



Nachhaltigkeitsbericht 2024

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 (in diesem Bericht „STILL“) 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

Dieser Nachhaltigkeitsbericht von STILL bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2024 vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024. Die Inhalte beziehen sich auf alle konsolidierten Unternehmen von STILL in der EMEA-Region (operative Struktur) mit Sitz in 18 Ländern, einschließlich der Werke sowie der Vertriebs- und Servicegesellschaften.

Als Teil der KION Group ist STILL im Geschäftsjahr 2024 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 doppelten Wesentlichkeitsanalyse ist die nichtfinanzielle Konzernerklärung Teil des Konzern-Nachhaltigkeitsberichts im [KION Group Geschäftsbericht 2024](#).

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



Darüber hinaus wurden die umfangreichen Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der Europäischen Union unter Anwendung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) auf freiwilliger Basis vollständig umgesetzt. Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht der KION Group ist erstmals ein integrierter Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts im Geschäftsbericht und wurde einer freiwilligen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Der Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ist über den [KION Group Geschäftsbericht 2024](#) zugänglich.

Erfassung von Daten und Informationen

Die in diesem Bericht enthaltenen einheitlichen Kenngrößen (KPIs) wurden grundsätzlich über 34 Berichtseinheiten erfasst. Dabei wurden die Daten für sechs Produktions- und Verwaltungsstandorte – sogenannte Werke – einzeln erhoben, während 28 Berichtspunkte für Vertriebs- und Servicegesellschaften teilweise Daten von mehreren Standorten 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 in diesem Bericht enthaltenen Kennzahlen darstellt, wird unternehmensweit durch interne Berichtssysteme sichergestellt.

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 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 2024](#).

Ziele und Kennzahlen

Ziele und Kennzahlen



Auswahl der nachhaltigkeitsrelevanten Kennzahlen

Alle Kennzahlen und Daten finden Sie in den jeweiligen Kapiteln.

Umwelt	2024	2023	2022
ISO-14001-Zertifizierungsquote ¹	92 %	91 %	89 %
Energieeinsatz	673.072 GJ	704.729 GJ	689.477 GJ
Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) ²	36.210 t CO ₂ e	38.298 t CO ₂ e	37.293 t CO ₂ e
Treibhausgasemissionen (Scope 3.3) ²	10.609 t CO ₂ e	10.405 t CO ₂ e	10.038 t CO ₂ e
Wasserentnahme	118.314 m ³	121.130 m ³	117.979 m ³
Abfallaufkommen	27.532 t	26.074 t	25.245 t

Beschäftigte	2024	2023	2022
Anteil weiblicher Beschäftigter	15 %	14 %	14 %
ISO-45001-Zertifizierungsquote ¹	92 %	91 %	89 %
LTI (Lost Time Injuries) ³	140	141	168
Unfallhäufigkeitsrate ⁴	9,0	9,6	12,3

[1] Oder äquivalente Standards, bezogen auf alle Standorte

[2] Scope 1 und 2 marktbasiert, Scope 3.3 standortbasiert

[3] Anzahl berichteter Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten von einem vollen Arbeitstag oder mehr

[4] Unfallhäufigkeitsrate entspricht der Anzahl der Arbeitsunfälle der aktiven Belegschaft mit einer Ausfallzeit (≥ 1 Arbeitstag) im Verhältnis zu den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden; jeweils im Berichtszeitraum und normiert auf eine Million Arbeitsstunden

Führende Ziele

Die Nachhaltigkeitsziele von 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 ¹ um 5 % pro Jahr (bezogen auf das jährliche obere Limit; langfristig: keine Arbeitsunfälle)	jährlich
		100 %-Zertifizierungsquote nach ISO 45001 ² (alle Standorte)	2024
		KION HSE Assessment: durchschnittliche Erfüllungsquote des KION HSE Standards von 100 % (alle Standorte)	2027
	Talent	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit auf einen Engagement Score von mindestens 75 und eine Teilnahmequote von mindestens 80 %, gemessen durch eine jährliche weltweite Mitarbeiterbefragung	2026
		Keine Fälle von Nichteinhaltung der KION Group Mindestbeschäftigungsstandards	laufend
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 ³ auf 92 %	2027
		Erhöhung der Anzahl an Produkten mit verfügbarer Ökobilanz	laufend
		Erhöhung der Anzahl an Produkten mit Cradle-to-Cradle-Zertifizierung	laufend
	Product and solution safety	Überprüfung des Handlungsfelds	

Processes	Climate and energy	Absolute Reduzierung der THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3) in Tonnen CO ₂ e ⁴ im Vergleich zum Basisjahr 2021:	
		– Near-term Scope 1 und 2 um 4,7 % pro Jahr (linear) Scope 3 um 2,8 % pro Jahr (linear)	2030
		– Long-term Netto-Null-THG-Emissionen (Net Zero) Scope 1, 2 und 3 um 100 %	Net Zero bis 2050
		Erhöhung des Anteils der Nutzung von erneuerbaren Energien ⁵ im eigenen Betrieb	laufend
		Senkung der Energieintensität ⁶ im eigenen Betrieb	laufend
		100 %-Zertifizierungsquote nach ISO 14001 ² (alle Standorte)	2024
	Circularity	Erhöhung der Quote an verwerteten Abfällen im eigenen Betrieb auf ≥ 85 %	2030
	Supply Chain	Erhöhung des Anteils der jährlichen Ausgaben von Tier-1-Direktlieferanten der Kategorie A mit geringem ESG-Risiko ⁷	laufend
	Sustainable governance	EcoVadis-Bewertung Platin für die KION Group und ausgewählte bewertete Tochtergesellschaften	2027
		S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) Ergebnis der KION Group ≥ 70 Punkte	2027

[1] Unfallhäufigkeitsrate entspricht der Anzahl der Arbeitsunfälle der aktiven Belegschaft mit einer Ausfallzeit (≥ 1 Arbeitstag) im Verhältnis zu den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden; jeweils im Berichtszeitraum und normiert auf eine Million Arbeitsstunden

[2] ISO 45001, ISO 14001 oder gleichwertige Standards. Gemäß ursprünglich festgelegter Zieldefinition werden bei der Ermittlung ausgewählte Standorte, die in den beiden vorangegangenen Berichtszeiträumen neu eröffnet oder erworben wurden oder anderen im Voraus festgelegten Kriterien entsprechen, nicht berücksichtigt

[3] Anteil der elektrisch betriebenen Produkte im Segment ITS, gemessen an der Anzahl bestellter Stückzahlen (Auftragseingang) im Neugeschäft. Quelle: World Industrial Truck Statistics (WITS)/Fédération Européenne de la Manutention (FEM)

[4] Gemäß GHG Protocol und dem Ansatz operativer Kontrolle; Klassifizierung von Operating-Lease-Verträgen in der Kategorie 3.11 („Nutzung der verkauften Produkte“)

[5] Gemäß GHG Protocol und dem Ansatz operativer Kontrolle; Klassifizierung von Operating-Lease-Verträgen außerhalb der eigenen Betriebstätigkeiten; eingekaufte Energien aus erneuerbaren Quellen ohne Konkretisierung in den Verträgen, bei denen die zugrunde gelegten Bezugsquellen bekannt sind (z. B. aus Residualmischen für Strom) wird einbezogen

[6] Gemäß GHG Protocol und dem Ansatz operativer Kontrolle; Klassifizierung von Operating-Lease-Verträgen außerhalb der eigenen Betriebstätigkeiten; umfasst Energieverbrauch und Umsatzerlöse der KION Group ohne Einschränkung auf Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren

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

Nachhaltigkeits- strategie und Management

Nachhaltigkeitsstrategie und Management



Die KION Group verfolgt einen systematischen, konzernweiten Ansatz zur Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie. Dabei ist die Verankerung von Nachhaltigkeit in der neuen Konzernstrategie „Playing to Win“ von zentraler Bedeutung, da sie nicht nur profitables Wachstum sichert, sondern auch die Verantwortungsübernahme für Belegschaft, Umwelt und Gesellschaft stärkt.

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

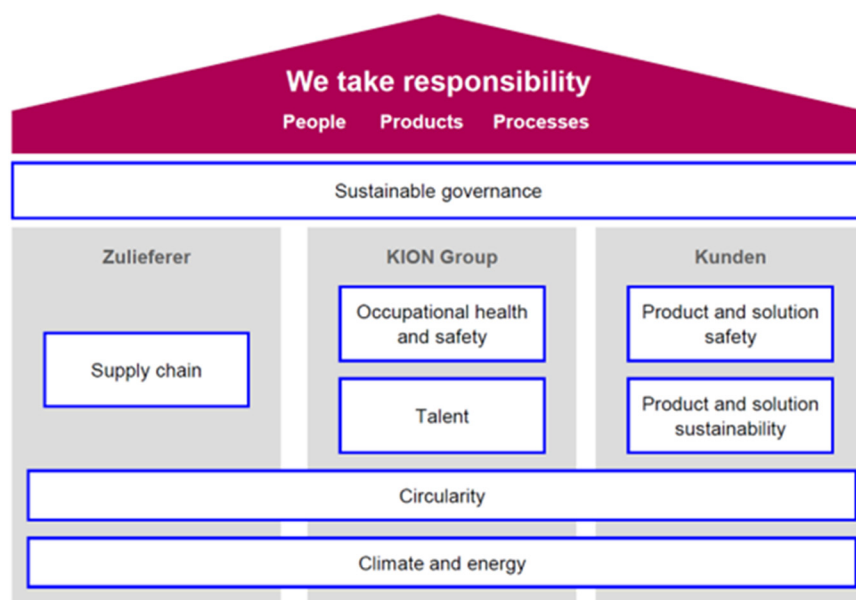
Die Ausrichtung der Nachhaltigkeitsaktivitäten von STILL orientiert sich an den Ergebnissen der „doppelten Wesentlichkeitsanalyse“ (DMA/Double Materiality Analysis) der KION Group, die im Jahr 2023 durchgeführt und 2024 abgeschlossen wurde. Die DMA dient der Identifikation und Bewertung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs/Impacts, Risks, Opportunities) gegenüber unwesentlichen IROs.

Zur Ermittlung der IROs wurden diverse Nachhaltigkeitsaspekte aus internen sowie externen Analysen in der DMA abgedeckt und verschiedene relevante Stakeholdergruppen direkt und indirekt einbezogen. Die Bewertung erfolgt nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit gemäß der CSRD unter Anwendung der ESRS. Dabei wurden sowohl die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der KION Group (Inside-out) als auch die finanziellen Risiken und Chancen für die Geschäftstätigkeit (Outside-in) untersucht und bewertet.

Die wesentlichen IROs in den ESRS-Themen „Klimawandel“, „Umweltverschmutzung“, „Wasser- und Meeresressourcen“, „Kreislaufwirtschaft“, „Eigene Belegschaft“, „Beschäftigte in der Wertschöpfungskette“ und „Unternehmensführung“ werden überwiegend durch die strategischen Zielsetzungen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie der KION Group gesteuert oder sind in den Programmen der acht Handlungsfelder für Nachhaltigkeit auf anderer Ebene verortet. Wesentliche Ergebnisse und neu identifizierte, zusätzliche spezifische Themenfelder werden bei der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Festlegung von Zielen in die Betrachtung einbezogen.

Eine detaillierte Übersicht der themenspezifischen ESRS für die KION Group auf Basis der durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse ist dem [Konzern-Nachhaltigkeitsbericht](#) im [KION Group Geschäftsbericht 2024](#) zu entnehmen.

Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie



STILL folgt bei der operativen Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie dem systematischen Ansatz der KION Group. 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 Nachhaltigkeitsstrategie der KION Group und der Wesentlichkeitsanalyse verfolgt STILL in diesen Handlungsfeldern konkrete Programme mit Zielen, Maßnahmen und Monitoring, um die Erwartungen seiner Stakeholder sowie politische und gesetzliche Vorgaben zu erfüllen.

Die konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie wird stetig und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse weiterentwickelt. Dies umfasst die Definition beziehungsweise die Konkretisierung von Zielen, den Abgleich mit externen Anforderungen sowie die Abstimmung mit internen Stakeholdern auf Konzernebene und innerhalb der Operating Units. Die strategischen Zielsetzungen, die STILL als Teil der KION Group verfolgt, sind unter „Führende Ziele“ zu finden.

Für jedes der acht Handlungsfelder wurden konkrete strategische und quantitativ messbare Nachhaltigkeitsziele sowie die wichtigsten Hebel und relevante KPIs definiert. Diese werden durch umfassende Maßnahmenprogramme weiter detailliert und umgesetzt (mehr dazu im Konzern-Nachhaltigkeitsbericht im **KION Group Geschäftsbericht 2024**). Die Überarbeitung der einzelnen Ziele, die weitere Untergliederung und die entsprechenden Maßnahmen werden regelmäßig überprüft.

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

Unternehmen

STILL ist ein führender Anbieter von innerbetrieblichen Logistiklösungen. Das Portfolio umfasst Gabelstapler, Lagertechnik, vernetzte Systeme und Dienstleistungen. Zu den Markenzeichen des 1920 von Hans Still gegründeten Unternehmens zählen passgenaue kundenspezifische Lösungen mit einem exzellenten Service. STILL hat sich das Ziel gesetzt, die Intralogistik „smart“ zu machen. Zu diesem Zweck werden intelligente Lösungen entwickelt, um die Abläufe in der Lagerwirtschaft reibungsloser und effizienter zu gestalten. Damit wird die Gesundheit der im Unternehmen tätigen Menschen besser geschützt und zugleich werden höchste Nachhaltigkeitsstandards erfüllt. Daher forciert STILL neue Lösungen für die E-Mobilität und Automatisierung – vom Flotten- und Energiemanagement bis hin zur Zirkularität, also der konsequenten Schonung von Ressourcen und der Wiederverwertung eingesetzter Materialien. STILL ist der smarte und zuverlässige Partner für Intralogistik. Um jedem Kunden individuell auf ihn zugeschnittene passgenaue Lösungen anbieten zu können, bietet STILL ein breites Portfolio an Fahrzeugen, Systemen und Beratungsleistungen an.

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

Nachhaltigkeitsorganisation

Seit 2023 verantwortet die Chief People & Sustainability Officer (CPSO) innerhalb des Vorstands der KION GROUP AG den Bereich Personal sowie den Themenkomplex Nachhaltigkeit, einschließlich Arbeitssicherheit und Gesundheit. In dieser Rolle liegt ihre Verantwortung unter anderem darin, die Entwicklung und Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie in Übereinstimmung mit den Zielen des Unternehmens sicherzustellen. Sie führt zudem den Vorsitz im Nachhaltigkeitsrat (Sustainability Council), dem auch die Verantwortlichen für die acht Handlungsfelder, die Nachhaltigkeitskoordinatoren der Operating Units und Funktionen sowie Mitglieder des zentralen Nachhaltigkeitsmanagements (Corporate Sustainability) angehören. Im Nachhaltigkeitsrat ist STILL als Teil der Operating Unit KION ITS EMEA entsprechend vertreten.

Die Fortschritte werden regelmäßig von den Nachhaltigkeitskoordinatoren der Operating Units, den Handlungsfeldverantwortlichen, dem zentralen Nachhaltigkeitsmanagement und speziellen Gremien (Komitees) überprüft. Die Fortschrittsberichte für die einzelnen Regionen und Funktionen werden an das übergeordnete zentrale Nachhaltigkeitsmanagement (Corporate Sustainability) und den Nachhaltigkeitsrat (Sustainability Council) berichtet sowie in den Vorstandssitzungen als Teil der konzernweiten Strategieentwicklung und -umsetzung der KION Group erörtert. Der Vorstand der KION GROUP AG bindet den Aufsichtsrat und insbesondere dessen Prüfungsausschuss bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ein. Der Aufsichtsrat überwacht den Vorstand in Bezug auf die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und steht ihm beratend zur Seite.

Initiativen

Im Jahr 2023 hat sich die KION Group den Zielen der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet und auf dieser Basis das langfristige Klimaziel formuliert, vor dem Jahr 2050 Netto-Null-Treibhausgasemissionen entlang ihrer Wertschöpfungskette zu erreichen. Für 2030 werden bedeutende Zwischenziele angestrebt (siehe Ziele im Konzern-Nachhaltigkeitsbericht des **KION Group Geschäftsberichts 2024**). STILL übernimmt damit einen grundlegenden methodischen Rahmen und bekennt sich zum Ziel des Pariser Übereinkommens der Klimakonferenz der Vereinten Nationen in Paris im Jahr 2015, die globale Erwärmung auf 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Die Ziele des Klimamanagements wurden von der SBTi im Jahr 2024 formell gewürdigt. Die Selbstverpflichtung der KION Group im Rahmen der SBTi ist unter www.sciencebasedtargets.org/target-dashboard öffentlich einsehbar und wird zudem intern an die eigenen Mitarbeitenden sowie an Kunden und Lieferanten kommuniziert.

Seit 2012 wird STILL durch den unabhängigen Dienstleister **EcoVadis** als Lieferant regelmäßig hinsichtlich der Unternehmensverantwortung geprüft und zertifiziert. Nach den bereits sehr guten „Gold“-Bewertungen der vergangenen Jahre zeichnete die international anerkannte Ratingagentur EcoVadis STILL im Jahr 2024 zum dritten Mal in Folge mit dem Nachhaltigkeitszertifikat in Platin aus – dem höchsten Bewertungslevel. Nur ein Prozent aller evaluierten Unternehmen hat ein vergleichbar herausragendes Ergebnis erreicht. STILL erhielt in allen vier Nachhaltigkeitsbereichen überdurchschnittlich gute Werte. Insbesondere in den Kategorien „Umweltmanagement“ und „Arbeits- und Menschenrechte“ attestiert EcoVadis STILL Bestnoten mit knapp doppelt so vielen Punkten wie der Durchschnitt aller untersuchten Unternehmen. Aber auch in den Bewertungsfeldern „Ethik“ sowie „nachhaltige Beschaffung“ schnitt STILL sehr gut ab. Das der Überprüfung zugrunde liegende 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** – eines Netzwerks 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 sowie der Kunden, der Mitarbeitenden 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 gesetz- 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. Der Teilbereich Antikorruption hat 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.

Wie schon in den Vorjahren wurde 2024 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 Antidiskriminierung, Hinweisgeberschutz und die Pflege einer sogenannten Speak-up-Kultur – einer Unternehmenskultur, in der Fragen und Bedenken offen zur Sprache gebracht werden können – 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

2024	2023	2022
0	0	0

Viele Meldewege

Tatsächliche oder vermutete Verstöße können persönlich, per Telefon, Post, E-Mail oder über ein Webformular gemeldet werden. Alle Beschäftigte der KION Group – ebenso wie externe Stakeholder – haben rund um die Uhr die Möglichkeit, über ein Onlineformular und eine Hotline mögliche Compliance-Verstöße zu melden – auf Wunsch auch anonym. Das Hinweisgebersystem besteht weltweit, ist aber so gut wie möglich an die lokalen Gegebenheiten angepasst. Das integrierte Fallmanagementsystem ist darauf ausgelegt, sicherzustellen, dass alle eingehenden Hinweise geprüft werden und jeder einzelne Fall systematisch und im Einklang mit den Bestimmungen der EU-Hinweisgeberrichtlinie bearbeitet wird. Das System garantiert Vertraulichkeit und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen.

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

Mit dem Compliance Committee von STILL in Deutschland steht den Beschäftigten eine weitere unabhängige und vertrauensvolle Beratungs- und Meldestelle zur Verfügung. Wer Diskriminierung oder Belästigung erfährt oder beobachtet, kann sich an seine zuständige Stelle wenden – und zwar absolut vertraulich. Ähnliche Stellen gibt es entsprechend den nationalen Regularien EMEA-weit. In allen Ländern, in denen STILL tätig ist, können die sogenannten Compliance Representatives jederzeit angesprochen werden.

Um die Nutzung des Hinweisgebersystems zu fördern, wird die Belegschaft über das Intranet sowie im Rahmen verpflichtender Compliance-Schulungen kontinuierlich über die verschiedenen Meldekanäle informiert.

Sämtliche gemeldeten Verdachtsfälle werden systematisch geprüft und festgestellte Verstöße mithilfe wirksamer Kontrollmaßnahmen untersucht, beispielsweise 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.

Anzahl der Meldungen im Zusammenhang mit dem Whistleblower-Verfahren

2024	2023	2022
32	30	27

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 umfassend über alle Fragen im Bereich Compliance informiert ist 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 per E-Learning oder für Beschäftigte ohne PC als Arbeitsmittel im Rahmen einer Präsenzs Schulung. Darüber hinaus erhalten Beschäftigte mit Compliance-kritischen Aufgaben, beispielsweise aus den Bereichen Vertrieb und Einkauf, regelmäßig zielgerichtete Live-Schulungen.

Durchgeführte Schulungen zu Fragen der Unternehmensethik

Präsenzs Schulungen (KION Group Code of Compliance, Antikorruption, Antidiskriminierung, Interessenkonflikte, Hinweisgeberschutz, Speak-up-Kultur)

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 Geldwäsche 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
E-Learning: Einfluss von unbewussten Vorurteilen am Arbeitsplatz
E-Learning: Speaking up – wir hören zu

Ziel ist es, alle Beschäftigten der KION Group regelmäßig zu den wichtigsten Themen (Antikorruption, Vermeidung von Interessenskonflikten, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Antigeldwäsche, Hinweisgeberschutz, Datenschutz, IT-Sicherheit und Menschenrechte) zu schulen. Änderungen bei der Gesetzgebung oder bei internen Regelungen fließen ebenso in die Schulungen ein wie weiterführende Erkenntnisse aus dem Compliance-Management-System. Im Jahr 2024 wurde eine Präsenzschkulungskampagne für Beschäftigte ohne PC-Zugang zu den Themen Antidiskriminierung und Nutzung der Hinweisgeberkanäle ausgerollt. Zusätzlich wurden die Compliance-Kenntnisse der Beschäftigten mit Compliance-kritischen Aufgaben (Führungskräfte, Vertrieb, Einkauf) in Live-Schulungen aufgefrischt.

Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Fragen der Unternehmensethik geschult wurde

2024	2023	2022
91 %	79 %	100 %

Compliance-Prüfung von Geschäftspartnern

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

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

Prozentsatz der risikobehafteten Geschäftspartner, die einem Due-Diligence-Prozess im Hinblick auf Korruption unterliegen

2024	2023	2022
100 %	100 %	100 %

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, Cybersicherheits- und Menschenrechtsrisiken erhoben. Laufend neu auftretende 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 Korruptionswahrnehmungsindex für das jeweilige Land, die Größe und Struktur der Einkaufs- oder Vertriebsorganisation vor Ort sowie die Kontakte zu Amtsträgern eine wesentliche Rolle. Für alle Tochtergesellschaften von STILL ist die Analyse bereits abgeschlossen. Dabei zeigten sich weiterhin keine erheblichen Compliance-Risiken.

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

2024	2023	2022
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 Informationssicherheitsleitlinie der KION Group 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.

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

Die Zahl der Angriffe auf die globale IT-Infrastruktur von Unternehmen hat durch organisierte Kriminalität und Wirtschaftsspionage deutlich zugenommen. Verschiedene technische und organisatorische Maßnahmen wurden mit dem Ziel implementiert, die Daten der KION Group vor unberechtigtem Zugriff, Missbrauch und Verlust zu schützen. Dazu gehört eine kontinuierliche Überprüfung auf Schwachstellen in der gesamten Infrastruktur für IT und operative Technologie. Darüber hinaus tragen regelmäßige Schulungen zur IT-Sicherheit, globale Anti-Phishing-Kampagnen, eine monatliche Videoserie im Social Intranet und Anweisungen zur Sicherung der IT-Infrastruktur zur IT-Sicherheit bei.

Informationssicherheits-Managementsystem

Das Managementsystem der KION Group für Informationssicherheit (ISMS/Information Security Management System), soll sicherstellen, 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.

Die Unternehmensbereiche der KION Group, von denen die cloudbasierten Flottenmanagementsysteme entwickelt und betrieben werden, sind nach ISO 27001 zertifiziert. Bei STILL betrifft das die STILL GmbH in Hamburg. Das KION Group Headquarter in Frankfurt am Main, das STILL Stammhaus inklusive Produktion in Hamburg und die STILL Niederlassungen in Hamburg, Berlin und Hannover sind gemäß dem TISAX¹-Standard zertifiziert. Bei den TISAX-Audits wurde jeweils direkt im ersten Assessment ein hoher Reifegrad bestätigt und ein TISAX-Label ohne Auflagen wurde erteilt. Im Rahmen der Bewertung mussten dem Prüfer rund 200 verschiedene Nachweise vorgelegt werden, zum Beispiel Informationssicherheitsstandards, Standardarbeitsanweisungen, Sicherheitskonzepte, KPIs.

Zur Vorbereitung auf die NIS-2-Richtlinie (Network and Information Security Directive 2) werden aktuell weitere Standorte in den Anwendungsbereich des ISMS aufgenommen. Zudem liegt der Schwerpunkt nun auch auf der Aufrechterhaltung des etablierten hohen Niveaus der Informationssicherheit und auf der reibungslosen Funktion der Bausteine des Systems im Tagesgeschäft. Dies umfasst unter anderem regelmäßige interne Audits und Überprüfungen, das Informationssicherheits-Risikomanagement, die Planung und Umsetzung von Verbesserungen sowie weitere Maßnahmen.

Anzahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle

2024	2023	2022
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 Grundsätze für Diversität 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.

Für die gesamte Unternehmensgruppe wurden Mindeststandards für die Beschäftigung definiert, die auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO/International Labour Organization) basieren. Sie gewährleisten die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Sie schreiben das Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit vor und verbieten Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Sie stehen auch 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 den nationalen Branchenstandards entspricht und in jedem Fall ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet. Wie in den Vorjahren wurden auch 2024 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

Im Jahr 2024 wurde STILL erneut von der Fair Company Initiative ausgezeichnet. Die größte und bekannteste Arbeitgeberinitiative Deutschlands setzt sich nachhaltig für eine faire Arbeitswelt ein und richtet sich gezielt an Berufseinsteiger und Young Professionals. Seit 2004 zeichnet sie jährlich Unternehmen aus, die jungen Menschen faire Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven bieten.

Für ihren 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 für die Jahre 2022 bis 2024 gültige Siegel „Unternehmen mit ausgezeichnetem Engagement in der beruflichen Orientierung“ erhalten.

Vergütung und zusätzliche Leistungen

STILL weiß um den Wert seiner Mitarbeitenden für den Erfolg des Unternehmens. Sie sind im wahrsten Sinne des Wortes erfolgsentscheidend. Der STILL Teamgeist ist etwas ganz Besonderes 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 von gegenseitigem Respekt und Toleranz geprägt ist. Dieses Werteverständnis ist nicht nur tief in der Unternehmenskultur verankert, sondern wird im Alltag auch aktiv gelebt.

Die gesamte Belegschaft erhält eine markt- und leistungsgerechte Vergütung, deren Höhe jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst wird, 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. Je nach 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

2024	2023	2022
87 %	86 %	84 %

Darüber hinaus bietet der Konzern seinen Mitarbeitenden als freiwillige Leistung einen Jahresbonus an. Dessen Höhe hängt von verschiedenen Faktoren ab, unter anderem von der jeweiligen Tarifuordnung und der Zielerreichung des Geschäftsbereichs.

In Deutschland haben Eltern, die gerade Nachwuchs bekommen haben, 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 T-Zug (ein tarifliches Zusatzgeld) besteht bei STILL darüber hinaus die Möglichkeit, zusätzliche freie Tage für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Familienangehörigen 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.

Zudem hat STILL zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf 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 fortgeführt, das bei STILL mit der ersten Bedarfsabfrage zur Modernisierung eines Gebäudes in Hamburg in die Umsetzungsphase eintrat. Hier entstehen in den nächsten Jahren bis voraussichtlich Mitte 2026 neuartige Raumkonzepte für inspirierende Zusammenarbeit. Ziel ist eine moderne Arbeitsumgebung, die den jeweiligen betrieblichen Anforderungen gerecht wird. Das reicht vom konzentrierten individuellen 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 somit 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. Zudem werden Trainings zu körperlichen Eigenübungen und deren Anwendung im Alltag angeboten. 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. Im Intranet steht zu derartigen Themen eine „Stressless“-Toolbox mit digitalen Angeboten zur Verfügung.

Um die psychische Belastung der Mitarbeitenden besser einschätzen zu können, hat STILL zudem einen Prozess zur Analyse psychischer Belastungen etabliert, mit dem Belastungsmerkmale wie Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und emotionale Erschöpfung beurteilt werden. Im Jahr 2023 wurde für STILL in Deutschland die externe Mitarbeitendenberatung EAP eingeführt. Mitarbeitende können sich per Telefon, Video oder persönlich durch externe Experten unter anderem zu den Themen Arbeit & Beruf, Familie & Partnerschaft und Körper & Seele beraten lassen. Im STILL Werk in Hamburg werden Physiotherapien zur Sofortbehandlung und Prävention angeboten. Es findet eine Ergonomieberatung für Büro- und Produktionsarbeitsplätze (mit innovativen digitalen Analyseverfahren, zum Beispiel ISA: intelligenter Sitzassistent) statt. Weiterhin werden kostenlose Gripeschutzimpfungen angeboten. Zudem wurden im Jahr 2023 alle Führungskräfte des Werks Hamburg zum Führen von Fürsorgegesprächen bei der Rückkehr von Beschäftigten aus krankheitsbedingter Abwesenheit geschult.

Gemäß Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) bietet STILL allen Beschäftigten in regelmäßigen Abständen von etwa drei Jahren arbeitsmedizinische Vorsorge an. Die Teilnahme an Angebots- oder Wunschvorsorge ist zeitlich nicht an dieses Angebot gebunden und freiwillig. Zudem wird eine Pflichtvorsorge veranlasst, wenn sie laut Gefährdungsbeurteilung – zum Beispiel bei ständigem Arbeiten in ausgewiesenen Lärmbereichen oder beim Umgang mit bestimmten Gefahrstoffen – erforderlich ist. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte unterstützen bei der Identifikation dieser Anlässe.

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

Über den Nothilfe Hans STILL e. V. haben sämtliche Belegschaftsmitglieder – auch Familienmitglieder – die Möglichkeit, einen Zuschuss zu unterschiedlichen Versorgungsleistungen wie Zahnersatz, Brille, Hörgerät, Grabstein sowie zu spezifischen medizinischen Behandlungen zu beantragen.

Transparenz

Als global agierende Unternehmensgruppe berücksichtigt die KION Group in ihren Arbeitsbedingungen die regionale Vielfalt. Gleichzeitig bekennt sich die Gruppe zu verbindlichen Standards, die ihre soziale Verantwortung gegenüber allen Beschäftigten zum Ausdruck bringen. Diese Grundsätze sind – genau wie ihre Umsetzung und Überprüfung sowie die Verantwortlichkeiten – in der International Minimum Employment Standards (MES) Policy der KION Group festgehalten. Die Richtlinie gilt in allen konsolidierten Gesellschaften der KION Group und steht in neun Sprachen zur Verfügung.

Ebenso wie der KION Group Code of Compliance deklariert die MES Policy, 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 Nordmetall. Die Eingruppierung orientiert sich an den Anforderungen aller übertragenen Arbeitsaufgaben 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 die ihre Tätigkeit einzugruppieren wäre.

Feedback

Üblicherweise erhalten Mitarbeitende im Arbeitsverhältnis Feedback zu ihrem beruflichen Handeln in erster Linie von ihrem Vorgesetzten. Als Bestandteil des OCTR-Prozesses (Organization Capability Talent Review) gibt das jährliche Mitarbeitergespräch einen formalen Rahmen hierfür vor. Unterjährig besteht im Rahmen des Mid Year Checks die Möglichkeit, die im Mitarbeitergespräch besprochenen Ziele und Maßnahmen anzupassen. So wird ein kontinuierlicher Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften gewährleistet.

Prozentsatz aller Standorte der Beschäftigten, die regelmäßig Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilungen erhalten haben

2024	2023	2022
93 %	95 %	95 %

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 strategischen 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.

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

2024	2023	2022
59 %	59 %	61 %

Die halbjährlich stattfindenden Campfire-Treffen bieten darüber hinaus 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 zudem die weltweite Mitarbeiterbefragung KION Pulse durch. Insgesamt haben im Jahr 2024 83 Prozent aller Mitarbeitenden die Gelegenheit genutzt, ihr Feedback zu geben. Die Ergebnisse tragen dazu bei, die richtigen Maßnahmen zu ergreifen, um das Engagement und die Motivation der Belegschaft 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 70 Auszubildende und dual Studierende ihre Laufbahn bei STILL. Derzeit werden mehr als 240 junge Talente in 15 kaufmännischen und gewerblichen Berufen 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. Dementsprechend liegt die Übernahmequote bei mehr als 90 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

2024	2023	2022
100 %	100 %	100 %

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

Voraussetzung für die individuelle Entwicklung von Talenten ist deren Identifikation sowie die Bewertung individueller Entwicklungsbedarfe und -potenziale. Auf Basis des OCTR-Prozesses werden Talente bei der KION Group in Deutschland im Rahmen von Talentkonferenzen strukturiert erfasst und auf dieser Basis für passende Entwicklungsprogramme nominiert. Dazu zählen EXPLORE, MOVE, Talent Pool, das KION Transition to Management Program und das Women's Mentoring Program. Im Dezember 2023 startete zudem das „Operations-Entwicklungsprogramm“ LeadUp. Es dient der proaktiven Nachfolgeplanung und zielt darauf ab, leistungsfähige Nachfolgerinnen und Nachfolger für Führungsaufgaben im operativen Bereich aufzubauen. Ein standardisiertes Qualifizierungskonzept sorgt für eine Auswahl der Teilnehmenden nach klaren Kriterien und sieht umfassende Qualifizierungsmaßnahmen vor.

Neben den Programmen bei der KION Group Deutschland steht den Mitarbeitenden und Führungskräften ein Schulungsangebot zur Verfügung, das in Rücksprache mit der jeweiligen Führungskraft genutzt werden kann. Das Angebot zeichnet sich durch interaktive, praxisnahe Formate aus, die den Transfer in den Arbeitsalltag erleichtern und Raum für Austausch, Reflexion und individuelles Wachstum bieten. Damit schaffen sie die Grundlage für erfolgreiches, selbstbewusstes und zukunftsorientiertes Arbeiten.

Diesem Anspruch wird auch die Einführung von LinkedIn Learning im Jahr 2024 gerecht, auf das alle Mitarbeitenden der KION Group weltweit Zugriff haben. LinkedIn Learning bietet eine umfangreiche Bibliothek an Online-Kursen, die von Fachexperten erstellt wurden, und unterstützt den Ansatz des zeit- und ortsunabhängigen Lernens. Für die angebotenen Sprachtrainings gilt das gleiche Prinzip. Hier können die Mitarbeitenden entsprechend ihrer persönlichen Situation zwischen Gruppensprachkursen, 1:1-Sprach-Coaching oder selbstgesteuertem Lernen wählen.

Diversität

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion sind wesentliche Bestandteile der Personalarbeit bei STILL. Jede Person verdient die gleichen Chancen, um ihr Potenzial zu entfalten und sich beruflich weiterzuentwickeln. Wichtig ist, die Würde aller Menschen zu respektieren und die Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Sexualität, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit, Alter, kulturellem Hintergrund oder anderen Merkmalen wertzuschätzen. 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. Dies steht im Einklang mit den Werten „Mut“, „Integrität“ und „Zusammenarbeit“, die zentral für ein ethisches Handeln in der gesamten Unternehmensgruppe sind.

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

Vorfälle von Diskriminierung insgesamt

2024	2023	2022
0	0	0

Sensibilisierungsmonat

Das Diversity & Inclusion Council verfolgt als funktionsübergreifendes Gremium der KION Group mit Führungskräften aus allen Gesellschaften das Ziel, nachhaltige Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Integration und Gleichberechtigung zu definieren, umzusetzen und den Erfolg der Maßnahmen zu überprüfen. Eine seiner ersten Aktionen war der Sensibilisierungsmonat für Vielfalt und Integration (Diversity & Inclusion (D&I) Awareness Month). Dabei geht es einen Monat insbesondere 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. Aus diesem Grund ist STILL auf Messen, in Schulen und bei Ausbildungstagen präsent, um die Attraktivität von industriellen und technischen Berufen zu vermitteln und das Tabu zu brechen, dass diese Positionen überwiegend von Männern besetzt werden sollten. So nahm STILL 2024 an der „Mädchenwirtschaft“, einer praktischen Ausbildungsmesse zur Begeisterung von Mädchen für technisch-gewerbliche Berufskarrieren in Hamburg, teil. Und im Jahr 2025 werden acht junge Frauen ihre Ausbildung in technisch-gewerblichen Berufsbildern am Standort Hamburg aufnehmen.

Bei der Suche nach Auszubildenden ist es für STILL ein wichtiger Baustein, den MINT-Bereich als attraktives Berufsfeld für Mädchen und junge Frauen ins Bewusstsein zu rücken. Daher werden regelmäßig Stärkenseminare für Mädchen der Klassenstufen 7 bis 12 angeboten. Die Teilnehmerinnen haben dabei die Gelegenheit, in kleinen Gruppen Lösungen und Erfolge bei den gestellten Aufgaben zu erzielen – verbunden mit persönlichem ermutigendem Feedback. Ganz nebenbei erfahren die Mädchen dabei auch, welche Berufe sowie Ausbildungs- und Studienwege es im technischen Bereich gibt. Immer dabei sind die Ausbildungsleitenden, Auszubildenden und dual Studierenden, die den Austausch auf Augenhöhe ermöglichen.

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

Anteil weiblicher Beschäftigter

2024	2023	2022
15 %	14 %	14 %

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 dem Hamburger Unternehmen 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 sonst ungenutzt bleiben würden.

Menschenrechte

Seit 2014 hat die KION Group in ihrer International Minimum Employment Standards (MES) Policy Mindeststandards für die Beschäftigung festgelegt, die unter anderem die Inhalte der allgemein anerkannten Menschenrechte und der ILO-Kernarbeitsnormen (International Labour Organization) in allen Arbeitsverhältnissen verankern. Es gilt, das eigene Handeln zu hinterfragen, potenzielle Risiken für die Mitarbeitenden zu identifizieren und die Einhaltung der von der KION Group selbst festgelegten Standards zu überwachen. Diese Kontrolle erfolgt mithilfe verschiedener aktiver und passiver Instrumente, wie zum Beispiel 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 innerhalb und außerhalb des Unternehmens sind aufgerufen, alle Fragen im Zusammenhang mit Compliance oder Verstößen gegen das Compliance-System, einschließlich Kinderarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel, zu melden. 2024 fand außerdem ein verpflichtendes E-Learning für alle Mitarbeitenden von STILL weltweit statt. Dabei wurden insbesondere die Themen „Gesundheit und Arbeitsschutz“, „Angemessene Entlohnung“, „Deutsches Lieferkettengesetz“ und „Meldung von Verstößen“ behandelt.

Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit

2024	2023	2022
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 junger Beschäftigter verfügt STILL über entsprechende Ausbildungs- und Arbeitsschutzabteilungen.

Mitarbeitende im schulpflichtigen Alter

2024	2023	2022
0	0	0

In den Mindeststandards für die Beschäftigung bei der KION Group 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 2024 eine Menschenrechtsüberprüfung durchgeführt.

Gesundheit und Sicherheit

Gesundheit und Sicherheit



Gesundheit und Sicherheit

Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz hat sich STILL ehrgeizige Ziele gesteckt. Ein wesentliches Nachhaltigkeitsziel im Rahmen der Unternehmensstrategie ist die Reduzierung der Zahl der Arbeitsunfälle. Grundlage dafür ist das integrierte Managementsystem für Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, das 2013 bei STILL etabliert und zertifiziert wurde. Um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden und notwendige Maßnahmen effizient umzusetzen, wurden in den vergangenen Jahren zusätzliche Stellen geschaffen, die mit qualifiziertem Fachpersonal besetzt wurden.

Seit 2019 gelten konzernweit die „goldenen Regeln der Arbeitssicherheit“ mit konkreten Handlungsanweisungen zur Unfallreduzierung für Führungskräfte und Mitarbeitende. Sie werden im gesamten Unternehmen kommuniziert und sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die kontinuierliche 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 bedarfsgerecht an neue Bedingungen angepasst.

Bei STILL geben diese konzernweiten Standards den Rahmen für die operative HSE-Umsetzung vor. Die detaillierten Vorschriften entsprechen nicht nur den rechtlichen Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz, sondern gehen oft 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 Gesundheitsschutz sind integrative Bestandteile der Unternehmensstrategie. Dies betrifft auch Fremdfirmen, die bei STILL tätig sind, sowie Besucherinnen und Besucher von STILL. Ein Hauptaugenmerk liegt dabei auf der fachlichen Koordination, sodass die Sicherheit für die Mitarbeitenden des Auftragnehmers und des Auftraggebers, aber auch von Besuchern und Besucherinnen bei STILL gewährleistet ist und geltende Sicherheitsbestimmungen eingehalten werden.

Gesundheitsschutz

Um Erkrankungen bestmöglich vorzubeugen, die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu stärken und Ausfallzeiten zu reduzieren, setzt STILL auf eine Reihe vernetzter Einzelmaßnahmen. Dazu gehören 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.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst zum Beispiel:

- die Mitarbeitendenberatung EAP mit anonymer Beratung von Beschäftigten in allen Lebenslagen,
- Führungskräftebildungen für gesunde Führung,
- ein gesundheitsförderliches Speisenangebot und Aktionen zur gesunden Ernährung,
- ein leistungsfähiges betriebliches Eingliederungsmanagement,
- Sportangebote,
- Gesundheitstage und Vorträge,
- Angebote zur Stärkung der seelischen Balance und
- ein Physiotherapieangebot auf dem Werksgelände.

Die arbeitsmedizinische Betreuung wird durch die Betriebsärztin und die arbeitsmedizinische Assistenz sichergestellt. Die betrieblichen Ersthelfenden, Betriebssanitäterinnen und -sanitäter sowie die betriebsärztliche Ambulanz gewährleisten eine lückenlose Erste Hilfe. In Verbindung mit der sicherheitstechnischen Betreuung werden so die fachliche Qualität und die Wirksamkeit der gesetzlichen Aufgaben im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sichergestellt.

Ende August 2022 startete auch ein Pilotprojekt zur niederschweligen arbeitsplatzbezogenen Physiotherapie in Kooperation mit einem Reha-Anbieter. Die Maßnahmen haben deutliche positive Effekte an Arbeitsplätzen und bei Beschäftigten bewirkt und sind seit Januar 2023 als regelmäßiges Angebot im BGM etabliert.

Sicherheit: Prävention statt Reaktion

Alle relevanten Themen der Arbeitssicherheit werden im HSE-Managementsystem zusammengeführt, um die maßgeblichen Prozesse gegenüber der Belegschaft transparent darzustellen. Dies erhöht die Sensibilität und schafft die Grundlage für sicherheitsgerechtes Verhalten aller Mitarbeitenden und Führungskräfte am Arbeitsplatz. Die Voraussetzung dafür schafft STILL mit vernetzten Maßnahmen, wie beispielsweise Richtlinien zum Umgang mit Arbeits- und Gefahrstoffen, einem 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 – und zwar ohne vermeidbare gesundheitliche Beeinträchtigungen sowohl während als auch am Ende ihres Arbeitslebens. Neben physikalischen, chemischen und ergonomischen Gefährdungen ist auch eine Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz Teil der Risikobewertung. In einer systematischen Analyse werden die Gefährdungen der Psyche der Mitarbeitenden durch Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und emotionale Erschöpfung beurteilt sowie konkrete Gegenmaßnahmen abgeleitet.

Prozentsatz der Standorte, die eine Risikobewertung kommuniziert haben

2024	2023	2022
96 %	89 %	89 %

Umgang mit Arbeits- und Gefahrstoffen

Der Umgang mit Arbeits- und Gefahrstoffen erfordert stets besondere Sorgfalt. Daher wird bereits vor Einführung von Stoffen darauf geachtet, dass gefährliche Substanzen auf ein Minimum reduziert werden und grundsätzlich ungefährlichere Alternativen gewählt werden. Ein interdisziplinäres Gefahrstoffgremium berät über die Einführung neuer Stoffe unter Berücksichtigung der Sicherheitsdatenblätter, rechtlichen Aspekte und Anwendungsmodalitäten sowie der örtlichen Gegebenheiten. Zugelassene Arbeits- und Gefahrstoffe werden in einer Datenbank gelistet und überwacht.

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

Relevante Produktionsprozesse werden durch regelmäßige Messungen der Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen beziehungsweise Arbeitsbedingungen, beispielsweise Rauch, Lärm oder Chemikalien, geprüft. Um die Mitarbeitenden immer besser vor gefährlichen Expositionen zu schützen, werden bei STILL sukzessive die Handschweißarbeitsplätze in Roboterschweißanlagen umgerüstet, Absaugeinrichtungen im Stahlbau installiert und Lötprozesse in der Mechatronik ersetzt. Bei der Planung und Beschaffung neuer Maschinen und Anlagen werden potenzielle Belastungen durch Emissionen oder Betriebs- und Hilfsstoffe berücksichtigt.

Notfallmanagement

Für das Notfallmanagement im Fall eines Unfalls, eines Brands oder einer unvorhersehbaren Situation ist das Verhalten der Beschäftigten entscheidend für den weiteren Verlauf. STILL hat daher 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, zum Beispiel in der Nähe der Eingänge oder neben den Feuerlöschgeräten. Die Ausarbeitung eines solchen Plans liegt in der Verantwortung der Standortleitung, die dabei von ihren Sicherheitsfachkräften und – sofern vorhanden – den Brandschutzbeauftragten unterstützt wird.

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.

Zu diesem Zweck hat STILL den Prozess „Abnahme von Arbeitsplätzen“ etabliert, der das Vorgehen bei der Abnahme von neuen Arbeitsplätzen, Maschinen und Anlagen sowie Vorrichtungen und Betriebsmitteln regelt. Dieser Prozess soll Führungskräfte bei der Entscheidung unterstützen, ob ein Arbeitsplatz, eine Maschine, eine Anlage beziehungsweise 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 und Beinahe-Unfälle mithilfe unterschiedlicher Tools erfasst und sorgfältig analysiert. Alle Beteiligten – also Verunfallte, ihre Vorgesetzten, die HSE-Abteilung oder die Standortleitung – werden ausführlich zum Ablauf und den Begleitumständen befragt, um die Unfallursache zu ermitteln. Zudem wird ein Ursache-Wirkungs-Diagramm 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 Arbeitsantritt und danach mindestens einmal jährlich eine arbeitsplatzbezogene Unterweisung obligatorisch. Abwesende Mitarbeitende sind umgehend bei Wiederantritt zu unterweisen. Die Informationen zu den tätigkeitsbezogenen Gefahren, den entsprechenden Schutzmaßnahmen und dem Verhalten im Gefahrfall werden im Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden vermittelt. Dadurch wird ein sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten gefördert.

Verantwortlich für Durchführung ist die jeweilige Führungskraft. Die Sicherheitsunterweisungen richten sich nach den jeweiligen Arbeitsplätzen, den dort auftretenden Gefährdungen, die aus der Gefährdungsbeurteilung hervorgehen, und der betrieblichen Erfahrung und umfassen unter anderem die folgenden Themen:

- 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 werden anlassbezogene Unterweisungen zum Beispiel nach Unfällen oder Beinahe-Unfällen durchgeführt.

Prozentsatz der Standorte, an denen Mitarbeitende zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen geschult wurden

2024	2023	2022
100 %	100 %	99 %

Fremdfirmenmanagement

Ziel des Fremdfirmenmanagements ist es, die Gefährdungen, die durch Tätigkeiten von Fremdfirmen entstehen können, zu minimieren und so zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitssicherheit und Umweltschutz beizutragen. Geschulte Fremdfirmenkoordinatoren stimmen gemeinsam mit dem Auftragnehmer die erforderlichen Arbeiten mit den Sicherheitsbelangen von STILL ab und achten im Verlauf der Arbeiten auf die Einhaltung vereinbarter Arbeitsbedingungen. Anhand des HSE-Merkblatts von STILL muss ein externer Auftragnehmer seine Mitarbeitenden sowie eventuelle Unterauftragnehmer (Subunternehmer) vorab über sicherheitsgerechtes Arbeiten bei STILL und die besonderen Bedingungen an der Arbeits- beziehungsweise Baustelle unterweisen. Dies gilt auch für jeden Personalwechsel. Bei dauerhaft oder wiederkehrend eingesetztem Personal ist die Unterweisung jährlich zu wiederholen.

Weitere Maßnahmen

Weitere Maßnahmen und Initiativen zur Erhöhung der Arbeitssicherheit bei STILL:

- In der deutschen Serviceorganisation wurde ein HSE-Monitor eingeführt, mit dem jede Führungskraft die Sicherheitsperformance ihrer Technikerinnen und Techniker in Echtzeit erfassen und unter anderem deren Meldungen zu Beinahe-Unfällen („Near Miss“) auswerten kann.
- Die HSE-Software Quentic, in der alle arbeitssicherheitsrelevanten Daten erfasst werden, wird zunehmend auch außerhalb von Deutschland ausgerollt. Automatisierte Schnittstellen und ein vereinfachter Anmeldeprozess sorgen für einen aktuellen Datenbestand und eine komfortable User Experience.
- Unter dem Slogan „Profis arbeiten immer sicher“ lud das STILL Stammhaus in Hamburg seine Mitarbeitenden im Juni 2023 dazu ein, ihre Kenntnisse rund um Sicherheit in Beruf, Freizeit und Haushalt aufzufrischen. An sechs Stationen wurde den Anwesenden beispielsweise die Bedeutung von Achtsamkeit und Umsicht im Umgang mit schwerem Gerät, scharfen Gegenständen oder gefährlichen Substanzen vor Augen geführt.
- Die 2023 gestartete weltweite Schulungskampagne „SAFETY STARTS WITH YOU“ für alle Servicetechnikerinnen und -techniker von STILL wurde 2024 weitergeführt. In vier kurzen Videoclips erleben zwei Mitarbeitende typische unsichere Situationen aus dem Service, die sie jedoch rechtzeitig erkennen und meistern müssen. Die Videos werden in den jeweiligen Landessprachen als verpflichtendes E-Learning zur Verfügung gestellt und den Mitarbeitenden zugewiesen.
- Seit 2015 verfolgt STILL einen auf Dialogorientierung und Wertschätzung basierenden psychologischen Ansatz zur Einstellungs- und Verhaltensänderung im Rahmen der Umsetzung des „Behavior Based Safety“-Ansatzes (BBS). Das Ziel aller Beteiligten ist die bestmögliche Vermeidung von Arbeitsunfällen und Schaffung einer „Verantwortungsgemeinschaft Sicherheit“.
- Auch in kleineren Einheiten werden zunehmend in puncto HSE ausgebildete Mitarbeitende rekrutiert, auch wenn diese Aufgabe nur als Nebentätigkeit ausgeübt wird.
- STILL Hamburg wurde für sein Engagement im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit dem Preis „Kultur der Prävention“, dem höchsten Sicherheitspreis der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM), ausgezeichnet. Zudem wurden drei Projekte des Hamburger Werks mit dem „Schlaun Fuchs“ und dem „Sicherheitspreis“ der BGHM geehrt.
- Um das Sicherheitsbewusstsein weiter zu stärken, initiierte STILL 2024 die Kampagne „Mama, Papa, passt auf euch auf!“, die auf dem Vertrauen der Familien basiert, dass bei STILL umsichtig und verantwortungsbewusst gearbeitet wird und die Sicherheitsmaßnahmen eingehalten werden. Die Kampagne umfasste einen Malwettbewerb für Mitarbeiterkinder, ein Fotoshooting beim Family & Friends Day und eine Posterserie mit den Kindern. Sie erzielte eine überwältigende Resonanz, förderte Diskussionen innerhalb der Belegschaft und in den Familien und steigerte den Stellenwert der Arbeitssicherheit im Unternehmen.

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

Prozentsatz der Standorte mit offiziellem gemeinsamem Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit

2024	2023	2022
89 %	87 %	87 %

Kennzahlen im Arbeitsschutz

Die zugehörige Kennzahl zum Nachhaltigkeitsziel der Reduzierung 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, diese Kennzahl und damit auch die Unfallhäufigkeit um mindestens fünf Prozent pro Jahr zu senken.

LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)¹

2024	2023	2022
9,0	9,6	12,3

[1] Häufigkeit von Unfällen mit Ausfalltagen bezogen auf eine Million Arbeitsstunden

LTI (Lost Time Injuries)²

	2024	2023	2022
Mitarbeitende inkl. Auszubildende	140	141	168
Mitarbeitende mit Zeitvertrag	7	8	13
Auftragnehmer, Gäste, andere	0	0	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 sind mittlerweile alle Produktionsstandorte und nahezu alle Vertriebsorganisationen nach ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001 – den gängigen Arbeitsschutz- und Umweltschutznormen – zertifiziert. Die Bewertungsergebnisse liefern auch wichtige Anhaltspunkte für die strategische Entwicklung künftiger Aktivitäten.

Prozentsatz der Standorte, die nach ISO 45001 zertifiziert sind

2024	2023	2022
92 %	91 %	89 %

Dank der mithilfe der Software Cority gesammelten Daten 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 anhand des HSE-Standards der KION Group. Auf Basis der Risikobewertung werden die Maßnahmen festgelegt, mit denen die lokale Organisation Verletzungen und Erkrankungen vorbeugen und Umweltschäden verhindern kann.

Zusätzlich wird die Einhaltung der gesetzlichen Auflagen im Bereich Arbeitssicherheit an allen Standorten in Deutschland mindestens alle zwei 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, damit die HSE-Philosophie letztlich das Verhalten aller Mitarbeitenden prägt.

Umwelt

Umwelt



Zertifiziertes Umweltmanagement

STILL legt großen Wert auf Umweltschutz und setzt sich im Rahmen seines HSE-Managementsystems dafür ein, seine Umweltauswirkungen so gering wie möglich zu halten. Insbesondere die verantwortungsvolle Ressourcennutzung und die konsequente Reduzierung von Umweltbelastungen vor Ort stehen im Fokus. Der indikatorenbasierte Ansatz konzentriert sich auf die Themen Energie und Treibhausgasemissionen sowie Wasser und Abfall.

Mit der integrierten Management-Richtlinie „Nachhaltigkeit – Qualität – Arbeitssicherheit – Umweltschutz – Energie“ verpflichtet das Unternehmen alle Führungskräfte, 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 beziehungsweise zu vermindern sowie sich aktiv an der Reduzierung von Treibhausgasemissionen durch die Geschäftstätigkeit zu beteiligen.

Die Standorte von STILL haben sich verpflichtet, den konzernweiten HSE-Standard der KION Group umzusetzen und entwickeln darüber hinaus 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 die Zertifizierung aller Standorte nach ISO 14001 (Umweltmanagement). Mittlerweile sind alle Produktionsstandorte und nahezu alle Vertriebsorganisationen nach den gängigen Umweltschutznormen ISO 14001, ISO 50001 und/oder DIN EN 16247 zertifiziert. Regelmäßige Audits machen die Leistung transparent und schaffen die Voraussetzung, um auch in puncto Nachhaltigkeitsleistung immer besser zu werden. Das etablierte HSE-Managementsystem erfasst alle relevanten Daten für das Energie- und Umweltmanagement und ermöglicht damit ein effizientes Nachhaltigkeitsmanagement in der gesamten Organisation von STILL.

Prozentsatz der Standorte, die nach ISO 14001 zertifiziert sind

2024	2023	2022
92 %	91 %	89 %

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.

Mit der vollständigen energetischen Sanierung des Hamburger Verwaltungsgebäudes und der Effizienzsteigerung des Fernwärmenetzes hat STILL einen großen Beitrag zur Verbesserung seiner Energiebilanz geleistet und Treibhausgasemissionen reduziert. Der verantwortliche Umgang mit Energie und die Reduzierung des Energieverbrauchs sind außerdem Teil der obligatorischen jährlichen HSE-Schulung.

Auch eine Verkürzung der Transportwege trägt dazu bei, Energie zu sparen: Die Tschechische Republik, die Slowakei, Ungarn, Polen und Österreich werden heute 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 Themen Energieeinsparung und Energieeffizienz haben bei STILL eine lange Tradition. Bereits 2013 wurde der Produktionsstandort Hamburg nach ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert. Mittlerweile sind alle energieintensiven Produktionsstandorte von STILL zertifiziert und werden regelmäßig im Rahmen des aktuellen Zertifizierungszyklus überprüft.

Energieverbrauch in GJ

	2024	2023	2022
Gesamtverbrauch an Energie, direkt und indirekt	673.072	704.729	689.477
Direkt verbrauchte Energie	463.627	475.264	462.337
Diesel, nicht erneuerbar	255.999	258.501	248.606
Benzin, nicht erneuerbar	23.623	14.289	5.463
Heizöl, nicht erneuerbar	14.330	13.892	14.768
Kokskohle, nicht erneuerbar	58.829	74.874	72.439
Erdgas, nicht erneuerbar	108.830	111.714	114.881
LPG, nicht erneuerbar	697	709	963
Solarelekt. selbst erzeugt, erneuerbar	1.319	1.285	1.297
Indirekt verbrauchte Energie	209.445	229.465	227.140
Strom	155.708	164.955	160.316
Wärme	53.737	64.509	66.824

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 beziehungsweise überwacht werden.

In den Standorten weltweit wurden Maßnahmen ergriffen, um den Wasserverbrauch zu reduzieren, wie zum Beispiel Wasserspareinrichtungen in den Sanitärbereichen oder die Anweisung, Firmenfahrzeuge nur bei Bedarf zu waschen. Zur Abwasserreduzierung trägt auch bei, dass die Pulverlackieranlagen in den Werken von STILL auf dem neuesten Stand der Technik sind. Automatisierte Prozesse und Technologien helfen, die Umweltverschmutzung zu reduzieren, indem das Wasser der Vorbehandlung im Kreislauf geführt und wiederaufbereitet wird.

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 an einigen Standorten seine Abwässer regelmäßig durch externe Analysen überwachen.

Kennzahlen zu Wasserentnahme und Abwasser finden sich in der Tabelle.

Wasserentnahme in m³

	2024	2023	2022
Gesamtmenge der Wasserentnahme	118.314	121.130	117.979
Grundwasser	440	450	917
Städtische Wasserversorgung	117.874	120.679	117.053
Wasserentnahme aus anderen Quellen	0	1	9

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 Treibhausgasemissionen 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 von 2015 (Übereinkommen von Paris). Nach ersten Klimazielen im Jahr 2018 und einer umfassenden Strategieüberarbeitung ab 2021 hat sich die KION Group 2023 öffentlich verpflichtet, bis spätestens 2050 Netto-Null-Treibhausgasemissionen in ihrer gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen. Die Science Based Targets initiative (SBTi) hat die kurzfristigen Klimaziele und das Netto-Null-Ziel der KION Group im Jahr 2024 offiziell anerkannt (siehe Tabelle „Konzernweite Ziele“ auf Seite 6 und 7).

Für die effektive und effiziente Steuerung der Treibhausgasemissionen und des Energieeinsatzes, einschließlich der Förderung erneuerbarer Energien, hat der Konzern ein umfassendes Klimamanagementsystem eingerichtet. Dieses System deckt die eigene Betriebstätigkeit sowie andere Teile der Wertschöpfungskette von der Produktion bis zur Nutzung und Wiederverwendung am Ende des aktuellen Produktlebenszyklus ab. Die international anerkannten Regeln des Greenhouse Gas Protocol dienen dabei als Grundlage für die Ermittlung und Darstellung der Daten zu den Treibhausgasemissionen.

Die KION Group arbeitet an einem umfassenden Übergangsplan für den Klimaschutz, der voraussichtlich im Jahr 2025 fertiggestellt wird. Dieser Plan wird auf bestehenden Machbarkeitsstudien aufbauen und die Grundlage für zukünftige Klimaschutzmaßnahmen bilden.

Treibhausgasemissionen in kg CO₂e

	2024	2023	2022
Scope 1, marktbasiert	32.960.784	34.357.546	33.470.453
Scope 2, marktbasiert	3.249.219	3.940.772	3.822.547
Scope 3.3 ¹ , standortbasiert	10.609.197	10.405.374	10.037.979
Gesamtemissionen	46.819.200	48.703.692	47.330.979

[1] Indirekte (vorgelagerte) brennstoff- und energiebezogene Treibhausgasemissionen

Klimaschutzmaßnahmen zur CO₂-Reduktion

Im Rahmen von Modernisierungsmaßnahmen im Hamburger Werk wurden 2023 zwei CO₂-Laserschneidanlagen in der Blechfertigung durch deutlich umweltfreundlichere und effizientere Faserlaseranlagen ersetzt. Insgesamt reduzierte sich der Stromverbrauch damit um etwa 156.000 kWh. Darüber hinaus wurden 67 t CO₂ eingespart, da der Laser bei den neuen Anlagen nicht mehr mit Gas erzeugt wird.

STILL setzt neben eigenen Emissionsreduzierungen auch auf den Ausgleich von Emissionen über Klimaschutzzertifikate durch die Unterstützung ausgewählter Klimaschutzprojekte. In einem der unterstützten Projekte 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 als Energiequelle für die Produktion des Rohmaterials fungiert. Mit diesem regenerativen System können fossile Energiequellen als Wärmequelle abgelöst werden. Das Biomasseprojekt ist eines der einzigen Klimaschutzprojekte in Europa, das mit dem „Gold-Standard“ von Swiss Climate ausgezeichnet wurde.

Alle deutschen Gesellschaften der KION Group bieten ihren Beschäftigten zudem die Möglichkeit, Bruttoentgelt zum Zweck des Fahrrad-Leasings umzuwandeln. Das Dienstrad können die Mitarbeitenden auch privat nutzen. Damit kommt STILL dem Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen nach und fördert zugleich eine nachhaltige Mobilität. Um die Mitarbeitenden am Standort Hamburg zu motivieren, kräftig in die Pedale zu treten und gleichzeitig CO₂ einzusparen, nahm STILL mit 198 Kolleginnen und Kollegen am Stadtradeln 2024 teil. In 21 Tagen wurden dabei 52.326 Kilometer zurückgelegt, was umgerechnet einer Einsparung von über 8,5 t CO₂ entspricht.

Ebenso konsequent wurde 2024 das Stellplatzangebot für Fahrräder am Standort Hamburg auf insgesamt 250 überdachte Fahrradstellplätze auf insgesamt zwei Etagen erweitert. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Fahrradakkus an einer Smart-Charging-Station aufzuladen. Dies ist ein weiterer Baustein zur Förderung eines emissionsfreien Arbeitswegs für Mitarbeitende.

Auch im Bereich der übrigen Fahrzeuge im Unternehmen geht STILL einen Schritt weiter: Seit Frühjahr 2022 arbeitet das Unternehmen in der Schweiz mit der DKV zusammen. Mittlerweile tanken bereits mehr als 90 Prozent seiner Fahrzeuge in der Schweiz klimaneutral dank der DKV Climate Card. Bei STILL Nordic Markets (Dänemark, Schweden, Norwegen) gilt seit 2022 zudem eine Dienstwagenregelung, nach der nur noch Hybrid- und reine Elektroautos zugelassen sind. Der Fuhrpark in Hamburg besteht seit 2023 nur noch aus Fahrzeugen mit elektrischem Antrieb. In Benelux wurde ebenfalls mit der Elektrifizierung der Fahrzeugflotte begonnen. An vielen weiteren Standorten wird die Umstellung der Fahrzeugflotten geprüft und sukzessive ausgeweitet.

Parallel zur Elektrifizierung der Fahrzeugflotten wurde der Ausbau der Ladeinfrastruktur vorangetrieben, sodass alle Hauptniederlassungen in Deutschland seit 2024 über entsprechende E-Ladestationen verfügen.

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 werden zur Verfügung gestellt. Außerdem werden laute Maschinen eingekapselt und Lärmschutzwände installiert.

Um nicht nur die eigenen Mitarbeitenden, sondern auch die Umwelt vor gefährlichen Stoffen zu schützen, sind zur Begrenzung der Emissionen aus unseren Anlagen an relevanten Standorten Filtersysteme installiert. Die Eisengießerei Dinklage GmbH verfügt beispielsweise über hochwirksame Filtersysteme, um den Feinstaubeintrag in die Atmosphäre auf ein nicht vermeidbares Minimum zu verringern.

Weitere überwachte Emissionen in die Luft in kg

	2024	2023	2022
Gesamtmenge sonstiger signifikanter Luftemissionen	1.709.706	1.928.112	1.010.299
Kohlenmonoxid (Luftemissionen, CO)	1.675.653	1.884.679	947.275
NOx	3.270	3.678	3.765
SOx	1.019 ¹	5.141	18.989
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	29.104	34.220	36.226
Feinstaub (PM)	658	386	4.127
Sonstige Emissionen in die Luft	4	8	8

[1] SOx-Werte basieren seit 2024 auf einer neuen Messmethode

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, Ersatzteilen und Batterien bieten viele Vorteile: Wertvolle Ressourcen werden geschont und Abfall wird vermieden. So spielen Gebrauchtgeräte gerade unter Nachhaltigkeitsaspekten eine immer größere Rolle, da sie eine signifikante CO₂-Einsparung und damit eine Verbesserung der jeweiligen CO₂-Bilanz ermöglichen.

Im Berichtsjahr hat STILL etwa 786.000 Gebrauchtfahrzeugen ein neues Leben ermöglicht¹. Falls die Fahrzeuge nicht mehr für eine weitere Wertschöpfung geeignet sind, übernimmt die konzerneigene Gesellschaft BlackForxx die professionelle internationale Vermarktung an Drittunternehmen.

Auch seinen Kunden bietet STILL die Möglichkeit, Fahrzeuge zu mieten, um etwa Produktionsspitzen abzudecken, Veranstaltungen zu versorgen oder ausgefallene Geräte zu ersetzen. Damit 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, aber nicht Teil des Endprodukts sind. So wurde beispielsweise im vergangenen Jahr ein Schutzlacksystem für Leiterplatten substituiert, nachdem der Hersteller eine Neueinstufung als CMR-Stoff vorgenommen hatte. Dieser bewusste Umgang mit gefährlichen Stoffen schützt Mitarbeitende und Umwelt gleichermaßen.

Abfallentsorgung

An der Spitze der Abfallhierarchie steht die Abfallvermeidung. Um diesem Ziel gerecht zu werden, hat STILL in verschiedenen Bereichen Mehrwegsysteme installiert. So wird beispielsweise der überwiegende Teil der Ersatzteilversorgung einzelner Standorte sowie von Technikerinnen und Technikern in mehreren europäischen Ländern im Mehrwegsystem realisiert. In Ländern, in denen dies nicht möglich ist, werden unter anderem Kartonagen wiederverwendet, um wichtige Ressourcen einzusparen und Abfälle zu vermeiden.

Darüber hinaus können die Beschäftigten selbst zur Abfallreduzierung beitragen. Die Betriebsgastronomie von STILL in Hamburg nimmt an RECUP beziehungsweise REBOWL teil – dem größten Mehrwegsystem für Getränke und Speisen zum Mitnehmen in Deutschland. In Italien wurden Wasserspender installiert, um den Verbrauch von PET-Flaschen zu minimieren.

Wenn Abfälle sich nicht ganz vermeiden lassen, legt STILL höchsten Wert auf qualitativ hochwertiges Recycling – im eigenen Werk oder mit Kooperationspartnern. Seit Jahren werden in der hauseigenen Eisengießerei Schrottabfälle zu neuen Heckgewichten für STILL Stapler verarbeitet und stellen einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Kreislaufwirtschaft dar.

Bei der LogiMAT zeigte STILL, dass Abfallentsorgung auch neu und ganzheitlich gedacht werden kann: Im Rahmen seiner ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie überprüfte und optimierte STILL den Messeauftritt zur LogiMAT 2024 umfassend auf Ressourcenschonung und CO₂-Reduktion. Regionale Beschaffung, Abfallreduzierung sowie soziale und ökologische Kriterien standen dabei bei Partnern und Lieferanten im Vordergrund, insbesondere aber die Wiederverwertung des Messestands. Als Pionier kooperierte STILL erstmals mit dem Leipziger Start-up Trash Galore, das nicht wiederverwertbare Materialien des Messestands an gemeinnützige Einrichtungen vermittelte. So konnten rund 650 kg Material, darunter über 510 kg Textilien, 100 kg Holz und 40 kg Kunststoff, an den Kunstverein Wagenhalle e. V., den Bauzug 3YG, die SchaffBar Böblingen e. V. und das Spielmobil des Stadtjugendrings Sindelfingen e. V. gespendet werden. Dank dieser Kooperation konnten wertvolle Ressourcen weiterverwendet, über 5.000 kg Kohlendioxidäquivalent eingespart und die wichtige Arbeit der beteiligten gemeinnützigen Projekte unterstützt werden. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen als Grundlage für zukünftige Messeauftritte dienen.

Für Produktionsabfälle arbeitet STILL in Hamburg ausschließlich mit qualifizierten Entsorgungsunternehmen zusammen, die folgende Verwertungsverfahren anwenden:

- Recycling und Rückgewinnung organischer Stoffe,
- Anwendung zur Aufarbeitung der Schlämme und Rückstände aus dem Küchenfettabscheider,
- Verwertung von Speiseabfällen aus der Betriebsgastronomie über ReFood,
- 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 zum Beispiel Konditionierung oder Trocknung zu unterziehen.

Abfall in Tonnen

	2024	2023	2022
Gefährlicher Abfall zur Beseitigung	981	1.049	1.248
Verbrannt	52	52	63
Deponiert	473	639	697
Andere Beseitigungsmethoden	457	359	487
Ungefährlicher Abfall zur Beseitigung	6.983	4.926	6.896
Verbrannt	350	217	179
Deponiert	5.692	3.734	6.129
Andere Beseitigungsmethoden	941	975	589

	2024	2023	2022
Gefährlicher Abfall zur Verwertung	4.280	3.542	3.378
Recycelt	3.878	2.762	2.640
Vorbereitet zur Wiederverwendung	22	66	19
Andere Verwertungsmethoden	380	714	718
Ungefährlicher Abfall zur Verwertung	15.288	16.558	13.723
Recycelt	13.618	14.989	12.624
Vorbereitet zur Wiederverwendung	874	655	659
Andere Verwertungsmethoden	796	914	440

Weitere Aktionen

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

Prozentsatz der Standorte, an denen Mitarbeitende geschult wurden

2024	2023	2022
93 %	90 %	84 %

Neben den Unterweisungen werden auch bewusstseinsfördernde Kampagnen zu aktuellen Themen durchgeführt. So wurden beispielsweise die Mitarbeitenden in Spanien angesichts der anhaltenden Dürre in Katalonien und Andalusien im Jahr 2024 intensiv im sparsamen Umgang mit der Ressource Wasser geschult.

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

- Nahezu alle Einheiten arbeiten inzwischen unter dem Schirm der ISO-14001-Zertifizierung; die letzten Standorte werden 2025 folgen.
- In der Schweiz kommt jedes Jahr zu Ostern der „Recycling Bunny“ mit Ideen, Tipps oder Anregungen rund um die Themen Nachhaltigkeit und Gesundheit zu den Mitarbeitenden. Denn je mehr wiederverwertet wird, desto weniger muss neu produziert werden. Das verhindert einerseits Emissionen und spart andererseits eine Vielzahl an natürlichen Ressourcen.
- Einen Beitrag zur Biodiversität leistet STILL in Hamburg, indem das Unternehmen seit mittlerweile fünf Jahren ein Bienenvolk auf dem Betriebsgelände beherbergt. In Dänemark werden zudem die Grünflächen zugunsten der Insektenwelt nicht mehr gemäht.

Ideenmanagement

Das Ideenmanagement ist bei STILL bereits seit Jahren eine feste Institution und unterstützt durch die Vorschläge aller Mitarbeitenden die stetige Weiterentwicklung des Unternehmens. Qualität, Produktivität und Arbeitszufriedenheit werden somit auf Basis der Kenntnisse und Erfahrungen der gesamten Belegschaft verbessert. Ungenutzte Potenziale sollen aktiviert und in den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung des gesamten Produkt- und Dienstleistungsportfolios einfließen. Das umfasst auch Produktions- und Arbeitsabläufe sowie die Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes. Verbesserungsideen werden durch einen Gutachter des betreffenden Fachbereichs mithilfe festgelegter Bewertungskriterien beurteilt und anhand der sich daraus ergebenden Punktbewertung honoriert.

Im Rahmen der ökologischen Nachhaltigkeitskampagnen des Ideenmanagements reichen die Mitarbeitenden im Zeitraum von drei Wochen ihre Ideen ein, wie die KION Group nachhaltiger werden kann. Fragestellungen sind 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 bewertet jeweils die zehn besten Vorschläge und prämiert die drei Ideen mit dem höchsten ökologischen Effekt. Mehrere Ideen, die direkt von Mitarbeitenden stammten, wurden bei STILL bereits umgesetzt. Dazu zählt unter anderem 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. Zudem konnte die Anzahl gedruckter Lieferscheine für Ersatzteile von zwei auf ein Exemplar reduziert werden, wodurch eine große Menge an Papier und Toner gespart wird. 2023 konnte eine weitere Idee zur Einsparung von Plastiktüten umgesetzt werden. Vor der Einreichung der Idee wurden Fertigungsaufträge in Plastik-Schnellverschlusstüten gesteckt und im Prozess weitergegeben. Auf diese Tüten wird nun verzichtet, sodass bislang bis zu 48.000 Plastiktüten eingespart werden konnten.

Unabhängig von der Kampagne wurde auch eine sozial nachhaltige Idee umgesetzt. Dabei wird regionales Obst geerntet und von benachteiligten Menschen beziehungsweise Menschen mit Behinderung zu Fruchtsäften verarbeitet, die dann in der Kantine erworben werden können.

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 bilden seit mehr als 100 Jahren den 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 hinweg 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 aus physischen Produkten, Software und Dienstleistungen, das Nachhaltigkeit in allen Phasen des Lebenszyklus – vom Design über die Produktion bis hin zur Nutzung und zum Ende des Lebenszyklus – bestmöglich integriert.

STILL verfolgt das klare Ziel, sein Portfolio weiter nachhaltig auf batterie- und brennstoffzellenbetriebene Antriebstechnologien auszurichten. Zudem soll der Anteil an Komponenten, die wieder in den Produktionsprozess zurückgeführt werden, stetig mit neuen Produktentwicklungen ausgebaut werden. 2024 lag der Anteil elektrisch betriebener Fahrzeuge, die STILL an seine Kunden vertrieben hat, bei 97,9 Prozent. Um diese Maßnahmen zu unterstützen, bietet der Innovative Product Evolution

Process 2 (iPEP 2) der KION Group ein umfassendes Rahmenwerk, um die Produktentwicklung entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu optimieren. Der Erfolg dieses Prozesses basiert auf seinen klar definierten Rollen und Prozessstrukturen, die durch die integrierte Projektplanung unterstützt werden. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Flexibilität der Projektmanager, den Prozess an spezifische Anforderungen, wie zum Beispiel Nachhaltigkeitsziele, anpassen zu können.

Bei STILL werden Produkte und Lösungen möglichst umweltschonend und energiesparend gestaltet, um den Kunden ressourcen- und damit auch kosteneffiziente Lösungen anbieten zu können. Darüber hinaus ermöglichen Big-Data-Analysen die Spezifikation und Konfiguration von Produkten ohne unnötigen Sicherheitspuffer und mit optimalem Lebenszyklusverbrauch.

Ein wichtiges Highlight des Jahres 2024 war die Erweiterung des LiftRunner-Systems von STILL um drei neue Rahmen. Einer davon ermöglicht es einem einzigen Schleppfahrzeug, sechs bis acht Anhänger zu ziehen. Dadurch verdoppelt sich die Kapazität des Schleppzugs, ohne dass mehr Platz benötigt wird. Dies steigert nicht nur die Produktivität, sondern reduziert auch den Lagerverkehr, erhöht die Sicherheit und senkt den Energieverbrauch. Die beiden anderen Modelle sind für die Automatisierung der „letzten Meile“ in der Logistik konzipiert. Sie verfügen über eine fortschrittliche Lenkung für verbesserte Stabilität und können problemlos mit einer Vielzahl von Ladungsträgern eingesetzt werden.

Ein weiteres Beispiel für eine effizientere Nutzung von Ressourcen ist die gemischte Produktionslinie, in der mehrere verschiedene Fahrzeugmodelle auf demselben Fließband montiert werden. Diese Produktionsweise ist nicht nur ökonomisch vorteilhaft, sondern reduziert aufgrund der verringerten Produktionsfläche den Bedarf an Rohstoffen und Energie für den Bau, den Betrieb und die Instandhaltung der Infrastruktur. Mit den auf der gemischten Produktionslinie gebauten Gegengewichtstaplern wurde zudem der Automatisierungsgrad der Produktion erhöht, zum Beispiel durch Roboterschweißen. Dies hat nicht nur ökologische Vorteile, wie beispielsweise die Verringerung von Stromspitzen, sondern auch einen gesundheitlichen Nutzen, da die Mitarbeitenden in vielen Bereichen nicht mehr direkt den Gefahren des Schweißprozesses – wie Hitze und Rauch – ausgesetzt sind.

Energiemanagement

Mit der „Mission: Zero Emission“ hat sich 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 kontinuierlich optimiert, um den Kunden wichtige Wettbewerbsvorteile zu bieten. Aus diesem Grund arbeitet STILL jeden Tag daran, die Effizienz seiner Produkte weiter zu verbessern. Dies geschieht durch die Entwicklung von Lösungen wie Smart-Netzwerken, Flottenmanagementsystemen und Ladesystemen. Sie helfen den Kunden dabei, ihren Stromverbrauch je nach Anwendungsgebiet so effizient wie möglich zu verwalten und Spitzen in der Nachfrage zu vermeiden. Diese Lösungen führen zu einer signifikanten Reduktion des Energieverbrauchs und ermöglichen es den Kunden, ihre Kosten erheblich zu senken, ohne ihre Betriebsprozesse ändern oder beeinträchtigen zu müssen – und gleichzeitig der Umwelt zu helfen.

Zum Beispiel gehören die Fahrzeuge dank des STILL Blue-Q-Modus, der einen bis zu 20 Prozent geringeren Energieverbrauch ermöglicht, bereits zu den effizientesten ihrer Klasse. Der Modus wird per Knopfdruck am Flurförderzeug aktiviert und schaltet ungenutzte Funktionen intelligent ab. Eine Reduktion des Energieaufwands um 10 bis 20 Prozent bedeutet bei einem Elektrostapler mit 1,6 Tonnen Tragfähigkeit in fünf Jahren im Dreischichteinsatz eine Ersparnis von rund 2.500 Euro – und das ohne Berücksichtigung von zusätzlichen Potenzialen durch geringeren Verschleiß, eine höhere Lebensdauer der Batterie und eine 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 für jedes Kundenunternehmen das optimale Energiesystem. 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.

Darüber hinaus vereinen die Flottenmanagementsysteme STILL FleetManager 4.x und STILL neXXt fleet alle relevanten Informationen für das Flottenmanagement in einer Übersicht und bieten eine Vielzahl an Auswertungsmöglichkeiten. Dazu gehören zum Beispiel die Zusammenstellung und Auswertung von Berichten und Fahrzeugdaten oder die Auswertung kommerzieller Flottendaten. Beide Systeme verschaffen den Kunden einen Echtzeitüberblick über ihre Fahrzeugflotte und ermöglichen es somit, die Effizienz der eingesetzten Flurförderzeuge immer weiter zu optimieren.

Während sich der Fokus bislang auf das allgemeine Datenmanagement von Fahrzeugen und Flotten konzentrierte, ist die Smart Energy Unit von STILL die neueste Ergänzung zur weiteren Förderung der Nachhaltigkeit in der Intralogistikindustrie. Das Tool ist eine leistungsstarke Lösung, die Ressourcennutzung und Energieeffizienz optimiert, indem sie die umfassende, digitale und transparente Überwachung und Verwaltung von batterie- und ladebezogenen Prozessen bietet. Der intelligente Lademanagement-Algorithmus der Smart Energy Unit reduziert den CO₂-Fußabdruck signifikant und schont wertvolle Ressourcen. Zudem bietet das Tool über ein Dashboard eine klare Visualisierung relevanter Ladedaten, sodass Unternehmen ihren Energieverbrauch überwachen und Verbesserungsbereiche identifizieren können. Die Lösung senkt darüber hinaus die Kosten, indem sie kostspielige Stromspitzen vermeidet und die Definition von Ladezeitfenstern ermöglicht. Unternehmen können somit Geld bei Stromkosten sparen und den Einfluss ihrer Operationen auf die Umwelt reduzieren.

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, Energie- und Ressourceneffizienz sowie Kreislaufwirtschaft. Dies umfasst die Elektrifizierung des Produktportfolios, das Angebot verschiedener elektrischer Antriebe, die Steigerung der Energieeffizienz, wo immer dies möglich ist, die Entwicklung von Produkten, die weniger Material verbrauchen und Abfall erzeugen, und 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 vorgedrungen 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. Die Brennstoffzellentechnologie von STILL ist eine saubere und effiziente Lösung für Intralogistikprozesse und bietet eine nachhaltige Alternative zu herkömmlichen batteriebetriebenen Systemen. Die Technologie eliminiert die Notwendigkeit von Batteriewechseln und langen Ladezeiten, reduziert den Energieverbrauch und verbessert die Betriebseffizienz. Dank kurzer Betankungszeiten und kontinuierlicher Energieversorgung gewährleistet sie maximale Verfügbarkeit. Die Wasserstoff-Dispenser benötigen indes sehr wenig Platz und können entlang von Transportwegen positioniert werden, ohne einen separaten Ladebereich zu benötigen. Das ermöglicht maximale Flexibilität im Lager und optimiert die Raumnutzung.

Auf Kundenwunsch bietet STILL die werkseitige Integration von Brennstoffzellen in seine Flurförderzeuge sowie die Option „Fuel Cell Ready“ an. Die Stapler mit Brennstoffzellentechnologie sollen den Kunden eine umweltfreundliche Energiealternative bieten. Wenn zudem aus erneuerbaren Energien gewonnener Wasserstoff zum Einsatz kommt, arbeitet die Flotte praktisch emissionsfrei und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Einsparung von Treibhausgasemissionen. In diesem Sinne hat STILL bei einem französischen Lebensmittelkonzern mit mehr als 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 Werknormen der KION Group wider.

Die Unternehmensgruppe produziert nicht nur eigene Lithium-Ionen-Batterien, sondern legt auch ein besonderes Augenmerk auf die Aspekte Refurbishment und Recycling, zum Beispiel mit Li-Cycle und dem Kreislaufansatz für Li-Ionen-Batterien. Denn was mit den Batterien nach Erreichen der garantierten Ladezyklen geschieht, ist eine entscheidende Zukunftsfrage. 2023 haben die KION Group und Li-Cycle daher eine strategische Partnerschaft mit Sitz in der EU ins Leben gerufen, um Recycling-Initiativen umzusetzen. Somit kann die Gruppe die Materialien, die aus dem Schreddern der gebrauchten Batterien stammen, zurückgewinnen, weiterverarbeiten und in neue Batterien umwandeln. Im Jahr 2024 wurden rund 8,19 Tonnen Batteriemodule, was 162 Batterien entspricht, zur Aufarbeitung und zum Recycling zurückgegeben.

Bereits seit vielen Jahren bietet STILL attraktive Angebote für Miet- und Gebrauchtgeräte 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 Fahrzeugs, 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 sowie eine Neulackierung vor. Die Antriebsbatterie wird regeneriert und einem Kapazitätstest unterzogen. Nach einem Qualitätstest ist das gebrauchte Gerät dann bereit für sein zweites Leben. So trägt STILL bereits heute zur Entwicklung einer Kreislaufwirtschaft bei.

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

Ökobilanzen

STILL ist bestrebt, Nachhaltigkeit in allen Lebenszyklusphasen seiner Produkte und Lösungen zu fördern. Bei der Analyse repräsentativer Produkte aus verschiedenen Baureihen über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg hat sich herausgestellt, dass Energie- und Kraftstoffverbrauch während der Nutzungsphase signifikante Emissionsfaktoren darstellen. Als Ergebnis priorisiert STILL die Energieeffizienz in seinen leistungsstarken Antriebstechnologien. STILL bekennt sich zur Entwicklung robuster und konsistenter Ökobilanz-Methoden, um zuverlässige Daten für fundierte Entscheidungen während des gesamten Produktlebenszyklus zu gewährleisten. Um diesen Prozess weiter zu verbessern, wurden im Jahr 2024 Ökobilanz-Schulungen für eine Vielzahl von Mitarbeitenden – von Führungskräften bis hin zu Technikerinnen und Technikern – angeboten. Diese deckten sowohl theoretische als auch praktische Aspekte ab, um die auf Nachhaltigkeit ausgerichteten internen Entscheidungsprozesse zu unterstützen, insbesondere in Bezug auf Designbewertungen, Materialauswahl und die Haltbarkeit von Komponenten.

Das Unternehmen hat einen Fahrplan vereinbart, der festlegt, welche Produkte in den kommenden Jahren analysiert werden sollen. Die Ergebnisse der Ökobilanzen werden einen signifikanten Einfluss auf Produkte und Lösungen von STILL haben, da neue Erkenntnisse bereits in der Designphase einbezogen werden können.

Ökobilanzen sind ein effektives Instrument, um Umweltaspekte in den Entwicklungsprozess neuer Produkte zu integrieren und umweltfreundliche Verbesserungen vorzuschlagen. Sie bieten Transparenz über die Umweltauswirkungen der Produkte sowie über entsprechende Verbesserungen.

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 – den sogenannten „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 sowie globale Synergien und lokale Flexibilität nutzen, um eine nachhaltige, skalierbare Beschaffungsbasis aufzubauen. Ziel ist ein hervorragendes Management der Lieferantenbeziehungen und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit anderen KION Group Geschäftsbereichen.

Die KION Group hat im Einkauf globale Aufgaben- und Verantwortungsbereiche, Zielsetzungen, Modelle, Mandate, KPIs, Entscheidungsgremien, Ausschüsse, Schnittstellen und Eskalationsmodelle definiert, um optimale Ergebnisse zu erzielen, Risiken in der Lieferkette zu reduzieren und strategisches Wachstum sowie Kosteneinsparungen voranzutreiben. Das Ergebnis ist eine zielgerichtete globale Einkaufsorganisation für die gesamte KION Group und ihre Tochtergesellschaften.

Um das Lieferkettenmanagement 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. Dies wird durch eine zentrale Lieferanten-Nachhaltigkeitsabteilung sichergestellt, die über alle Organisationseinheiten hinweg die Verantwortung trägt.

Die Einkaufsorganisation soll alle mit Einkaufstätigkeiten betrauten Personen im Konzern über die zu befolgenden Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferantenauswahl und -bewertung informieren. Um die Bedeutung des Themas innerhalb der KION Group und damit organisationsübergreifend zu unterstreichen, misst der Konzern die Effektivität der Nachhaltigkeitsstrategie anhand von KPIs, die ebenfalls eine 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. Alle wichtigen Prozesse von der Beschaffung des benötigten Materials über die Fertigstellung der Endprodukte bis hin zu deren Bereitstellung beim Kunden werden dadurch sozialverträglich und umweltfreundlich gestaltet. Die globale Einkaufsorganisation ist innerhalb dieser Prozesse und Abläufe allerdings ausschließlich mit der Beschaffung des benötigten Materials 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 Zukaufteile und eingekauften Dienstleistungen hinaus will der Konzern sicherstellen, dass die Bestandteile der Wertschöpfungskette bestimmten Standards im Hinblick auf Menschenwürde, Arbeitsbedingungen und Umweltverträglichkeit entsprechen. Hierfür hat die KION Group ein Informations- und Analysesystem eingerichtet, das für das effektive Lieferkettenmanagement relevante Daten und Informationen mit Blick auf die wichtigsten Einkaufs- und Materialposten erfasst.

Grundsätze des Lieferantenverhaltens

Der Konzern hat im KION Group Code of Compliance und im **Verhaltenskodex für Lieferanten** spezifische Vorgaben und Verhaltensregeln zur verantwortungsvollen Beschaffung festgehalten und verpflichtet seine Lieferanten, diese bei Geschäftsabschlüssen mit Unternehmen der KION Group zu beachten. Der Verhaltenskodex für Lieferanten enthält klare ökologische und ethische Leitlinien im Hinblick auf Umwelt-, Arbeits- sowie Menschenrechtsstandards und liegt entsprechend in den wichtigsten Beschaffungsmärkten in mehreren Sprachen vor.

Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen der KION Group sowie individuell vereinbarte Verträge geben zudem detailliert vor, wie Verpflichtungen, geltende Gesetze und der Verhaltenskodex für Lieferanten 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 die Nachhaltigkeitsrisiken und -leistungen 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. Seit 2022 unterzieht die KION Group alle Lieferanten – unabhängig vom Umsatz oder dem gelieferten Produkt – einer Branchen- und Länderrisikoanalyse mithilfe der Plattform „IQ“ von EcoVadis, um ihr nachhaltigkeitsbezogenes Risikoprofil zu ermitteln.

Im nächsten Schritt des Bewertungsprogramms kommt die Plattform von IntegrityNext zum Einsatz. Mithilfe eines Fragebogens zur Selbstbeurteilung wird dabei der Reifegrad der Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie Umweltschutz ermittelt. Diese Bewertung wird mit strategischen Lieferanten (A-Lieferanten) sowie mit den im ersten Schritt als Hochrisiko-Lieferanten identifizierten Geschäftspartnern durchgeführt. Alternativ erfolgt die Bewertung über EcoVadis. Dabei werden die Lieferanten aufgefordert, sich einer Nachhaltigkeitsbewertung anhand einer Dokumentenprüfung zu unterziehen.

Das Ergebnis der Bewertung wird ausgewertet und die Lieferanten mit bestehendem Risiko werden entsprechend der Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit eines möglichen Risikos priorisiert. Auf Basis dieser Priorisierung werden Lieferanten angesprochen, um individuell sogenannte Korrekturmaßnahmen durchzuführen. Diese Maßnahmen werden basierend auf dem bestehenden Risiko definiert und können Lieferantenaudits, Korrekturmaßnahmenpläne, Lieferantentrainings, individuelle Gespräche oder verschiedene Zertifizierungen umfassen (Liste nicht vollständig). Im Idealfall verringern die Korrekturmaßnahmen das Risiko einer Rechtsverletzung.

Die Ergebnisse dieser Lieferantenbewertung werden als „ESG-KPI“ zusammengefasst und in verschiedenen Einkaufsprozessen, wie der Lieferantenbewertung, der Neuvergabe von Projekten oder der Warengruppenstrategie, berücksichtigt.

Mithilfe dieses mehrstufigen Bewertungsansatzes wird die Einhaltung spezifischer Standards durch die Lieferanten in den Bereichen HSE, Korruptions- und Bestechungsbekämpfung sowie Überwachung der vorgelagerten Lieferketten validiert. Vor allem wird damit die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitnehmerrechten und Beschäftigungsstandards geprüft. Die KION Group erfüllt damit verschiedene gesetzliche Anforderungen, wie das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, aber auch lokale Gesetze, wie den UK Modern Slavery Act oder den Canadian Modern Slavery Act. Das System ist flexibel und kann an sich wandelnde Anforderungen angepasst werden.

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

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

2024	2023	2022
98 %	74 %	81 %

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

2024	2023	2022
94 %	35 %	46 %

Emissionstransparenz in der Lieferkette

Im Juli 2023 hat sich die KION Group den Zielen der SBTi (Science Based Target initiative) verpflichtet. Damit wurde die kontinuierliche Reduzierung der CO₂-Emissionen innerhalb der Lieferketten der KION Group zu einem verbindlichen Ziel. CO₂-Reduzierungs- sowie Net-Zero-Anforderungen fließen seitdem in die Lieferantenbeziehungen und die taktische Gestaltung der Lieferkette ein. Mithilfe externer Unterstützung hat die KION Group ein Projekt aufgesetzt, das einen ganzheitlichen Ansatz zur Messung und Reduzierung von CO₂-Emissionen in der Lieferkette (Scope-3.1-Emissionen) sowie zur Einbindung dieser Themen in die Einkaufsprozesse zum Ziel hat. Im Jahr 2024 wurden Workshops mit ausgewählten Lieferanten durchgeführt, um den Reifegrad der Lieferanten in verschiedenen Materialkategorien festzustellen. Je nach Wissensstand der Lieferanten wurden in diesen Workshops Basisschulungen zur Berechnung der CO₂-Emissionen durchgeführt. Bei bereits vorliegenden Berechnungen wurde individuell über Ergebnisse, Dekarbonisierungspläne und -hindernisse gesprochen. Die Workshops haben der Gruppe wertvolle Erkenntnisse geliefert, die nun im Rahmen weiterer Schritte berücksichtigt werden können. Darüber hinaus befasste sich das Projekt mit der Einbindung von CO₂-Transparenz in die Einkaufsprozesse, besonders in den Ausschreibungs- und Vergabeprozess, aber auch in die Strategien der Materialkategorien und Lieferantenbewertungen. Im Jahr 2024 wurde hierfür der prozessuale Grundstein gelegt. In den kommenden Jahren wird die Gruppe an der Gewinnung von Primärdaten für die bessere Transparenz von CO₂-Emissionen in der Lieferkette arbeiten.

Schulungen von Mitarbeitenden und Lieferanten

Die KION Group hat verschiedene Schulungen entwickelt, um die eigenen Mitarbeitenden zu den Themen Menschenrechte und Umweltschutz in der Lieferkette zu schulen. Mit dieser Maßnahme möchte der Konzern seine Mitarbeitenden dahingehend sensibilisieren, welchen Beitrag sie zur Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsrechten und Beschäftigungsstandards sowie zum Umweltschutz in der Lieferkette leisten können. Weitere Schulungen umfassen die Umweltprodukthanforderungen und generelle Hintergründe zum Nachhaltigkeitsprogramm der KION Group.

Zusätzlich wurde eine Schulung speziell für Lieferanten entwickelt. Darin wird die Frage erörtert, warum auch sie sich mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigen sollten, welche Themen die KION Group aktuell an Lieferanten weitergibt und warum. Die Schulung steht auf der Website der KION Group zur Verfügung und wurde in Englisch sowie mit chinesischen Untertiteln erstellt. Außerdem wird sie über unser Sourcing-Portal gezielt an Lieferanten versendet.

Konfliktmineralien und Konfliktgebiete

Die Strategie der KION Group bringt wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte in Einklang. 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 Konfliktmineralien Bericht zu erstatten, dennoch erkennt er die Vorschriften an und arbeitet daran, Konfliktmineralien 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 Bereitstellung der standardisierten Berichtsvorlage Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) durch die Lieferanten in ihre Allgemeinen Einkaufsbedingungen aufgenommen. Ebenso hat sich die KION Group entschieden, mit dem SaaS-Plattformanbieter Assent zusammenzuarbeiten. Über dessen Compliance-Portal, das mehr als 800 Unternehmen nutzen, analysiert die KION Group nicht nur produktspezifische Daten der Lieferanten, sondern identifiziert auch Schmelzwerke oder Raffinerien in der Lieferkette anhand der abgegebenen CMRTs. Diese CMRTs müssen von den Lieferanten jährlich an die KION Group kommuniziert werden.

Seit 2022 nimmt die KION Group an einer von Assent koordinierten jährlich stattfindenden Industrieinitiative teil. Sie fordert gezielt Schmelzwerke und Raffinerien dazu auf, sich durch branchenweit anerkannte Auditierungsprogramme bewerten zu lassen. Über 200 Unternehmen haben sich bislang daran beteiligt, indem sie einen gemeinsamen Brief unterzeichnet und mit einer Verlinkung zu den Auditierungsinstituten versehen haben. Damit wird die Bedeutung der Auditierung gegenüber noch nicht bewerteten Unternehmen nochmals verdeutlicht.

Im Jahr 2023 trat der konzernweit geltende Responsible Minerals Sourcing-Standard in Übereinstimmung mit der von der OECD herausgegebenen Due Diligence Guidance für verantwortungsvolle Lieferketten von Mineralien aus Konfliktregionen und Hochrisikogebieten, der europäischen Konfliktmineralien-Verordnung (EU) 2017/821 und 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 Konfliktmineralien in ihren Prinzipien für das Lieferantenverhalten festgelegt. Dieser Standard gilt für alle Gesellschaften der KION Group weltweit sowie für alle Mitarbeitenden – insbesondere für diejenigen, die in die Entwicklung und den Einkauf von Waren und Dienstleistungen 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

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. Zuletzt wurde die Richtlinie 2020 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; sie erfolgen ohne die Erwartung einer Gegenleistung. Sponsoring hingegen ist mit einer Gegenleistung verbunden, zum Beispiel Werbung oder Marketing. Wichtig ist daher, dass der Verwendungszweck des Empfängers mit den Werten und Grundsätzen 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. 2024 übergab STILL jeweils einen Scheck im Wert von 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 stellte im Jahr 2023 der Hamburger Hilfsorganisation einen Hochhubwagen EXV zur Verfügung, der im Außenlager des Vereins in Hamburg-Stellingen tatkräftig unterstützt. 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 Menschen, die sie am dringendsten benötigen.

Aber auch sportlich engagierte sich STILL 2024 wieder. Erneut nahmen über 50 Sportlerinnen und Sportler am jährlichen Suzuki World Triathlon in Hamburg teil. In diesem Jahr waren zudem erstmals elf Gabelstapler dabei, die STILL als offizieller Logistikpartner zur Verfügung stellte, sowie 60 Helferinnen und Helfer, die alle Teilnehmenden an der eigenen STILL Energy-Verpflegungsstation an der Strecke versorgten und anfeuerten. Grundsätzlich ist das sportliche Engagement beachtlich, denn auch beim jährlichen MOPO-Team-Staffellauf stellte STILL mit 220 Läuferinnen und Läufern in diesem Jahr wieder eine der größten Gruppen bei diesem beliebten Firmenlauf.

Förderung junger Talente genießt bei STILL hohen Stellenwert

Auch 2024 beteiligte sich STILL wieder am Zukunftstag. 160 Schülerinnen und Schüler nutzten diese Chance gerne und verbrachten einen abwechslungsreichen und sicherlich unvergesslichen Tag im Hamburger STILL Werk. Um den jungen Gästen einen authentischen Einblick in die Ausbildungswelt von STILL zu ermöglichen, übernahmen allen voran die Auszubildenden und dual Studierenden von STILL in Hamburg die Betreuung der Schülerinnen und Schüler. An insgesamt zehn Stationen vermittelten sie erste technische Grundlagen, ließen sich bei ihrer Arbeit über die Schulter schauen und beantworteten geduldig die vielen Fragen der Teilnehmenden. Und da Probieren ja bekanntlich über Studieren geht, durften diese natürlich auch selbst Hand anlegen: An den Werkbänken der Ausbildungswerkstatt fertigten sie das STILL Logo sowie ein Puzzle aus Metall an, durften ein LED-Feuer im Mechatroniklabor löten und das AR-Schweißgerät (Augmented Reality/erweiterte Realität) der Konstruktionsmechanikerinnen und -mechaniker bedienen. Absolute Highlights waren die Arbeit mit einem Staplersimulator im Hochregallager und die Nutzung einer VR-Brille, mit der die Schülerinnen und Schüler zukunftsweisende Einblicke in die STILL Welt bekamen. An allen Praxisstationen unterstützten Auszubildende aus den Bereichen Mechatronik, Industriemechanik, Konstruktionsmechanik, Zerspanungsmechanik sowie angehende Industriekaufleute und Fachkräfte für Lagerlogistik die jungen Gäste.