



Nachhaltigkeitsbericht 2022

Über diesen Bericht

Ziele und Kennzahlen
Nachhaltigkeitsstrategie und Management
Compliance und Verantwortung
Guter Arbeitgeber

Gesundheit und Sicherheit
Umwelt
Produkte und Lösungen
Nachhaltigkeit in der Lieferkette
Gesellschaftliches Engagement



Über diesen Bericht

Über diesen Bericht

Ziele und Kennzahlen
Nachhaltigkeitsstrategie und Management
Compliance und Verantwortung
Guter Arbeitgeber

Gesundheit und Sicherheit
Umwelt
Produkte und Lösungen
Nachhaltigkeit in der Lieferkette
Gesellschaftliches Engagement



Über diesen Bericht



Dieser Nachhaltigkeitsbericht behandelt die Nachhaltigkeitsaktivitäten der STILL GmbH im Wirtschaftsraum Europa, Naher Osten und Afrika (EMEA) im abgelaufenen Berichtsjahr. Was Firmengründer Hans Still 1920 mit viel Kreativität, Unternehmergeist und Qualität auf den Weg brachte, entwickelte sich schnell zu einer weltweit bekannten und starken Marke. Heute ist das Unternehmen Teil der KION Group als ein führender Anbieter für innerbetriebliche Logistiklösungen. Das Portfolio umfasst Gabelstapler, Lagertechnik, vernetzte Systeme und Dienstleistungen.

Der folgende Bericht stellt im Fakten- und Zahlenteil die Strategien, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen von STILL vor, die das Unternehmen zur Steuerung und Messung seiner Nachhaltigkeitsaktivitäten einsetzt.

Berichtszeitraum und Geltungsbereich

Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 von STILL bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2022 vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022. Im Abschnitt Storys wird über Nachhaltigkeitsaktivitäten jahresübergreifend berichtet und die Inhalte werden fortlaufend ergänzt. Die Inhalte beziehen sich auf alle konsolidierten Unternehmen von STILL in der EMEA-Region (operative Struktur) mit Sitz in 22 Ländern, einschließlich der Werke sowie der Vertriebs- und Servicegesellschaften.

Als Teil der KION Group ist STILL EMEA im Geschäftsjahr 2022 eine Kernmarke innerhalb der Operating Unit KION ITS EMEA.

Als vollkonsolidierte Tochtergesellschaft der KION Group unterliegt STILL einer gesonderten nichtfinanziellen Erklärung gemäß § 315b und § 315c in Verbindung mit §§ 289c bis 289e HGB (Handelsgesetzbuch), die durch die Nachhaltigkeitsberichterstattung des Mutterkonzerns abgedeckt wird. Auf Grundlage der wesentlichen Sachverhalte der regelmäßig aktualisierten konzernumfassenden Wesentlichkeitsanalyse ist die nichtfinanzielle Konzernklärung Teil des [KION Group Nachhaltigkeitsberichts 2022](#). Der Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des Nachhaltigkeitsberichts nach § 315b HGB, der Verordnung (EU) 2020/852 sowie nach den Standardkriterien der GRI (Global Reporting Initiative) ist über die [Website der KION Group](#) zugänglich. Darüber hinaus bedient der KION Group Nachhaltigkeitsbericht 2022 die Anforderungen des SASB (Sustainability Accounting Standards Board) gemäß dem

Über diesen Bericht

Ziele und Kennzahlen
Nachhaltigkeitsstrategie und Management
Compliance und Verantwortung
Guter Arbeitgeber

Gesundheit und Sicherheit
Umwelt
Produkte und Lösungen
Nachhaltigkeit in der Lieferkette
Gesellschaftliches Engagement



Sektorstandard „Industrial Machinery & Goods“ (Version 2018-10) und den Empfehlungen der TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures).

Erfassung von Daten und Informationen

Die einheitlichen Kenngrößen (KPI) in diesem Bericht wurden grundsätzlich über 36 Berichtseinheiten erfasst. Dabei wurden Daten für sieben Produktions- und Verwaltungsstandorte, sogenannte Werke, einzeln erhoben, während 29 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 die gesamte Belegschaft oder alle Tochtergesellschaften als Teil dieses Berichts enthalten sind.

Die Zahlenangaben in diesem Nachhaltigkeitsbericht wurden kaufmännisch gerundet. Daher kann es zu Abweichungen zwischen den Summen der Einzelbeträge in den Tabellen und den angegebenen Gesamtgrößen sowie zwischen den Zahlen in den Tabellen und ihrer jeweiligen Analyse im Textteil des Nachhaltigkeitsberichts kommen. Alle prozentualen Veränderungen und KPIs wurden anhand der zugrunde liegenden Daten berechnet.

Die Datensammlung, die die wesentliche Basis für die im Bericht enthaltenen Kennzahlen darstellt, wird unternehmensweit durch die Software WeSustain unterstützt.

Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf gegenwärtigen Planungen, Zielen, Prognosen und Schätzungen der Geschäftsführung von STILL beruhen. Die Geschäftsführung übernimmt keine Garantie dafür, dass sich diese zukunftsbezogenen Aussagen auch als richtig erweisen werden. Die zukünftige Entwicklung von STILL EMEA und seinen Tochtergesellschaften sowie die tatsächlich erreichten Ergebnisse unterliegen verschiedenen Risiken und Unsicherheiten, weshalb tatsächliche Ereignisse oder Ergebnisse von den zukunftsbezogenen Aussagen abweichen können.

Weitere Informationen und Ressourcen

Weitere Informationen zum Nachhaltigkeitskonzept von STILL finden Sie auf der Website des Unternehmens unter www.still.de

Weitere Informationen zum Thema Nachhaltigkeit auf Konzernebene finden Sie auf der Website der KION Group und im [KION Group Geschäftsbericht 2022](#).

Über diesen Bericht

Ziele und Kennzahlen

Nachhaltigkeitsstrategie und Management

Compliance und Verantwortung

Guter Arbeitgeber

Gesundheit und Sicherheit

Umwelt

Produkte und Lösungen

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Gesellschaftliches Engagement



Ziele und Kennzahlen

Ziele und Kennzahlen



Auswahl der nachhaltigkeitsrelevanten Kennzahlen

Alle Kennzahlen und Daten finden Sie in den jeweiligen Kapiteln.

Umwelt	2022	2021	2020
ISO 14001 Zertifizierungsquote ¹	89 %	87 %	71 %
Energieeinsatz	689.477 GJ	718.734 GJ	481.779 GJ
Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 und 2) ²	37.293 t CO ₂ e	39.167 t CO ₂ e	25.543 t CO ₂ e
Treibhausgas-Emissionen (Scope 3) ²	10.038 t CO ₂ e	10.333 t CO ₂ e	6.808 t CO ₂ e
Wasserentnahme	117.979 m ³	110.876 m ³	45.091 m ³
Abfallaufkommen	25.245 t	28.689 t	15.296 t

Kennzahlen bei STILL EMEA

Beschäftigte	2022	2021	2020
Anteil weiblicher Beschäftigter	14 %	13 %	14 %
ISO 45001 Zertifizierungsquote ¹	89 %	87 %	71 %
LTI (Lost Time Injuries) ³	168	203	169
Unfallhäufigkeitsrate ⁴	12,3	15,6	14,9

[1] Oder äquivalente Standards, bezogen auf alle Standorte.

[2] Treibhausgas-Emissionen in Kilogramm CO₂-Äquivalente, Scope 1 und 2 marktbasierend, Scope 3.3 standortbasiert.

[3] Arbeitsausfall mit mindestens einem Tag Ausfall.

[4] Arbeitsunfälle aktiver Beschäftigter mit einer Ausfallzeit von mindestens einem Arbeitstag, normiert auf 1 Mio. Arbeitsstunden.

Führende Ziele

Die Nachhaltigkeitsziele von STILL entsprechen den führenden Zielen in der Nachhaltigkeitsstrategie der KION Group, die sich nicht nur auf Einzelmaßnahmen der Organisationseinheiten bezieht, sondern die Anstrengungen des gesamten Konzerns umfasst.

Konzernweite Ziele

Dimension	Handlungsfeld	Ziele	Zieljahr
People	Occupational health and safety	Senkung der Unfallhäufigkeitsrate um 5 % pro Jahr (bezogen auf das jährliche obere Limit; langfristig: keine Arbeitsunfälle)	Jährlich
		100 % Zertifizierungsquote ISO 45001 ¹ (alle Standorte)	2024
	Talent	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit auf einen Engagement-Score von mindestens 75 und einer Teilnahmequote von mindestens 68 %, gemessen durch eine jährliche, weltweite Mitarbeiterbefragung	2023
		Keine Fälle von Nichteinhaltung der KION Group Mindestbeschäftigungsstandards	Kontinuierlich
Products	Product and solution sustainability	Streben nach einem elektrisch ausgerichteten Portfolio, inkl. batterie- und brennstoffzellenbetriebener Produkte, durch Steigerung des Anteils der jährlich verkauften elektrisch angetriebenen Fahrzeuge auf 90 %	2027
		Steigerung der durchschnittlichen Ladeeffizienz elektrisch angetriebener Fahrzeuge	2027
	Product and solution safety	Steigerung der durchschnittlichen Anzahl ausgewählter Sicherheitsmerkmale pro Flurförderzeug auf 4 sowie eine Ausstattungsrate mit aktiven Sicherheitsmerkmalen von 10 %	2027
Processes	Climate and energy	Absolute Reduzierung der THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3) in Tonnen CO ₂ e im Vergleich zu 2021 ² : – Near-term Scope 1 und 2 um 4,2 % pro Jahr Scope 3 um 2,5 % pro Jahr	2030

	– Long-term Net Zero Scope 1, 2 und 3 um 100 %	Vor 2050
	CO ₂ -Neutralität von Produkten und Lösungen während der Nutzungsphase (in Tonnen CO ₂ e Scope-3-THG-Emissionen, verursacht durch die Nutzung jährlich ausgelieferter Produkte und Lösungen)	Vor 2050
	Absolute Reduzierung der gesamten energiebezogenen THG-Emissionen der eigenen Betriebstätigkeit in Tonnen CO ₂ e (Scope 1, 2, 3.3) um 30 % im Vergleich zu 2017	2027
	100 % Zertifizierungsquote ISO 14001 ¹	2024
Circularity	In Bearbeitung	
Supply Chain	EcoVadis-Score oder vergleichbare Bewertung ³ (Corporate-Social-Responsibility-Leistung) verfügbar für:	
	25 % der Top-Ausgaben an strategische Lieferanten	2022
	100 % der strategischen und Hochrisikolieferanten ⁴	2023
	100 % der Direktlieferanten	2025
	Definition und Kommunikation eines Minimum-EcoVadis-Scores ³ (oder vergleichbare Bewertung) für alle Lieferanten	2023
	Minimum-EcoVadis-Score verpflichtend für Lieferanten	2027
Sustainable governance	EcoVadis-Bewertung „Gold“ für alle Operating Units und die KION Group	2027
	S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) Ergebnis der KION Group ≥ 70 Punkte	2027

[1] Oder gleichwertige Standards.

[2] Vorbehaltlich der Beschlussfassung durch die Gremien der KION GROUP AG für 2023 vorgesehen.

[3] Gruppen- oder Standortbewertung.

[4] Hochrisikolieferanten bezogen auf Branchen- und Länderrisiken im Bereich Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeits- strategie und Management

Nachhaltigkeitsstrategie und Management

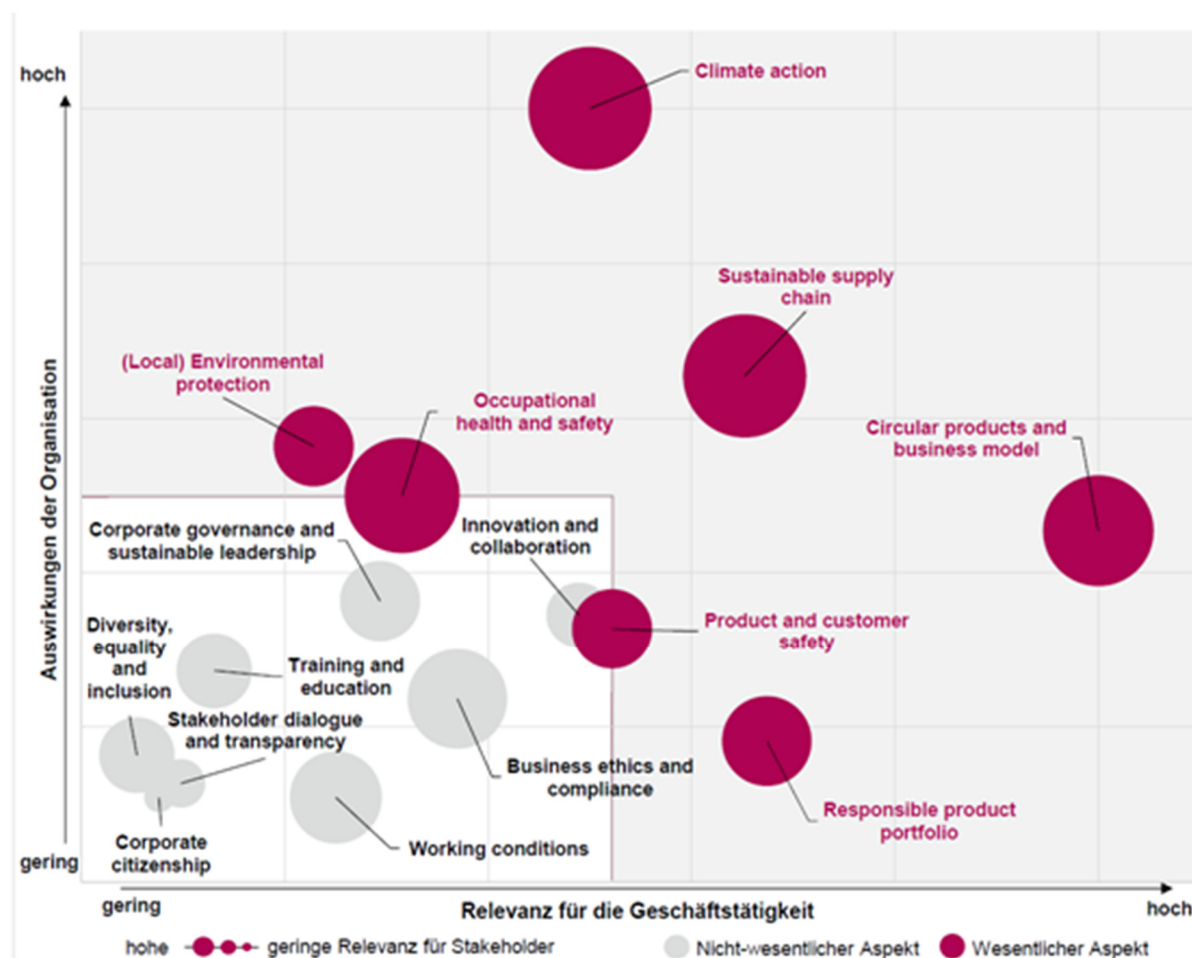


Seit Jahren ist Nachhaltigkeit als eigenständiges Handlungsfeld fest in der Unternehmensstrategie „KION 2027“ verankert. Zur operativen Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und des zugrunde liegenden Nachhaltigkeitsprogramms verfolgt die KION Group einen systematischen, konzernweiten Ansatz.

Als Teil der KION Group beachtet STILL die konzernweiten Regeln und Grundsätze für eine nachhaltige Unternehmensführung. Darüber hinaus stellt das Unternehmen mit unternehmensspezifischen Richtlinien und Instrumenten sicher, dass Nachhaltigkeitskriterien fest im operativen Geschäft verankert sind. Dazu gehören beispielsweise die Richtlinien für ein integriertes HSE-Management (Health, Safety and Environment/Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz) sowie Zertifizierungen in Arbeitsschutz- und Umweltschutznormen (ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001).

Der Nachhaltigkeitsansatz von STILL basiert auf der Wesentlichkeitsanalyse der KION Group. Die Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2022 umfasste die Identifikation und Bewertung potenziell wesentlicher Aspekte und orientiert sich an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, unter anderem auf Grundlage von weltweiten Befragungen der wichtigsten Stakeholdergruppen. Die Bewertung von Themen im Hinblick auf ihre Bedeutung für die KION Group erfolgt aus drei Perspektiven: der Relevanz für die Geschäftstätigkeit (Outside-in, Chancen und Risiken für die geschäftliche Entwicklung des Konzerns), den Auswirkungen der Organisation (Inside-out, Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Konzerns auf Umwelt und Gesellschaft) und der Relevanz für Stakeholder (Bedeutung für die Entstehung und Ausgestaltung von Erwartungen sowie die Entscheidungsfindung seitens Stakeholdern). Gestützt durch die Wesentlichkeitsanalyse der KION Group wurden im Berichtsjahr acht eng ineinandergreifende Handlungsfelder entlang der gesamten Wertschöpfungskette konsolidiert und weiterentwickelt.

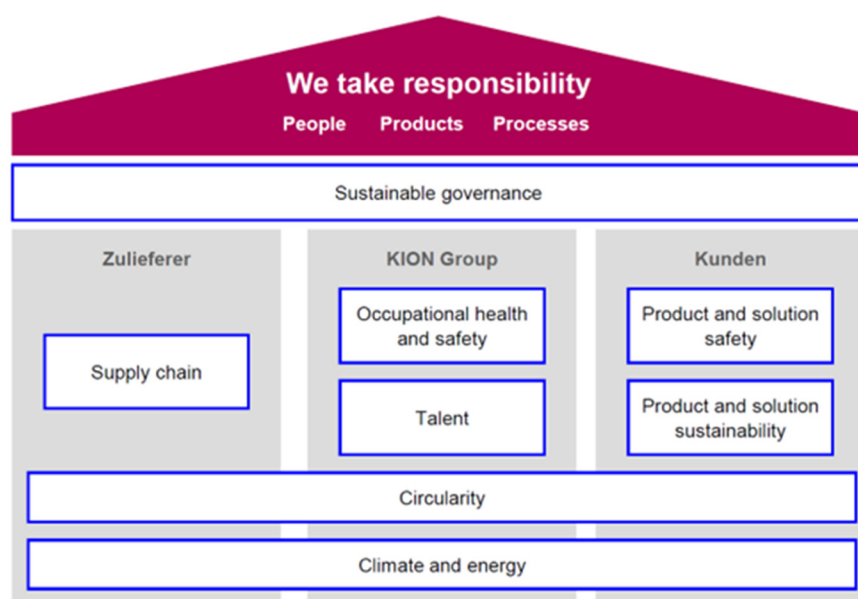
Konzernweite Wesentlichkeitsanalyse



Leitbild/Handlungsfelder

Nachhaltigkeit ist bei STILL mit übergreifenden Zielen und Initiativen in den drei strategischen Dimensionen People, Products und Processes gebündelt, die auf dem allgemeinen Grundsatz der Verantwortungsübernahme beruhen. Diese drei Dimensionen bilden den Rahmen für die acht Handlungsfelder der Nachhaltigkeit. Abgeleitet aus der KION Group Nachhaltigkeitsstrategie und der Wesentlichkeitsanalyse verfolgt STILL in diesen Handlungsfeldern jeweils ein konkretes Programm mit Zielen, Maßnahmen und Monitoring, um die Erwartungen seiner Stakeholder sowie politische und gesetzliche Vorgaben zu erfüllen.

Konzernweite Handlungsfelder



Unternehmen

STILL ist seit vielen Jahrzehnten einer der Innovationsführer unter den Herstellern von Gabelstaplern, Lagertechnik und Intralogistiksystemen und somit ein Full-Service-Anbieter für interne Logistik. Die STILL Gesellschaft mit beschränkter Haftung wurde 1920 von Hans Still in Hamburg als Reparaturbetrieb für Elektromotoren gegründet. Schon wenig später entwickelte er eigene Produkte wie die „Licht-Station Matador“ und kleine tragbare Stromerzeuger. Es folgten 1946 der Elektrokarren EK2000 und 1949 die ersten Gabelstapler. Seitdem hat die Marke ihr Portfolio um zahlreiche Produkte, Sicherheits-, Software- oder Automatisierungslösungen erweitert und ist in fast 90 Ländern weltweit erhältlich. STILL ist seit der Gründung im Jahr 2006 Teil der KION Group und verwaltet im Hauptsitz in Hamburg (Deutschland) die Produktionsstandorte in Deutschland, Italien und Tschechien.

Mit dem Schwerpunkt auf elektrisch betriebene Stapler und Lagertechnikgeräte bietet STILL hoch effiziente Produkte. Im Jahr 2019 hat STILL mit dem RX60 einen Stapler vorgestellt, der den Benchmark für Elektrostapler neu definiert hat. Alle Stapler und Geräte von STILL werden durch digitale Steuerungs-, Sicherheits- und Assistenzsysteme unterstützt.

STILL bietet verschiedene Systemdienstleistungen wie Intralogistikberatung, Regalsysteme, Logistiksoftware oder Systemintegration an. Die Marke bietet Service Excellence und eine Reihe von Dienstleistungen, die perfekt auf die Aktivitäten und Abläufe der Kunden zugeschnitten sind – von Reparaturaufträgen bis hin zum Full Service.

Neben dem Neukauf bietet STILL auch gebrauchte Modelle und Mietoptionen an. Mit einer großen Mietflotte von 35.000 Fahrzeugen findet STILL für jeden Kundenwunsch die passende Lösung.

Nachhaltigkeitsorganisation

STILL folgt bei der operativen Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie dem systematischen Ansatz der KION Group. Für jedes der acht Handlungsfelder werden konkrete strategische (quantitative) Nachhaltigkeitsziele sowie die wichtigsten Hebel und relevante KPIs definiert. Diese werden durch umfassende Maßnahmenprogramme weiter detailliert und umgesetzt (mehr dazu im [KION Nachhaltigkeitsbericht 2022](#)). Die Überarbeitung der einzelnen Ziele, die weitere Untergliederung und die entsprechenden Maßnahmen werden laufend überprüft. Dies schließt auch den Abgleich mit externen Anforderungen, zwischen den Handlungsfeldern, mit internen Stakeholdern auf Konzernebene und innerhalb der Operating Units ein.

Auf Ebene der KION Group stellen die Verantwortlichen der einzelnen Handlungsfelder und die regionalen Nachhaltigkeitskoordinatoren zusammen mit dem zentralen Nachhaltigkeitsmanagement die konzernweit einheitliche Ausgestaltung, die kontinuierliche Weiterentwicklung sowie die Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogramms im Rahmen eines Steuerkreises sicher. Das zentrale KION Group Nachhaltigkeitsmanagement steuert und koordiniert das Nachhaltigkeitsprogramm konzernweit, definiert nachhaltigkeitsbezogene Kennzahlen und verfolgt die Zielerreichung in der Strategie und den Handlungsfeldern. Darüber hinaus leistet es bei Bedarf intern und extern fachliche Unterstützung.

Die Fortschritte auf Konzernebene und in den Operating Units werden regelmäßig überprüft (z. B. im Rahmen von Steuerkreissitzungen) und an den Vorstand der KION GROUP AG berichtet. Am 1. Mai 2023 hat der Chief People and Sustainability Officer als neues Vorstandsmitglied neben den Aufgaben der Arbeitsdirektorin auch den Bereich Nachhaltigkeit übernommen.

Initiativen

Voraussichtlich 2023 wird sich die KION Group den Zielen der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichten und auf dieser Basis das langfristige Klimaziel setzen, vor dem Jahr 2050 Netto-Null-Treibhausgas-Emissionen entlang ihrer Wertschöpfungskette zu erreichen. Bedeutende Zwischenziele werden für 2030 angestrebt (siehe Ziele im [KION Nachhaltigkeitsbericht 2022](#)). STILL übernimmt damit einen grundlegenden methodischen Rahmen und bekennt sich zum Ziel des Pariser Abkommens, die globale Erwärmung auf 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Die Ziele des Klimamanagements werden 2023 entsprechend den SBTi-Kriterien weiterentwickelt. Die KION Group strebt die offizielle Validierung durch die SBTi für das Jahr 2024 an.

Durch den unabhängigen Dienstleister [EcoVadis](#) wird STILL seit 2012 als Lieferant regelmäßig hinsichtlich der Unternehmensverantwortung geprüft und zertifiziert. Nach den bereits sehr guten „Gold“-Bewertungen der vergangenen Jahre zeichnet die international anerkannte Rating-Agentur EcoVadis STILL im Jahr 2022 erstmals mit dem Nachhaltigkeitszertifikat in Platin aus – dem höchsten Bewertungslevel. Nur ein Prozent aller evaluierten Unternehmen hat ein vergleichbar herausragendes Ergebnis erreicht. STILL erhält in allen vier Nachhaltigkeitsbereichen überdurchschnittlich gute Werte. Insbesondere in den Kategorien „Umweltmanagement“ und „Arbeits- und Menschenrechte“ attestiert EcoVadis STILL Bestnoten mit mehr als doppelt so vielen Punkten wie dem Durchschnitt aller untersuchten Unternehmen. Aber auch in den Bewertungsfeldern „Ethik“ und „nachhaltige Beschaffung“ schneidet STILL sehr gut ab. Das der Überprüfung zugrunde gelegte Analysesystem umfasst 21 Kriterien aus den vier Themenbereichen. Die Methodik basiert auf internationalen Nachhaltigkeitsstandards wie der Global Reporting Initiative, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation, dem UN Global Compact, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der Nachhaltigkeitsleitlinie ISO 26000.

STILL ist zudem Partner der Nachhaltigkeitsinitiative [Blue Competence](#). Diese Initiative des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V. (VDMA) hat sich das Ziel gesetzt, die Nachhaltigkeit im Maschinen- und Anlagenbau zu fördern und nachhaltige Lösungen der Branche bekannt zu machen. Im Rahmen der Partnerschaft hat sich STILL zur Einhaltung der zwölf Nachhaltigkeitsleitsätze des Maschinen- und Anlagenbaus verpflichtet.

STILL ist auch Teil der [UmweltPartnerschaft Hamburg](#), ein Netzwerk aus vielen Unternehmen, die sich kontinuierlich für Klima- und Umweltschutz engagieren. Vor dem Hintergrund des Klimawandels möchte das Netzwerk insbesondere einen Beitrag zur Energiewende leisten. Das betrifft den sparsameren Energieverbrauch, aber auch ein verändertes Stoffstrommanagement für eine effizientere Nutzung von Ressourcen. Bis 2050 will Hamburg die CO₂-Emissionen schrittweise um mindestens 80 Prozent im Vergleich zu 1990 reduzieren. Bis 2030 sollen sich die CO₂-Emissionen der Stadt halbieren. Als aktiver UmweltPartner leistet STILL seinen Beitrag zum Klimaschutz durch die Umsetzung des Energieprogramms im Rahmen der Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001.

Compliance und Verantwortung

Compliance und Verantwortung



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

Als Teil der KION Group teilt STILL diese Werte und setzt sich für die ausnahmslose Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften, Richtlinien und Verhaltensregeln ein. Das umfassende Compliance-Management-System von STILL basiert auf dem KGCC, in dem Richtlinien für ein ethisches, wertorientiertes und rechtskonformes Handeln in der Geschäftswelt festgelegt sind. Darüber hinaus bildet der KGCC einen verbindlichen Rahmen für den Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Kunden- und Partnerunternehmen sowie der Öffentlichkeit.

Als deutsche Gesellschaft unterliegt die KION Group AG in erster Linie deutschem Recht. Zugleich ist die KION Group verpflichtet, an ihren Standorten die jeweiligen nationalen Gesetze zu befolgen. Falls diese von deutschem Recht abweichen, beschreibt der KGCC das Vorgehen im Konzern. Ansprechpartner in allen rechtlichen Zweifelsfällen ist die Compliance- oder die Rechtsabteilung.

Der KGCC ist in 24 Sprachen verfügbar und wird bei Bedarf aktualisiert, um neue Themen ergänzt und mit neuen Schwerpunkten versehen, um der jeweils aktuellen Rechtslage und den aktuellen Bedingungen im Unternehmen Rechnung zu tragen. Für Externe ist der **KGCC** über die Unternehmenswebsite der KION Group zugänglich.

Die Verantwortung für das konzernweite Compliance-Management-System liegt beim Vorstand der KION GROUP AG. Der Chief Compliance Officer leitet den Fachbereich und ist gemeinsam mit dem Compliance-Team für die Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems, die Beratung und Information zu Compliance-Themen und die Aufklärung von Compliance-Verstößen sowie entsprechende Schulungen verantwortlich. Für die Operating Units sind Compliance Officer in Vollzeit zuständig. Diese berichten direkt an den Chief Compliance Officer und unterstützen die Geschäftsführung der jeweiligen Operating Unit bei der Umsetzung der Compliance-Vorgaben. Lokale und regionale Compliance-Beauftragte sichern die gesetzes- und regelkonformen Aktivitäten in den Tochtergesellschaften.

Effektives Compliance-Management-System

Das Compliance-Management-System wird kontinuierlich auf seine Wirksamkeit geprüft und weiterentwickelt. Es ist nach dem Vorbild des Prüfungsstandards 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW PS 980) aufgebaut. Der Fokus liegt auf der Prävention von Compliance-Verstößen. Im Teilbereich Antikorruption lautet das Ziel, Korruption im Unternehmen zu vermeiden, aufzudecken, zu verfolgen und zu sanktionieren. Im Rahmen regulärer Checks sowie über kurzfristig angesetzte Audits prüft die Konzernrevision die Einhaltung der Compliance-Vorgaben in der KION GROUP AG und ihren konsolidierten Tochtergesellschaften.

Im Berichtsjahr wurde die externe Prüfung des Compliance-Management-Systems im Teilbereich Antikorruption nach IDW PS 980 in Anlehnung an ISO 19600 abgeschlossen. Neben der Wirksamkeit standen dabei auch die Angemessenheit und die Konzeption des Compliance-Management-Systems im Fokus. Im Jahr 2022 wurde bestätigt, dass die Maßnahmen in Übereinstimmung mit den angewandten Grundsätzen wirksam sind, um Risiken für wesentliche Regelverstöße mit hinreichender Sicherheit rechtzeitig zu erkennen und Verstöße zu verhindern.

Wie schon in den Vorjahren wurde 2022 weiter an den Themen Antikorruption, Datenschutz und IT-Sicherheit, Außenwirtschaft und Exportkontrolle, Bekämpfung von Geldwäsche, Betrugsprävention – insbesondere im Bereich Cyberkriminalität – sowie Organhaftung und Verantwortung der Führungskräfte gearbeitet. Außerdem standen im Berichtsjahr die Integration von Compliance-Aspekten in das interne Kontrollsystem, der Whistleblower-Schutz sowie das Thema Antidiskriminierung weiterhin im Fokus.

Die KION Group unterstützt ausdrücklich den Kampf gegen jede Form der Korruption und Bestechung. Hierzu folgt sie dem Ansatz „prevent, detect, respond“. Im Berichtsjahr wurden keine bestätigten Fälle von Wettbewerbs- oder Kartellrechtsverstößen registriert. Ebenso wurden keine bestätigten Fälle aktiver Korruption durch Beschäftigte festgestellt.

Anzahl der bestätigten Korruptionsvorfälle

2022	2021	2020
0	0	0

Viele Meldewege

Tatsächliche oder vermutete Verstöße können persönlich, per Telefon, Post, E-Mail oder über ein Webformular gemeldet werden. Alle Beschäftigten der KION Group – ebenso wie externe Stakeholder – haben rund um die Uhr die Möglichkeit, über ein Whistleblowing-Tool oder eine -Hotline mögliche Compliance-Verstöße zu melden – auf Wunsch auch anonym. Das Whistleblower-System besteht weltweit, ist aber so gut wie möglich auf die lokalen Gegebenheiten ausgerichtet. Überwacht und bearbeitet werden die Meldungen über das System von der Compliance-Organisation und letztlich auch vom Compliance Committee, das sich aus dem Chief Compliance Officer sowie der Revisions- und Rechtsabteilung zusammensetzt. Die Übernahme der EU-Whistleblower-Richtlinie in die deutsche Gesetzgebung wird durch eine entsprechende Anpassung des Whistleblower-Systems der KION Group berücksichtigt.

Sämtliche gemeldeten Verdachtsfälle werden systematisch geprüft und festgestellte Verstöße mit wirksamen Kontrollmaßnahmen untersucht – zum Beispiel durch regelmäßige oder spezielle Audits. Jedes Fehlverhalten wird mit disziplinarischen Maßnahmen geahndet. Falls erforderlich, wird das Compliance-Management-System angepasst, um künftige Verstöße zu verhindern.

Mit den Compliance Committees von STILL in Deutschland wurden 2021 neue unabhängige, vertrauensvolle Anlaufstellen geschaffen. Wer Diskriminierung oder Belästigung erfährt oder beobachtet, kann sich an seine zuständige Stelle wenden – und zwar absolut vertraulich! Ähnliche Stellen gibt es entsprechend den nationalen Regularien EMEA-weit. In allen STILL Ländern können die sogenannten Compliance Representatives jederzeit angesprochen werden.

Anzahl der Meldungen im Zusammenhang mit dem Whistleblower-Verfahren

2022	2021	2020
27	34	14

Schulungen

Neben eindeutigen Richtlinien gibt es ein großes Angebot an Informationen, Beratungsleistungen und Schulungen. Durch die Arbeit der Compliance-Officer und -Representatives stellt STILL sicher, dass die Belegschaft jederzeit aktuell und vollumfänglich über alle Fragen der Compliance informiert und sich der hohen Bedeutung des wertorientierten Handelns bewusst ist. Für alle neuen Beschäftigten der KION Group ist die Teilnahme an der Schulung zum KION Group Code of Compliance verpflichtend – entweder über E-Learning oder für Beschäftigte ohne PC als Arbeitsmittel im Rahmen einer Präsenzschiulung. Darüber hinaus erhalten Beschäftigte mit compliancekritischen Aufgaben, beispielsweise aus dem Vertrieb, regelmäßig zielgerichtete Live-Schulungen.

Durchgeführte Schulungen zu Fragen der Unternehmensethik

Präsenzschiulungen (KION Group Code of Compliance, Antikorruption, Antidiskriminierung, Antigeldwäschihe, Interessenkonflikte)

E-Learning: KION Group Code of Compliance

E-Learning: Korruption in der KION Group vermeiden – die allgemeinen Regeln der ABC Policy

E-Learning: Professionelles Verhalten bei KION: respektvoller Umgang miteinander am Arbeitsplatz

E-Learning: Verhinderung von Geldwäschihe und Betrug bei KION

E-Learning: Vermeidung von Interessenkonflikten bei KION

E-Learning: KION Group – wettbewerbswidriges Verhalten verhindern

E-Learning: General Data Protection

E-Learning: Information Security Employee Awareness Training

Ziel ist es, alle Beschäftigten der KION Group regelmäßig zu den wichtigsten Themen (Antikorruption, Vermeidung von Interessenskonflikten, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Antigeldwäschihe, Datenschutz, IT-Sicherheit und Menschenrechte) zu schulen. Änderungen bei der Gesetzgebung oder bei internen Regelungen fließen ebenso in die Präsenzschiulungen ein, wie weiterführende Erkenntnisse aus dem Compliance-Management-System. 2021 wurde das Weiterbildungsprogramm um ein E-Learning zum respektvollen Umgang am Arbeitsplatz (Antidiskriminierung), zu Interessenskonflikten, zum Hinweisgeberschutz sowie zu Betrug mit Fokus auf Geldwäschihe erweitert. Ebenfalls neu sind E-Learnings zu den Themen Cyber Security und Kartellrecht.

Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Fragen der Unternehmensethik geschult wurde

2022	2021	2020
100 %	100 %	84 %

Compliance-Prüfung von Geschäftspartnern

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

Die Basisprüfung erfolgt mit dem Geschäftspartner-Tool, das von Corporate Compliance verwaltet wird. Hierbei werden Kunden und Lieferanten anhand von Compliance-Listen auf Hinweise überprüft. Der Abgleich mit solchen Listen, deren Bewertung und die Einleitung gegebenenfalls erforderlicher Maßnahmen erfolgt durch Corporate Compliance. Bei externen Vertriebspartnern mit erhöhtem Korruptionsrisiko, wie z. B. Händlern, Importeuren, Distributoren, Agenten oder Integratoren, wird vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung eine mehrstufige Due-Diligence-Prüfung durch den zuständigen Compliance Officer durchgeführt. Dabei werden Informationen von den Vertriebspartnern über Due-Diligence-Fragebögen, Prüfungen mit dem Geschäftspartner-Tool und/oder über externe Due-Diligence-Anbieter eingeholt. Die Ergebnisse der Due-Diligence-Prüfung werden den verantwortlichen Stellen, wie z. B. der Geschäftsführung, zusammen mit empfohlenen Maßnahmen, wie z. B. verschärften Vertragsklauseln mit Prüfungsrechten oder einer zusätzlichen Überwachung der Zahlungsströme, übermittelt.

Regelmäßige Risikoanalyse

Im Zuge einer systematischen Analyse erfasst und bewertet die KION Group in einem regelmäßigen Turnus im gesamten Konzern die Korruptions- und Bestechungsrisiken. Außerdem werden Geldwäsche-, wettbewerbsrechtliche, steuerrechtliche und Menschenrechts-Risiken erhoben. Laufend aufkommende nichtfinanzielle Risiken werden gescreent, bewertet und gesteuert. In der Folge werden adäquate Maßnahmen zur Beseitigung von Prozess- und Regelungsschwächen abgeleitet. Bei der Risikobetrachtung spielen die Ausprägung des Korruptionswahnehmungsindex für das jeweilige Land, die Größe und Struktur der Einkaufs- oder Vertriebsorganisation vor Ort sowie die Kontakte zu Amtsträgern eine wesentliche Rolle. Für alle STILL Tochtergesellschaften ist die Analyse bereits abgeschlossen. Dabei zeigten sich weiterhin keine erheblichen Compliance-Risiken.

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

2022	2021	2020
100 %	100 %	100 %

Datenschutz und Informationssicherheit

Datenschutz und Informationssicherheit haben bei STILL höchste Priorität und sind in für die gesamte KION Group geltenden Richtlinien geregelt. Während die Datenschutzrichtlinie auf die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten zielt, hat die KION Informationssicherheitsleitlinie die Wahrung der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen – und damit den Schutz der KION Group vor entsprechenden Angriffen – im Fokus. Zu Themen wie IT-Sicherheit am Arbeitsplatz oder Management von IT-Systemen, E-Mail und Internet gibt es verschiedene Konzernbetriebsvereinbarungen und verpflichtende Standards. Darüber hinaus gibt es Muster und Vorlagen für den täglichen Umgang mit personenbezogenen Daten und sensiblen Geschäftsdaten. Für die Umsetzung der zentralen Vorgaben sind die Operating Units zuständig. Verantwortliche für Datenschutz und dessen Koordination in den einzelnen Gesellschaften berichten an die jeweilige Geschäftsführung. Auf Konzernebene berichtet der Konzerndatenschutzbeauftragte an den Chief Compliance Officer und der Chief Information Security Officer der KION Group an den dem Vorstand der KION GROUP AG unterstellten Chief Information Officer der KION Group.

Der Schutz sensibler, personenbezogener Daten ist eine große Verantwortung. Daher wurden geeignete und sichere Prozesse und Maßnahmen definiert, um diese Daten zu schützen und die gesetzlichen Vorschriften einzuhalten. Mit Schulungen und regelmäßigen Meldungen im Social-Intranet wird die gesamte Belegschaft mit den Grundlagen des Datenschutzes, den Meldepflichten und dem konzernweiten Compliance-Meldesystem vertraut gemacht und kontinuierlich weitergebildet.

Jedes Jahr erfolgen rund 100 Millionen Angriffe auf das IT-Netzwerk der KION Group, die bislang alle abgewehrt werden konnten. Ein wichtiger Faktor für diesen Erfolg ist die kontinuierliche Überprüfung auf Schwachstellen in der gesamten Infrastruktur für IT und operative Technologie. Regelmäßige Schulungen zur IT-Sicherheit, globale Anti-Phishing-Kampagnen, eine monatliche Videoserie im Social-Intranet und Anweisungen zur Sicherung der IT-Infrastruktur tragen ebenfalls zur IT-Sicherheit bei.

Informationssicherheits-Managementsystem

Ende 2022 startete KION die Einführung eines Informationssicherheits-Managementsystems (ISMS), um sicherzustellen, dass sensible Informationen weiterhin geschützt sind und die Wettbewerbsfähigkeit in der Branche erhalten bleibt. Das ISMS der KION Group beruht auf den Vorgaben von ISO 27001 (Einrichtung, Implementierung, Aufrechterhaltung, kontinuierliche Verbesserung dokumentierter Sicherheitsmanagementprozesse) für den gesamten Konzern. Es wurde ein Regelwerk für die Dokumentation erarbeitet, das die Anforderungen für die Informationssicherheit darlegt.

Die KION Group analysiert in diesem Zusammenhang regelmäßig potenzielle oder bestehende Risiken für die Informationssicherheit. Wird bei den Risikoanalysen ein IT-Sicherheitsrisiko oder eine Abweichung von einem Sicherheitsstandard der KION Group festgestellt, wird das Risiko beschrieben und entsprechende Maßnahmen werden festgelegt. Nach der Bewertung des Restrisikos entscheidet der Risikoeigner über die Akzeptanz des Restrisikos, das regelmäßig neu bewertet und durch eine erneute Risikoakzeptanz abgesichert werden muss.

Die Konzernrevision führt regelmäßig spezielle IT-Audits durch, die auch die Informationssicherheit berücksichtigen.

Im April und Mai 2023 durchlief das KION Group Headquarter in Frankfurt am Main als erster Standort das TISAX¹-Assessment. Der Standort hat das Audit erfolgreich bestanden und ist nun offiziell für die nächsten drei Jahre TISAX-zertifiziert.

Beim Audit wurde ein Reifegrad von 2,8 (2,1 ist erforderlich, um ein vorläufiges Label zu erhalten, und 2,7, um ein dauerhaftes Label zu erhalten) erreicht. Im Rahmen der Bewertung mussten dem Prüfer rund 200 verschiedene Nachweise vorgelegt werden, z. B. Informationssicherheitsstandards, Standardarbeitsanweisungen, Sicherheitskonzepte, KPIs und mehr.

Neben der Arbeit an weiteren Standorten, die im Laufe des Jahres in einen ISMS-Umfang aufgenommen werden sollen, wird der Schwerpunkt nun auch auf der Aufrechterhaltung dieses etablierten hohen Niveaus der Informationssicherheit liegen und darauf, dass die Bausteine des Systems im Tagesgeschäft reibungslos funktionieren, zum Beispiel die Durchführung regelmäßiger interner Audits und Überprüfungen, das Informationssicherheits-Risikomanagement, die Planung und Umsetzung von Verbesserungen usw.

Anzahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle

2022	2021	2020
0	1	0

Fußnoten:

[1] TISAX® ist ein unternehmensübergreifendes Prüf- und Austauschverfahren für Informationssicherheit in der Automobilindustrie. Dabei geht es um den Schutz der Daten, ihrer Integrität und Verfügbarkeit im Herstellungsprozess sowie im Betrieb von Fahrzeugen.

Guter Arbeitgeber

Guter Arbeitgeber



Die konzernweit geltenden HR-Grundsätze sind durch Vorschriften geregelt und schließen Mindeststandards für die Beschäftigung und Diversitätsgrundsätze ein. Sie steuern auch die Personalarbeit, beispielsweise bei der Gestaltung von Schulungs- und Entwicklungsprogrammen, Karrieremöglichkeiten, Umfragen in der Belegschaft und Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen. Der KION Group Code of Compliance bildet dabei den Rahmen für ein rechtskonformes und ethisches Verhalten der Belegschaft.

Die konzernweiten Mindeststandards für die Beschäftigung basieren auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und gewährleisten die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Sie schreiben das Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit vor und verbieten Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Sie stehen ebenfalls für die zentralen Menschenrechte, zu deren Einhaltung sich die KION Group verpflichtet hat. Darüber hinaus bekennt sich die KION Group weltweit zu hohen Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz und setzt sich für eine Vergütung ein, die für die nationalen Branchenstandards angemessen ist und in jedem Fall ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet. Wie in den Vorjahren wurden auch 2022 keine Verstöße gegen die Mindeststandards für die Beschäftigung gemeldet.

Eine nachhaltige und wertschätzende Personalstrategie ist die beste Investition in die wertvollste Ressource eines Unternehmens – seine Mitarbeitenden. Dazu gehört auch, dass STILL sich für faire, übertarifliche Löhne einsetzt und die Zukunft für seine Mitarbeitenden aktiv mitgestaltet. Die Belegschaft belohnt STILL für diese hohe Arbeitgeberattraktivität mit großer Loyalität: Rund die Hälfte hat eine Unternehmenszugehörigkeit von mehr als zehn Jahren.

Great Place to Work

STILL erhielt schon mehrfach Auszeichnungen für sein nachhaltiges Engagement als Arbeitgeber. So wurde das Unternehmen 2021 bereits zum zehnten Mal in Folge „Top Employer“ beim Rating für Personalstrategie und Mitarbeitendenorientierung des renommierten „Top Employer Institute“. Die Bewertung erfolgt auf Basis eines standardisierten Anforderungskatalogs sowie eines Audits.

Im Jahr 2022 hat STILL außerdem die Auszeichnung „Fair Company“ gewonnen. Fair Company ist die größte und bekannteste Arbeitgeberinitiative Deutschlands, die sich nachhaltig für eine faire Arbeitswelt einsetzt. Die Fair-Company-Initiative richtet sich gezielt an Berufseinsteiger und Young Professionals und zeichnet Unternehmen aus, die jungen Menschen faire Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven bieten.

Für den herausragenden Einsatz als aktiver und verlässlicher Partner, der Jugendliche bei ihrer Vorbereitung auf den Start in das Erwerbsleben unterstützt, hat die STILL GmbH im November 2022 zudem das Siegel „Unternehmen mit ausgezeichnetem Engagement in der beruflichen Orientierung“ erhalten.

Auch in anderen Ländern werden die Personalmaßnahmen von STILL gewürdigt. So ist STILL Italien mit dem Werksstandort Luzzara stolzer Träger des Titels „Welfare Champion 2021“. Unter der Schirmherrschaft der italienischen Regierung werden damit jährlich Unternehmen ausgezeichnet, die sich besonders intensiv um das Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden kümmern. STILL erhielt dabei die Bestnote von fünf Sternen – eine Bewertung, die nur zwei Prozent der Unternehmen erreichten.

Vergütung und zusätzliche Leistungen

STILL weiß um den Wert seiner Mitarbeitenden für den Erfolg des Unternehmens. Sie sind im wahrsten Sinne des Wortes spielentscheidend. Der STILL Teamgeist ist etwas ganz Besonderes, ja Einzigartiges in der Branche und das Unternehmen gibt alles, um diesen Spirit weiter zu stärken. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, moderne und zukunftssichere Arbeitsplätze, eine faire Vergütung sowie ein Werteverständnis, das geprägt ist von gegenseitigem Respekt und Toleranz – das nicht nur tief in der Unternehmenskultur verankert ist, sondern im Alltag aktiv gelebt wird.

Die gesamte Belegschaft erhält eine markt- und leistungsgerechte Vergütung. Ihre Höhe wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst, um die individuelle Leistung und Qualifikation sowie möglicherweise veränderte Bedingungen zu berücksichtigen. Die Vergütungsmodelle variieren je nach den nationalen Arbeitsmarktbedingungen und der Gesetzgebung. In vielen Ländern und für große Teile der Belegschaft sind Löhne und Gehälter tarifvertraglich geregelt, wobei die Mindestlöhne stets eingehalten werden. Da viele der Mitarbeitenden hoch qualifiziert sind, liegt die Vergütung in der Regel jedoch deutlich darüber. Gemäß den örtlichen Gegebenheiten können zusätzliche Leistungen die Vergütung ergänzen – darunter Renten-, Versicherungs- und Gesundheitsvorsorgepläne. So haben die Beschäftigten seit 2013 die Möglichkeit, über das KION Employee Equity Program, kurz KEEP, am Erfolg der KION Group teilzuhaben.

Beschäftigte mit Tarifvertrag

2022	2021	2020
84,3 %	82,4 %	85 %

Darüber hinaus bietet der Konzern seinen Mitarbeitenden als freiwillige Leistung einen Jahresbonus an, dessen Höhe sich nach verschiedenen Faktoren, wie der jeweiligen Tarifzuordnung und der Zielerreichung des Geschäftsbereichs richtet.

Eltern, die gerade Nachwuchs bekommen haben, haben in Deutschland Anspruch auf bis zu drei Jahre Elternzeit. Um junge Mütter und Väter im Unternehmen vor, während und nach der Elternzeit bestmöglich zu unterstützen, wurden sämtliche Informationsmaterialien hierzu überarbeitet und zur Verfügung gestellt. Mit TZug (ein tarifliches Zusatzgeld) besteht bei STILL darüber hinaus die Möglichkeit, zusätzlich freie Tage für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Familienangehörige zu erhalten.

Flexible Arbeitsorganisation

Als attraktiver Arbeitgeber bietet STILL seinen Beschäftigten mit einer Regelung zur mobilen Arbeit die Möglichkeit, ihre Arbeit zeitlich und räumlich flexibler zu gestalten. Eine höhere Arbeitszufriedenheit durch mehr Selbstverantwortung der Beschäftigten bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit trägt dazu bei, die Arbeitsqualität und -produktivität weiter zu verbessern.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat STILL unter anderem folgende Prämissen formuliert:

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

Zur weiteren Flexibilisierung wurde im Berichtsjahr das Co-Creation-Büroraumplanungsprojekt gestartet, das bei STILL mit der ersten Bedarfsabfrage zur Modernisierung eines Gebäudes in Hamburg in die Umsetzungsphase eintrat. Hier entstehen in den nächsten eineinhalb Jahren neuartige Raumkonzepte für inspirierende Zusammenarbeit. Ziel ist eine moderne Arbeitsumgebung, die den jeweiligen betrieblichen Anforderungen gerecht wird. Das reicht vom konzentrierten Erarbeiten von Inhalten bis hin zum interdisziplinären Austausch, bei dem Inspiration und Kreativität im Vordergrund stehen. Gleichzeitig soll das Büro für alle Beschäftigten noch stärker zu dem Ort werden, an dem sie den sozialen Austausch pflegen und voneinander lernen können.

Mit dem Umbau des Verwaltungsgebäudes in Hamburg wird ein modulares Konzept realisiert, das in der Folge auf weitere Büroarbeitswelten angewandt werden soll. Das Co-Creation-Konzept ist damit Teil des übergeordneten Anspruchs von STILL, ein „Great Place to Work“ zu sein.

Psychologische Unterstützung und arbeitsmedizinische Vorsorge

In Zeiten starker gesellschaftlicher Umbrüche nehmen auch persönliche oder berufliche Probleme zu. STILL unterstützt die Mitarbeitenden bei der Teilnahme an MBSR-Kursen (Mindfulness-Based Stress Reduction/Achtsamkeitsbasierte Stressreduktion) zur Stressbewältigung. Darüber hinaus gibt es online eine Vielzahl kostenloser Angebote, wie Sitz-Yoga am Arbeitsplatz, Gesundheitsübungen für eine kurze Pause im Homeoffice, eine Anti-Stress-Mobility-Routine und Meditationskurse. Um den psychischen Zustand der Mitarbeitenden besser einschätzen zu können, hat STILL einen Prozess zur Analyse psychischer Belastungen etabliert, mit dem Belastungsmerkmale wie Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und emotionale Erschöpfung beurteilt werden.

Gemäß Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) bietet STILL in regelmäßigen Abständen von etwa drei Jahren für alle Beschäftigten arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen an. Die Teilnahme an Angebots- oder Wunschvorsorgeuntersuchungen ist zeitlich nicht an dieses Angebot gebunden und freiwillig. Zudem werden Pflichtvorsorgeuntersuchungen veranlasst, wenn sie laut der Gefährdungsbeurteilung z. B. bei ständigem Arbeiten in ausgewiesenen Lärmbereichen oder bei Umgang mit bestimmten Gefahrstoffen erforderlich sind. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte unterstützen bei der Identifikation dieser Anlässe.

Seit 1997 ist der Betriebssport bei STILL ein eingetragener Verein im Sinn einer vorbeugenden Gesundheitsmaßnahme. Seine Aktivitäten finden hauptsächlich außerhalb der Arbeitszeit statt und ergänzen die Angebote der herkömmlichen Sportvereine. Die Betriebssportlerinnen und -sportler wollen in erster Linie ihren Sport aus Freude an der Bewegung und zur Verbesserung ihrer Fitness gemeinsam ausüben.

Über den Nothilfe Hans STILL e. V. hat jedes Belegschaftsmitglied – auch Familienmitglieder – die Möglichkeit, einen Zuschuss zu unterschiedlichen Versorgungsleistungen zu beantragen, wie Zahnersatz, Brille, Hörgerät, Grabstein und spezifische medizinische Versorgungsleistungen.

Transparenz

In einer global agierenden Unternehmensgruppe tragen die Arbeitsbedingungen der regionalen Vielfalt Rechnung. Gleichzeitig bekennt sich die KION Group zu verbindlichen Standards, die ihre soziale Verantwortung gegenüber allen Beschäftigten zum Ausdruck bringen. Diese Standards, ihre Umsetzung und Überprüfung sowie die Verantwortlichkeiten wurden in der International Minimum Employment Standards (MES) Policy der KION Group festgehalten. Sie gilt in allen konsolidierten Gesellschaften der KION Group und steht in neun Sprachen zur Verfügung.

Diese Richtlinie deklariert, ebenso wie der KION Group Code of Compliance, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Nationalität, Hautfarbe, Kultur und Religion eine angemessene Vergütung und faire Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen erhalten sollen.

Die Eingruppierung der Tarifangestellten erfolgt nach dem Entgeltrahmenabkommen (ERA). Es handelt sich dabei um eine Vereinbarung zwischen der IG Metall, der weltweit größten organisierten Arbeitnehmervertretung, und dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall. Die Eingruppierung orientiert sich an den Anforderungen der gesamten übertragenen Arbeitsaufgabe und setzt die Erfüllung der in der jeweiligen Entgeltgruppe beschriebenen Kriterien voraus. Der entsprechende Tarifvertrag wird für alle Beschäftigten transparent veröffentlicht.

Für alle Leiharbeitnehmenden gilt ebenfalls der Equal-Pay-Grundsatz: Sie erhalten in Produktion und Logistik einen Stundenverdienst der ERA-Entgeltgruppe, in der ihre Tätigkeit einzugruppieren wäre, in den Angestelltenbereichen eine Entgeltgruppe darunter.

Feedback

Üblicherweise erhalten Mitarbeitende im Arbeitsverhältnis Feedback zu ihrem beruflichen Handeln in erster Linie von ihrem Vorgesetzten. Das Mitarbeitergespräch gibt hierzu einen formalen Rahmen vor. Diese Perspektive allein lässt jedoch einen Großteil der sozialen Interaktionen im Unternehmen unberücksichtigt. Das 360°-Feedback bei STILL schließt daher auch die Perspektive der Kolleginnen und Kollegen sowie – bei Führungskräften – die der Mitarbeitenden ein, indem auch diese Personenkreise in einem strukturierten Verfahren als Feedbackgeber beteiligt werden. Damit erhält die Führungskraft Feedback aus drei verschiedenen Perspektiven. Die vierte Perspektive, die den Kreis der Feedbackgeber schließt, ist die Selbsteinschätzung des Feedbackempfängers. Sie soll es ermöglichen, die Selbst- und Fremdeinschätzung miteinander zu vergleichen, die Ergebnisse zu reflektieren und so die eigene Wahrnehmung zu erweitern und sich weiterzuentwickeln.

Prozentsatz der Beschäftigten an allen Standorten, die regelmäßig Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilungen erhalten haben

2022	2021	2020
94,7 %	95,6 %	100 %

Zusammenarbeit

Der transparente und wertschätzende Dialog mit den Mitarbeitenden sowie ihre Möglichkeiten der Mitbestimmung gehören schon seit der Gründung des Unternehmens durch Hans Still im Jahr 1920 zu den Grundpfeilern der Unternehmenskultur. Dies hat über die Jahre weiter an Bedeutung gewonnen und macht heute einen wichtigen Teil des besonderen STILL Spirits aus.

Das wichtigste Gremium für den Austausch und die Partizipation ist der Betriebsrat. In regelmäßigen Abständen treffen sich die Geschäftsführung und die Personen, die die Interessen der Beschäftigten vertreten, zu Dialog-Workshops. Hier werden aktuelle Themen der Mitarbeitendenvertretung diskutiert und die Belange der unterschiedlichen Gruppen erörtert. Der Betriebsrat ist als gewähltes Gremium der gesamten Belegschaft dafür verantwortlich, ihre Interessen gegenüber dem Unternehmen zu vertreten. Dies gilt für alle Gruppen der Arbeitnehmenden – also auch für Auszubildende und Menschen mit Behinderung. Insgesamt versteht sich der Betriebsrat sowohl als Sprachrohr der Mitarbeitenden als auch als Schnittstelle zum Unternehmen. Das bedeutet beispielsweise, dass er darauf achtet, dass STILL als Arbeitgeber alle europäisch geltenden Normen einhält und auch für kommende Generationen attraktive und sichere Arbeitsplätze schafft und erhält.

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

2022	2021	2020
60,6 %	56,7 %	56 %

Die halbjährlich stattfindenden Campfire-Treffen bieten einen vertraulichen geschützten Raum, in dem jeweils zehn Mitarbeitende Fragen, Meinungen, aber auch Bedenken gegenüber einem Vorstandsmitglied äußern können. Hier können sie alle Fragen stellen, die sie zum Unternehmen haben und Feedback dazu geben, was verbessert werden kann oder welche Hürden noch genommen werden müssen.

Einmal im Jahr führt die KION Group die weltweite Mitarbeiterbefragung KION Pulse durch. Insgesamt haben 77 Prozent aller Mitarbeitenden im Jahr 2022 die Gelegenheit genutzt, an der Umfrage teilzunehmen und ihr Feedback zu geben. Die Ergebnisse tragen dazu bei, die richtigen Maßnahmen zu ergreifen, um das Engagement und die Motivation der Belegschaft noch weiter zu stärken.

Aus- und Weiterbildung

Für eine erfolgreiche Zukunft und einen nachhaltigen Wissenstransfer bildet die KION Group heute die Nachwuchskräfte von morgen aus – fundiert und praxisnah. Allein in Deutschland beginnen jährlich rund 50 Auszubildende und dual Studierende ihre Laufbahn bei STILL. Derzeit werden über 220 junge Talente in 15 kaufmännischen und gewerblichen Berufen und in konstruktiver Lernortkooperation mit den beteiligten Berufsschulen und Kammern ausgebildet. Dabei steht der weibliche Nachwuchs den männlichen Kollegen nicht nach. Da STILL bedarfsgerecht ausbildet, haben die jungen Fachkräfte beste Chancen, im Anschluss an ihre Ausbildung, eine Anstellung im Unternehmen zu erhalten. Die Übernahmequote liegt bei mehr als 95 Prozent.

Die Mitarbeiterförderung hat in der Personalstrategie der KION Group einen hohen Stellenwert. Um sich langfristig und international als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, bietet STILL seinen Mitarbeitenden unter anderem ein breit gefächertes Weiterbildungsprogramm an. Dazu gehören neben zahlreichen fachlichen Zusatzqualifizierungen auch Führungskräfte trainings für alle Managementebenen. Von grundlegenden Schulungen bis hin zu international ausgerichteten Trainings für erfahrene Managementpersönlichkeiten wird so sichergestellt, dass jede Führungsfunktion kompetent besetzt ist.

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

2022	2021	2020
100 %	100 %	96 %

Durchschnittliche Stunden pro Mitarbeitende für Schulung und Entwicklung¹

2022	2021	2020
13,1 ²	10,9 ³	8,9 ³

[1] Gemäß den abgefragten Einheiten bei KION, Region EMEA.

[2] Österreich, Tschechien, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Italien, Norwegen, Slowakei, Schweden und Großbritannien.

[3] Deutschland, Großbritannien, Frankreich und Italien.

Die Konzerngesellschaften arbeiten beim Talentmanagement sowie bei Qualifizierungs- und Entwicklungsprogrammen eng zusammen. Der OCTR-Prozess (Organization Capability Talent Review) unterstützt dieses Ziel: Es handelt sich dabei um einen integrierten Prozess des Performance-, Talent- und Nachfolge-Managements, der für alle Mitarbeitenden im gesamten Unternehmen gilt (unter Berücksichtigung vor Ort geltender Gesetze). Er ermöglicht dem Unternehmen das Leistungsmanagement und fördert eine intensive Feedbackkultur.

Voraussetzung für die individuelle Entwicklung von Talenten ist deren Identifikation sowie die Bewertung ihres Entwicklungsbedarfs und ihrer Möglichkeiten zur individuellen Entwicklung. Im Rahmen des OCTR können Talente bei der KION Group in Deutschland für die folgenden Entwicklungsprogramme ausgewählt werden: EXPLORE, MOVE, Talent Pool, KION Transition to Management Program, Female Mentoring Program – und im Dezember 2023 startet ganz neu das „Operations-Entwicklungsprogramm“. Es dient der proaktiven Nachfolgeplanung und zielt darauf ab, leistungsfähige Nachfolger für Führungsaufgaben im operativen Bereich aufzubauen. Ein standardisiertes Qualifizierungskonzept sorgt für eine Auswahl der Teilnehmenden nach klaren Kriterien und sieht umfassende Qualifizierungsmaßnahmen vor.

Diversität

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion sind wesentliche Bestandteile der Personalarbeit bei STILL. Jede Person hat die gleichen Chancen verdient, um ihr Potenzial zu entfalten und sich beruflich weiterzuentwickeln. Wichtig ist, die Würde aller Menschen zu respektieren und die Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit, Alter, kulturellem Hintergrund oder anderen Merkmalen wertzuschätzen. Aus diesem Grund wurden Regeln und Richtlinien aufgestellt, die deutlich machen, dass Diskriminierung, Mobbing und Belästigung im Unternehmen keinen Platz haben. Fehlverhalten wird, wie jeder andere Verstoß gegen den KION Group Code of Compliance, in jedem Fall sanktioniert.

Das Compliance Committee betreut und begleitet betroffene Mitarbeitende während der gesamten Bearbeitung/Untersuchung einer Meldung und auch nach deren Abschluss (z. B. durch die Vermittlung von psychologischer Hilfe). Das Committee tauscht sich dabei kontinuierlich mit der HR-Abteilung aus, empfiehlt bei Bedarf disziplinarische Maßnahmen und koordiniert die Kommunikation sowie eventuelle Schulungsmaßnahmen. Diese Thematik adressiert auch die jährlich stattfindende obligatorische Compliance-Schulung zu den Themen Respekt am Arbeitsplatz sowie Maßnahmen gegen Diskriminierung und Belästigung.

Vorfälle von Diskriminierung insgesamt:

2022	2021	2020
0	0	0

Werte wie Gleichbehandlung, Respekt und Toleranz sind fest im Wertesystem verankert. Ein gutes Beispiel dafür ist eine Initiative aus dem Jahr 2022: Bei einem Aktionstag kamen alle Mitarbeitenden von STILL in Hamburg zusammen, um als Symbol des respektvollen Miteinanders im Arbeitsalltag eine Menschenkette zu bilden und auf einem eigens mit „Respekt“ gebrandeten Fahrzeug der Hofflotte zu unterschreiben, das seither deutlich im Werk präsent ist.

Sensibilisierungsmonat

Das Diversity & Inclusion Council verfolgt als funktionsübergreifendes KION-weites Gremium mit Führungskräften aus allen Operating Units/Gruppenfunktionen das Ziel, nachhaltige Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Integration und Gleichberechtigung zu definieren, umzusetzen und den Erfolg der Maßnahmen zu überprüfen. Eine seiner ersten Aktionen ist der Sensibilisierungsmonat für Vielfalt und Integration (Diversity & Inclusion (D&I) Awareness Month). Dabei geht es einen Monat lang besonders darum, Unterschiede zu würdigen, eine integrative und respektvolle Arbeitsplatzkultur zu schaffen und Gerechtigkeit und Fairness für alle zu unterstützen. Sämtliche Beschäftigten sind eingeladen, sich zu engagieren und zu informieren – sei es in den weltweit ausgerollten Keynote-Vorträgen oder in den vielen lokalen Aktivitäten – oder sogar selbst eine Aktivität zu initiieren. Darüber hinaus sind alle Teilnehmenden aufgerufen, ihre Erfahrungen und Ideen mit ihren Kolleginnen und Kollegen in den sozialen Medien unter dem Hashtag #KIONisdiverse zu teilen.

Erhöhung des Frauenanteils

Studien zeigen, dass gemischte Teams deutlich erfolgreicher sind: Sie entwickeln bessere Ideen und sind flexibler in Bezug auf die Anforderungen der Kunden. KION hat daher 2022 eine neue Social-Media-Kampagne gestartet, die sich speziell an Frauen richtet. Hierzu wurde bei STILL vorab eine Kollegin interviewt, die an der Spitze des Wandels steht, um persönliche Erfahrungen einzubringen und mehr Raum für weibliche Repräsentation zu geben. Außerdem ist STILL auf Messen, in Schulen und bei Ausbildungstagen präsent, um die Attraktivität von industriellen und technischen Berufen bekannt zu machen und das Tabu zu brechen, dass diese Positionen überwiegend von Männern besetzt werden sollten.

So wurde die STILL GmbH Hamburg mit dem Sonderpreis „MINT-Projekte für Mädchen & junge Frauen“ im Rahmen des Wettbewerbs „Das hat Potenzial!“ 2022 ausgezeichnet. Den MINT-Bereich als attraktives Berufsfeld für Mädchen und junge Frauen ins Bewusstsein zu heben, ist bei der STILL GmbH ein wichtiger Baustein bei der Suche nach Auszubildenden. Es werden dabei regelmäßig Stärkenseminare für Mädchen der Klassen 7 bis 12 angeboten. Hier haben die Teilnehmerinnen die Gelegenheit, bei den gestellten Aufgaben in kleinen Gruppen Lösungen und Erfolge zu erzielen – verbunden mit persönlichem, ermutigendem Feedback. Ganz nebenbei erfahren die Mädchen dabei auch, welche Berufe es im technischen Bereich und welche Ausbildungs- und Studienwege es gibt. Immer mit dabei sind die Ausbildungsleitenden, Azubis und Dual-Studierende, die den Austausch auf Augenhöhe ermöglichen.

Darüber hinaus werden mit dem Female Mentoring Program, einer Plattform für gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch, konzernweit gezielt Frauen gefördert, die in leitender Funktion tätig sind oder es in naher Zukunft werden sollen. Durch die individuelle Beratung und vertrauensvolle Unterstützung der Mentorinnen bietet es den Mentees die Gelegenheit, neue Einsichten zu gewinnen und sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln.

Anteil weiblicher Beschäftigter

2022	2021	2020
13,7 %	13,3 %	13,7 %

Barrierefreiheit

Jede Person soll die Möglichkeit erhalten, ihr Potenzial am Arbeitsplatz zu entfalten. Daher arbeitet STILL kontinuierlich daran, ein barrierefreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Die interne Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen von schwerbehinderten Mitarbeitenden gegenüber dem Arbeitgeber und steht diesen beratend und helfend zur Seite. Sie sorgt dafür, dass die geltenden Vorschriften zugunsten schwerbehinderter Menschen erfüllt werden, beantragt entsprechende Maßnahmen bei den zuständigen inner- oder außerbetrieblichen Stellen, nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen und wirkt im Unternehmen auf deren Erledigung hin.

Das Unternehmen wird dabei von den „Elbe-Werkstätten“ unterstützt. Die Kooperation zwischen STILL und den „Elbe-Werkstätten“ begann bereits in den 1980er-Jahren. Mit Erfolg: Bei STILL sind Menschen mit Behinderungen mittlerweile voll in die Arbeitsabläufe integriert. Das Fazit der langen Zusammenarbeit fällt für beide Seiten entsprechend positiv aus. STILL verfügt über hoch motivierte Mitarbeitende und die „Elbe-Werkstätten“ haben mit dem selbstverständlichen und integrativen Miteinander von Behinderten und Nichtbehinderten ihr Ziel erreicht.

Die Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag nach Erkrankung oder Unfall ist einer der Schwerpunkte des gesellschaftlichen Engagements von STILL. Das Unternehmen verfolgt dieses Ziel in Kooperation und enger Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung Bund und den Rehabilitationsträgern beruflicher Weiterbildung. Mit berufspraktischen Einsatzphasen eröffnet STILL Möglichkeiten für eine Neuorientierung und leistet so einen Beitrag zur beruflichen Integration von Menschen, deren wertvolle berufliche Erfahrungen ansonsten ungenutzt bleiben würden

Menschenrechte

Seit 2014 hat die KION Group mit ihrer International Minimum Employment Standards (MES) Policy Mindeststandards für die Beschäftigung festgelegt, die unter anderem die Inhalte der allgemein anerkannten Menschenrechte und der ILO-Grundarbeitsnormen in allen Arbeitsverhältnissen verankern. Es gilt, das eigene Handeln zu hinterfragen, potenzielle Risiken für die Mitarbeitenden zu identifizieren und die Einhaltung der von KION selbst gesetzten Standards zu überwachen. Diese Überwachung erfolgt mit verschiedenen aktiven und passiven Instrumenten, wie z. B. der Überprüfung von personenbezogenen Daten und abgefragten Informationen, Befragungen im Rahmen von Audits der Internen Revision und der Überprüfung von Eingaben an KION Compliance, insbesondere über die Whistleblower-Hotline. Alle Beschäftigten und Personen in und außerhalb des Unternehmens sind aufgerufen, alle Fragen im Zusammenhang mit Compliance oder Verstößen gegen das Compliance-System, einschließlich Kinderarbeit, Sklaverei und/oder Menschenhandel, zu melden.

Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit

2022	2021	2020
0	0	0

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

Mitarbeitende im schulpflichtigen Alter

2022	2021	2020
0	0	0

In den Mindeststandards für die Beschäftigung bei KION heißt es: Es gilt der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, unabhängig vom Geschlecht. Auch bei STILL wird regelmäßig die Entgeltgleichheit geprüft.

Unabhängige Auditoren prüfen jedes Jahr den Nachhaltigkeitsbericht und die Daten auf Ebene der KION Group. Sie führen auch Standortbesuche durch – und zwar jedes Jahr an anderen Standorten, um sicherzustellen, dass die Daten korrekt sind und alle Regeln eingehalten werden. 100 Prozent der Standorte haben im Jahr 2022 eine Menschenrechtsüberprüfung durchgeführt.

Gesundheit und Sicherheit

Gesundheit und Sicherheit



Gesundheit und Sicherheit

Im Arbeits- und Gesundheitsschutz hat sich STILL ehrgeizige Ziele gesteckt. Ein wesentliches Nachhaltigkeitsziel im Rahmen der Unternehmensstrategie ist die Reduzierung der Zahl der Arbeitsunfälle und Ausfallzeiten aufgrund von Krankheit. Grundlage dafür ist das integrierte Managementsystem für Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU), das 2018 bei STILL etabliert wurde. Zudem wurden zusätzliche Stellen geschaffen und mit qualifiziertem Fachpersonal besetzt, um die notwendigen Maßnahmen effizient angehen zu können.

Seit 2019 helfen dabei die konzernweit gültigen „5 goldenen Regeln“ mit konkreten Handlungsanweisungen zur Unfallreduzierung für Führungskräfte und Mitarbeitende. Sie werden im gesamten Unternehmen kommuniziert und sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die ständige Verbesserung der Arbeitssicherheit bei STILL.

Im Jahr 2022 wurde auch der konzernweite „KION HSE Standard“ (Health, Safety, Environment/Gesundheit, Sicherheit, Umwelt) aktualisiert und umgesetzt. Er dient als Basis für einheitliche Anforderungen und Prozesse im Konzern. Die Vorgaben berücksichtigen arbeitsspezifische und regionale Besonderheiten und werden kontinuierlich an neue Bedingungen angepasst.

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

Sicherheit und Gesundheit ist Teil der Unternehmensstrategie. Dies betrifft auch Fremdfirmen, die bei STILL tätig sind. Wichtig ist, dass ihre Aktivitäten so gesteuert werden, dass die Sicherheit für die Mitarbeitenden des Auftragnehmers und des Auftraggebers, aber auch Besucher und Besucherinnen bei STILL gewährleistet ist und geltende Sicherheitsbestimmungen beachtet werden.

Gesundheitsschutz

Um Erkrankungen bestmöglich vorzubeugen, setzt STILL auf eine Reihe vernetzter Einzelmaßnahmen. Dazu gehören unter anderem die Einbindung arbeitsmedizinischer Aspekte in Fragen der Arbeitsplatzgestaltung gemäß ASiG, die Organisation einer leistungsfähigen Ersten Hilfe, arbeitsmedizinische Sprechstunden und Untersuchungen, arbeitsmedizinische Vorsorgeleistungen sowie eine Suchtberatung.

Die arbeitsmedizinische Betreuung umfasst den Betriebsarzt, die Betriebsanitäter und die Ersthelfer bei STILL. Dies sichert zusammen mit der sicherheitstechnischen Betreuung die fachliche Qualität und die Wirksamkeit der gesetzlichen Aufgaben im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Ende August 2022 startete auch ein Pilotprojekt zur niederschweligen arbeitsplatzbezogenen Physiotherapie in Kooperation mit einem Reha-Anbieter. Es hat deutliche positive Effekte an Arbeitsplätzen und bei Beschäftigten bewirkt und ist seit Januar 2023 als regelmäßiges Angebot etabliert.

Sicherheit: Prävention statt Reaktion

Alle relevanten Themen der Arbeitssicherheit werden im AGU-Management zusammengeführt, um die maßgeblichen Prozesse gegenüber der Belegschaft transparent darzustellen. Dies erhöht die Sensibilität und schafft die Grundlage für positive Verhaltensänderungen aller Mitarbeitenden und Führungskräfte am Arbeitsplatz. Die Voraussetzung dafür schafft STILL mit vernetzten Maßnahmen, wie beispielsweise Richtlinien zum Umgang mit Arbeits- und Gefahrstoffen, Notfallmanagement und einem Prozess zur Analyse von Unfällen und Beinahe-Unfällen.

Alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten bei STILL werden regelmäßig einer umfassenden Gefährdungsbeurteilung unterzogen, von der Produktion über die Büros bis hin zu den Arbeitsbedingungen der Servicetechnikerinnen und -techniker bei Kunden vor Ort. Ziel ist, dass die Beschäftigten gesund zur Arbeit kommen und auch wieder gesund nach Hause gehen – ohne vermeidbare gesundheitliche Beeinträchtigungen am Ende des Arbeitslebens. Teil der Risikobewertung ist auch eine Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Es handelt sich dabei um eine systematische Analyse, um die Gefährdung der Psyche der Mitarbeitenden durch Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und emotionale Erschöpfung zu beurteilen und konkrete Gegenmaßnahmen festzulegen.

Standorte, die eine Risikobewertung kommuniziert haben

2022	2021	2020
89 %	93,3 %	92 %

Umgang mit Arbeits- und Gefahrstoffen

Der Umgang mit Arbeits- und Gefahrstoffen erfordert stets besondere Sorgfalt. Ein interdisziplinäres Gefahrstoffgremium überwacht daher alle gelisteten Arbeitsstoffe, deren Sicherheitsdatenblätter, rechtliche Aspekte und Anwendungsmodalitäten, regt gegebenenfalls den Austausch gegen weniger schädliche Stoffe an, legt Schutzmaßnahmen fest und ist verantwortlich für die Zulassung neuer Stoffe.

Alle Beschäftigten, die mit einem Gefahrstoff arbeiten, und alle Personen, die damit in Kontakt kommen können, werden vor dem erstmaligen Arbeitseinsatz und dann mindestens einmal pro Jahr mündlich über die Gefahrstoffe und die richtigen sicheren Verhaltensweisen unterrichtet. Dies umfasst mögliche Gefährdungen, Schutzmaßnahmen, Verhaltensregeln und Notfallmaßnahmen

und wird eventuell durch praktische Übungen ergänzt. Wenn eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit nicht durch technische und organisatorische Maßnahmen beseitigt werden kann, ist der Einsatz einer persönlichen Schutzausrüstung erforderlich.

Die HSE-Standards schreiben auch regelmäßige Messungen der Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen während der Produktionsprozesse vor. Das umfasst z. B. Rauch, Lärm oder Chemikalien. Im Hinblick darauf werden bei STILL sukzessive die Handschweißarbeitsplätze in Roboterschweißanlagen umgerüstet, Lüftungsanlagen in Stahlbaustellen installiert und Lötprozesse in der Mechatronik ersetzt, um die Mitarbeitenden immer besser vor gefährlichen Expositionen zu schützen. Bei der Planung und Beschaffung neuer Maschinen und Anlagen werden potenzielle Belastungen durch Immissionen oder Arbeitsstoffe berücksichtigt.

Notfallmanagement

Für das Notfallmanagement (im Fall eines Unfalls, eines Brandes oder einer unvorhersehbaren Situation) ist das Verhalten der Beschäftigten entscheidend für den weiteren Verlauf. STILL hat hierzu einen Prozess eingeführt, der eine angemessene, schnelle und organisierte Reaktion gewährleistet.

Entsprechend sind in allen Standorten aktuelle Notfallpläne vorhanden, in denen die wichtigsten Informationen für den Ernstfall in Stichpunkten festgehalten sind. Sie werden gut sichtbar aufgehängt, z. B. in der Nähe der Eingänge oder neben den Feuerlöschgeräten. Die Ausarbeitung eines solchen Plans liegt in der Verantwortung der Standortleitung, die dabei von ihren Sicherheitsfachkräften und den Brandschutzbeauftragten (sofern vorhanden) unterstützt wird.

Change Management

Das Change Management ist eine bewährte Methode, um HSE-Risiken und -Gefahren zu überwachen, die sich aus Änderungen in den Einrichtungen, dem Betrieb oder dem Personal einer Organisation ergeben. STILL ist sehr darauf bedacht, mögliche Risiken für Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Qualität, Energieverfügbarkeit und Umweltschutz bereits in der Planungsphase zu berücksichtigen und zu minimieren.

Hierzu hat STILL den Dokumentationsprozess „Abnahme von Arbeitsplätzen“ etabliert, der das Vorgehen bei der Abnahme von neuen Arbeitsplätzen, Maschinen/Anlagen sowie Vorrichtungen/Betriebsmitteln regelt. Er soll Führungskräfte bei der Entscheidung unterstützen, ob ein Arbeitsplatz, eine Maschine/Anlage bzw. ein Betriebsmittel in Betrieb genommen werden kann, ohne die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu gefährden.

Prozess zur Analyse von Unfällen und Beinahe-Unfällen

An allen Standorten werden Unfälle, aber auch Beinahe-Unfälle, mithilfe unterschiedlicher Tools erfasst und sorgfältig analysiert. Alle Beteiligten (Verunfallte, ihre Vorgesetzten, die HSE-Abteilung, die Standortleitung u. a.) werden ausführlich zum Ablauf und den Begleitumständen befragt, um die Unfallursache zu ermitteln, ein Ursache-Wirkungs-Diagramm wird erstellt (Ishikawa) und entsprechende Maßnahmen werden definiert.

In der Schweiz wurde zum Beispiel eine spezielle Melde-App eingeführt, um aus unsicheren oder gefährlichen Situationen zu lernen. Mitarbeitende sind aufgerufen, riskante oder gefährliche Situationen, die ohne Unfall gemeistert werden konnten, online zu melden, damit sie durch entsprechende Vorsorgemaßnahmen in Zukunft vermieden werden können. Die gemeldeten Situationen und die getroffenen Gegenmaßnahmen stehen im Intranet für alle Mitarbeitenden zur Verfügung.

Unterweisung

Alle Beschäftigten von STILL erhalten regelmäßig Schulungen und Unterweisungen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Für neue Mitarbeitende ist vor dem ersten Arbeitsantritt und danach mindestens einmal jährlich eine arbeitsplatzbezogene Unterweisung zu bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie zu Schutzmaßnahmen und dem Verhalten im Gefahrfall obligatorisch. Im Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden sollen Informationen vermittelt und ein sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten gefördert werden.

Die Sicherheitsunterweisungen richten sich nach den Arbeitsplätzen, den dort auftretenden Gefährdungen (Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung) und der betrieblichen Erfahrung und umfassen u. a. die folgenden Themen. Verantwortlich für Durchführung ist die jeweilige Führungskraft:

- HSE-Richtlinie des Unternehmens
- Sicherheitsbezogene Verantwortungsbereiche der Beschäftigten und Führungskräfte
- Verhalten im Notfall (Notruf, Fluchtwege, Sammelplatz, ...)
- Verfahren zur Meldung von Unfällen im Unternehmen
- Kontaktinformationen für Notfälle
- Erste Hilfe und Notfallausrüstung
- Verfahren und Ausrüstung für den Brandfall
- Allgemeine, unternehmensspezifische Sicherheitsvorkehrungen
- Richtlinien zu den Themen Rauchen und Alkohol
- Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung und deren Verfügbarkeit
- Sicherer Umgang mit Gefahrstoffen
- Sicherer Einsatz von Maschinen, Kränen und Gabelstaplern
- Umweltauflagen des Unternehmens
- Explosionsgefährdete Bereiche
- Durchführung manueller Tätigkeiten
- Wohlbefinden und Hygiene
- Sichere Verwendung von Handwerkszeug und tragbaren elektrischen Geräten
- Sicherheitsbewusstsein, Leistungsanreize und verhaltensbasierte Schulungen

Darüber hinaus sollten – insbesondere nach (Beinahe-)Unfällen – anlassbezogene Schulungen durchgeführt werden. Mitarbeitende, die bei einer Unterweisung fehlen, sind umgehend nachzuschulen.

Beschäftigte, die zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen geschult wurden

2022	2021	2020
94 %	100 %	100 %

Fremdfirmenmanagement

Vor Beginn der Arbeiten muss ein externer Auftragnehmer seine Mitarbeitenden sowie eventuelle Unterauftragnehmer (Subunternehmer) über die Bestimmungen des HSE-Merkblatts von STILL informieren (Fremdfirmenmanagement). Auch bei jedem Personalwechsel sind erstmalig eingesetzte Beschäftigte vor Arbeitsbeginn über die besonderen Bedingungen an der Arbeits- bzw. Baustelle zu unterweisen, danach regelmäßig, mindestens einmal jährlich.

Weitere Maßnahmen

Weitere Maßnahmen und Initiativen zur Erhöhung der Arbeitssicherheit bei STILL:

- Seit 2022 wird bei STILL Rumänien alle sechs Monate die Dokumentation in der HSE-E-Learning-Plattform aktualisiert und die Testfragen werden geändert, um das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeitenden zu erhöhen.
- Im Juni 2023 lud STILL Hamburg alle Mitarbeitenden im Rahmen des Aktionstags „Profis arbeiten immer sicher“ dazu ein, ihre praktischen Kenntnisse zu sicherheitsrelevanten Themen aus Beruf, Freizeit und Haushalt aufzufrischen. An sechs unterschiedlichen Stationen präsentierten die Kolleginnen und Kollegen der Arbeitssicherheit, die Werksärztin, sowie die bürgernahe Beamtin der Hamburger Polizei kurzweilige, interessante und praxisnahe Präsentationen und führten den Anwesenden eindrucksvoll die große Bedeutung von Achtsamkeit und Umsicht im Umgang mit schwerem oder scharfem Gerät, heißen oder gesundheitsgefährdenden Substanzen vor Augen.
- Am 27. Juni 2023 startete mit SAFETY STARTS WITH YOU eine Schulungskampagne exklusiv für alle STILL Servicetechniker und -technikerinnen weltweit, die als Workday-Learning in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung gestellt wird. Oft sind die Techniker und Technikerinnen – insbesondere beim Kunden – auf sich selbst gestellt und müssen improvisieren, kurzfristig Entscheidungen treffen und sich an die Gegebenheiten vor Ort anpassen. Damit es dabei nicht zu Unfällen kommt, wurden die häufigsten acht Unfallursachen ermittelt und daraus vier kurze Videoclips produziert, die den Technikern und Technikerinnen

jeweils 14-tägig zugewiesen werden. In den Videos erleben zwei Kollegen unsichere Situationen, die sie jedoch rechtzeitig bemerken und meistern – nicht belehrend, aber nachvollziehbar und sympathisch in Szene gesetzt.

- Prozess zur Einstellungs- und Verhaltensänderung in der Arbeitssicherheit (EVA): 2015 wurde bei STILL ein Prozess zur Einstellungs- und Verhaltensänderung in der Arbeitssicherheit (EVA) eingeführt. Grundlage ist ein psychologischer Ansatz, der auf einer dialogorientierten und wertschätzenden Kommunikation beruht. Denn eine Verhaltensänderung lässt sich nicht einfach anordnen, sondern findet nur statt, wenn die Mitarbeitenden zum Umdenken animiert werden. Die Vorteile des EVA-Prozesses werden über Schulungen und Unterweisungen im gesamten Unternehmen kommuniziert. Ziel ist die Schaffung einer „Verantwortungsgemeinschaft Sicherheit“, in der alle Beteiligten das gleiche Ziel verfolgen: Arbeitsunfälle so weit wie nur möglich zu vermeiden.

Um sich über aktuelle Informationen zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auszutauschen, treffen sich die Verantwortlichen regelmäßig mit den Führungskräften, der HSE-Abteilung und dem Betriebsrat, um unterschiedliche Themen mit Relevanz zur Betriebstätigkeit des Unternehmens zu erörtern.

Standorte mit offiziellem gemeinsamem Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit

2022	2021	2020
87,1 %	80 %	84 %

Kennzahlen im Arbeitsschutz

Die zugehörige Kennzahl zum Nachhaltigkeitsziel der Reduzierung der Zahl der Arbeitsunfälle und Ausfallzeiten aufgrund von Krankheit ist die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR¹). Ihre Berechnung basiert auf der Anzahl der Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mindestens einem Arbeitstag und der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in der Berichtsperiode, normiert auf eine Million Arbeitsstunden. Ziel ist es, dass diese Kennzahl um mindestens fünf Prozent pro Jahr gesenkt wird und damit die Unfallhäufigkeit.

LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)¹

2022	2021	2020
12,3	15,6	14,9

[1] Häufigkeit von Unfällen mit Ausfalltagen bezogen auf 1 Mio. Arbeitsstunden.

LTI (Lost Time Injuries)²

	2022	2021	2020
Mitarbeitende inkl. Auszubildende	168	203	169
Mitarbeitende mit Zeitvertrag	13	8	3
Auftragnehmer, Gäste, andere	0	1	0

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

Audits und Zertifizierungen

HSE-Zertifizierungen und regelmäßige Audits stellen sicher, dass alle internen und externen HSE-Anforderungen erfüllt werden, sodass bei Bedarf rasch Korrekturmaßnahmen ergriffen werden können. So wurden alle Produktionsstandorte und nahezu alle Vertriebsorganisationen nach den gängigen Arbeitsschutz- und Umweltschutznormen zertifiziert (ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001). Die Bewertungsergebnisse liefern auch wichtige Anhaltspunkte für die strategische Entwicklung künftiger Aktivitäten.

Standorte nach ISO 45001 zertifiziert

2022	2021	2020
88,5 %	87,2 %	71 %

Über die Datensammlung mittels der Software WeSustain wird jährlich über die Aktivitäten der HSE-Abteilungen in den operativen Einheiten der KION Group berichtet. Darüber hinaus wird regelmäßig ein Bericht über die Fortschritte im Arbeitsschutz veröffentlicht. Damit wird nicht nur das Management über die erzielten Fortschritte informiert, sondern die Berichte dienen auch als Grundlage für die Festlegung entsprechender Ziele und Maßnahmen.

Das interne Berichtswesen bildet auch die Grundlage für die systematische Bewertung des aktuellen Status in der Arbeitssicherheit und potenzieller Verbesserungsmaßnahmen. Dazu gehört auch die jährliche Risikobewertung auf Basis des KION HSE Standards. Auf Basis der Risikobewertung werden die Maßnahmen festgelegt, mit denen die lokale Organisation Verletzungen und Erkrankungen vorbeugen und Umweltschäden verhindern kann.

Zusätzlich wird in allen Standorten in Deutschland die Einhaltung der gesetzlichen Auflagen im Bereich Arbeitssicherheit mindestens alle drei Jahre im Rahmen der HSE-Risikoanalyse extern überprüft.

In engem Kontakt mit dem zuständigen Konzernmanagement setzt STILL seine Ziele fokussiert und koordiniert um. Sehr hilfreich sind in diesem Zusammenhang die Audits im Rahmen der HSE-Managementzertifizierung und die Überprüfung der Einhaltung der konzerneigenen HSE-Standards. Darüber hinaus werden im Unternehmen einmal jährlich in allen Bereichen interne HSE-Audits durchgeführt.

Damit schafft STILL die Grundlage für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, sodass am Ende die HSE-Philosophie das Verhalten aller Mitarbeitenden prägt.

Umwelt

Umwelt



Zertifiziertes Umweltmanagement

STILL legt großen Wert auf Umweltschutz und setzt sich im Rahmen seines HSE-Managements dafür ein, seine Umweltauswirkungen so gering wie möglich zu halten. Insbesondere sollen Ressourcen verantwortungsvoll genutzt und die Umweltbelastung vor Ort konsequent reduziert werden. Der indikatorenbasierte Ansatz konzentriert sich auf die Themen Energie und Treibhausgasemissionen sowie Wasser und Abfall.

Mit der integrierten Management-Richtlinie „Qualität – Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Umwelt – Energie“ nimmt das Unternehmen die Geschäftsleitung und alle Führungskräfte in die Pflicht, umweltschonende und energieeffiziente Prozesse und Produktionsverfahren sowie die Vermeidung von Abfällen soweit wie möglich zu gewährleisten, natürliche Ressourcen wie Wasser, Boden und Rohstoffe sparsam und verantwortungsvoll zu nutzen und Emissionen in Luft, Wasser und Boden zu vermeiden bzw. zu vermindern sowie sich aktiv an der Reduzierung von Treibhausgasemissionen durch die Geschäftstätigkeit zu beteiligen.

Die EMEA-Standorte von STILL haben sich verpflichtet, den konzernweiten KION HSE Standard (Health, Safety, Environment/ Gesundheit, Sicherheit, Umwelt) umzusetzen. Darüber hinaus entwickeln einige STILL Einheiten auch spezifische Strategien, um die lokalen Bedingungen zu berücksichtigen. Zur Unterstützung dieser Bemühungen wurde für jede Landesgesellschaft ein HSE-Verantwortlicher ernannt.

Ein wesentliches Nachhaltigkeitsziel im Rahmen der Unternehmensstrategie ist, alle Standorte bis 2024 nach ISO 14001 (Umweltmanagement) zertifizieren zu lassen. So sind mittlerweile alle Produktionsstandorte und nahezu alle Vertriebsorganisationen nach den gängigen Umweltschutznormen zertifiziert (ISO 14001, ISO 50001 und/oder DIN EN 16247). Regelmäßige Audits machen die Leistung transparent und schaffen die Voraussetzungen, um auch in Bezug auf die Nachhaltigkeitsleistung immer besser zu werden. Das etablierte AGU-Managementsystem bildet alle relevanten Daten für das Energie- und Umweltmanagement ab und ermöglicht damit ein effizientes Nachhaltigkeitsmanagement in der gesamten Organisation von STILL EMEA.

Standorte nach ISO 14001 zertifiziert

2022	2021	2020
88,5 %	87,2 %	71 %

Energiemanagement

STILL verfolgt im Energiemanagement das Ziel, die Energieeffizienz zu steigern und den Energieverbrauch pro Fahrzeug zu senken. Dabei setzt das Unternehmen unter anderem auf erneuerbare Energien und E-Mobilität sowie auf die flächendeckende Optimierung der Beleuchtungstechnik. So wurde damit begonnen, die Beleuchtung auf LED-Technologie umzustellen und Präsenzmelder an den Arbeitsplätzen zu installieren.

Auch mit der vollständigen energetischen Sanierung des Hamburger Verwaltungsgebäudes und der Effizienzsteigerung des Fernwärmenetzes hat STILL einen großen Beitrag zur Verbesserung seiner Energiebilanz geleistet und die Emission von Treibhausgasen reduziert. Das Thema des verantwortlichen Umgangs mit Energie und wie deren Verbrauch reduziert werden kann, ist außerdem Teil der obligatorischen jährlichen HSE-Schulung.

Auch eine Verkürzung der Transportwege trägt dazu bei, Energie zu sparen: Die Länder Tschechien, Slowakei, Ungarn, Polen und Österreich werden jetzt über das neue Regional Service Center im tschechischen Brno direkt ab Lager beliefert. Die damit mögliche konsequente Optimierung der Transportwege und -zeiten hilft STILL, näher am Kunden zu sein, Reaktionszeiten weiter zu verkürzen und eine höhere Verfügbarkeit zu gewährleisten.

Die energieintensiven Produktionsstandorte von STILL sind mittlerweile zudem nach ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert und werden regelmäßig im Rahmen des aktuellen Zertifizierungszyklus überprüft.

Energieverbrauch in GJ

	2022	2021	2020
Gesamtverbrauch an Energie, direkt und indirekt	689.477	718.734	481.779
Direkt verbrauchte Energie	462.337	479.806	304.263
Diesel, nicht erneuerbar	248.606	243.013	225.510
Benzin, nicht erneuerbar	5.463	7.300	9.383
Heizöl, nicht erneuerbar	14.768	15.649	2.930
Kokskohle, nicht erneuerbar	72.439	93.485	0
Erdgas, nicht erneuerbar	114.881	118.154	68.913
LPG, nicht erneuerbar	963	888	537
Biodiesel	0	827	910
Solarelekt. selbst erzeugt, erneuerbar	1.297	489	0
Indirekt verbrauchte Energie	227.140	238.928	177.517
Gekaufte Elektrizität	160.316	171.312	110.455
Gekaufte Heizung	66.824	67.616	67.061

Wasser

Selbstverständlich stellt STILL sicher, dass alle Anlagen auf dem Gelände den Kriterien aus der Betriebssicherheitsverordnung und der Verordnung über Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen entsprechen und regelmäßig geprüft bzw. überwacht werden.

In den Werken weltweit wurden Maßnahmen ergriffen, um den Wasserverbrauch zu reduzieren, wie zum Beispiel die Anweisung, Firmenfahrzeuge nur bei Bedarf zu waschen. Zur Abwasserreduzierung trägt auch bei, dass die Pulverlackieranlage in den STILL Werken auf dem neuesten Stand der Technik ist. Automatisierte Prozesse und Technologien helfen, die Umweltverschmutzung zu reduzieren, indem durch Wasseraufbereitung die Emissionen organischer Verbindungen (VOC) reduziert werden. Insbesondere belastetes Abwasser wird damit reduziert, da die zur Pulverbeschichtung verwendeten Lacke im Allgemeinen aus trockenen, körnigen Partikeln bestehen. Diese Methode benötigt deutlich weniger Wasser als andere Beschichtungsmethoden.

Die Geschäftstätigkeit von STILL beeinträchtigt die Wasserqualität nur in sehr geringem Umfang, sodass bis auf den Einsatz von Leichtflüssigkeitswasserabscheidern keine weitere Vorbehandlung der Abwässer vor der Entsorgung notwendig ist. Ungeachtet dessen lässt STILL am Produktionsstandort Hamburg seine Abwässer regelmäßig durch monatliche Probenahmen und interne sowie externe Analysen überwachen, die wiederum durch ein internes Berichtswesen (Mengen, Aufbereitungsmethoden) kontrolliert werden.

Kennzahlen zu Wasserentnahme und Abwasser finden sich in der Tabelle.

Wasserentnahme in m³

	2022	2021	2020
Gesamtmenge der Wasserentnahme	117.979	110.876	45.091
Grundwasser	917	1.110	610
Städtische Wasserversorgung	117.053	109.754	44.473
Wasserentnahme aus anderen Quellen	9	13	8

Klimaschutz

Die weltweiten Anstrengungen zur Begrenzung der Erderwärmung und die damit einhergehenden Herausforderungen verlangen auch von STILL und seinen Partnern aktive und zukunftsgerichtete Klimaschutzmaßnahmen. Über seine eigenen direkten Aktivitäten hinaus arbeitet das Unternehmen bei verschiedenen Themen wie Energieverbrauch, Ressourceneffizienz, Senkung von Treibhausgas-Emissionen und Anpassungsmaßnahmen eng mit seinen Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen.

Basis des Klima- und Energiemanagements der KION Group ist das Übereinkommen der Klimakonferenz der Vereinten Nationen in Paris 2015 (Übereinkommen von Paris). Es wurde über ein wissenschaftsbasiertes Klimaziel der Anspruch formuliert, die durch den Konzern verursachten energiebezogenen Emissionen (Scope 1, 2 und 3) bis zum Jahr 2027 um 30 Prozent gegenüber 2017 zu reduzieren. 2021 wurde eine umfassende Überarbeitung der bestehenden Klimastrategie begonnen.

Als ein wesentliches Zwischenergebnis wurden neue strategische Zielsetzungen erarbeitet, die sich vollständig an den aktuellen Kriterien der Science Based Targets initiative (SBTi) orientieren. Neben einer Erweiterung des Geltungsbereichs der Klimaziele auf weitere Scope-3-Emissionen wird der Net-Zero-Standard für Unternehmen zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellem Niveau in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen von Paris zugrunde gelegt. Der entsprechende abschließende Beschluss durch die Gremien der KION Group ist für 2023 vorgesehen.

Demnach plant das Unternehmen eine klare Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen in der Wertschöpfungskette bis 2030 (kurzfristig, near-term) und das Verfolgen eines Pfads hin zu Net Zero bis spätestens 2050 (langfristig, long-term, Scope 1, 2 und 3). Die Strategie berücksichtigt Kohlenstoffdioxid (CO₂), das den weit größten Anteil hat, aber auch andere Treibhausgase wie Methan, Stickstoffoxid, Fluorkohlenwasserstoffe, Schwefelhexafluorid und Stickstofftrifluorid, soweit möglich und relevant. Mit diesen Zielen stellt sich die KION Group darüber hinaus auf neue Regularien wie den Europäischen Green Deal und die EU-Taxonomie ein.

Für die effektive und effiziente Steuerung der Treibhausgas-Emissionen und des Energieeinsatzes hat der Konzern ein umfassendes Klimamanagementsystem eingerichtet, das die eigene Betriebstätigkeit sowie andere Teile der Wertschöpfungskette von der Produktion bis zur Nutzung und Wiederverwendung am Ende des aktuellen Produktlebens abdeckt. Die international anerkannten Regeln des Greenhouse Gas Protocol dienen dabei als Grundlage für die Ermittlung und Darstellung der Daten zu den Treibhausgas-Emissionen.

Mit Blick auf Scope 1 und 2 werden die Treibhausgas-Emissionen und der Energieverbrauch im Unternehmen durch die Verbesserung von Prozessen und die Nutzung energieeffizienterer Technologien weiter reduziert. Kontinuierliche Maßnahmen, die über die lokalen Energie- bzw. Umweltmanagementsysteme auf den Weg gebracht werden (zum Beispiel Umstellung auf energieeffiziente Motoren und Abwärmenutzung in der Produktion, Optimierung von Heizungsanlagen und Gebäudeinfrastruktur, LED-Technik und Transportoptimierung in Vertrieb und Service), werden mit zentralen Initiativen kombiniert, wie beispielsweise der Umstellung der eigenen Fahrzeugflotte auf treibhausgasarme Antriebstechnologien oder der Förderung des verstärkten Bezugs von Energie aus erneuerbaren Quellen und weiteren Optionen zur Eigenerzeugung auf Basis erneuerbarer Energien.

In Scope 3 werden relevante Kategorien auf Grundlage einer Wesentlichkeitsanalyse der Treibhausgas-Emissionen berücksichtigt. Dabei wird die mit Abstand größte Kategorie – die Emissionen von Produkten in der Nutzenphase – priorisiert. Neben der Produktgestaltung werden Kunden sensibilisiert, Lösungen unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten auszuwählen und diese zunehmend energieeffizient und auf Basis erneuerbarer Energiequellen zu nutzen. Ebenso werden die Emissionen von eingekauften Gütern und Dienstleistungen, das heißt material- und lieferantenspezifische Treibhausgas-Emissionen, als zweitgrößte Emissionskategorie neben Scope 1 und 2 besonders berücksichtigt. Für die beiden wichtigsten Kategorien von Scope 3 erfolgt eine schrittweise Integration von Erkenntnissen aus Lebenszyklusanalysen, von Material-, Lieferanten- und Kundendaten sowie Maßnahmen zur Einbindung der Partner in der Wertschöpfungskette (mehr dazu im [KION Nachhaltigkeitsbericht 2022](#)).

Treibhausgasemissionen in kg CO₂e

	2022	2021	2020
Scope 1, marktbasierend	33.470.453	35.098.796	21.361.947
Scope 2, marktbasierend	3.822.547	4.067.903	4.181.415
Scope 3.3 ¹ , standortbasierend	10.037.979	10.332.681	6.807.637
Gesamtemissionen	47.330.979	49.499.380	32.350.999

[1] Indirekte (vorgelagerte) brennstoff- und energiebezogene Treibhausgas-Emissionen.

Klimaschutzmaßnahmen zur CO₂-Reduktion

STILL setzt neben eigenen Emissionsreduzierungen auch auf den Ausgleich von Emissionen über Klimaschutzzertifikate. Beim Kauf von Emissionszertifikaten und bei der Unterstützung ausgewählter Klimaschutzprojekte arbeitet STILL mit Swiss Climate zusammen.

Allein über ein mittlerweile abgeschlossenes Zertifikat wurden 26.475 Tonnen CO₂ kompensiert. Bei dem unterstützten Projekt wird erneuerbare Energie aus Sägemehl gewonnen, das durch die Produktion von Rohmaterial für die Papierherstellung entsteht. Es wird als Biomasse für die Erzeugung von Wasserdampf wiederverwendet, der wiederum die Energiequelle für die Produktion von Rohmaterial ist. Mit diesem regenerativen System können folglich fossile Energiequellen als Wärmequelle abgelöst werden. Das Biomasseprojekt ist eines der einzigen Klimaschutzprojekte in Europa, das mit dem „Gold-Standard“ ausgezeichnet wurde.

Ein weiteres Kompensationsprojekt, das STILL unterstützt, ist „PLANT-MY-TREE“. 2020 wurden in diesem Zusammenhang auf der Aufforstungsfläche in Hohenaspe bei Itzehoe die ersten von insgesamt 1.000 Bäumen gepflanzt. Auf dem „STILL Waldstück“ können sie mindestens 100 Jahre lang in Ruhe wachsen und schädliche Abgase kompensieren. Auch die Kundinnen und Kunden der Hauptniederlassung Hannover/Bielefeld konnten sich an der Aktion beteiligen. Bei der Bestellung eines neuen Elektrostaplers, für den im Gegenzug ein verbrennungsmotorischer Stapler stillgelegt wurde, erhielten sie als kleines Dankeschön personalisierte Baumurkunden. Diese Urkunden können sie repräsentativ in ihren Unternehmensräumen ausstellen und damit signalisieren, dass sie umweltbewusst denken und handeln.

Alle deutschen Gesellschaften der KION Group bieten ihren Beschäftigten zudem die Möglichkeit, Brutto-Entgelt zum Zweck des Fahrrad-Leasings umzuwandeln. Dieses Dienstrad können sie dann auch privat nutzen. Damit kommt STILL dem Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen nach und fördert zugleich eine nachhaltige Mobilität.

Auch im Bereich der restlichen Fahrzeuge im Unternehmen geht STILL einen Schritt weiter: Seit Frühling 2022 arbeitet das Unternehmen in der Schweiz mit der DKV zusammen. Mittlerweile tanken bereits über 90 Prozent seiner Fahrzeuge in der Schweiz klimaneutral dank der DKV Climate Card. Und bei STILL Nordic Markets (Dänemark, Schweden, Norwegen) wurde 2022 eine neue Dienstwagenregelung eingeführt, nach der nur noch Hybrid- und reine Elektroautos zugelassen sind.

Weitere überwachte Emissionen

Die Gebäude von STILL befinden sich in der Regel in Industriegebieten, in denen keine Anwohner leben. Laufende Kontrollen und Messungen haben ergeben, dass Lärmschutzwände nicht notwendig sind. Demgegenüber verfügt STILL über interne Lärmschutzmaßnahmen: Alle Arbeitsplätze werden bezüglich der Lärmbelastung beurteilt. Dazu wurde ein Lärmkataster aufgebaut, das durch die Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz regelmäßig aktualisiert wird. Anhand der Risikobewertung wird die beste Methode zum Schutz der Beschäftigten vor lärmbedingtem Hörverlust ermittelt. So wurden beispielsweise an allen Produktionsstandorten Lärmwarnschilder angebracht und kostenlose Gehörschützer zur Verfügung gestellt. Außerdem werden laute Maschinen eingekapselt und Lärmschutzwände installiert.

Außerdem sind in der Eisengießerei Dinklage GmbH von STILL, die strengen Genehmigungsaufgaben unterliegt, hochwirksame Filtersysteme installiert, um den Eintrag von Feinstaub in die Atmosphäre und in die Umgebung zu minimieren.

Weitere überwachte Emissionen in die Luft in kg

	2022	2021
Gesamtmenge sonstiger signifikanter Luftemissionen	1.010.299	1.015.238
Kohlenmonoxid (Luftemissionen, CO)	947.275	947.275
NOx	3.765	3.765
SOx	18.989	18.989
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	36.226	40.978
Feinstaub (PM)	4.127	4.288
Sonstige Emissionen in die Luft	8	34

Ressourceneffizienz

Gemäß den konzernweiten HSE-Richtlinien müssen alle lokalen Organisationen, zu denen auch STILL gehört, über Verfahren zur Wiederverwertung ihrer Abfälle verfügen. Die Aufarbeitung und der Wiederverkauf von Fahrzeugen hat viele Vorteile: Wertvolle Ressourcen werden geschont und Abfall vermieden. So spielen Gebrauchtgeräte gerade unter Nachhaltigkeitsaspekten eine immer größere Rolle, da sie eine signifikante Einsparung von CO₂ – und damit eine Verbesserung der jeweiligen CO₂-Bilanz – ermöglichen.

Im Berichtsjahr hat STILL in der Region EMEA rund 12.000 Gebrauchtfahrzeugen ein neues Leben ermöglicht. Falls die Fahrzeuge nicht mehr für eine weitere Wertschöpfung geeignet sind, übernimmt die konzerneigene Gesellschaft BlackForxx die professionelle, internationale Vermarktung an Dritthändler.

Auch seinen Kunden bietet STILL die Möglichkeit, Fahrzeuge zu mieten, um etwa Produktionsspitzen abzudecken, Veranstaltungen zu versorgen oder ausgefallene Geräte zu ersetzen. Daneben spielt auch der verantwortungsvolle Ressourceneinsatz durch die Miete für viele Unternehmen eine immer wichtigere Rolle. So geht modernes Flottenmanagement – auch ganz ohne Flotte.

Das Ersetzen von kritischen oder gefährlichen Stoffen durch weniger kritische ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil des bewussten Umgangs mit Ressourcen. Dies gilt sowohl für Rohstoffe als auch für Betriebsstoffe, die für die Produktion benötigt werden und nicht Teil des Endprodukts sind. So wurde beispielsweise in den letzten Jahren das gefährliche Methylenchlorid, das üblicherweise zur Reinigung von Farbspritzpistolen verwendet wurde, durch einen weniger gefährlichen Stoff ersetzt. Auch für die Spülung von Lackieranlagen wurde ein weniger gefährliches Produkt gefunden.

Bei STILL Hamburg laufen aktuell noch zwei weitere Initiativen, die darauf abzielen, den Materialverbrauch, einschließlich gefährlicher Materialien, zu reduzieren: die Substitution des Bleieinsatzes im Rahmen der Lötprozesse in der Mechatronik und die Umstellung von Einmalspraydosen auf Mehrfachspraydosen bei Instandhaltungsprozessen.

Abfallentsorgung

STILL reduziert stetig sein Abfallaufkommen, insbesondere durch die konsequente Verringerung von Verpackungsmengen.

Gemäß den HSE-Richtlinien sind die Abfallarten in getrennten Behältern untergebracht, die eindeutig identifizierbar und für große Abfallsammelfahrzeuge leicht zugänglich sind. Der Entsorgungsbereich ist mit entsprechenden Warnschildern und Vorrichtungen ausgestattet, um zu verhindern, dass Abfälle bei schlechtem Wetter auf dem Gelände herumgeweht werden, und um die Auslaugung und Bodenverschmutzung bei starkem Regen zu kontrollieren.

Folgende Verwertungs- bzw. Beseitigungsverfahren gemäß Kreislaufwirtschaftsgesetzes werden seitens der beauftragten Entsorgungsunternehmen bei STILL Hamburg angewendet:

- Recycling und Rückgewinnung organischer Stoffe,
- Anwendung zur Aufarbeitung der Schlämme und Rückstände aus dem Küchenfettabscheider,
- Recycling und Rückgewinnung von anorganischen Stoffen – bezieht sich auf die Aufarbeitung von wässrigen Lösungen und Bearbeitungsemulsionen – sowie
- Austausch von Abfällen, um diese einem abschließenden Verwertungsverfahren mit einer vorgeschalteten Aufarbeitung durch z. B. Konditionierung oder Trocknung zu unterziehen.

Jede bzw. jeder Beschäftigte kann zudem selbst dazu beitragen, Abfall zu reduzieren. RECUP bzw. REBOWL ist Deutschlands größtes Mehrwegsystem für Getränke und Speisen zum Mitnehmen. Jetzt wird es auch bei STILL Hamburg in der Betriebsgastronomie eingeführt.

Abfall in Tonnen

	2022	2021	2020
Gefährlicher Abfall zur Beseitigung	1.248	1.525	734
Verbrannt	63	63	43
Deponiert	697	703	16
Andere Beseitigungsmethoden	487	759	675
Ungefährlicher Abfall zur Beseitigung	6.896	8.838	880
Verbrannt	179	268	250
Deponiert	6.129	57	59
Andere Beseitigungsmethoden	589	8.513	571

	2022	2021	2020
Gefährlicher Abfall zur Verwertung	3.378	3.057	2.822
Recycelt	2.640	2.608	2.550
Vorbereitet zur Wiederverwendung	19	206	165
Andere Verwertungsmethoden	718	243	107
Ungefährlicher Abfall zur Verwertung	13.723	15.267	10.859
Recycelt	12.624	13.838	10.356
Vorbereitet zur Wiederverwendung	659	347	156
Andere Verwertungsmethoden	440	1.082	347

Gemeinsame Bemühungen

Im Rahmen der obligatorischen jährlichen HSE-Unterweisung werden auch Themen im Zusammenhang mit dem Umwelt-, Klima- und Energiemanagement des Unternehmens behandelt, wie z. B. Energie- und Wasserverbrauch, Abfalltrennung oder Klimarisiken.

In Umweltthemen geschulte Mitarbeitende

2022	2021	2020
83,9 %	79,3 %	80 %

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

- In der Schweiz kommt jedes Jahr um Ostern herum der „Recycling-Bunny“ mit Ideen, Tipps oder Anregungen rund um das Thema Nachhaltigkeit und Gesundheit zu den Mitarbeitenden. Wie oft heißt es: „Was kann ich schon allein gegen die Auswirkungen auf das Klima tun?“ Die Antwort ist: „Gemeinsam sind wir stark! Jeder von uns kann schon einen Beitrag leisten, indem wir konsequent unsere Abfälle richtig recyceln.“ Und wo mehr wiederverwertet wird, muss weniger neu produziert werden. Das verhindert einerseits Emissionen und spart andererseits eine Vielzahl an natürlichen Ressourcen.
- Im März 2023 waren Mitarbeitende von STILL dazu aufgerufen, ihre alten Handys, Tablets und deren Zubehör im Zuge des „World Recycling Day“ zu spenden. Immerhin können rund 80 Prozent der Bestandteile eines Handys wiederverwertet werden und ersetzen Material, das sonst aus der Natur abgebaut werden müsste. STILL unterstützt damit die Initiative „Handys für Hummel, Biene & Co“ des Naturschutzbundes Deutschland (NABU). Der NABU setzt sich seit 2006 dafür ein, Handys fachgerecht zu recyceln und die Materialien von Elektrogeräten in den Materialkreislauf zurückzuführen. Insgesamt wurden an den deutschen Standorten der KION Group AG über 500 Geräte (Handys, Tablets, Kopfhörer und Netzteile) in die Boxen des NABU geworfen. Bei STILL kamen knapp 200 Handys plus Zubehör zusammen. Bei der Sammelaktion ging es speziell um Privathandys, aber auch mit Blick auf Diensthandys und -geräte ist STILL aktiv. Seit mehreren Jahren schon sammelt der Onsite-Support veraltete oder defekte Diensthandys an den deutschen Standorten. Diese werden in Kisten gesammelt und, wenn diese voll sind, an einen Dienstleister geschickt, der die Geräte recycelt oder „refurbished“.
- 2022 wurde bei STILL Polska die Aktion „Ein Baum für einen Stapler“ durchgeführt, die sämtliche verkauften selbstfahrenden Fahrzeuge im Kalenderjahr umfasste. Gemäß der Prämisse machte STILL Polska die Zusage, für jeden verkauften Stapler einen Baum zu pflanzen. Da die Pflanzung nur zweimal im Jahr möglich ist (im Frühjahr und im Herbst), wurde der Zuwachs der ökologischen Parameter aus dem kumulativen Potenzial der Pflanzungen errechnet, nicht anhand der bisher tatsächlich gepflanzten Bäume. Insgesamt wird durch die Kampagne eine Waldfläche von 4.829 m² entstehen, es werden 26.106 kg CO₂ absorbiert und 252.358 kg Papier eingespart.

Ideenmanagement

Das Ideenmanagement ist bei STILL bereits seit Jahren eine feste Institution und unterstützt durch die Vorschläge aller Mitarbeitenden die stetige Weiterentwicklung des Unternehmens. Ziel ist, Qualität, Produktivität und Arbeitszufriedenheit im Unternehmen auf Basis der Kenntnisse und Erfahrungen aller Mitarbeitenden zu verbessern. Noch ungenutzte Verbesserungspotenziale sollen aktiviert und in den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung des gesamten Produkt- und Dienstleistungsportfolios und der Produktions- und Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes zum Nutzen des Unternehmens und seiner Belegschaft eingebracht werden. Verbesserungsideen werden durch einen Gutachter des die Idee betreffenden Fachbereichs mittels festgelegter Bewertungskriterien beurteilt und anhand der sich daraus ergebenden summarischen Punktbewertung honoriert.

2022 organisierte das Ideenmanagement erstmals eine Ökologische Nachhaltigkeitskampagne. Die Mitarbeitenden waren aufgerufen, im Zeitraum von drei Wochen ihre Ideen einzureichen, wie KION nachhaltiger werden kann. Fragestellungen waren beispielsweise: „Wie können wir unseren Energieverbrauch reduzieren, Rohstoffe und Bauteile einsparen oder sie in einer Kreislaufwirtschaft besser wiederverwenden?“ oder „Wie können wir unsere Lieferketten und Transportwege ökologisch optimieren und Abfälle reduzieren oder besser recyceln?“ Eine Jury bewertete die zehn besten Vorschläge und prämierte die drei Ideen mit dem höchsten ökologischen Effekt. Insgesamt nahmen 354 Mitarbeitende teil. Bei STILL wurden 2022 drei Ideen, die direkt von Mitarbeitenden stammten, umgesetzt. Dazu zählt auch die Einsparung von Plastikmüll bei der Lieferung von Zylindern für die Produktion. In Zusammenarbeit mit dem Lieferanten werden die Zylinder jetzt gebündelt geliefert, sodass weniger Kunststoff für die Verpackung erforderlich ist.

Produkte und Lösungen

Produkte und Lösungen



Effizienz, Umweltverträglichkeit, Ergonomie und Sicherheit: Dafür stehen Produkte von STILL. Nachhaltigkeit ist daher ein fester Bestandteil des Leistungsversprechens, das STILL mit jedem seiner Produkte gibt. Das Unternehmen sieht sich als Vorreiter bei emissionsarmen und gleichzeitig effizienten Antrieben, nicht zuletzt auch aus seiner unternehmerischen Tradition heraus: E-Mobilität und die absolute Orientierung an seinen Kundenzielgruppen sind seit über 100 Jahren Kern seines unternehmerischen Handelns.

Produktentwicklung

Der Entwicklungsansatz der KION Group ist auf Effizienz ausgelegt – mit einheitlichen Standards und einer globalen Koordination der technischen Aktivitäten zur Verkürzung der Entwicklungsprozesse bei mehr Produktvarianten. Entwicklungsprojekte, die vom Produktmanagement der Operating Units je nach Kundenbedarf initiiert werden, werden von der konzernweiten CTO¹-Organisation koordiniert und gebündelt.

Für die KION Group stehen dabei sowohl die entsprechende Ausrichtung der eigenen geschäftlichen Tätigkeit über die gesamte Wertschöpfungskette als auch die Gestaltung von nachhaltigeren Produkten, Lösungen und Dienstleistungen für ihre Kunden im Fokus. Mit diesen Produkten und Lösungen will der Konzern einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der eigenen Nachhaltigkeitsziele leisten. Dazu bedarf es eines vielseitigen Produktportfolios, bestehend aus haptischen Produkten, Software und Dienstleistungen, das Nachhaltigkeit in allen Phasen des Lebenszyklus vom Design über die Produktion bis hin zur Nutzung und dem Ende der Lebensdauer bestmöglich integriert.

STILL hat das klare Ziel, sein Portfolio weiter nachhaltig auf batterie- und brennstoffzellenbetriebene Antriebstechnologien auszurichten und den Anteil an Komponenten, die in den Produktionsprozess wieder zurückgeführt werden, stetig mit neuen Produktentwicklungen auszubauen. 2022 lag der Anteil von elektrisch betriebenen Fahrzeugen, die STILL an seine Kunden vertrieben hat bei 97 Prozent. Im Jahr 2020 wurde der innovative Produktentstehungsprozess iPEP (innovative Product Evolution Process) im Rahmen des Projekts KPDO (KION Product Development Optimization) neu aufgesetzt. Auf diesem Weg wurden

mittlerweile Nachhaltigkeitsanforderungen direkt in den Produktentstehungsprozess integriert, wobei Anforderungen und Zielerreichungen dokumentiert werden.

Bei STILL 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 und ermöglicht eine einfache Wiederverwendung, Reparatur und Wiederaufarbeitung.

Eine weitere Möglichkeit, Ressourcen effizienter zu nutzen, ist die gemischte Produktionslinie, in der mehrere verschiedene Fahrzeugmodelle auf demselben Fließband montiert werden. Neben den ökonomischen Vorteilen ist diese Produktionsweise auch aus ökologischer Sicht ein großer Gewinn: Die verringerte Produktionsfläche senkt den Bedarf an Rohstoffen und Energie für Bau, Betrieb und Instandhaltung der Infrastruktur. Die auf der gemischten Modellreihe gebauten Gegengewichtstapler haben auch den Automatisierungsgrad der Produktion erhöht, zum Beispiel durch Roboterschweißen. Dies hat nicht nur ökologische Vorteile, wie z. B. die Verringerung von Stromspitzen, sondern auch gesundheitliche Vorteile, da die Mitarbeitenden in vielen Bereichen nicht mehr direkt den Gefahren des Schweißprozesses, wie Hitze und Rauch, ausgesetzt sind.

Energiemanagement

Um die Produkteffizienz weiter zu verbessern, entstehen bei STILL beispielsweise Lösungen zur smarten Vernetzung und Steuerung von Ladegeräten, um die zur Verfügung stehende Menge an Strom je nach Anwendungsgebiet möglichst effizient zu managen und Lastspitzen zu vermeiden.

Mit der „Mission: Zero Emission“ hat STILL ein klares Ziel gesetzt. Der CO₂-Ausstoß der Produktflotte soll langfristig auf null reduziert werden. Bis es so weit ist, werden die bestehenden Technologien immer weiter optimiert, um den Kunden wichtige Wettbewerbsvorteile zu bieten.

Vorteilhaft wirkt hier auch der STILL Blue-Q-Modus, der die Fahrzeuge schon heute zu den effizientesten ihrer Klasse macht und einen bis zu 20 Prozent geringeren Energieverbrauch ermöglicht. Er wird per Knopfdruck am Flurförderzeug aktiviert und schaltet ungenutzte Funktionen intelligent ab. Damit wird der Energieverbrauch maßgeblich verringert und Kosten werden spürbar gesenkt – ohne Beeinträchtigungen des Arbeitsprozesses. Eine Reduktion des Energieaufwands von 10 bis 20 Prozent bedeutet bei einem Elektrostapler mit 1,6 Tonnen Tragfähigkeit auf fünf Jahre im Dreischichteinsatz immerhin eine Ersparnis von rund 2.500 Euro – und das ohne Berücksichtigung von zusätzlichen Potenzialen durch geringeren Verschleiß, höhere Lebensdauer der Batterie und verbesserte Nutzungszeit pro Ladung.

Beim Einsatz alternativer Energiequellen können die Lösungen von STILL dank des erhöhten Wirkungsgrads der Lithium-Ionen-Technologie bis zu 30 Prozent Energie einsparen. Dafür steht die „Best Technology Fit Promise“ von STILL: Eine Analyse ermittelt individuell das optimale Energiesystem für jedes Kundenunternehmen. Denn die Entscheidung für das richtige Energiesystem ist vor allem eine strategische. Hier geht es um den konkreten Einsatzfall, die Kosten, aber auch um die notwendigen Rahmenbedingungen sowie die Zukunftsfähigkeit und die Perspektive, klimaneutral zu arbeiten.

Ein modernes Flottenmanagementsystem, wie der STILL FleetManager 4.x oder STILL neXXt fleet, vereint in einer Übersicht alle relevanten Informationen für das Flottenmanagement und bietet darüber hinaus eine Vielzahl an Auswertungsmöglichkeiten. Der FleetManager 4.x ist ein Tool zur Regelung von Zugangskontrollen sowie zur Erstellung und Auswertung von Berichten und fahrzeugrelevanten Informationen. Die Onlineanwendung neXXt fleet ermöglicht die Fahrzeugverwaltung und Auswertung kommerzieller Flottendaten. So helfen die Systeme, immer einen aktuellen Überblick über die Fahrzeugflotte zu behalten und somit die Effizienz der eingesetzten Flurförderfahrzeuge immer weiter zu optimieren.

Alternative Kraftstoffe und Antriebstechnologien

Die Produkte von STILL sind ein wesentlicher Bestandteil der Wertschöpfungskette seiner Kunden und wirken sich direkt auf deren Nachhaltigkeitsziele aus. Eines dieser Ziele ist die Klimaneutralität. Deshalb verbessert STILL ständig seine Produkte und Lösungen mit Blick auf Treibhausgasemissionen, Energieeffizienz, Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft. Dazu gehören die Elektrifizierung des Produktportfolios, das Angebot verschiedener elektrischer Antriebe, die Steigerung der Energieeffizienz, wo immer dies möglich ist, und die Entwicklung von Produkten, die weniger Material verbrauchen und Abfall erzeugen, sowie die Auswahl von Materialien, die die Schaffung eines geschlossenen Kreislaufs unterstützen.

In den vergangenen Jahren wurde der Elektroantrieb kontinuierlich weiterentwickelt, sodass elektrifizierte Stapler mit Lithium-Ionen-Batterien in Tragfähigkeitsklassen vorgezogen sind, die bisher leistungsstarken Diesel- oder Gasantrieben vorbehalten waren. STILL fördert die Entwicklung von E-Staplern, die die verbrennungsmotorischen Versionen ersetzen, und ist hier mit seinen Produkten besonders erfolgreich.

Für den Großteil des Fuhrparks von STILL stehen energieeffiziente Lithium-Ionen-Batterien zur Verfügung. Sie bieten gegenüber herkömmlichen Blei-Säure-Batterien entscheidende Vorteile, wie schnellere Ladezeiten und eine höhere Ladeeffizienz sowie eine deutlich längere Lebensdauer und eine wesentlich höhere Kapazität. Darüber hinaus liegt die Energieeffizienz von Lithium-Ionen-Batterien bei über 90 Prozent. Im Vergleich zu einer herkömmlichen Batterie-Ladegerät-Kombination können die Kunden somit einen Teil ihres Energieverbrauchs einsparen und zugleich die Treibhausgasemissionen deutlich reduzieren.

Wasserstoff

STILL bietet seinen Kunden ein komplettes Elektroportfolio mit schlüsselfertigen Lösungen auf Basis der Wasserstofftechnologie an. Aktuell baut STILL am Standort Hamburg die Produktion eines eigenen Brennstoffzellensystems auf und kooperiert mit Hydrogentle, einem Hamburger Experten für Wasserstoffinfrastruktur, um ein umfassendes Angebot für die Wasserstofftechnologie bereitzustellen. Kunden erhalten so wasserstoffbetriebene Flurförderzeuge aus einer Hand – vom Fahrzeug über die Brennstoffzelle und den Service bis hin zur notwendigen Infrastruktur.

Auf Kundenwunsch bietet STILL die werkseitige Integration von Brennstoffzellen in seine Flurförderzeuge sowie die Option „Fuel Cell Ready“ an. Ziel ist es, den Kunden mit den Staplern mit Brennstoffzellentechnologie eine umweltfreundliche Energiealternative zu bieten. Denn Wasserstoffantriebe sind in der Leistung herkömmlichen Verbrennungsmotoren durchaus ebenbürtig. Wenn zudem aus erneuerbaren Energien gewonnener Wasserstoff zum Einsatz kommt, arbeitet die Flotte praktisch emissionsfrei und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Einsparung von Treibhausgasemissionen. In diesem Sinne hat STILL bei einem französischen Lebensmittelkonzern mit über 100 Flurförderzeugen derzeit Europas größte Brennstoffzellenflotte in Betrieb.

Refurbishment und Recycling

Auf der Grundlage der Konstruktionsrichtlinien und -anforderungen der KION Group werden Mindestanforderungen für Zulieferteile und für die Identifizierung von Teilen festgelegt. Damit soll die Wiederverwendung von gebrauchten Kunststoff- und Gummiprodukten gefördert, mit bestehenden Recyclingsystemen abgestimmt und eine möglichst sortenreine Trennung ermöglicht werden. Dies spiegelt sich auch in den KION Werknormen wider.

Seit diesem Jahr produziert STILL nicht nur eigene Lithium-Ion-Batterien, sondern legt auch ein besonderes Augenmerk auf die Aspekte Refurbishment und Recycling, z. B. mit Li-Cycle und dem Kreislaufansatz für Li-Ion-Batterien. Denn was mit den Batterien nach Erreichen der garantierten Ladezyklen geschieht, ist eine entscheidende Zukunftsfrage.

Bereits seit vielen Jahren bietet STILL auch attraktive Angebote zu Miet- und Gebrauchtgeräten an, die auf Kundenseite Kosten senken und zugleich wertvolle Primärressourcen einsparen. Dafür sorgen die STILL-Aufarbeitungszentren in Bremen (D), Poznan (PL) und Lainate (IT). Hier kümmern sich Expertenteams um die Bewertung des Gebrauchten, klassifizieren den Fahrzeugzustand und nehmen eine eingehende Überprüfung der Hydraulik, intensive Tests der Elektronik und je nach Klassifizierung (Bronze, Silber oder Gold) eine umfangreiche Aufarbeitung mit Originalersatzteilen und eine Neulackierung vor. Die Antriebsbatterie wird regeneriert und einem Kapazitätstest unterzogen. Nach einem Qualitätstest ist der Gebrauchte dann fertig für sein zweites Leben. So trägt STILL bereits heute zur Entwicklung zu einer Kreislaufwirtschaft bei.

Die endgültige Entsorgung von alten Staplern ist in der Richtlinie 2000/53/EG des Europäischen Parlaments und des Rates geregelt. STILL stellt daher detaillierte Informationen über die Entsorgung der Stapler in zugelassenen Recyclinganlagen zur Verfügung.

Fußnoten:

[1] Mit ihrem marken- und regionenübergreifenden Entwicklungsansatz verfolgt die KION Group das Ziel, einheitliche Standards und eine globale Koordination der technischen Aktivitäten zu erreichen. Funktionsbereiche wie Forschung und Entwicklung, Einkauf, Qualität und Nachhaltigkeitsmanagement sind dazu unter dem KION GROUP AG Vorstandsressort des Chief Technology Officers (CTO) gebündelt.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Nachhaltigkeit in der Lieferkette



Die KION Group hat die Beschaffung (sogenannter „Einkauf“) in einer zentral verwalteten globalen Organisation zusammengefasst, die sowohl die Aktivitäten des Flurförderzeug- (ITS) als auch des Supply-Chain-Solutions-Geschäfts (SCS) unterstützt. Als Teil der CTO-Funktion¹ soll diese globale Einkaufsorganisation dank Kategorienkompetenz und eines optimierten geografischen Einkaufs Mehrwert schaffen, globale Synergien und lokale Flexibilität nutzen und eine nachhaltige, skalierbare Beschaffungsbasis aufbauen. Ziel ist ein hervorragendes Management der Lieferantenbeziehungen sowie eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit anderen KION Geschäftsbereichen.

Um optimale Ergebnisse zu erzielen, Risiken in der Lieferkette zu reduzieren und strategisches Wachstum und Kosteneinsparungen voranzutreiben, entwickelt und implementiert KION im Einkauf derzeit globale Aufgaben- und Verantwortungsbereiche, Zielsetzungen, Modelle, Mandate, Abteilungs-KPIs, Entscheidungsgremien, Ausschüsse, Schnittstellen und Eskalationsmodelle. Das Ergebnis ist eine zielgerichtete globale Einkaufsorganisation für die gesamte KION Group und damit für jede Tochtergesellschaft. Eine ihrer Kernaufgaben ist das Lieferkettenmanagement. Um dieses nachhaltig zu gestalten, sind eine geeignete Governance-Struktur, hohe Prozessstandardisierung, gute Datenqualität sowie angemessene und umsetzbare Richtlinien erforderlich, die für jede geschäftliche und rechtliche Einheit der KION Group gelten sollen.

Im Idealfall soll die globale Einkaufsorganisation alle Funktionseinheiten der KION Group in die Umsetzung der Nachhaltigkeit innerhalb der Lieferkette einbinden. Um die Bedeutung des Themas innerhalb von KION und damit organisationsübergreifend zu unterstreichen, misst der Konzern die Effektivität der Nachhaltigkeitsstrategie anhand von Nachhaltigkeits-KPIs, die ebenfalls eine große Rolle für die Lieferantenbeziehung spielen und Teil der Einkaufsentscheidungen sind.

Das Lieferkettenmanagement der KION Group gestaltet und steuert den Material- und Informationsfluss des gesamten Wertschöpfungsprozesses somit nicht nur auf Basis wirtschaftlicher Kriterien, sondern berücksichtigt auch Nachhaltigkeitsaspekte. Ziel ist es, alle wichtigen Prozesse von der Beschaffung des benötigten Materials über die Fertigstellung der Endprodukte bis hin zu deren Bereitstellung beim Kunden auch sozialverträglich und umweltfreundlich zu gestalten. Die globale Einkaufsorganisation ist innerhalb dieser Prozesse und Abläufe allerdings ausschließlich mit der Beschaffung des benötigten Materials (dem Einkauf)

und dem damit verbundenen Lieferantenmanagement beschäftigt. Die Bereiche der Fertigstellung bis hin zur Bereitstellung der Endprodukte beim Kunden werden von anderen Bereichen der KION Group und ihren Tochtergesellschaften verantwortet.

Über die nachhaltige Ressourcennutzung der Endprodukte und Dienstleistungen hinaus will der Konzern sicherstellen, dass die Bestandteile der Wertschöpfungskette bestimmten Standards im Hinblick auf Menschenwürde, Arbeitsbedingungen und Umweltverträglichkeit entsprechen. Hierfür richtet die KION Group derzeit ein Informations- und Analysesystem ein, das für das effektive Lieferkettenmanagement relevante Daten und Informationen mit Blick auf die wichtigsten Einkaufs- und Materialposten erfasst.

Grundsätze des Lieferantenverhaltens

Die KION Group hat im KION Group Code of Compliance und in den Grundsätzen des Lieferantenverhaltens (Principles of Supplier Conduct) spezifische Vorgaben und Verhaltensregeln zur verantwortungsvollen Beschaffung festgehalten und verpflichtet ihre Lieferanten, diese bei Geschäftsabschlüssen mit Unternehmen der KION Group zu beachten. Die Grundsätze des Lieferantenverhaltens enthalten klare ökologische und ethische Leitlinien im Hinblick auf Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsstandards und liegen entsprechend den wichtigsten Beschaffungsmärkten in drei Sprachen vor.

Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen der KION Group sowie individuell vereinbarte Verträge geben zudem detailliert vor, wie Verpflichtungen, geltende Gesetze und die Grundsätze des Lieferantenverhaltens der KION Group einzuhalten sind, und wie die Transparenz in der gesamten Lieferkette sicherzustellen ist. Alle diese Regelungen sind selbstverständlich für die gesamte KION Group mit all ihren Rechtseinheiten verbindlich und werden regelmäßig auf ihre Aktualität und Vollständigkeit überprüft.

Dreistufiges ESG-Bewertungsprogramm

Um Nachhaltigkeitsrisiken und -leistung der wichtigsten Lieferanten objektiv und belastbar zu bewerten, hat die KION Group ein dreistufiges ESG-Bewertungsprogramm (Environmental, Social und Corporate Governance) eingeführt, das die SaaS-Plattformen (Software as a Service) von EcoVadis und IntegrityNext nutzt. 2022 hat KION begonnen, alle Lieferanten, die Materialien für die Produktion herstellen (sogenannte „Direct-Procurement-Lieferanten“) und einen jährlichen Umsatz von über 100.000 Euro mit der KION Group aufwiesen, einer Branchen- und Länderrisikoanalyse mithilfe der Plattform „IQ“ von EcoVadis zu unterziehen, um ihr nachhaltigkeitsbezogenes Risikoprofil zu ermitteln („Phase 1“). In der zweiten Stufe des Bewertungsprogramms kommt die Plattform von IntegrityNext zum Einsatz, bei der mittels eines Fragebogens zur Selbstbeurteilung der Reifegrad der Direct-Procurement-Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie Umweltschutz ermittelt wird („Phase 2“). Die dritte und strengste Bewertung erfolgt über die Lieferantenbewertung von EcoVadis. Hier werden die Lieferanten aufgefordert, sich einer Nachhaltigkeitsbewertung zu unterziehen („Phase 3“). Mit diesem mehrstufigen Bewertungsansatz wird die Einhaltung spezifischer Standards durch Lieferanten in den Bereichen HSE, Korruptions- und Bestechungsbekämpfung, produktbezogener Umweltschutz sowie Überwachung der vorgelagerten Lieferketten validiert. Auch – und vor allem – die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitnehmerrechten und Beschäftigungsstandards bei den Lieferanten wird so nachgeprüft.

Neue Lieferanten werden im Rahmen des Lieferanteneinführungsprozesses zu ihrer Nachhaltigkeitsbewertung befragt und durchlaufen das oben genannte dreistufige ESG-Bewertungsprogramm. Bestandslieferanten werden regelmäßig (jährlich) überprüft. Ziel der KION Group ist es, die Nachhaltigkeitsleistung ihrer Lieferanten transparenter nachvollziehen und Risiken sowie Chancen in Bezug auf die Nachhaltigkeit der Lieferketten gezielter steuern zu können.

Im Falle von identifizierten Schwachstellen bei Lieferanten werden Präventions- und Verbesserungsmaßnahmen angestoßen und deren Fortschritte unter anderem über die EcoVadis-Plattform überprüft. Die finale Bewertung der Verbesserungsmaßnahmen wird in einem nachfolgenden Assessment durchgeführt.

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

2022 ²	2021	2020
81 %		

Prozentsatz der direkten Beschaffungsausgaben von STILL von sogenannten Tier-1-Lieferanten, die von einer individuellen Risikobewertung in Phase 2 (Ecovadis³ oder IntegrityNext) abgedeckt werden

2022	2021	2020
46 %	20 %	17 %

Von 2020 bis 2022 wurden Lieferantenaudits und die Umsetzung effektiver Kontrollen besonders durch die weltweit verhängten Beschränkungen im Rahmen der Coronapandemie erschwert. Mit Ausnahme einiger weniger Länder ist zu erwarten, dass diese Beschränkungen im Verlauf von 2023 deutlich reduziert werden können, sodass voraussichtlich mehr Vor-Ort-Prüfungen und Kontrollen der Lieferketten möglich sind. Mit der kontinuierlichen Implementierung und Nutzung dieses ESG-Bewertungsprogramms ist die KION Group in der Lage, Risiken und Chancen in ihrer weltweiten Lieferantenbasis für alle rechtlichen Einheiten effizient zu managen, Doppellösungen vor Ort zu reduzieren und konzernweit ein Höchstmaß an Synergien zu ermöglichen.

Anzahl der überprüften/beurteilten Lieferanten von STILL, die Abhilfemaßnahmen ergriffen haben

2022	2021	2020
11	6	0

Anzahl der geprüften/beurteilten Lieferanten von STILL, die ihre Bewertung/ihren Score verbessert haben

2022	2021	2020
107	81	55

Im Juli 2023 verpflichtet sich die KION Group den Zielen der SBTi (Science Based Target initiative). Damit wird die kontinuierliche Reduzierung der CO₂-Emissionen innerhalb der KION Lieferketten zu einem verbindlichen Ziel und CO₂-Reduzierungs- sowie Net-Zero-Anforderungen fließen in die Lieferantenbeziehungen und die taktische Gestaltung der Lieferkette ein. Die globale Einkaufsorganisation entwickelt und implementiert die entsprechenden Methoden, Prozesse und Strategien, um dieses Ziel erfolgreich zu erreichen.

Diversität in der Lieferkette

Der Konzern ist überzeugt, dass Diversität im Lieferantenstamm gefördert werden sollte, um davon im gleichen Maß wie von der Vielfalt der Belegschaft zu profitieren. Denn ein vielfältiger Lieferantenpool kann neue und frische Perspektiven in das Produkt- und Dienstleistungsangebot einbringen. Die KION Group setzt daher bewusst auf leistungsstarke kleine und vielfältige Lieferanten (Unternehmen, die staatlich zertifiziert sind und daher die Kriterien „klein und unterrepräsentiert“ erfüllen oder sich im Besitz von Frauen, Minderheiten oder Militärdienstveteranen befinden und von diesen betrieben werden). Die KION Group arbeitet daran, starke und für beide Seiten gewinnbringende Beziehungen zu diesen Unternehmen und den durch sie repräsentierten Gemeinschaften aufzubauen. Darüber hinaus ist der Konzern bestrebt, die Zusammenarbeit mit Wirtschaftsvertretern, kommunalen Organisationen und Branchenverbänden zu vertiefen, die die Interessen verschiedener Unternehmen vertreten.

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Die KION GROUP AG hat die Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) aus dem Jahr 2021 zum Anlass genommen, das Programm zur Lieferantenevaluierung und -bewertung in allen Regionen für direkte und indirekte Einkaufskategorien genauer zu untersuchen. Daraus ist das bereits beschriebene dreistufige ESG-Bewertungsprogramm entstanden. Die neuen Prozesse zur Lieferantenbewertung wurden um zusätzliche Nachhaltigkeitsanforderungen ergänzt.

Ein zentrales Element des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes von 2021 ist die Schulung der eigenen Mitarbeitenden zum Thema Menschen- und Umweltrechte in der Lieferkette. In diesem Zusammenhang haben die Beschäftigten in der Beschaffung (KION) eine Schulung zu den Maßnahmen absolviert, die die KION Group umsetzt, um Lieferanten zur Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsrechten und Beschäftigungsstandards sowie zum Umweltschutz zu verpflichten. Weitere Schulungen und die Abdeckungsverfolgung sind im Rahmen des umfassenden, dreistufigen ESG-Bewertungsprogramms und der aktiven Nachhaltigkeitsinitiativen für 2023 geplant.

Konfliktminerale und Konfliktgebiete

Die Strategie der KION Group zielt darauf ab, wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte in Einklang zu bringen. Alle internationalen Gesetze und Vorschriften einzuhalten und gleichzeitig die Kundenerwartungen zu übertreffen, hat dabei auch für die globale Einkaufsorganisation oberste Priorität. Gemäß den entsprechenden Vorschriften der Europäischen Union ist der Konzern zwar nicht verpflichtet, über Konfliktminerale Bericht zu erstatten, dennoch erkennt er die Vorschriften an und arbeitet daran, Konfliktminerale und Konfliktgebiete in das Modell zur Bewertung und Verbesserung der nachhaltigen Lieferkette aufzunehmen. Um die Transparenz bezüglich dieser Themen in der Lieferkette zu verbessern, hat die KION Group die standardisierte Berichtsvorlage Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) in ihre Allgemeinen Einkaufsbedingungen aufgenommen. Ebenso hat sich KION entschieden, mit dem SaaS-Plattformanbieter Assent zusammenzuarbeiten. Über dessen Compliance-Portal, das mehr als 200 Unternehmen nutzen, kann KION nicht nur produktspezifische Daten der Lieferanten analysieren, sondern auch Schmelzwerke oder Raffinerien in ein branchenweit anerkanntes Audit-/Bewertungsprogramm einbinden.

Im Jahr 2023 trat der konzernweit geltende Conflict-Minerale-Standard in Übereinstimmung mit der OECD Due Diligence Guidance für verantwortungsvolle Lieferketten von Mineralien aus Konfliktregionen und Hochrisikogebieten, der europäischen Konfliktminerale-Verordnung (EU) 2017/821 sowie dem US-amerikanischen Dodd-Frank-Gesetz in Kraft. Mit diesem Standard hat die KION Group ihr eigenes Engagement klar formuliert und ihre Erwartungen an ihre globalen Lieferanten hinsichtlich Konfliktminerale in den KION-Prinzipien für Lieferantenverhalten festgelegt. Dieser Standard gilt für alle Gesellschaften der KION Group weltweit und für alle Mitarbeitenden, insbesondere für diejenigen, die in die Entwicklung und den Einkauf von Waren und Dienstleistungen für die KION Group oder eine ihrer Gesellschaften involviert sind.

Fußnoten:

[1] Mit ihrem marken- und regionenübergreifenden Entwicklungsansatz verfolgt die KION Group das Ziel, einheitliche Standards und eine globale Koordination der technischen Aktivitäten zu erreichen. Funktionsbereiche wie Forschung und Entwicklung, Einkauf, Qualität und Nachhaltigkeitsmanagement sind dazu unter dem KION GROUP AG Vorstandsressort des Chief Technology Officers (CTO) gebündelt.

[2] ESG-Bewertung (Phase 1 und 2) erst seit 2022 vorhanden.

[3] EcoVadis wurde bereits im Jahr 2019 eingeführt.

Gesellschaftliches Engagement

Gesellschaftliches Engagement



Gesellschaftliche Verantwortung ist ein wesentlicher Teil des unternehmerischen Selbstverständnisses von STILL. Als international tätiges Unternehmen zeigt sich STILL mit seinem sozialen und humanitären Engagement an allen Standorten als guter Nachbar. In der Zentrale in Hamburg beispielsweise, der Stadt, in der das Unternehmen gegründet wurde und der es sich seit Jahrzehnten verbunden fühlt, unterstützt STILL bereits seit vielen Jahren soziale Institutionen.

Um jederzeit Transparenz herzustellen und Rechtssicherheit für das Unternehmen und seine Mitarbeitenden zu gewährleisten, orientiert sich STILL an der Spenden- und Sponsoringrichtlinie der KION Group, die das gesellschaftliche Engagement sowie die Zuständigkeitsbereiche und Entscheidungsprozesse regelt. 2020 wurde die Richtlinie überarbeitet und konzernweit optimiert. Sie deckt sowohl finanzielle Spenden als auch gemeinnütziges ehrenamtliches Engagement ab. So kann vor Ort schnell und pragmatisch entschieden und im Notfall, zum Beispiel bei Naturkatastrophen, schnell geholfen werden.

Auch der KION Group Code of Compliance enthält relevante Informationen und schafft Rechtssicherheit für die Verantwortlichen vor Ort. Alle Spenden und Sponsoringaktivitäten werden im Vorfeld von der Compliance-Abteilung geprüft und genehmigt. Spenden müssen immer transparent sein, festen Grundsätzen folgen und mit den Werten und Regeln der KION Group sowie den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen übereinstimmen.

Bei seinem gesamten gesellschaftlichen Engagement trennt STILL klar zwischen Spenden und Sponsoring. Spenden sind freiwillige Geld- oder Sachleistungen an eine gemeinnützige Organisation, die ohne die Erwartung einer Gegenleistung erfolgen. Sponsoring hingegen ist mit einer Gegenleistung verbunden, z. B. Werbung oder Marketing. Wichtig ist auch, dass der Verwendungszweck des Empfängers mit den Werten und Grundsätzen der KION Group vereinbar ist.

Verantwortung übernehmen, Chancengleichheit schaffen, Zukunft gestalten

Dies sind drei essenzielle Säulen der Unternehmenswerte von STILL – und eine Aufgabe, die das Unternehmen sehr ernst nimmt. So unterstützt STILL in Hamburg seit 2010 drei lokale Projekte, die sich für eine gleichberechtigte Teilhabe von Hamburger Kindern und Jugendlichen an Bildung, Kultur und sozialer Interaktion einsetzen. 2022 übergab STILL jeweils einen

Scheck über 5.000 Euro an die Stiftung Mittagskinder, die Stiftung Kultur Palast Hamburg und die Produktionsschule Wilhelmsburg. Bei der Stiftung Mittagskinder erhalten rund 200 Hamburger Kinder regelmäßig ein gesundes Mittagessen. Außerdem erfahren sie Zuwendung, Gemeinschaft und qualifizierte Unterstützung bei den Hausaufgaben. Die Stiftung Kultur Palast Hamburg fördert seit mehr als 40 Jahren kulturelles Verständnis durch integrative Musik- und Tanzprojekte. Für einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung setzt sich vor allem die Produktionsschule Wilhelmsburg ein. Hier werden Jugendliche mit schlechten Startbedingungen für den Übergang in den Arbeitsmarkt qualifiziert, insbesondere in den Berufsfeldern Technik, Holz, Gastronomie, Einzelhandel und Friseur. Neben der finanziellen Unterstützung bietet STILL in Zusammenarbeit mit der Produktionsschule auch Praktika, Betriebsbesichtigungen und sogar Lehrstellen an.

STILL unterstützt auch die Arbeit von Hanseatic Help e. V. und stellt der Hamburger Hilfsorganisation einen Hochhubwagen EXV zur Verfügung, der im Außenlager des Vereins in Hamburg Stellungen für tatkräftige Unterstützung sorgt. Denn die Ein- und Auslagerung und die Organisation der unzähligen Sachspenden, mit denen der Verein seit 2015 Menschen in Not unterstützt, stellt die engagierten Helferinnen und Helfer täglich vor große Herausforderungen. Rund 30.000 Artikel – vor allem Kleidung und Hygieneprodukte – verteilt Hanseatic Help wöchentlich an diejenigen, die sie am dringendsten benötigen.

Unterstützung bedürftiger Familien in Spanien

In einer Zeit, die aufgrund der Auswirkungen der Coronakrise von extremer Not geprägt war, war die Unterstützung von Unternehmen unerlässlich, um die dringend benötigte Arbeit der ehrenamtlichen Mitarbeiter der Banco de Alimentos de Madrid („Madrider Lebensmittelbank“, kurz BAM) zu ermöglichen. Sie war eine der ersten Organisationen, die auf die Notlage von hunderten gefährdeten Familien in Spanien reagierte. Um der Verknappung der Lebensmittelvorräte zu begegnen, startete sie die Aktion „Kilo COVID-19“ und konnte so 1.300 Tonnen Grundnahrungsmittel sammeln. STILL spendete mehrere elektrische Hubwagen und Stapler, um eine effiziente und sichere Verteilung zu gewährleisten. So konnte die BAM ihre Mission, den bedürftigsten Bevölkerungsgruppen in einer sehr schwierigen Zeit zu helfen, unvermindert fortsetzen.

Für diese Zusammenarbeit im Jahr 2020 erhielt STILL am 27. Oktober 2022 eine Auszeichnung der Fundación Banco de Alimentos de Madrid (FBAM), der Stiftung der BAM. Das Team von STILL ist sehr dankbar für diese Ehrung und empfindet aufrichtige Hochachtung für alle an diesem Tag ausgezeichneten Organisationen. Eine solche Zusammenarbeit ist von entscheidender Bedeutung für die gemeinsame Gestaltung der Gesellschaft, und deshalb ist STILL bemüht, Hilfeanfragen nach Möglichkeit zu unterstützen.

Katastrophenhilfe

Das verheerende Erdbeben vom 6. Februar 2023 konfrontierte Millionen von Menschen im türkisch-syrischen Grenzgebiet mit den Folgen einer Jahrhundertkatastrophe. Tausende Todesopfer sind zu beklagen und hunderttausende Menschen können weiterhin nicht in ihre Häuser zurück, weil diese einsturzgefährdet oder bereits eingestürzt sind. Wer sich solidarisch mit den Betroffenen vor Ort zeigen wollte, konnte sich zum Beispiel an der KION Erdbebenhilfe beteiligen und eine beliebige Anzahl von Gutzeit-Stunden benennen und über die Personalabteilung als Spende an das Deutsche Rote Kreuz (DRK) weiterleiten lassen. Das DRK war aktiv an der Rettung verschütteter Menschen sowie der Versorgung und Unterbringung von Betroffenen vor Ort beteiligt. Insgesamt hat die KION Erdbebenhilfe die beachtliche Spendensumme von knapp einer Viertelmillion Euro erreicht – die Solidarität von Mitarbeitenden aus aller Welt ist beeindruckend.

Ukraine-Krieg

Die russische Invasion in die Ukraine und das daraus resultierende Leid der ukrainischen Bevölkerung hat die Kolleginnen und Kollegen der polnischen Gesellschaft von STILL zutiefst berührt. Die Ukraine ist ein Nachbarland, dessen Sprache und Geschichte eng mit Polen verwandt sind. Deshalb war Polen das Hauptziel für Flüchtlinge, von denen mehr als vier Millionen über die Grenze kamen. Für STILL war es eine Selbstverständlichkeit, den Nachbarn in dieser schwierigen Zeit zu helfen. Die Priorität lag dabei auf der Beschaffung von Wohnraum, denn niemand möchte dauerhaft in einer Notunterkunft leben. Daher unterstützt die polnische Landesgesellschaft die Lena-Grochowska-Stiftung, die sich auf die Organisation von Unterkünften spezialisiert hat. Sechs Monate lang erhielt die Stiftung monatlich 50.000 Złoty, was etwa 10.500 Euro entspricht. Doch es ging nicht nur um Geld: Zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben spontan Flüchtlinge bei sich aufgenommen und leben teilweise bis heute mit ihnen zusammen.