

MITARBEITER

69	Managementansatz Mitarbeiter
72	Ausgewogene Belegschaftsstruktur
76	Attraktiver Arbeitgeber
78	Gesundheit und Sicherheit

Mitarbeiter

Menschen machen den Unterschied – und so ist der Erfolg der KION Group vor allem ein Erfolg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie machen das Unternehmen stark und schaffen die Voraussetzung, dass die KION Strategie 2020 erfolgreich ist – durch Wissen und Fähigkeiten, Motivation und Leistungsbereitschaft, Leidenschaft und Begeisterung. Die Personalstrategie der KION Group trägt dieser Überzeugung Rechnung.

MANAGEMENTANSATZ MITARBEITER

Oberstes Ziel aller Maßnahmen für den Personalbereich der KION Group ist die Unterstützung der Strategie 2020 sowie deren zielgerichtete Umsetzung. Dazu soll jederzeit in jedem Unternehmensbereich und auf jeder betrieblichen Ebene eine ausreichende Zahl sehr gut qualifizierter und hoch engagierter Mitarbeiter beschäftigt sein. Um solche Mitarbeiter für das Unternehmen zu gewinnen und langfristig halten zu können, positionieren sich die KION Group und ihre operativen Einheiten als attraktive Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern interessante Entwicklungsperspektiven bieten. Die Arbeitgebermarken der KION Group werden kontinuierlich weiterentwickelt. Auch aus externer Sicht wird dies immer wieder anerkannt.

Herausforderungen im Personalbereich

Im Jahr 2016 hat die KION Group vor allem durch den Erwerb von Dematic ein neues Kapitel in der Unternehmensgeschichte eröffnet und bietet heute ein wohl einzigartiges Portfolio an Produkten und Lösungen in Sachen Material Handling und Intralogistik. Das Unternehmen entwickelt sich kontinuierlich weiter. Mit der Breite des Angebots und der Zahl der Gesellschaften und Marken steigen sowohl Internationalität als auch Komplexität des Unternehmens. Vor allem die Neuausrichtung der Organisationsstruktur, die einerseits den Besonderheiten der operativen Einheiten Rechnung trägt, zugleich aber konzerninterne Kooperation fördert, war 2016 eine wesentliche Herausforderung im Bereich Personal.

Hinzu kommen sich verändernde Rahmenbedingungen für das Unternehmen. Angefangen mit der demographischen Entwicklung in den einzelnen Regionen, bis hin zur digitalen Transformation, Stichwort Industrie 4.0. Es gilt daher, in einem zunehmend härter werdenden Wettbewerb qualifizierte Nachwuchskräfte für das Unternehmen zu gewinnen und langfristig zu binden, die insbesondere über Kompetenzen in Bereichen wie Softwareentwicklung und Informationstechnologie verfügen.

Als starkes und erfolgreiches Unternehmen mit einer klaren Positionierung ist die KION Group für diesen Wettbewerb um junge Talente gut gerüstet und kann auch aus internationaler Perspektive attraktive Beschäftigungsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Zugleich begegnet die KION Group den Herausforderungen des demografischen Wandels.

Top-Arbeitgeber

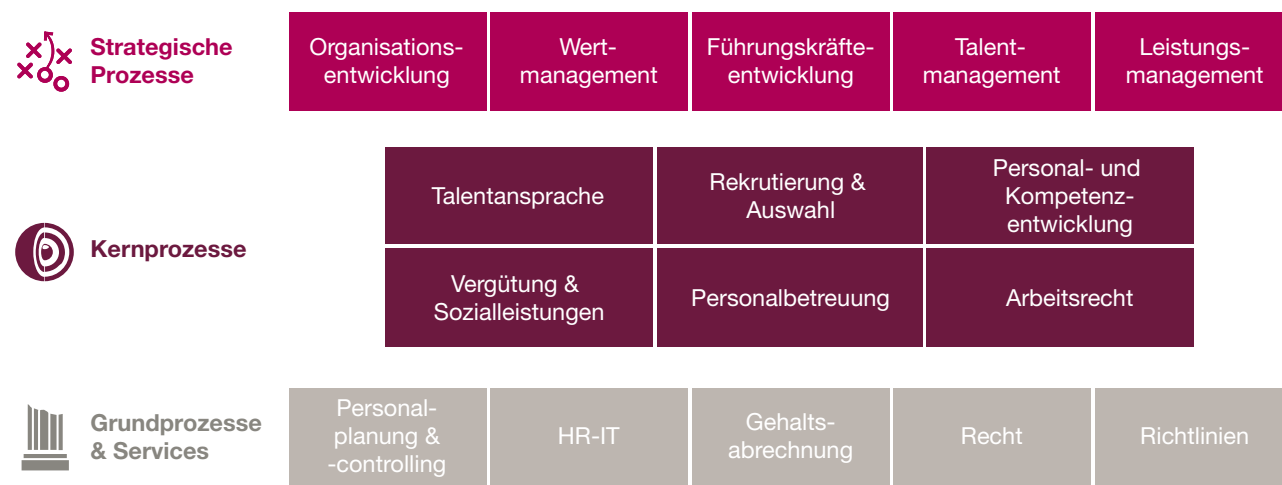
STILL wurde 2016 vom Top Employers Institute als „Top Arbeitgeber Deutschlands“ ausgezeichnet und erhielt zum fünften Mal in Folge eine der international renommiertesten Auszeichnungen für seine Personalstrategie und Mitarbeiterorientierung vom Zertifizierungsunternehmen Top Employers Institute. Gestützt wird die Zertifizierung durch das Arbeitgeberranking „Deutschlands beste Arbeitgeber“. Auf Basis von über 100.000 Arbeitnehmerbewertungen ermittelt das Magazin FOCUS dazu in Kooperation mit dem Business Netzwerk XING und dem Arbeitgeberbewertungsportal kununu einmal im Jahr die 1.000 besten Arbeitgeber der Bundesrepublik. Entscheidend ist dabei sowohl eine Weiterempfehlung durch die eigenen Mitarbeiter als auch die Wahrnehmung durch andere Arbeitnehmer innerhalb der Branche.

Personalstrategie entwickelt

Um den genannten Herausforderungen zu begegnen, hat die KION Group zu Jahresbeginn 2016 eine Personalstrategie entwickelt, die in insgesamt 16 Themenfeldern die wesentlichen Aspekte der Personalarbeit adressiert (> **Abbildung 16**). Für die Themenfelder wurden Initiativen für die Fortentwicklung von Personalinstrumenten aufgesetzt. Ein Teil der Initiativen ging bereits im Frühjahr 2017 in die Umsetzung, andere werden noch bearbeitet.

Die KION Personalstrategie

ABBILDUNG 16



Zentrale Kennzahl für die Weiterentwicklung der Organisation der KION Group ist der Organizational Health Index (OHI). Wiederholt erhoben, dient er als Indikator für die Leistungsfähigkeit der Organisation und zeigt zugleich Handlungsfelder für mögliche Verbesserungen auf. Charakteristisch für die Methode ist dabei der Vergleich der Ergebnisse mit einem Benchmark aus anderen Unternehmen. Die erste Messung bei der KION Group wurde im Sommer 2015 durchgeführt. 1.800 Führungskräfte wurden dazu befragt und die Ergebnisse im Anschluss breit im Unternehmen kommuniziert. Mit 88 Prozent lag die Teilnehmerquote weit über dem Durchschnitt der Vergleichsgruppe, rund 1.350 Kommentare und Vorschläge auf offene Fragen belegen zudem, dass die Befragten den Prozess engagiert unterstützten. Im Vergleich mit dem globalen Benchmark erreichte die KION GROUP AG eine mittlere Platzierung (3. Quartil). Eine der entscheidenden Erkenntnisse aus der Erhebung war, dass bei klaren Verantwortlichkeiten und übergreifenden Prozessen Verbesserungsbedarf benannt wurde.

Begleitet von einer Veränderungsinitiative mit dem Namen „Lift up“ wurde im Folgenden, basierend auf den Ergebnissen der Befragung, ein Paket von Maßnahmen definiert und umgesetzt, um die neue Unternehmensorganisation fest zu verankern und mehr Klarheit zu schaffen. Darüber hinaus hat eine Vielzahl von Teamworkshops dazu beigetragen, die Zusammenarbeit im Unternehmen weiter zu optimieren.

Mit ihrem neuen, konzernweiten Governance-Modell hat die KION Group im Jahr 2016 formal klare Organisationsprinzipien etabliert und Verantwortlichkeiten definiert. Die neue, auf operativen Einheiten aufbauende Segmentierung des Konzerns sowie die Einführung einer konzernweiten CTO-Organisation stehen beispielhaft für diesen Schritt. Zudem wurde intensiv an der schnellen und umfassenden Integration von Dematic in den Konzern gearbeitet.

Für einen noch jungen Konzern wie die KION Group mit ihren unterschiedlichen und teils sehr traditionsreichen Marken ist die Definition und Verankerung zentraler, von allen Mitarbeitern getragener Werte ein entscheidender Erfolgsfaktor. So wurde 2016 ein moderierter Diskussionsprozess mit entsprechenden Workshops im Unternehmen vorbereitet, der im Jahresverlauf 2017 zu verbindlichen Werten auf Konzernebene führt. Alle Führungskräfte (Executives) der KION Group sind an dem Prozess beteiligt, und auch auf Mitarbeiterebene werden Workshops durchgeführt. Parallel zum Werteprozess werden die entsprechenden Führungsleitlinien sowie einheitliche Kernkompetenzen für die KION Group fortentwickelt.

AUSGEWOGENE BELEGSCHAFTSSTRUKTUR

G4-9, G4-10, G4-EC1, G4-LA1

Die KION Group beschäftigte im Jahr 2016 durchschnittlich 24.957 Mitarbeiter (Vorjahr 23.129, jeweils einschließlich Auszubil-

dende). Zum Jahresende 2016 waren auf Vollzeitbasis 30.544¹ Mitarbeiter in den Gesellschaften der KION Group beschäftigt (> **Tabelle 15**), 7.038¹ mehr als ein Jahr zuvor. Der Anstieg ist überwiegend auf die Akquisition von Dematic zum 1. November 2016 zurückzuführen.

Mitarbeiter nach Regionen (inkl. Dematic) G4-10

TABELLE 15

Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente)¹

	Industrial			
	Trucks & Services	Supply Chain Solutions	Corporate Services	Gesamt
31.12.2016				
Westeuropa	16.005	1.931	670	18.606
Osteuropa	2.103	52	0	2.155
Mittlerer Osten und Afrika	241	0	0	241
Nordamerika	187	2.910	0	3.097
Mittel- und Südamerika	442	944	0	1.386
Asien-Pazifik	4.086	973	0	5.059
Gesamt	23.064	6.810	670	30.544
31.12.2015				
Westeuropa	15.707	262	545	16.515
Osteuropa	1.921	0	0	1.921
Mittlerer Osten und Afrika	229	0	0	229
Nordamerika	154	54	0	208
Mittel- und Südamerika	485	0	0	485
Asien-Pazifik	4.141	7	0	4.148
Gesamt	22.637	323	545	23.506

¹ Mitarbeiterzahlen nach Vollzeitäquivalenten zum Bilanzstichtag; Allokation gemäß den rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen
31.12.2016; inklusive Dematic

Personalaufwand G4-EC1

TABELLE 16

in Mio. €	2016	2015	Veränderung
Löhne und Gehälter	1.198,3	1.058,1	13,3 %
Soziale Abgaben	258,4	237,8	8,7 %
Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	63,6	55,9	13,8 %
Gesamt	1.520,3	1.351,7	12,5 %

31.12.2016; inklusive Dematic

Der Personalaufwand lag vor allem aufgrund der im Jahresdurchschnitt höheren Mitarbeiteranzahl infolge der Akquisition von Dematic (inklusive Dematic für zwei Monate) sowie tariflicher Anpassungen mit 1.520,3 Mio. € um 12,5 Prozent über dem Vorjahreswert (> **Tabelle 16**).

Insgesamt zeigt sich in der KION Group eine ausgewogene und stabile Mitarbeiterstruktur. Im Durchschnitt sind die Mitarbeiter 41,3 Jahre alt und seit mehr als 10,1 Jahren im Unternehmen beschäftigt.

Altersstruktur G4-10

TABELLE 17

Alterstruktur	100 %
<20 Jahre	1,4 %
20-29	17,3 %
30-39	28,9 %
40-49	25,3 %
50-59	22,5 %
60 Jahre und mehr	4,5 %
Altersgruppe nicht verfügbar	0,1 %

31.12.2016; 90 konsolidierte Berichtseinheiten; basierend auf Headcount; exklusive Dematic

Vertragsart Vollzeit/Teilzeit G4-10

TABELLE 18

Vertragsart Vollzeit/Teilzeit	100 %
Vollzeit	96,7 %
Teilzeit	3,3 %

31.12.2016; 90 konsolidierte Berichtseinheiten; basierend auf Headcount; exklusive Dematic

Vertragsart Unbefristet/Befristet G4-10**TABELLE 19**

Vertragsart Unbefristet/Befristet	100 %
Unbefristet	97,4 %
Befristet	2,6 %

31.12.2016; 90 konsolidierte Berichtseinheiten; basierend auf Vollzeit-Äquivalenten; exklusive Dematic

Betriebszugehörigkeit G4-10**TABELLE 20**

Betriebszugehörigkeit	100 %
<5 Jahre	37,5 %
5-9	21,1 %
10-19	23,1 %
20-29	12,3 %
30-39	5,1 %
40 Jahre und länger	0,9 %
Betriebszugehörigkeit nicht verfügbar	0,0 %

31.12.2016; 90 konsolidierte Berichtseinheiten; basierend auf Headcount; exklusive Dematic

Im Berichtsjahr kamen insgesamt 2.984 Mitarbeiter (> **Tabelle 21**) neu zur KION Group*. 2.671 Mitarbeiter (> **Tabelle 22 & 23**) verließen 2016 das Unternehmen*.

Mitarbeiterintritte G4-LA1**TABELLE 21**

Neue Mitarbeiter	100 %
Westeuropa	55,6 %
Osteuropa	17,0 %
Mittlerer Osten und Afrika	5,0 %
Nordamerika	3,7 %
Mittel- und Südamerika	2,0 %
Asien-Pazifik	16,7 %

31.12.2016; 90 konsolidierte Berichtseinheiten; basierend auf Headcount; exklusive Dematic

* Jahr 2016; 90 konsolidierte Berichtseinheiten; exklusive Dematic

Mitarbeiteraustritte nach Art G4-LA1

TABELLE 22

Austritte	100 %
Kündigung durch Arbeitgeber	15,8 %
Kündigung durch Arbeitnehmer	41,8 %
Aufhebungsvertrag	10,2 %
Vertragsablauf	18,2 %
Ruhestand	8,5 %
Weitere Gründe	5,4 %

31.12.2016; 90 konsolidierte Berichtseinheiten; basierend auf Headcount; exklusive Dematic

Mitarbeiteraustritte nach Region G4-LA1

TABELLE 23

Austritte nach Region	100 %
Westeuropa	58,8 %
Osteuropa	10,8 %
Mittlerer Osten und Afrika	3,4 %
Nordamerika	2,5 %
Mittel- und Südamerika	4,2 %
Asien-Pazifik	20,3 %

31.12.2016; 90 konsolidierte Berichtseinheiten; basierend auf Headcount; exklusive Dematic

In der KION Group gelten seit 2014 Beschäftigungsmindeststandards, die auf den von der International Labour Organization (ILO) verfassten Kernarbeitsnormen basieren. Diese umfassen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Darüber hinaus steht die KION Group für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am

Arbeitsplatz sowie eine im nationalen Branchenvergleich angemessene und in jedem Fall existenzsichernde Vergütung ihrer Mitarbeiter. Die jeweiligen Geschäftsleitungen sowie die Verantwortlichen der operativen Einheiten stellen die Einhaltung der gesetzten Standards sicher. Verstöße können jederzeit gemeldet werden, unter anderem auch anonym über eine Compliance-Hotline.

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER



G4-LA3, G4-LA10, G4-LA11, G4-LA12, G4-HR3

Attraktive Beschäftigungsbedingungen und Perspektiven zur persönlichen wie beruflichen Weiterentwicklung sind die entscheidenden Stellgrößen, um ein Unternehmen für Mitarbeiter attraktiv zu machen. Besondere Schwerpunkte liegen dabei auf einer zukunftsorientierten Personalentwicklung.

Personalentwicklung

Die Personalentwicklung ist ein wichtiger Ankerpunkt der neuen Personalstrategie der KION Group, die im Februar 2016 fertiggestellt wurde. Zentrales Ziel ist es, die Kompetenzen aller Mitarbeiter noch besser einzusetzen, insbesondere aber Potenzialträger noch zielgerichteter fördern zu können. Grundsätzlich haben alle Mitarbeiter Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen. Zudem wird in der KION Group großer Wert auf die Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen gelegt. Auch dafür wurde 2016 mit der Entwicklung eines Prozesses begonnen, der ab Oktober 2017 umgesetzt werden soll.

Entscheidend für den Erfolg der KION Group ist es, Fach- und Führungspositionen stets mit qualifizierten Mitarbeitern besetzen zu können. Daher war die Sicherung und Entwicklung des entsprechenden Nachwuchses 2016 wie in den Vorjahren ein Schwerpunkt der konzernweiten Personalarbeit. Im Berichtsjahr begann die Entwicklung verschiedener Maßnahmen zum konzernweiten Talent Management, mit deren Umsetzung noch 2017 begonnen wird. Bestehende Kompetenzmodelle werden bis Sommer 2017 zu einem konzerneinheitlichen KION Kompetenzmodell zusammengefasst. Zudem wird mit einem neuen Leadership Programm auf Ebene der Executives ein systematisches Entwicklungsprogramm erarbeitet, das ab Ende 2017 zur Anwendung kommt.

Im Talentmanagement sowie bei Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogrammen arbeiten die Konzerngesellschaften eng zusammen. Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf, Potenzialträger, Leistungsträger und Experten in Schlüsselfunktionen werden so systematisch identifiziert und entwickelt. Die einzelnen operativen Einheiten und Konzerngesellschaften bieten dazu umfangreiche Weiterbildungsprogramme an. Bereits seit vielen Jahren gibt es für fachspezifische und interdisziplinäre Qualifizierungsmaßnahmen die STILL Akademie. Bei Linde Material Handling fördert ebenfalls eine Akademie gezielt Kompetenzen, insbesondere im Vertrieb und Service.

Das strategische Ziel von Dematic Talentförderung - und dies gilt auch für die anderen operativen Einheiten - ist es, das Engagement der Mitarbeiter durch die Vermittlung von funktionalem Wissen und den ergänzenden Fähigkeiten zu erhöhen. Erreicht wird dies mittels eines klar kommunizierten, koordinierten und integrierten Ansatzes. Dematic leitet sein Führungspersonal an, zu führen und die zur Verfügung stehende Technologie zu nutzen, um der globalen Mitarbeiterschaft zeitnah relevantes Training zu ermöglichen, Potenziale zu bewerten, Begabungen weiterzuentwickeln und die Mitarbeiter so auf die Zukunft des Unternehmens vorzubereiten.

Führung und Förderung

Engagement und Leistungsbereitschaft in einem Unternehmen entstehen in erster Linie auf der Grundlage einer klaren, an den Werten des Unternehmens ausgerichteten Führung. Sowohl im Konzern als auch auf Ebene der operativen Einheiten ist das Führungsverständnis in der KION Group formuliert, ihre Zusammenfassung und Aktualisierung zu konzerneinheitlichen Führungsleitlinien wird noch 2017 kommuniziert und von Schulungen begleitet. Leistungsfähige Instrumente wie das 360-Grad-Feedback und zielgerichtete Projekte unterstützen die Führungskräfte dabei in ihren Aufgaben. Insbesondere das neu überarbeitete Talent Management, nun eng verzahnt mit dem Performance Management, spielt hier eine entscheidende Rolle.

Rund zwei Drittel der Belegschaft* (65,8 Prozent, ohne Dematic) erhalten regelmäßig eine Beurteilung ihrer Leistung und Karriereentwicklung.

* Jahr 2016; 90 konsolidierte Berichtseinheiten; exklusive Dematic

Ausbildung

Konzernweit bereiteten sich Ende 2016 insgesamt 580 Auszubildende¹ (Ende 2015: 571) auf ihre berufliche Zukunft bei der KION Group vor. Die Ausbildungsquote in Deutschland liegt seit Jahren auf einem nahezu konstanten Niveau von über 4,5 Prozent¹. Abhängig vom jeweiligen Personalbedarf eröffnen sich nach Abschluss der Ausbildung vielfältige Möglichkeiten im Unternehmen.

Die Ausbildung ist dezentral organisiert und orientiert sich an den lokalen Gegebenheiten. Allein in Deutschland bilden die Unternehmen der KION Group aktuell in 22 Berufen aus, etwa zu Fertigungs-, Industrie- und Konstruktionsmechanikern, Mechatronikern, technischen Modellbauern oder Industriekaufleuten. Neben der klassischen Berufsausbildung werden duale Studiengänge in Kooperation mit verschiedenen Hochschulen angeboten.

Andere europäische und außereuropäische Konzerngesellschaften bilden ebenfalls junge Menschen aus. So eröffnete bereits vor über 20 Jahren die Linde Forklift Truck Corp. Ltd. im chinesischen Xiamen ein Trainings- und Ausbildungszentrum, in dem junge Menschen eine duale Ausbildung nach deutschem Vorbild absolvieren.

¹ inkl. Dematic

Vergütung

Alle Mitarbeiter der KION Group erhalten eine faire, markt- und leistungsgerechte Vergütung, unabhängig von Geschlecht oder Nationalität. Die Vergütung der einzelnen Mitarbeiter wird jährlich durch die jeweiligen Landesgesellschaften überprüft und bei Bedarf an die individuelle Leistung und Qualifikation oder an geänderte Rahmenbedingungen angepasst.

Da sich Vergütungsmodelle und sonstige Leistungen stark nach dem lokalen Arbeitsmarkt sowie nach gesetzlichen – insbesondere auch steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen – Rahmenbedingungen richten, variieren sie auch bei der KION Group je nach Region. In vielen Ländern, vor allem in Europa, ist die Höhe der Löhne und Gehälter für viele Mitarbeitergruppen häufig durch Tarifverträge geregelt. An allen Standorten der KION Group weltweit werden die jeweils geltenden gesetzlichen

oder, soweit anzuwenden, tariflichen Mindestlöhne eingehalten. Aufgrund der oft sehr hohen Qualifikation der Mitarbeiter liegt die Vergütung meist deutlich über dem Mindestlohniveau. Abhängig von den lokalen Rahmenbedingungen können Nebenleistungen wie betriebliche Altersversorgung, Versicherungsleistungen sowie Gesundheitsvorsorge die Vergütung der Mitarbeiter ergänzen.

Nach ihrem gelungenen Börsendebüt 2013 hat die KION Group bereits 2014 – beginnend in Deutschland – das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm KEEP (KION Employee Equity Program) ins Leben gerufen, das 2015 und 2016 auf weitere Länder ausgedehnt wurde. Im Geschäftsjahr 2016 haben sich rund 1.100 Mitarbeiter an dem Programm beteiligt, was etwa sechs Prozent der teilnahmeberechtigten Beschäftigten entspricht. Die Gesamtteilnahmequote seit Einführung des Programms KEEP liegt bei rund 17 Prozent. Über 75 Prozent der Mitarbeiter hatten zum Ende des Berichtsjahres Zugang zum Programm. Es ist geplant, im Jahr 2017 Beschäftigten weiterer Länder die Möglichkeit zu geben, sich über das Programm an der Unternehmensentwicklung zu beteiligen.

Vielfalt und Chancengleichheit

Die KION Group steht für die Wertschätzung und faire Behandlung aller Mitarbeiter, unabhängig von deren ethnischen Hintergrund, Hautfarbe, Geschlecht, Glaubensbekenntnis, politischer Meinung, nationaler Abstammung oder sozialer Herkunft. Diese Grundsätze sind in den Mindest-Beschäftigungsstandards der KION Group festgeschrieben. Diese gelten weltweit und an allen Standorten des Konzerns. Im Berichtszeitraum wurde kein Fall von Diskriminierung oder eines anderen Verstoßes gegen die Beschäftigungsstandards bekannt.

Den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnet die KION Group je nach lokalen Anforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, bietet die KION Group flexible Arbeitszeitmodelle an. Den Mitarbeitern in Deutschland steht zudem das Instrument der Elternzeit offen. Diese und vergleichbare Möglichkeiten nutzten im Berichtsjahr 435 Mitarbeiterinnen und 544 Mitarbeiter weltweit * (> **Tabelle 24**).

* Jahr 2016; 90 konsolidierte Berichtseinheiten; exklusive Dematic

Mitarbeiter in Elternzeit G4-LA3

TABELLE 24

Mitarbeiter in Elternzeit	100 %
Männlich	55,5 %
Weiblich	44,4 %
Geschlecht nicht verfügbar	0,1 %

31.12.2016; 90 konsolidierte Berichtseinheiten; basierend auf Headcount; exklusive Dematic

Weltweit beschäftigt die KION Group* im Jahr 2016 568 Menschen mit Behinderung, das sind mehr als 2 Prozent der Gesamtbelegschaft. Auch für diese Mitarbeiter bemühen sich die Gesellschaften der KION Group um ein Arbeitsumfeld, das ihnen eine angemessene Beschäftigung ermöglicht.

Wie für ein Unternehmen des Maschinenbaus typisch, ist auch bei der KION Group der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft und insbesondere in Führungspositionen noch relativ gering. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in der KION Group blieb 2016 mit 16,3 % (Vorjahr: 16,1 %) nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr.

In Deutschland verpflichtet eine gesetzliche Regelung **Vorstand und Aufsichtsrat** von börsennotierten Gesellschaften, Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand sowie in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen. Die jeweiligen Zielgrößen und weitere Details sind im aktuellen **Geschäftsbericht der KION GROUP AG im Kapitel Corporate Governance** zu finden. Darüber hinaus sind verbindliche **Zielgrößen für den Frauenanteil** in den Führungsebenen der Linde Material Handling GmbH und der STILL GmbH festgelegt. Generell verfolgt die KION Group die Zielsetzung, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu vergrößern. Dabei ergibt sich für die KION Group als Technologiekonzern eine Schwierigkeit daraus, dass bereits die Einstellung weiblicher Ingenieure häufig am Mangel weiblicher Studienabsolventen in technischen Berufen scheitert. KION nimmt sich des Themas jedoch über geschlechtsspezifische Fragen hinaus durch die bevorstehende Entwicklung eines Diversitätskonzepts an, das darauf ausgerichtet sein soll, mögliche diversitätsspezifische Hemmnisse in der Karriereentwicklung zu beseitigen.

Die KION Group versteht sich als globaler Anbieter mit interkultureller Kompetenz: So waren zum Jahresende 2016 konzernweit Mitarbeiter aus 83 Ländern für die KION Group tätig. Die Internationalität des Unternehmens zeigt sich auch in der Besetzung des Vorstands und der Führungsgremien der Landesgesellschaften. Die KION Group besetzt Führungspositionen vor Ort überwiegend durch lokale Führungskräfte. Die internationale Zusammenarbeit der Mitarbeiter wird über das KION Expat-Programm gefördert, das einen Wechsel in andere Länder ermöglicht, in denen die KION Group vertreten ist.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

 G4-LA6

Als Arbeitgeber ist die KION Group für die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeiter verantwortlich. Ein eigenes Handlungsfeld in der KION Nachhaltigkeitsstrategie betont die Bedeutung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für das Unternehmen. Im Fokus stehen dabei die möglichst vollständige Vermeidung von Unfällen und arbeitsbezogenen Krankheiten sowie der langfristige Erhalt der individuellen Arbeitskraft. Dabei adressieren die Aktivitäten grundsätzlich alle Mitarbeiter des Unternehmens. Über 90 Prozent der Mitarbeiter im Konzern* werden durch Arbeitnehmergremien im Bereich Arbeitssicherheit vertreten. Nahezu alle* (mehr als 98 Prozent) der KION-Mitarbeiter sind in Themen der Arbeitssicherheit trainiert. Und auch Geschäftspartner, Lieferanten oder Gäste sind in die jeweiligen Maßnahmen einbezogen.

Die entsprechenden Rahmenbedingungen sind in der KION Health, Safety and Environment (HSE) Policy verankert. Auf Basis dieser Konzernrichtlinie verpflichtet sich die KION Group im Be-

* Jahr 2016; 90 konsolidierte Berichtseinheiten; exklusive Dematic

reich Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umwelt unter anderem, umfassende Vorsorge für eine sichere Arbeitsumgebung zu treffen und die Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, Risiken und Unfälle zu vermeiden. Die Konzernrichtlinie wird durch zusätzliche Richtlinien der operativen Einheiten und Konzerngesellschaften ergänzt. So enthält beispielsweise der Linde Service Guide ausführliche Regelungen für die Mitarbeiter im Bereich der Vertriebs- und Serviceorganisation.

Den Wissenstransfer innerhalb der KION HSE-Organisation gewährleistet das konzernweite HSE-Expertennetzwerk. Einmal jährlich treffen sich dazu die HSE-Verantwortlichen der Werke sowie der Sales- und Serviceeinheiten, tauschen sich zu ihren Projekten aus und teilen Erfahrungen und Vorgehensweisen (best practice).

Zum Ende des Berichtsjahres* hatten 84 Prozent der Mitarbeiter Zugang zu einem Arbeitsmediziner. Mehr als 91 Prozent* der Mitarbeiter konnten arbeitsmedizinische Untersuchungen nutzen. 77 Prozent* standen weitere freiwillige gesundheitsbezogene Maßnahmen offen, mehr als 64 Prozent* der Mitarbeiter wurden gesundheitsbezogene Trainings angeboten. Neben dem Angebot von Seminaren zum Gesundheitsschutz fördert die KION Group insbesondere Sportaktivitäten der Mitarbeiter. So ermöglichen aktuell 17 Berichtseinheiten* ihren Mitarbeitern den Besuch von Fitnessseinrichtungen.

Wie auch beim Thema Umweltschutz ist die interne Kommunikation ein entscheidender Erfolgsfaktor, wenn es darum geht,

das Thema Arbeitssicherheit im Unternehmen zu verankern und zu einem Teil der Unternehmenskultur werden zu lassen. Daher werden die Mitarbeiter auch über den HSE-Auftritt im konzernweiten Intranet zum Thema Arbeitssicherheit sensibilisiert und erhalten online praktische Tipps zum sicheren Verhalten am Arbeitsplatz aber auch darüber hinaus (siehe auch Kapitel **Interne Kommunikation und Unternehmenskultur als kritische Erfolgsfaktoren**).

HSE-Mindeststandards für alle Organisationseinheiten

Im Jahr 2016 wurde die gesamte HSE-Organisation der KION Group weiterentwickelt. Auf dieser Basis entstehen derzeit für alle Werke sowie die Vertriebs- und Serviceorganisation unternehmensweite HSE-Mindeststandards, die im Jahresverlauf 2017 fertiggestellt werden. Die Managementsysteme der jeweiligen Einheiten sollen bis zum Jahr 2019 vollständig nach OHSAS 18001 oder äquivalenten Standards zertifiziert sein. (> **Tabelle 25**)

Im Berichtsjahr wurden neun zentrale HSE-Audits innerhalb der KION Group durchgeführt (> **Tabelle 26**), ergänzend fanden lokal* 901 interne und 63 externe Audits im Bereich Arbeitssicherheit statt. Zudem wurde eine Bewertung sämtlicher Standorte im Hinblick auf mögliche HSE-Risiken auf den Weg gebracht.

Zertifizierungsstatus Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme

TABELLE 25

	OHSAS 18001*	
	Zertifizierungsgrad	Anteil abgedeckter Mitarbeiter
Werke	29 %	76 %
Vertriebs- und Servicestandorte	34 %	31 %
Gesamt	33 %	49 %

Juni 2017; 299 Standorte berücksichtigt; exklusive Dematic
* oder äquivalente Standards

* Jahr 2016; 90 konsolidierte Berichtseinheiten; exklusive Dematic

Ergebnisse der KION Group Arbeits- und Gesundheitsschutz-Audits 2012-2017

TABELLE 26

	Aktuelles Audit Basis: 14 Werke und 4 Werke mit Erstaudit	Aktuelles Audit Basis: 14 Werke	Vorheriges Audit Basis: 14 Werke
Durchschnittliches Ergebnis: in Bezug auf die Erfüllung der definierten Auditkriterien (max. 100 Prozent)	82 %	87 %	81 %

April 2017

Klare Messgrößen definiert

Die wesentlichen Kennzahlen und Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden bei der KION Group im Rahmen eines monatlichen Reportings erfasst. Dieses Berichtswesen wurde zum Jahresende 2016 inhaltlich weiterentwickelt. Zentrale Messgrößen für den Erfolg der Maßnahmen in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind die Gesundheitsrate (Health Rate, Stand 2016*: 96,2 Prozent¹) sowie die Unfallhäufigkeitsrate (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR, Stand 2016*: 14,8).

Im Berichtsjahr waren bei der KION Group* 622 Lost Time Injuries zu verzeichnen, also Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mehr als einem Arbeitstag. Hinzu kamen 1.386 kleinere Verletzungen* sowie 243 Wegeunfälle*. Tödliche Arbeitsunfälle gab es nicht. Insgesamt fielen bei der KION Group* im Berichtsjahr 12.913 Arbeitstage unfallbedingt aus. Auf Basis dieser Kennzahlen wurden klare Ziele definiert.

¹ Aufgrund angepasster Definitionen ergibt sich eine Differenz zum im Geschäftsbericht 2016 dargestellten Wert.

KION Safety Championship

Die KION Safety Championship bietet zusätzliche Anreize für ein kontinuierliches Engagement für Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umwelt. Seit 2014 kürt eine Jury bei diesem internen Wettbewerb jährlich die größten Fortschritte in Sachen HSE. Bewertet werden dabei die Anzahl und Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit mindestens einem Tag Arbeitsausfall, die Gesundheitsquote sowie standortspezifische Initiativen zur Förderung von Gesundheit und Arbeitssicherheit. Zukünftig sollen auch Umweltaspekte in die Bewertung einbezogen werden. Im Berichtszeitraum wurde der Bereich Shipping and Logistics von Linde Material Handling EMEA am Standort Aschaffenburg als Sieger des Jahres 2015 prämiert. Auch im Jahr 2016 nahmen weltweit wieder mehr als 40 Teams an diesem Wettbewerb teil.

Anhaltend steigende Teilnehmezahlen belegen die Wirksamkeit dieses Formats. Allein 2016 wurden im Rahmen des Wettbewerbs 966 Verbesserungsmaßnahmen in Sachen Arbeitssicherheit gemeldet und umgesetzt. Die Palette reicht dabei von Präventionsmaßnahmen wie der Woche des Arbeitsschutzes bei KION South America, über zusätzliche Sicherungsmaßnahmen, beispielsweise im Werk in Xiamen, bis hin zu Motivationsmaßnahmen wie „100 Tage ohne Unfall“ bei STILL EMEA im italienischen Luzzara.

* Jahr 2016; 90 konsolidierte Berichtseinheiten; exklusive Dematic