

NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG GEM. CSR-RICHTLINIE-UMSETZUNGSGESETZ

Als ein weltweit führender Lösungsanbieter für die Intralogistik tragen wir Verantwortung für unsere Aktivitäten in Deutschland, Europa und der ganzen Welt – sowohl unter ökonomischen und ökologischen als auch sozialen Gesichtspunkten. Das Fundament bildet unser Nachhaltigkeitsverständnis, das profitables Wachstum und Belange der Gesellschaft und der Umwelt erfolgreich zusammenbringt. Gemeinsam bei Jungheinrich können wir mit unserem Unternehmenserfolg nachhaltig Werte schaffen und den Anforderungen unserer Stakeholder gerecht werden.

Initiative „50 Sustainability & Climate Leaders“

Jungheinrich hat sich der Initiative „50 Sustainability & Climate Leaders“ angeschlossen und gehört damit zu einer Gruppe von weltweit führenden Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Die 50 an der Kampagne teilnehmenden international agierenden Konzerne aus unterschiedlichen Branchen haben sich zum Ziel gesetzt, eine Führungsrolle im Kampf gegen den Klimawandel zu übernehmen und damit ihren Beitrag zur Erreichung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals, UNSDGs) zu leisten.

EcoVadis Gold-Status

Seit mehreren Jahren nimmt Jungheinrich an dem unabhängigen Nachhaltigkeitsrating von EcoVadis teil. Einmal im Jahr werden wir in den Kategorien Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung bewertet. So können wir unsere Nachhaltigkeitsleistung messbar und transparent machen und uns – auf Basis der Bewertungsergebnisse – stetig verbessern. Zum zweiten Mal in Folge haben wir den Gold-Status erreicht und konnten uns in allen Bereichen weiter verbessern. Besonders gewürdigt hat EcoVadis Jungheinrichs Engagement im Umweltschutz. Der Gold-Status ist für uns Bestätigung und Ansporn zugleich: Er ist eine Anerkennung für unsere bisherige Arbeit und unser Antrieb, uns auch in Zukunft ehrgeizige Ziele zu stecken.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Qualität, Umwelt, Energie und Arbeitssicherheit

An einem Strang ziehen: In den Bereichen Qualität, Umwelt, Energie und Arbeitssicherheit ist das Mitwirken aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unerlässlich. Deshalb werden sie umfassend informiert und eingebunden. Dies gilt für sämtliche Unternehmensbereiche, Tätigkeiten und Verfahren gleichermaßen.

Wer sich weiterentwickeln will, braucht Ziele. Diese leiten wir sowohl konzernübergreifend als auch standort- oder bereichsspezifisch ab. Um sie zu erreichen, legen wir passende Maßnahmen fest und überprüfen diese regelmäßig auf ihre Wirksamkeit.

Weitere Informationen sowie Details zum Thema Nachhaltigkeit sind auf unserer Internetseite im Bereich Verantwortung zu finden. www.jungheinrich.com/verantwortung

Anforderungen erfüllen

102-11 Ein zentraler Baustein für das Nachhaltigkeitsverständnis in unserem Unternehmen ist der Anspruch, negative Auswirkungen unseres Handelns auf Mensch und Umwelt zu vermeiden. Daher haben wir das Vorsorgeprinzip in unseren Konzernrichtlinien und -prozessen in den Bereichen Qualität, Umwelt und Energie, Arbeitssicherheit sowie Compliance fest etabliert. Dabei sind wir bestrebt, die gesetzlichen Anforderungen nicht nur zu erfüllen, sondern – wenn möglich – zu übertreffen.

■ **Als Teil der globalen Gesellschaft sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und tragen zu einer nachhaltigen Entwicklung bei.**

Nachhaltig agieren bedeutet für uns:

- » Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil aller Unternehmensprozesse und Managementsysteme
- » Kunden in ihren Nachhaltigkeitszielen unterstützen
- » Unternehmerische Nachhaltigkeit – Erreichung von Wachstum mit dreidimensionaler Wertschöpfung (ökonomisch, ökologisch und sozial)
- » Entwicklung von nachhaltigkeitsfördernden Produkten, Lösungen und Geschäftsmodellen
- » Transformation zu einer nachhaltigen Unternehmenskultur

Der Klimawandel hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten stark verschärft und mit ihm auch die Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Mit Beschäftigten und Standorten in über 40 Ländern haben wir eine besondere Herausforderung, der wir uns bewusst sind. Aufgrund unseres Eigenanspruches und unseres Werteverständnisses haben wir den Klimaschutz in unsere neue Strategie 2025+ [Seite 45 ff.](#) integriert und eigene Klimaziele festgelegt. In Zukunft werden wir uns noch stärker damit befassen, welche Auswirkungen der Klimawandel auf uns als Unternehmen hat und welche Risiken damit einhergehen und wie wir mit diesen umgehen.

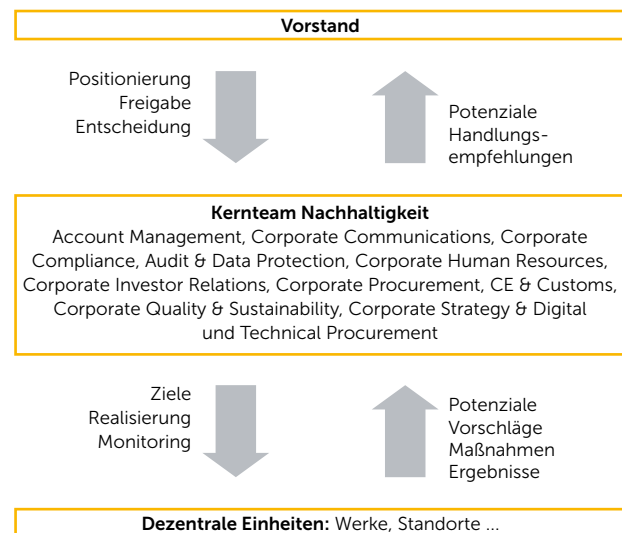
102-1; 102-48; 102-49; 102-50; 102-51; 102-52 Mit dem vorliegenden Kapitel „Nichtfinanzielle Erklärung gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz“ beschreibt Jungheinrich ökonomische, ökologische und soziale Aspekte im Unternehmen sowie ihre Auswirkungen im Geschäftsjahr 2020 (1. Januar bis 31. Dezember). Es werden alle Beschäftigten des Jungheinrich-Konzerns (Stand: 31. Dezember 2020) erfasst. Abweichungen sind im Text kenntlich gemacht.

Das Kapitel ist zugleich die für den Jungheinrich-Konzern und die Jungheinrich AG zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Erklärung für das Geschäftsjahr 2020.

Darüber hinaus berücksichtigen wir die Anforderungen unserer internen wie externen Stakeholder. Dazu gehören: Chancen und Risiken zu bewerten, die Wirksamkeit der Prozesse (Einkauf, Entwicklung, Produktion, Vertrieb, Personal usw.) zu messen, notwendige Ressourcen bereitzustellen sowie unsere Leistungen stetig zu verbessern.

Wie ist Nachhaltigkeit bei Jungheinrich organisiert?

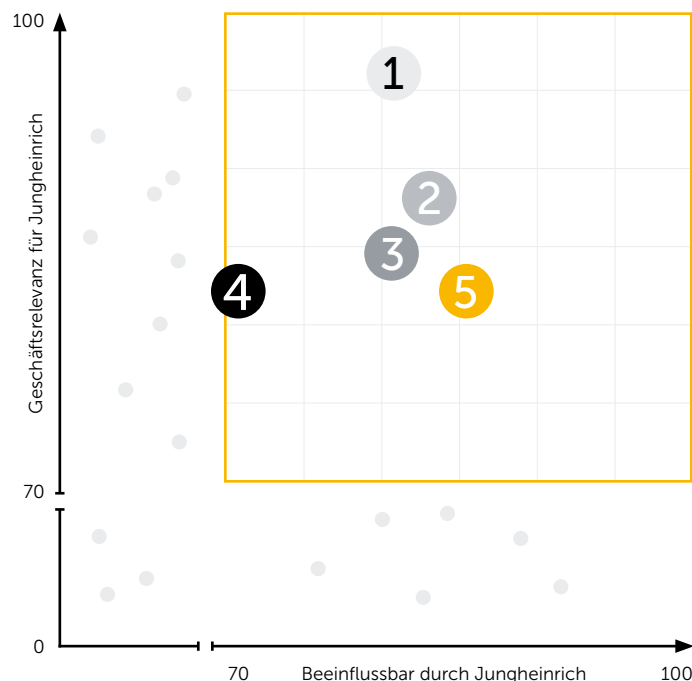
102-18; 102-20



Um die verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen in der Jungheinrich-Organisation zu lenken, haben wir 2016 das „Kernteam Nachhaltigkeit“ ins Leben gerufen. Interdisziplinär besetzt aus den Bereichen Account Management, Corporate Communications, Corporate Compliance, Audit & Data

Wesentlichkeitsmatrix

102-47



Wesentliche Themen für Jungheinrich

- 1 **Ökonomische Verantwortung**
Gesetzestreue
Compliance & Korruption
Verantwortungsvolles Management
Normen & Standards
- 2 **Umweltfreundliche & sichere Produkte**
Materialien (ressourcenschonende Produkte)
Umweltfreundliche Produkte
Kundengesundheit & -sicherheit
Kundenzufriedenheit, Wettbewerbsfähigkeit, F&E
Produktqualität & -verbesserung
- 3 **Transparenz & Verantwortung in der Lieferkette**
Material-Compliance¹⁾
Transparenz in der Lieferkette
- 4 **Umwelt & Energie**
Energie (Verbrauch & erneuerbare Energien)
Abfall & Recycling
- 5 **Sichere & gute Arbeitsplätze**
Arbeitssicherheit & Gesundheit
Aus- & Weiterbildung
Guter Arbeitgeber

Protection, Corporate Human Resources, Corporate Investor Relations, Corporate Procurement, CE & Customs, Corporate Quality & Sustainability, Corporate Strategy & Digital und Technical Procurement spricht dieses Team Handlungsempfehlungen aus und schlägt Ziele vor. Die Organisationsstruktur ermöglicht eine erfolgreiche Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen. Als Schnittstelle zwischen den Einheiten und dem Vorstand nimmt das Kernteam eine Schlüsselposition ein. Unter der Leitung des Bereiches

Corporate Quality & Sustainability werden Entscheidungen für den Vorstand vorbereitet und erörtert. Verschiedene Fachbereiche tragen zu einem ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnis bei und sorgen für fachspezifischen Input. Weitere Inhalte werden von den Werken, Vertriebseinheiten und weiteren Standorten beigesteuert. Sie sind es auch, die durch den Vorstand freigegebene Vorschläge realisieren.

1) Material-Compliance: Einhaltung von Stoffverboten

Wesentlichkeitsanalyse

102-46 Im Geschäftsjahr 2018 haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert. Hierfür wurden verschiedene Informationsquellen¹⁾ herangezogen, um festzulegen, welche Themen für Jungheinrich im Sinne der Nachhaltigkeit wesentlich sind. Die so identifizierten Themen wurden von unseren wichtigsten Stakeholdern und internen Experten hinsichtlich Geschäftsrelevanz und Beeinflussbarkeit bewertet. Von 33 Themen wurden 17 als besonders relevant für das Unternehmen eingestuft, sie haben jeweils über 70 Punkte (von 100 Punkten) in unserer Wesentlichkeitsanalyse erreicht. Anschließend sind sie in fünf Themenschwerpunkte zusammengefasst worden. Das Ergebnis ist in der Wesentlichkeitsmatrix Seite 14 dargestellt.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Jungheinrich hat im November 2020 die Unternehmensstrategie 2025+ vorgestellt. Als eine der vier Querschnittsstrategien²⁾ bestimmt die Nachhaltigkeitsstrategie zukünftig maßgeblich die Unternehmensausrichtung und bildet das Fundament für die Zusammenarbeit bei und das Wirken von Jungheinrich. Die Relevanz des Nachhaltigkeitsgedankens wird zudem durch das zentrale Konzernziel „Nachhaltig Werte schaffen“ hervorgehoben. Gemeinsam mit einem interdisziplinären Team wurden die Inhalte der Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. Diese hat vier Schwerpunkte, die sich wiederum in verschiedene Initiativen und Maßnahmen untergliedern:

1) Folgende externe Quellen wurden genutzt: Kundenanfragen, EcoVadis, Handelsgesetzbuch, ILO-Kernarbeitsnormen, ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001, Wettbewerb, MSCI, UN Principles for Resposables Investments. Folgende interne Quellen wurden genutzt: Experten aus den Bereichen Umwelt, Arbeitssicherheit, Entwicklung, Innovation und IT-Sicherheit.
2) Die Strategie 2025+ setzt sich aus vier Querschnittsstrategien (Marken-, Portfolio-, Digital- und Nachhaltigkeitsstrategie) sowie acht Funktionsstrategien zusammen. Weitere Informationen zur Strategie 2025+ sind im zusammengefassten Lagebericht Seite 45 ff. enthalten.

» **Klimaneutralität:** Wir wollen in den Scopes³⁾ 1 und 2 sowie in allen für Jungheinrich relevanten Scope 3-Kategorien schrittweise klimaneutral werden. Für die Festlegung des Geltungsbereiches haben wir den sogenannten „Control Approach“ gewählt. Das bedeutet, dass wir zu 100 Prozent die Klimaneutralität für die von uns kontrollierbaren Betriebe und Standorte verantworten. Damit wir dieses ehrgeizige Ziel erreichen können, werden wir uns zunächst auf die Datentransparenz und eine einheitliche Datenbasis fokussieren.

Wichtige Schritte für Jungheinrich zur Klimaneutralität sind der Bezug von Ökostrom⁴⁾, die Nutzung von Elektrofahrzeugen, effizientere Fertigungstechnologien und eine moderne Gebäudeinfrastruktur. Den Restbestand nicht vermeidbarer CO₂e-Emissionen⁵⁾ wird Jungheinrich mit ausgewählten Projekten kompensieren. Hierbei steht für uns die Qualität der Kompensationsleistung im Vordergrund. Daher werden wir unsere Emissionen nur mit Projekten ausgleichen, die nach höchsten Standards zertifiziert sind.

Ein wesentlicher Teil unserer Emissionen entsteht im Scope 3. Neben Geschäftsreisen oder auch dem Arbeitsweg unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist insbesondere die Herstellung (inklusive Lieferkette), Nutzung und Entsorgung unserer Produkte und Lösungen die größte Emissionsquelle. Jungheinrich wird auch hier Verantwortung übernehmen und einen Beitrag zum nachhaltigen Wandel leisten, indem wir auch diese indirekten Emissionen betrachten und zu ihrer Reduzierung beitragen wollen.

3) Emissionen werden in drei verschiedene Scopes eingeteilt: direkte (Scope 1), indirekte (Scope 2) und weitere indirekte (Scope 3) Emissionen. Eine Übersicht zu allen drei Scopes wird auf Seite 28 gezeigt.
4) Strom aus erneuerbaren Energien soll überall da bezogen werden, wo es Markt und Staat zulassen.
5) CO₂e = CO₂-equivalent: Maßeinheit, um die Treibhauswirkung verschiedener Gase in Relation zu CO₂ darzustellen

» **Systematisches Nachhaltigkeitsmanagement:** Um die erarbeiteten Pläne, Ideen und Visionen der Nachhaltigkeitsstrategie von Jungheinrich umzusetzen, bedarf es eines umfassenden Managements mit geregelten Prozessen und klar definierten Verantwortlichkeiten. Mit einem stringenten Nachhaltigkeitsmanagement werden wir unsere Ziele, Kennzahlen und Maßnahmen konzernweit steuern. Hierbei wird die Abteilung Corporate Sustainability & Environment die zentrale Managementfunktion übernehmen und die Fachexpertise verschiedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Jungheinrich mit den einzelnen Maßnahmen und Initiativen verknüpfen. Mithilfe dieses interdisziplinären Ansatzes ist es Jungheinrich möglich, das Thema Nachhaltigkeit in alle Entscheidungsprozesse zu integrieren und aus einer ganzheitlichen Perspektive jeden Unternehmensbereich entsprechend zu gestalten.

» **Transparenz und Verantwortung in der Lieferkette:** In unserer globalisierten Welt gibt es unterschiedliche Arbeitsstandards, gemeinsam mit unseren Partnern fokussieren wir uns auf deren Verbesserung. Für Jungheinrich beginnt die Verantwortung für die Produkte nicht erst im Werk, sondern bereits weit vor dem Produktionsanlauf. Im Zuge der Strategie 2025+ intensivieren wir unsere Aktivitäten, um die Lieferkette für unsere Produkte nachhaltiger zu gestalten. Im Vordergrund steht hierbei, zum einen unsere Prozesse zu stärken sowie mögliche Risiken zu minimieren und zum anderen unsere Zielsetzungen zu unterstützen, wie zum Beispiel die Senkung von CO₂e-Emissionen bei der Herstellung oder dem Transport von

Kaufteilen. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern die Nachhaltigkeit unserer Produkte voranzutreiben und wichtige Standards in Bezug auf die Lieferkette zu setzen.

» **Nachhaltigkeit in der Marke Jungheinrich:** Der Nachhaltigkeitsgedanke charakterisiert seit jeher die Marke Jungheinrich, da wir seit über 60 Jahren Elektrofahrzeuge produzieren. Im Jahr 2020 hatten nahezu 100 Prozent unserer Fahrzeuge (basierend auf Stückzahlen im Auftragseingang) einen elektromotorischen Antrieb und ein stark wachsender Anteil davon ist mit moderner Lithium-Ionen-Technologie ausgerüstet. Im Zusammenspiel mit unserer Strategie 2025+ bilden diese Erfolge sowie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Eckpfeiler der Marke Jungheinrich. Wir wollen gemeinsam mit unseren Lieferanten, Kunden und Investoren einen Mehrwert für unsere Umwelt und Gesellschaft schaffen. Und zeigen, dass auch in Zukunft auf Jungheinrich Verlass ist. Wir sind der richtige Partner, wenn es um die beste Beratung für nachhaltige Produkte geht, um so unsere Kunden in ihren Zielen zu unterstützen. Dabei werden wir von unseren Zielen und Visionen angetrieben. Bis 2025 wollen wir eine Lithium-Ionen-Ausrüstungsquote (ebenfalls basierend auf Stückzahlen im Auftragseingang) unserer verkauften Fahrzeuge von mehr als 70 Prozent erreichen. Jungheinrich will damit einen entscheidenden Beitrag für mehr Nachhaltigkeit in der Intralogistik setzen. Die Schaffung konsistent nachhaltiger Produkte ist für uns eine Herausforderung, die wir gerne annehmen. Für dieses Vorhaben ist es umso wichtiger, dass wir die gesamte Belegschaft aktiv einbinden und im Sinne unserer Mission „Born electric. Moving the future. Creating sustainable value.“ an der Gestaltung

der Zukunft des Unternehmens teilhaben lassen. Denn nur gemeinsam werden wir es schaffen, dass klimaneutrale Intralogistiklösungen bald nicht mehr nur Zukunft, sondern Gegenwart sind.

Im Dialog mit unseren Stakeholdern

102-42; 102-43; 102-44 Den engen Austausch mit verschiedenen Stakeholdern sehen wir als einen wichtigen Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsverständnisses und Geschäftsmodells. Durch unsere Kunden erfahren wir aus erster Hand, was der Markt von uns erwartet, wie wir die Kunden in ihren Nachhaltigkeitszielen unterstützen können und welche Ansprüche an uns gestellt werden. Hierbei stehen verstärkt Themen wie Korruption, Arbeitssicherheit, Umwelt und Energie sowie Transparenz in der Lieferkette im Mittelpunkt. Wir fördern diesen Dialog bewusst. Zudem sind wir mit anderen Stakeholdern über direkte Gespräche, Online-Plattformen, Umfragen und Veranstaltungen in Kontakt. Auf diese Weise können wir die Zufriedenheit unserer Stakeholdergruppen steigern und langfristige Beziehungen schaffen. Hierzu tauschen wir uns mit einer Vielzahl an öffentlichen sowie nicht öffentlichen Institutionen und anderen Unternehmen aus.

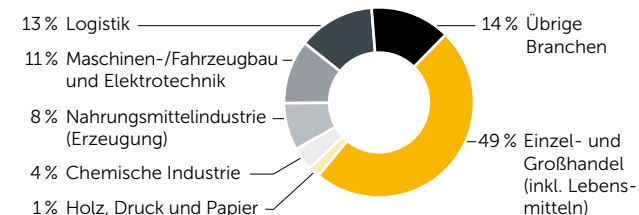
102-40 Die Gewichtung der Stakeholder richtet sich nach der Relevanz ihrer Geschäftstätigkeit für Jungheinrich. Hierzu gehören diejenigen, die mit unseren Produkten direkt in Kontakt kommen, die von Prozessen an unseren Standorten betroffen sind oder anderweitig mit dem Unternehmen in Verbindung stehen. Daher sind die wichtigsten Stakeholdergruppen für Jungheinrich: Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, Investoren, Wettbewerber und Verbände.

Geschäftsmodell und Kunden

102-2 Das integrierte Geschäftsmodell umfasst die Entwicklung, die Produktion und den Verkauf von neuen Flurförderzeugen sowie die Planung und Realisierung von Automatiksystemen, die Vermietung von neuen und gebrauchten Flurförderzeugen, die Aufarbeitung und den Verkauf von Gebrauchtfahrzeugen sowie den Kundendienst. Außerdem gehören Regalbediengeräte sowie Lastaufnahmemittel zum Produktprogramm. Darüber hinaus erhält der Kunde die gesamte Betriebs- und Geschäftsausstattung aus einer Hand. Bei den Flurförderzeugen handelt es sich fast ausschließlich um Fahrzeuge mit elektromotorischem Antrieb. Jungheinrich fertigt außer Elektromotoren und Antriebssteuerungen auch passende Lithium-Ionen-Batterien und Ladegeräte. Nahezu alle Fahrzeuge sind mit Lithium-Ionen-Batterien erhältlich. Des Weiteren runden digitale Produkte, wie das Jungheinrich Warehouse Management System (WMS) oder das Flottenmanagementsystem, auf Basis der neuesten Generation der Jungheinrich-IoT-Plattform in der Cloud das Portfolio ab. Kombiniert mit einem umfassenden Finanzdienstleistungsangebot verfolgt Jungheinrich mit der Strategie 2025+ das Ziel, nachhaltige Werte zu schaffen.

Kunden nach Branchen¹⁾

102-6



1) Auftragseingang in Stück

VERANTWORTUNG UND WERTE

Soziale Verantwortung zu übernehmen, sehen wir nicht nur als Verpflichtung – vielmehr ist es Teil unserer Unternehmensphilosophie. Entsprechend unterstützen wir gemeinnützige Initiativen und fördern die Bildung junger Menschen. Mit unserem Engagement leisten wir einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft. Im Sinne einer guten Unternehmensführung ist es zudem unser Anspruch, stets die gesetzlichen Anforderungen und internen Vorgaben nicht nur zu erfüllen, sondern, wenn möglich, zu übertreffen. Hierfür stellen unser Compliance-Management-System und gut geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Weichen.

Umgang mit der COVID-19-Pandemie und wesentliche Maßnahmen

Das Jahr 2020 war maßgeblich geprägt durch den weltweiten Ausbruch der COVID-19-Pandemie und ihre Auswirkungen auf nahezu alle Lebensbereiche. Auch für Jungheinrich war die Pandemie die bisher größte unternehmerische Herausforderung der Firmengeschichte, die seit Mitte Januar 2020 Einfluss auf den Geschäftsalltag des Unternehmens nimmt.

Gleichzeitig hat sich gezeigt, dass wir mit unseren Produkten, Lösungen und Dienstleistungen, wie unserem Kundendienst, einen wesentlichen Beitrag zur Sicherstellung der Primärversorgung der Bevölkerung in dieser außergewöhnlichen Zeit leisten und somit als systemrelevant angesehen werden können. So kommen unsere Flurförderzeuge unter anderem für den Betrieb der Distributionslager des Lebensmitteleinzel- und Drogeriehandels, aber auch bei der Verteilung von Impfstoffen zum Einsatz und stellen einen reibungslosen Ablauf des Warenhandels in den Distributionszentren sowie den Märkten vor Ort sicher.

Der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Sicherstellung der Lieferfähigkeit für unsere Kunden stehen für Jungheinrich in dieser außergewöhnlichen Zeit an erster Stelle. Daher hat Jungheinrich umfangreiche Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion beschlossen und umgesetzt:

» Einrichtung von Krisenstäben

Wir haben bereits sehr früh im Jahr 2020 konzernweit Krisenstäbe eingerichtet, in denen die Lage täglich analysiert, über das weitere Vorgehen beraten und notwendige Maßnahmen beschlossen wurden. Die Krisenstäbe sind unter anderem mit Mitgliedern der zentralen Verwaltungsbereiche (wie Corporate Human Resources, Corporate Procurement, CE & Customs, Facility Management, Sales, Technical Procurement und Technics) sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit besetzt. Bei der Auswahl der Mitglieder des Krisenstabes wurde dafür Sorge getragen, dass die entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so gut wie möglich ausgewählt und geschult wurden. Die Krisenstäbe führen außerdem eine aktive, kontinuierliche Information der Belegschaft durch und initiieren Anpassungen und Ergänzungen der ergriffenen Maßnahmen, falls sich entsprechende Vorgaben ändern.

» Einführung und Erweiterung bereits vorhandener Arbeitsschutz- sowie Hygienekonzepte

Im Zuge der COVID-19-Pandemie erfolgte eine Erweiterung aller bereits bestehenden Hygiene- und Arbeitsschutzkonzepte, um den pandemiespezifischen Anforderungen vonseiten des Gesetzgebers und der Aufsichtsbehörden gerecht zu werden. Die Umsetzung dieser Konzepte wird regelmäßig überprüft. Außerdem werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig und umfassend über alle Aktualisierungen dieser Konzepte

und daraus resultierende Verhaltensanweisungen informiert und deren Beachtung eingefordert. Die Kommunikation erfolgt in der Weise, dass die gesamte Belegschaft bestmöglich erreicht wird, insbesondere durch die persönliche Ansprache durch Führungskräfte, Veröffentlichungen im Intranet, Weitergabe von Informationen per E-Mail und per Aushang im Betrieb. Darüber hinaus erfolgt auch eine Information an externes Personal und Fremdfirmen, wie beispielsweise Lieferanten, über die bei uns geltenden Regelungen im Umgang mit der Pandemie.

» Gefährdungsanalyse der Arbeitsplätze

Konzernweit erfolgte eine Begehung der Arbeitsplätze und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, sofern erforderlich unter Mitwirkung der Fachkraft für Arbeitssicherheit, des Betriebsrates und des Betriebsarztes. Im Anschluss wurde unter anderem eine Maximalbelegung definiert und vorgeschrieben. Sämtliche Arbeitsplätze wurden, wo erforderlich, den geltenden Abstands- und Hygienevorschriften angepasst.

» Maßnahmen für Tätigkeiten mit erhöhter Infektionsgefahr

Im Rahmen der zuvor beschriebenen Gefährdungsbeurteilungen wurde geprüft, bei welchen Tätigkeiten beziehungsweise in welchen Bereichen es sich um solche mit erhöhter Infektionsgefahr handelt oder handeln könnte. Es wurden dabei Tätigkeiten und Bereiche mit erhöhter Infektionsgefahr identifiziert und gekennzeichnet. In Bezug auf diese Tätigkeiten wurden zusätzliche Maßnahmen zur Sicherstellung der Gesundheit für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergriffen, wie zum Beispiel die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln und medizinischen Masken.

Gesellschaftlich engagiert

Jungheinrich fördert Initiativen und Projekte, die im Einklang mit unserer Unternehmensphilosophie und den Kernkompetenzen des Unternehmens stehen. Wir setzen uns langfristig für Bildung, wissenschaftlichen Nachwuchs und karitative Projekte ein. Koordiniert werden sämtliche Aktivitäten – national wie international – von unserer Konzernzentrale in Hamburg. Einzelne Jungheinrich-Standorte unterstützen zudem lokale Initiativen.

Eine langfristige Partnerschaft pflegt Jungheinrich seit dem Jahr 2012 mit dem Deutschen Medikamenten-Hilfswerk [action medeor e.V.](http://www.jungheinrich.com/verantwortung/action-medeor) www.jungheinrich.com/verantwortung/action-medeor Als „Notapotheke der Welt“ setzt sich die Organisation seit 1964 dafür ein, die Gesundheit von Menschen in den ärmsten Regionen der Welt nachhaltig zu verbessern. Neben Sach- und Geldspenden unterstützen wir mit unserer Expertise rund um die Intralogistik. Durch die Unterstützung von Jungheinrich wurden bereits mehrere Medikamentenlager in Tansania und Malawi ausgestattet und das Lager am Hauptsitz von action medeor in Tönisvorst erweitert.

Darüber hinaus sammeln Jungheinrich-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter Spendengelder im Rahmen der unternehmensinternen „Restcent-Aktion“. Bei diesem freiwilligen Engagement spenden sie die Cents „hinter dem Komma“ ihrer monatlichen Gehaltsabrechnung und fördern so jährlich ausgewählte Projekte. Der Gesamtbetrag wird am Ende eines Jahres vom Vorstand verdoppelt und inklusive des steuerlichen Vorteiles als Spende an action medeor weitergegeben. Außer in Deutschland beteiligen sich auch die Jungheinrich-Gesellschaften in Italien, Österreich, Portugal und Spanien an dieser Aktion.

Zusätzlich engagieren sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in weiteren karitativen Projekten, indem sie beispielsweise ihr Fachwissen einbringen oder an Spendenaktionen teilnehmen. Dazu zählen anlassbezogene Geldspenden, die tatkräftige Unterstützung für Weihnachtsaktionen bei sozialen Einrichtungen wie Die Arche – Christliches Kinder- und Jugendwerk in Hamburg sowie diverse Sachspenden, darunter Staplerspenden an die Freiwillige Feuerwehr an verschiedenen Standorten.

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir mit unseren Spendenaktivitäten gezielt Projekte mit Coronabezug unterstützt:

- » In Tansania und der Demokratischen Republik Kongo haben wir uns über die „Restcent-Aktion“ unter anderem an der Beschaffung von Schutzmaterialien und medizinischen Geräten zur Behandlung von COVID-19-Patienten beteiligt.
- » Die Arche in Hamburg-Jenfeld haben wir in dieser sehr herausfordernden Zeit verschiedentlich unterstützt, so haben zum Beispiel viele sportliche Jungheinrich-Beschäftigte beim – coronabedingt erstmals digitalen – „hella hamburg halbmarathon“ mitgemacht und eine Geldspende für den guten Zweck „erlaufen“.
- » Mit einer besonderen Fahrzeugspende konnten wir der Hamburger Tafel e.V. unter die Arme greifen: Wegen der COVID-19-Pandemie konnte in diesem Jahr die Aktionärsversammlung der Jungheinrich AG nicht als Präsenzveranstaltung stattfinden. Damit fiel auch das traditionelle Essen für die Aktionäre im Anschluss an die Hauptversammlung aus. Das eingesparte Geld hat Jungheinrich in Form eines Elektro-Deichselstaplers EJC 220 an die Hamburger Tafel gespendet.

Darüber hinaus haben wir im Frühjahr 2020 den akuten Bedarf an Schutzmaterialien regional unterstützt und unter anderem 2.000 FFP2- und FFP3-Masken an das Marienkrankenhaus in Hamburg sowie den Rettungsdienst im Bundesland Schleswig-Holstein gespendet. An einzelnen ausländischen Standorten von Jungheinrich, wie zum Beispiel in China, Italien und Ungarn, hat das Unternehmen wiederum mit dem Einsatz von Fahrzeugen bei den logistischen Herausforderungen der Verteilung von Gütern vor Ort geholfen. Über eine besondere Unterstützung freute sich der Hamburger Fußball-Verband: Rechtzeitig zur Wiederaufnahme des Spielbetriebes im Spätsommer 2020 spendete Jungheinrich rund 5.000 Fußbälle, die an verschiedene Amateur-Mannschaften verteilt wurden.

Umgang mit Vorgaben und Regeln

102-16 Das Geschäftsmodell von Jungheinrich basiert auf verantwortungsvollem und ethisch korrektem Verhalten aller für das Unternehmen tätigen Personen. Nur so können wir von unseren Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und Aktionären sowie allen weiteren Stakeholdern als verlässlicher Partner wahrgenommen und anerkannt werden. Daher haben wir Organisationsstrukturen und Prozesse eingeführt, die wir kontinuierlich anpassen. Unsere Gesetzes- und Regeltreue stellen wir sicher durch:

- » ein Compliance-Management-System mit klaren Verantwortlichkeiten sowohl in der Konzernzentrale als auch in den operativen Einheiten (Werke, Vertriebseinheiten),
- » einen Verhaltenskodex als integralen Bestandteil unserer Konzernrichtlinie Compliance, welcher für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Vorstand und Aufsichtsrat von Jungheinrich bindend ist,

- » ein Hinweisgebersystem („Jungheinrich Open Line“), bei dem offene Fragen und Regelverstöße persönlich oder anonym adressiert werden können,
- » konzernweite Compliance-Schulungen für alle Beschäftigten, die entweder im Rahmen von Präsenzveranstaltungen oder über unser internes LMS (Learning-Management-System) „CAMPUS“ stattfinden.

419-1 In den vergangenen Jahren wurden keine signifikanten behördlichen Ermittlungen, die Bußgelder zur Folge hatten, gegen Jungheinrich oder seine Führungskräfte/Organe durchgeführt.

Einheitlicher Verhaltenskodex

205-2 Jungheinrich stellt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Richtlinien, verbindliche Regeln und Standards zentral zur Verfügung – unter anderem eine Richtlinie zur Regelung Compliance-relevanter Sachverhalte. Sie definiert das Vorgehen bei vermeintlichen oder tatsächlichen Verstößen gegen gesetzliche Anforderungen und interne Vorgaben. Dazu gehört auch der unternehmensweit gültige Verhaltenskodex, der alle Beschäftigten zur Einhaltung von Gesetzen und Normen verpflichtet. Er bildet zudem den Rahmen für das geforderte wettbewerbsrechtlich einwandfreie Verhalten der gesamten Belegschaft. Schwerpunkte des Kodex sind unter anderem Anti-Korruption, Kartellrecht und Datenschutz. Im Berichtsjahr wurde für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet und für externe Dritte im Internet eine vollständig überarbeitete Version veröffentlicht.

 www.jungheinrich.com/compliance

Informationsveranstaltungen zu Compliance

205-2 Um einwandfreies und angemessenes Verhalten zu fördern, führt der Bereich Corporate Compliance, Audit & Data Protection Präsenzs Schulungen für unsere Beschäftigten vor Ort durch. Im Jahr 2020 gab es 13 Compliance-Unterweisungen (2019: 19). Zusätzlich zu den Präsenzveranstaltungen bietet Jungheinrich seit 2016 verschiedene E-Learning-Module zum Thema Compliance an, die konzernweit genutzt werden. Grundsätzlich werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig auf verschiedenen Wegen geschult. Wir streben an, den Schulungsansatz kontinuierlich auszuweiten und auch den Schulungserfolg nachzuhalten. Inhalte der Schulungen sind unter anderem Kartellrecht, Datenschutz, Anti-Korruption, Informationssicherheit sowie unser Verhaltenskodex. Nachdem unsere E-Learning-Module konzernweit ausgerollt wurden, sind für 2021 neue E-Learning-Module in Vorbereitung.

Wir informieren und sensibilisieren unsere gesamte Belegschaft über die Grundsätze von Compliance in verschiedenen Risikofeldern. Darüber hinaus gehen wir beispielsweise bei den Themen Anti-Korruption und Kartellrecht zielgruppenspezifisch vor. Die jeweiligen Werks- und Vertriebsstandorte organisieren zudem weitergehende Informationsveranstaltungen mit Standortbezug. Auch unsere Geschäftspartner verpflichten wir zur Einhaltung unserer Compliance-Vorgaben und seit 2019 können wir diese über unseren „CAMPUS“ entsprechend schulen. Zudem informieren wir unseren Aufsichtsrat regelmäßig über Compliance-relevante Sachverhalte.


Prüfungen durch die Konzernrevision

205-3 Generell werden alle potenziellen Fälle mit Verdacht auf mögliche Verstöße gegen gesetzliche und/oder unternehmensinterne Vorgaben zunächst vom Chief Compliance

Officer und dem Leiter des zentralen Compliance-Bereiches begutachtet. Gegebenenfalls werden dann weitere Schritte eingeleitet, wie zum Beispiel Belegprüfungen, Interviews vor Ort oder disziplinarische Maßnahmen. Im Berichtsjahr hatten wir keinen gemeldeten Korruptionsfall (2019: 0).

205-1 Zur Prävention von Korruption werden alle Jungheinrich-Standorte revolvierend unter Risikogesichtspunkten durch den Bereich Corporate Compliance, Audit & Data Protection geprüft. Bestandteil ist standardmäßig auch die Prüfung von Belegen und Finanztransaktionen. Coronabedingt konnten die ursprünglich geplanten Revisionsprüfungen für 2020 entweder nur teilweise oder angepasst durchgeführt werden. Zum Schutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde der Prüfungsplan entsprechend umgestellt und auf Prüfungen fokussiert, die entweder rein online oder hybrid erfolgen konnten. Im Berichtsjahr 2020 wurden 12 Prüfungen durchgeführt (2019: 24).

Klar definierte Meldewege – persönlich oder anonym

Großen Wert legen wir auf fest definierte, klar kommunizierte und konzernweit geltende Meldewege für alle Fragen rund um Compliance-Themen und mutmaßliche Verstöße. Um die etablierten Wege über den direkten Vorgesetzten, den lokalen Personal- oder Compliance-Verantwortlichen und/oder die zentrale Compliance-Organisation zu ergänzen, haben wir eine „Open Line“ eingerichtet. Diese ist im gesamten Konzern kommuniziert und seit 2019 zusätzlich über unsere Internetseite auch für externe Hinweisgeber erreichbar.  www.whistle-blow.org Über diesen zusätzlichen Meldeweg können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und externe Dritte über einen Dienstleister anonym potenzielle Compliance-Themen adressieren und sich über die richtige Verhaltensweise informieren.

Hohe Standards beim Datenschutz

Die Einhaltung der Persönlichkeitsrechte und der Schutz von Firmengeheimnissen sind für Jungheinrich von zentraler Bedeutung. Hierzu legt eine Richtlinie das gleichbleibend hohe Schutzniveau für den Umgang mit personenbezogenen Daten unter Beachtung der gesetzlichen Anforderungen (EU-Recht) fest. Darüber hinaus werden die Verantwortlichkeiten geregelt, um diesen Anspruch sicherzustellen.

Entsprechend hohe Anforderungen bei Compliance und Datenschutz stellen wir auch an unsere externen Lieferanten und Vertriebspartner. Von ihnen erwarten wir neben ethisch einwandfreiem Verhalten, dass sie sich an vergleichbaren Standards orientieren, die auch wir für uns definiert haben. Dazu zählen unter anderem die Wahrung der Grundsätze des freien und fairen Wettbewerbs, die Sicherstellung des Datenschutzes und die Vermeidung von Korruption. Zu diesem Zweck sind wir dazu übergegangen, diese Punkte in unsere Lieferantenrahmenverträge zu integrieren und uns die Einhaltung der jeweils einschlägigen Gesetze und Bestimmungen ausdrücklich bestätigen zu lassen.

Transparenz und Verantwortung in der Lieferkette

308-1; 408-1; 409-1; 414-1

Unser Ziel ist es, gemeinsam mit unseren Lieferanten erfolgreiche Produkte auf den Markt zu bringen. Die beste Voraussetzung dafür ist eine langfristige, partnerschaftliche Zusammenarbeit. Eine sorgfältige Auswahl von Lieferanten ist die notwendige Basis, um unsere hervorragende Produktqualität gewährleisten zu können.

Bevor ein Hersteller zu einem Jungheinrich-Lieferanten wird, muss er die konzernweit einheitlichen Freigabekriterien durchlaufen. Tragende Säulen sind dabei der von uns entwickelte Lieferantenkodex und das Lieferantenhandbuch. Diese Dokumente zeigen alle Anforderungen auf, die Jungheinrich mit Blick auf Nachhaltigkeit sowie die Art und Weise der Zusammenarbeit an seine Auftragnehmer stellt.

Im Jahr 2020 haben wir unser „Sustainable Supply Chain Management“-Konzept für mehr Verantwortung in der Lieferkette noch stärker in unseren Prozessen, in der Organisation und bei unseren wesentlichen Lieferanten verankert. Sowohl bestehende als auch neue Lieferanten werden seit 2019 hinsichtlich ökologischer, ökonomischer und sozialer Kriterien risikoklassifiziert. Je nach Risikoklasse werden Maßnahmen festgelegt, die von der Anerkennung des vorgenannten Lieferantenkodex über die Durchführung von Self-Assessments bis hin zu intern oder extern durchgeführten Audits reichen können.

Bei der Klassifizierung berücksichtigen wir unter anderem die Art der gelieferten Waren oder erbrachten Dienstleistungen sowie den generierten Umsatz mit dem jeweiligen Lieferanten. Basis dafür ist unsere Warengruppenanalyse, bei der wir unsere mehr als 250 Warengruppen nach vorher definierten Kriterien einer CSR-Risikoklassifizierung unterzogen haben. Damit erreichen wir, dass wir uns auf die wesentlichen Lieferanten fokussieren können.

Um das Konzept in der Lieferkette umzusetzen, wurden die Prozesse in der Lieferantenqualifizierung und der Beschaffung angepasst. Die wesentlichen Lieferanten durchlaufen nun ein CSR-Self-Assessment, welches wir mit Unterstützung der CSR-Plattform von „Integrity Next“ durchführen. Im aktuellen Berichtsjahr haben über 500 Lieferanten am CSR-Self-Assessment teilgenommen. Diese Lieferanten entsprechen einem Anteil von mehr als 50 Prozent unseres weltweiten Einkaufsvolumens. Inhalte des CSR-Self-Assessments sind:

- » Anti-Korruption und Anti-Bestechung
- » Arbeitssicherheit
- » Energiemanagement
- » Interessenkonflikte
- » Menschen- und Arbeitsrechte
- » Umweltschutz sowie
- » Verantwortung in der Lieferkette.

Die ermittelten Ergebnisse werden durch unternehmensinterne Nachhaltigkeitsexperten analysiert und bewertet. Basierend darauf werden im Bedarfsfall weitere Maßnahmen mit den zuständigen Fachbereichen vereinbart.

Als ein exemplarisches Lieferanten-Profil dient das Jungheinrich-Profil auf „Integrity Next“. www.integritynext.com

Unser Ziel ist es, in absehbarer Zeit die Transparenz in der Lieferkette deutlich zu erhöhen und somit die nachhaltige Beschaffung noch stärker in den Fokus zu nehmen. Daher ist „Sustainable Supply Chain Management“ ein wesentlicher Bestandteil der im Rahmen der Jungheinrich-Strategie 2025+ ausgearbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie.

PRODUKTENTSTEHUNG, -QUALITÄT UND -SICHERHEIT

Unter Produktverantwortung verstehen wir, qualitativ hochwertige sowie sichere Produkte und Lösungen zu liefern. Wir setzen deshalb höchste Sicherheitsmaßstäbe. Die fortlaufende Optimierung von Abläufen sowie der Einsatz neuer Technologien prägen unseren Arbeitsalltag. Unsere Kunden sollen bestmöglich vor potenziellen Gefahren, die im Umgang mit unseren Produkten entstehen können, geschützt werden. Darüber hinaus sollen sie vom neuesten Stand der Technik profitieren.

Ganzheitliches Qualitätsmanagement

Jungheinrich verfolgt für das Qualitätsmanagement einen systematischen Ansatz. So werden zum Beispiel in Entwicklungsprojekten fest definierte Meilensteine durchlaufen, an denen bestimmte Qualitätskriterien auf Erfüllung überprüft werden.

Ein zentraler Punkt für die Entwicklung sicherer Produkte besteht darin, die externen wie internen Stakeholder-Anforderungen zu berücksichtigen und umzusetzen. Dies geschieht durch einen umfassenden Blick auf alle relevanten Bereiche von der Entstehungs- bis zur Nutzungsphase eines Produktes.

Damit wir unter Qualitätsgesichtspunkten bestmöglich aufgestellt sind, arbeiten unsere Produktionsstandorte Norderstedt, Lüneburg, Moosburg, Degernpoint, Landsberg, Dresden, Gyöngyös (Ungarn) und Qingpu (China) mit einem zertifizierten Qualitätsmanagement-System nach ISO 9001.

An jedem unserer Produktionsstandorte findet eine systematische Prüfung von Kaufteilen im Zuge der Wareneingangsprüfung statt. Sofern es zu Auffälligkeiten kommt, wird der Prüfzyklus automatisch intensiviert. Daneben bilden wir anhand regelmäßig erhobener Kennzahlen, wie etwa Termintreue und Schlechtmengen, die Leistungsfähigkeit der bestehenden Lieferanten ab. Langfristig ist das Ziel, unsere Lieferanten über einen präventiven Ansatz so weit zu entwickeln, dass der Umfang der Prüfungen im Bereich des Wareneinganges weiter reduziert werden kann.

Die Bereiche Central Operations, Corporate Quality & Sustainability und Technical Procurement arbeiten eng zusammen, um wichtige strategische Zielsetzungen von Jungheinrich zu erreichen. Eine zentrale Qualitätsorganisation standardisiert die Prozesse und definiert den einheitlichen Qualitätsanspruch gegenüber den Lieferanten.

Feste Standards in der Eigenfertigung

Der Name Jungheinrich steht für Qualität – daher gelten in allen Fertigungsbereichen die höchsten Ansprüche. Insbesondere bei der Fertigung und Montage von sicherheitsrelevanten

und/oder funktionsbestimmenden Bauteilen oder Komponenten gibt es klar definierte Qualitätsstandards. Einer unserer wichtigsten Fertigungsprozesse ist beispielsweise das Schweißen: Es ist elementar für die tragende Struktur unserer Produkte, etwa des Fahrzeugrahmens oder des Hubgerüsts. Diese Verantwortung nehmen wir selbst in die Hand. So ist das Prüfen von Schweißnähten in jedem Jungheinrich-Werk ein fester Prozessschritt in der Fertigung sowie in definierten Abständen im Labor (zerstörende Prüfung).

Das Erfüllen schweißtechnischer Qualitätsanforderungen – zum Beispiel Schweißnahtprüfungen – lassen wir regelmäßig im Rahmen unserer werksspezifischen Schweiß-Managementsysteme nach ISO 3834-2 zertifizieren.

Weiterhin setzen wir im Bereich der Fertigung auf innovative Möglichkeiten, um Prozesse und Abläufe zu standardisieren. So erfolgt beispielsweise die Prüfung von relevanten Fahrzeug- und Ausstattungsmerkmalen über eine digitale Anwendung, welche der Mitarbeiterin beziehungsweise dem Mitarbeiter die hierfür erforderlichen Informationen auf mobilen Endgeräten zur Verfügung stellt. Das bedeutet, dass Checklisten papierlos und individuell bereitgestellt sowie abgearbeitet werden können. Sollten Probleme oder Abweichungen festgestellt werden, können diese ebenfalls mobil erfasst und direkt an entsprechende interne oder externe Stellen zur Fehlerbehebung adressiert werden.

Umfangreiche Kontrollmechanismen

416-1 Standard in jedem Produktionswerk sind die Prüfstationen nach jedem bedeutenden Fertigungsschritt. In den Vorfertigungsbereichen gibt es eine Vielzahl an Prüfstationen, an denen neben einer Selbstprüfung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch stichprobenartig Geometrieprüfungen durchgeführt werden. Innerhalb und am Ende der Montagelinien wird neben den sicherheitsrelevanten Funktionen wie Bremsen, Lenken, Heben und Fahren zudem die Qualität der Produkte geprüft. Auch hier gibt es Stichprobenprüfungen, bei welchen unter anderem die Standsicherheit des Fahrzeuges geprüft wird, sowie regelmäßige, umfangreiche Auditingen durch die Qualitätssicherung in Zusammenarbeit mit den Entwicklungs-, Kundendienst- und Produktionsbereichen. Vor allem sicherheits- und funktionsrelevante Bauteile, wie zum Beispiel Hubgerüste, werden aufwendig an speziell hierfür entwickelten Arbeitsplätzen geprüft.

Durch die systematische Erfassung, Auswertung und Analyse von eigen- oder fremdverursachten Fehlern in allen Fertigungsbereichen ist eine kontinuierliche Verbesserung möglich, welche über Kennzahlen nachverfolgt wird.

Aktive Normungsarbeit als strategische Aufgabe

102-13 Sich aktiv an der Normungsarbeit zu beteiligen, ist für Jungheinrich eine wichtige strategische Aufgabe. Normen geben Rechtssicherheit, denn sie legen zum Beispiel zentrale Sicherheitsanforderungen für Flurförderzeuge fest. So lassen sich Fehlerrisiken minimieren und Unfälle vermeiden. Die Anwendung von Normen erleichtert den Export und sorgt für Wettbewerbsgleichheit zwischen den Anbietern. Außerdem ermöglicht die gemeinsame Normungsarbeit die Überprüfung von Normen auf praxismgerechte Anwendbarkeit sowie die Produktoptimierung im Forschungsverbund.

Mit der Normungsarbeit schaffen wir wesentliche Voraussetzungen, um die Sicherheit und Zuverlässigkeit unserer Produkte weiter zu erhöhen. Daher hat sie in unserem Nachhaltigkeitsverständnis einen festen Platz. Das Einhalten von Normen gewährleistet eine benutzerfreundliche Bedienung unserer Produkte und deckt zudem Aspekte der Arbeitssicherheit ab. Beispielsweise haben wir an der Weiterentwicklung der ISO 3691¹⁾ mitgearbeitet. Die Umsetzung aller sicherheitsrelevanten Gesetze und Normen (wie zum Beispiel der Maschinenrichtlinie, EMV-Richtlinie²⁾ sowie die Einhaltung interner Vorgaben zu Ergonomie und Sicherheit) ist bei Jungheinrich in jeder Phase verpflichtend – das beginnt schon bei der Produktentstehung.

Jungheinrich ist unter anderem Mitglied in folgenden Verbänden: Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA), Verein Deutscher Ingenieure (VDI), International Organization of Standardization (ISO) sowie Deutsches Institut für Normung (DIN).

1) Sicherheit von Flurförderzeugen

2) Richtlinie 2014/30/EU über die elektromagnetische Verträglichkeit

WIR HABEN UNSERE STAPLER ÜBERALL IM BLICK

Eine wesentliche Säule des Jungheinrich-Geschäftsmodells ist die Direktvertriebsorganisation mit eigenem Kundendienst in 40 Ländern weltweit. Das dichte Servicenetzwerk sichert zum einen eine permanente Marktbeobachtung, zum anderen eine unmittelbare Betreuung unserer Kunden vor Ort – die Basis für unsere maximale Reaktionsgeschwindigkeit bei Produktstörungen.

Die Serviceberichte unserer Kundendiensttechniker werden systemgestützt aus und leiten daraus unverzüglich Optimierungsmaßnahmen zur Sicherheit und zur Reduzierung von Stillstandzeiten unserer Produkte ab. Jungheinrich hat die Verantwortlichkeiten von der Problemmeldung über die Fehleranalyse bis hin zur Lösung in einem verbindlichen, konzernweit gültigen Prozess verankert. Die Transparenz und Auswertung der Daten nutzen wir bestmöglich, um Fehler rechtzeitig zu erkennen und durch Maßnahmen in der Serie sowie fallabhängig auch an den sich im Feld befindenden Fahrzeugen präventiv zu verhindern. Auch bei Unfällen mit einem Jungheinrich-Produkt greifen unsere bewährten Prozesse. Die systematische Auswertung der Unfalldaten zeigt: Die Ursachen der meisten Unfälle liegen in der unsachgemäßen Handhabung des Produktes, zum Beispiel beim Aufnehmen der Last, oder in Problemen der Organisation des Lagers. Mit diesem Wissen unterstützen wir unsere Kunden bedarfsgerecht, zum Beispiel mit Fahrerschulungen. Intelligente Assistenz- und Sicherheitssysteme sowie automatisierte Lösungen spielen ebenfalls eine immer größere Rolle, wenn es um die Erhöhung der Arbeitssicherheit bei Kunden geht. Welche Sicherheitslösungen wir genau anbieten, können im nachfolgenden Abschnitt „360° Schutz“ nachgelesen werden.

Mit einer Vielzahl an Lösungen machen wir unsere Produkte sicherer. Nachfolgend wird beschrieben, wie unser 360-Grad-Schutz Menschen, Waren, Lagereinrichtungen, Maschinen und Daten schützt.

1. Schutz von Menschen

Unser ganzheitliches Sicherheitskonzept schützt Personen im Lager vor Kollisionen mit Flurförderzeugen oder vor anderen Unfällen. Wir bieten verschiedene Fahrzeugoptionen an, welche die Sicherheit im Umgang mit unseren Produkten erhöhen.

Die intelligente Personenerkennung erfasst mit Stereokameras am Heck des Fahrzeuges die Distanz zwischen Fahrzeug und Personen oder Gegenständen im Lager. Der Fahrer wird sowohl akustisch als auch optisch gewarnt, wenn sich Personen im Gefahrenbereich hinter dem Stapler befinden. Die Option „zoneCONTROL“ ermöglicht eine ortsabhängige Geschwindigkeitsbeschränkung des Flurförderzeuges. Beispielsweise bremst das Fahrzeug in Gefahrenbereichen wie Rampen oder kreuzenden Fußwegen ab. Das auf Digitalkameras basierende System zur Rundumsicht „addedVIEW“ hilft dem Bediener des Fahrzeuges, durch eine Sichtdarstellung aus der Vogelperspektive den Überblick zu behalten, und verbessert damit ebenfalls die Sicherheit und Ergonomie des Fahrers.

2. Schutz von Waren

Täglich bewegen unsere Fahrzeuge Waren mit einem hohen Sachwert. Unterschiedliche Assistenzsysteme helfen dabei, diese sicher zu transportieren und sowohl Zeit als auch Kosten zu sparen. Neben einer Lastanzeige im Fahrzeugdisplay, die Aufschluss über das aktuelle Lastgewicht gibt, bieten wir verschiedene Hub-, Gabel- und Geschwindigkeitsassistenzsysteme zur individuellen Ausstattung eines Fahrzeuges an. So wird durch die Option „curveCONTROL“ die Fahrzeuggeschwindigkeit in Kurven automatisch in Abhängigkeit zu Last und Lenkwinkel angepasst.

3. Schutz von Lagern und Lagereinrichtungen

Unsere präventiven Dienstleistungen helfen, Gefahren durch beschädigte Lagereinrichtungen, wie zum Beispiel Regale, gezielt vorzubeugen. Hierfür haben wir hauseigene, verbandsgeprüfte Regalinspektoren, die über die notwendige Fachkompetenz verfügen, um qualifizierte Inspektionen gemäß der europäischen Norm EN 15635 durchzuführen. Dies kann bei laufendem Betrieb erfolgen.

4. Schutz von Maschinen

Unser Anspruch ist, dass Jungheinrich-Fahrzeuge stets einsatzbereit und sicher sind. Auch hier unterstützen wir unsere Kunden mit einer Vielzahl von Spezifikationen. Ein installierter Jungheinrich-Schocksensor kann die Reaktion des Fahrzeuges bei Stößen und Unfällen bestimmen und beugt durch die Analyse der gesammelten Daten weiteren Schäden vor.

Die täglich hohen Belastungen unserer Flurförderzeuge fordern besonders sensible Wartungen und Services. Neben der allgemeinen Wartung werden auch sicherheitskritische Services durchgeführt. Hierzu gehören unter anderem Prüfungen wie die FEM 4.004¹⁾, Abgasuntersuchungen oder Gasprüfungen.

5. Schutz von Daten

In Zeiten der Digitalisierung und Vernetzung steigt auch das Kaufinteresse an unseren digitalen Lösungen, wie etwa ISM Online. Das System sammelt, beobachtet und analysiert Flottdaten. Um unsere Kunden vor Hackerangriffen zu schützen, legen wir großen Wert darauf, dass unsere digitalen Lösungen den höchsten Sicherheitsansprüchen genügen. Hierfür lassen wir unsere Software- und Webanwendungen von unabhängigen Experten zertifizieren.

6. Mehr Sicherheit durch Lithium-Ionen-Batterien

Lithium-Ionen-Batterien bieten gegenüber Blei-Säure-Batterien deutliche Vorteile für unsere Kunden: Einmal verbaut, sind die Batterien aus ökologischer Sicht ungiftig, unbedenklich in der Handhabung und „gasen“ im Gegensatz zu Blei-Säure-Batterien nicht. Zudem weisen sie eine hohe Resistenz gegenüber äußeren Einflüssen, wie zum Beispiel Hitzeentwicklung oder starken Erschütterungen, auf. Um die Sicherheit für unsere Kunden noch weiter zu erhöhen, haben wir ein eigenes Batteriemanagementsystem entwickelt. Dieses überwacht die Funktion jeder Zelle und schaltet die Lithium-Ionen-Batterie im Gefahrenfall ab.

Neben den verschiedenen Umwelt- und Sicherheitsvorteilen zeichnen sich unsere Lithium-Ionen-Batterien vor allem durch ihre Performance, schnelle Ladezeiten und Wartungsfreiheit aus. Sie reduzieren ihre Ladedauer auf die Rekordzeit von 80 Minuten²⁾ und müssen dabei nicht gewechselt werden. Weitere Informationen zum Thema Lithium-Ionen-Technologie bei Jungheinrich sind auf unserer Internetseite dargestellt. www.jungheinrich.com/stories

1) Stapler-TÜV

2) 6–7,5 Mal schneller als Blei-Säure-Batterien

MITARBEITER

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Rückgrat des Jungheinrich-Konzerns. Ein guter Arbeitgeber zu sein, bedeutet für uns, die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen und seinen Zielen zu fördern. Dabei bilden ein familienfreundliches Arbeitsumfeld, aktive Gesundheitsförderung sowie Arbeitsplätze mit Eigenverantwortung und Perspektive die Grundlage unseres Strebens nach einem zufriedenen und motivierten Team.

Unser Selbstverständnis als Arbeitgeber

102-8 Weltweit präsent und doch familiär: Auch als Konzern mit über 18.000 Beschäftigten im In- und Ausland und trotz des enormen Wachstums in den vergangenen Jahren hat sich Jungheinrich das Wesen und die Vorteile eines Familienunternehmens bewahren können. Dies spiegelt sich vor allem im Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wider. So basieren unsere Unternehmenswerte wie Mut, Innovation, Vertrauen, Leidenschaft und Unternehmertum auf Gegenseitigkeit.

Jungheinrich zeichnet sich seit jeher durch eine besondere Führungskultur aus, die auf dem tiefen Vertrauen in die Belegschaft basiert. Um dies zu vermitteln, sagte der Unternehmensgründer Dr. Friedrich Jungheinrich gerade einmal zwei Worte: „Mach´ man!“ Mit diesem Ausspruch ermunterte er seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Vorschläge und Ideen umzusetzen und sich auf diese Weise in das Unternehmen einzubringen. Genau diese Botschaft haben wir in unser heutiges Leitbild „Jungheinrich Way of Leadership“ übersetzt und zukunftsfähig gemacht.

401-1 Jeder Einzelne leistet mit seinem Einsatz einen großen Beitrag zum Gesamterfolg. Mit hervorragenden Produkten und einem hoch qualifizierten Team ist Jungheinrich ein langfristig sicherer und attraktiver Arbeitgeber. Die Loyalität und Verbundenheit zu Jungheinrich zeigen insbesondere die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von rund zehn Jahren¹⁻⁴⁾ und eine niedrige Mitarbeiterfluktuation. Weltweit liegt diese bei 3,7 Prozent²⁾⁵⁻⁸⁾ (2019: 6,2 Prozent). Absolut betrachtet entspricht das 672 Austritten²⁾⁵⁻⁸⁾ (2019: 1.117). Der starke Rückgang der von Beschäftigten herbeigeführten Austritte ist auch auf die COVID-19-Pandemie zurückzuführen, da diese zu einer unsicheren Arbeitsmarktsituation geführt hat.

Fachkräfte gewinnen und langfristig halten

102-8 Der Wertewandel der Gesellschaft in Richtung Nachhaltigkeit sowie der demografische Wandel stellen für uns als Arbeitgeber eine neue Herausforderung im Wettbewerb um die besten Talente dar. Unser Anspruch ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den Themen „persönliche Weiterentwicklung“ und „Work-Life-Balance“ so weit wie möglich entgegenzukommen. Unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle, eine betriebliche Altersvorsorge und Trainingsangebote schaffen Anreize, um die Mitarbeiterbindung zu erhöhen und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Dass wir langfristig denken, zeigt sich auch daran, dass 98,7 Prozent der Jungheinrich-Beschäftigten über unbefristete Verträge⁴⁾⁶⁾ beschäftigt sind (2019: 98,2 Prozent).

1) Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter exklusive befristet Beschäftigte, Leiharbeiternehmer, Auszubildende und Praktikanten
2) Ausland exklusive MIAS USA, JFS Großbritannien, JFS Spanien und JFS Italien, da die Gesellschaften weniger als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausweisen
3) 2020: Exklusive JT Energy Systems, da diese erst im August 2020 in die Personaldatenerfassung aufgenommen wurde

Internationales Traineeprogramm

Unser internationales Traineeprogramm „Jungheinrich International Graduate Programme“ (JIG) zur Entwicklung von Nachwuchskräften wurde 2020 erneut – das 6. Jahr in Folge – mit dem Qualitätssiegel „Karriereförderndes & faires Trainee-Programm“ von ABSOLVENTA, einer Jobbörse für Studenten, Absolventen und Young Professionals, ausgezeichnet. Im Berichtsjahr konnte aufgrund der COVID-19-Pandemie nur eine Trainee-Klasse rekrutiert werden mit Teilnehmern aus China und Deutschland.

Mitarbeiter nach Region und Geschlecht

102-8

	FTE 2020 ⁴⁾⁶⁾	Kopfzahl weiblich ¹⁻⁴⁾
Deutschland	7.577	1.456
Frankreich	1.213	264
Italien	1.071	268
Großbritannien	762	124
Polen	565	134
Russland	524	120
Übriges Europa	4.057	802
China	809	189
Übrige Länder	1.525	300
Gesamt	18.103	3.657

4) Stand: 01.12. des jeweiligen Berichtsjahres
5) Fluktuation bezieht sich auf freiwillige Abgänge
6) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inklusive befristet Beschäftigte, exklusive Auszubildende, Leiharbeiternehmer, Praktikanten
7) Exklusive ISI Automation und JT Energy Systems
8) Berechnung abweichend zum Vorjahr (Kopfzahl anstatt FTE)

Was wir für unsere Mitarbeiter leisten

Breites Angebot zur Karriereentwicklung

404-2 Durch unser umfangreiches, oftmals auch funktionsübergreifendes Weiterbildungsangebot unterstützen wir aktiv die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der jährliche Feedbackdialog mit der jeweiligen Führungskraft ist ein weiterer Baustein, um die stringente Karriereentwicklung der Beschäftigten sicherzustellen. Unterstützt werden sie hierbei durch die Abteilung Corporate HR Development. Besonderen Wert legen wir dabei auf die Bereitschaft der Belegschaft, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und lernbereit zu bleiben. Speziell für den Aus- und Weiterbildungsbedarf des Vertriebes wurde das Jungheinrich Training Center am Standort Norderstedt etabliert, um eine bedarfsgerechte Qualifizierung der Beschäftigten zu gewährleisten. Den nachhaltigen Lernerfolg stellt ein Team von Trainern, Beratern sowie Experten für digitales Lernen und Trainingsmanagement sicher.

Im Jahr 2020 wurden im Training Center insgesamt 3.128 Teilnehmer (2019: 5.366) trainiert, da coronabedingt die klassischen Präsenztrainings vorübergehend ausgesetzt werden mussten. Viele Elemente des Trainingsangebotes konnten bereits digitalisiert werden und der Ausbau digitaler Inhalte

wird strategisch vorangetrieben. Vom klassischen Präsenztraining wird dennoch nicht vollständig abgerückt, da bestimmte Trainingsmaßnahmen die physikalische Anwesenheit von Trainer, Teilnehmern und Fahrzeugen bedingen.

Engagement für die Gesundheit

403-2 Das Jahr 2020 stellte uns mit Blick auf die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor ganz besondere Herausforderungen. Unabhängig von den Maßnahmen, die wir im Berichtsjahr aufgrund der COVID-19-Pandemie ergreifen mussten, liegt uns die Gesundheit unseres Teams sehr am Herzen. Übergeordnetes Ziel ist, diese zu erhalten und in bestimmten Bereichen zu fördern. Die Gesundheitsquote unserer Belegschaft liegt konzernweit bei 95,6 Prozent¹⁻⁵⁾ und damit auf Vorjahresniveau. Hierfür arbeiten wir kontinuierlich an einer gesamtheitlichen Optimierung unserer Arbeitsbedingungen. Mit Kampagnen und Initiativen ermuntern wir unsere Beschäftigten zu einem gesunden Lebensstil und fördern ihre Eigenverantwortung. Konzernweit ereigneten sich im Berichtsjahr 442 Arbeitsunfälle³⁾⁷⁻⁹⁾, das sind 91 Unfälle weniger als 2019.⁶⁾ Damit ergibt sich eine Quote von 13,8 (2019: 16,8) Unfällen pro 1 Million Arbeitsstunden. Ein Arbeitsunfall führte dabei zu durchschnittlich 18,3 (2019: 18,8) Ausfalltagen.

Durch diverse Maßnahmen und Initiativen möchten wir dazu beitragen, dass unsere Beschäftigten gesund und fit durch den Arbeitsalltag gehen. Dazu gehören unter anderem:

- » standortbezogen ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze,
- » die Subventionierung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen,
- » ein abwechslungsreiches Betriebssportangebot,
- » die Fortsetzung der Workshop-Reihe „Yes I Care“ für Führungskräfte, um sie für die Gesundheit ihrer Teams zu sensibilisieren.

Darüber hinaus verfolgen wir das Ziel, regelmäßig einen Gesundheitstag durchzuführen, bei dem jeweils ein spezielles Thema im Mittelpunkt steht. Dort können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise von Experten zu Fitness und Gesundheit beraten lassen, Feedback zum persönlichen Gesundheitszustand einholen sowie Tipps und Anregungen zur Förderung der Gesundheit erhalten. Zahlreiche Angebote wie ein Durchblutungs- und Bewegungsscheck oder eine Impfberatung runden unsere Gesundheitstage ab.

Ein Großteil der vorgenannten Initiativen konnten – ebenso wie unsere gut besuchten Gesundheitstage – im Berichtsjahr nicht in gewohnter Form stattfinden.

1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inklusive befristet Beschäftigte, exklusive Auszubildende, Leiharbeitnehmer, Praktikanten

2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter exklusive Elternzeit, Altersteilzeit-Passiv, Erwerbsunfähigkeit

3) Ausland exklusive MIAS USA, JFS Großbritannien, JFS Spanien und JFS Italien, da die Gesellschaften weniger als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausweisen

4) Exklusive Jungheinrich Lift Truck Corporation, MIAS CN

5) Exklusive ISI Automation, JT Energy Systems

6) 2019: Exklusive ISI Automation, da unterjährig hinzugekommen

7) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter exklusive befristet Beschäftigte, Leiharbeitnehmer, Auszubildende und Praktikanten

8) 2020: Exklusive JT Energy Systems, da diese erst im August 2020 in die Personaldatenerfassung aufgenommen wurde

9) Arbeitsunfälle ab einem Ausfalltag

Außergewöhnliche Zeiten erfordern besondere Maßnahmen

2020 stellte die weltweite COVID-19-Pandemie die meisten Menschen vor bisher nicht gekannte Herausforderungen und tiefgreifende Veränderungen sowohl im Privat- als auch im Arbeitsleben.

Für Jungheinrich als Arbeitgeber hatte in diesem „Ausnahmejahr“ der Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – neben der Sicherung der Lieferfähigkeit – oberste Priorität. Unter Leitung des zentralen Krisenstabes wurden verschiedene Präventionsmaßnahmen zum Infektionsschutz der Belegschaft ergriffen:

Konzernweit wurde – wo immer möglich – das mobile Arbeiten realisiert und in sehr kurzer Zeit die entsprechende IT-Infrastruktur zur Verfügung gestellt. Für Arbeitsbereiche, die nicht in das mobile Arbeiten verlagert werden konnten (wie zum Beispiel in der Fertigung), wurden an den Standorten umfangreiche Konzepte zum bestmöglichen Infektionsschutz und zur Aufrechterhaltung der Produktion umgesetzt. Dazu gehörten zum Beispiel Schichtmodelle mit Schichtentzerrung, Aufteilung von Teams, umfangreiche Desinfektionsmaßnahmen und Installation von Plexiglasscheiben an Arbeitsplätzen, an denen keine räumliche Distanzierung erfolgen konnte.

Der Kundendienst musste sich ganz neuen Herausforderungen stellen: Um das Risiko für die Techniker selbst, aber auch für unsere Kunden so gering wie möglich zu halten, wurden die Techniker mit einem umfangreichen Hygieneset (unter anderem mit Desinfektionsmittel, Mund-Nase-Bedeckungen, FFP2-Masken) ausgestattet. Die Arbeitsschutzvorgaben der Bundesregierung wurden sofort in Handlungsanweisungen für Serviceeinsätze überführt (zum Beispiel Desinfektion der Stapler vor Serviceeinsatz, Handdesinfektion nach dem Service, Werkzeugdesinfektion).

Auch das Jungheinrich Training Center und die Abteilung Corporate HR Development konnten ihre Trainings und Weiterbildungen nicht nach bewährten, oft analogen Formaten weiterführen. Kurzfristig wurden deshalb digitale Konzepte entwickelt beziehungsweise bereits bestehende Online-Angebote ergänzt, um die hohe Qualifizierung und den Wissenstransfer aller Jungheinrich-Beschäftigten weiterhin zu sichern.

Aufgrund der zahlreichen Schutzmaßnahmen für unsere Beschäftigten konnte die Anzahl der Infektionen unter Jungheinrich-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern weltweit auf einem niedrigen Niveau gehalten werden.

Egal ob im Werk, von zu Hause oder beim Kunden: Durch ihren unermüdlichen Einsatz hat unser Team von Jungheinrich dafür gesorgt, dass das Unternehmen bisher gut durch die Coronakrise gekommen ist. Für diesen außergewöhnlichen Einsatz hat Jungheinrich zum Ende des Geschäftsjahres 2020 allen Beschäftigten weltweit eine Coronaprämie ausbezahlt. Mit dieser Prämie hat das Unternehmen das Engagement der Beschäftigten in dieser herausfordernden Zeit gewürdigt. Darüber hinaus hat Jungheinrich bereits im Jahresverlauf mit einer Kampagne allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit, den „Gelben Helden“, Wertschätzung und Anerkennung ausgesprochen, unter anderem mit der Grußkarten-Aktion „Ganz Jungheinrich sagt DANKE“.

Die Veränderungen, welche die COVID-19-Pandemie 2020 für die Arbeitswelt angestoßen hat, werden langfristig nachwirken. Wir haben deshalb mit „Future of Work@Jungheinrich“ ein internationales sowie hierarchie- und funktionsübergreifendes Programm aufgesetzt, das erfolgskritische Faktoren unserer Zusammenarbeit analysiert und ganzheitlich betrachtet. Dazu gehören unter anderem unsere IT-Infrastruktur, die Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitmodelle sowie die Auswirkungen auf unsere Zusammenarbeit und Führung. Unser Ziel ist es, für Jungheinrich die passenden Lösungen für eine Arbeitswelt der Zukunft zu gestalten, die immer stärker von virtuellen, mobilen oder sogenannten „hybriden Zusammenarbeitsmodellen“ geprägt sein wird. So können wir uns als Arbeitgeber zukünftig noch attraktiver aufstellen.

Gleiche Chancen für alle

405-1 Die Diversität der Belegschaft ist für Jungheinrich eine Grundlage für den Unternehmenserfolg. So entstehen im Team und im Zusammenwirken unterschiedliche Sichtweisen, Ideen und Lösungen. Wir setzen alles daran, ein Klima von Offenheit und Toleranz zu erhalten und weiter zu fördern.

Wir beschäftigen in Deutschland Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 66 Nationen¹⁻³⁾, mit unterschiedlichem kulturellen und religiösen Hintergrund. Zu unserer Mannschaft gehören selbstverständlich auch Menschen mit Behinderung. Wir alle arbeiten Hand in Hand daran, unsere Unternehmensziele zu erreichen. Unser konzernweiter Altersdurchschnitt liegt bei 41,4 Jahren.¹⁻⁴⁾

202-2 Es ist uns wichtig, dass die gemeinsamen Werte von Jungheinrich – der Jungheinrich Way of Leadership – international gelebt werden. Deshalb entsenden wir regelmäßig Führungskräfte aus der Konzernzentrale in unsere Auslandsgesellschaften. Langfristig streben wir an, dass die Führungsebene unserer Auslandsgesellschaften mit lokalen Managern besetzt ist, die mit örtlichen Gegebenheiten und Landeskulturen vertraut sind. Darüber hinaus haben wir uns im Rahmen der Strategie 2025+ zum Ziel gesetzt, im Zuge der verstärkten Internationalisierung den Anteil internationaler


Führungskräfte in der Konzernbelegschaft auszubauen. 2020 stammten 86,0 Prozent der Führungskräfte im Ausland aus dem jeweiligen Land (2019: 85,6 Prozent). Das Know-how und die besonderen interkulturellen Kompetenzen unserer Belegschaft liefern einen wertvollen und gleichzeitig unverzichtbaren Beitrag für den weltweiten Erfolg von Jungheinrich.

202-1; 405-1; 405-2 Die Frauenquote im Jungheinrich-Konzern blieb mit 20,1 Prozent¹⁻⁵⁾ weltweit stabil (2019: 20,1 Prozent), im Inland erhöhte sie sich leicht auf 19,2 Prozent¹⁻³⁾⁵⁾ (2019: 18,9 Prozent). Sie übertraf damit den zuletzt verfügbaren Vergleichswert für die Maschinenbaubranche in Deutschland von 16,9 Prozent.⁶⁾

Zum 1. Januar 2020 trat Sabine Neuß als neue Vorständin Technics in das Unternehmen ein. Entsprechend betrug der Frauenanteil im Vorstand 25,0 Prozent, im Aufsichtsrat 33,3 Prozent. Die Frauenquote in Führungspositionen lag im Berichtsjahr bei 16,8 Prozent. Damit übertreffen wir unsere selbst gesetzten Ziele sowohl für die erste Führungsebene (Ziel: 5,0 Prozent) als auch die zweite Führungsebene (Ziel: 15,0 Prozent). Jungheinrich zahlt allen Beschäftigten ihren Positionen entsprechend ein vergleichbares Entgelt. Daneben sind für uns das Einhalten von Mindestlohnanforderungen sowie eine faire und marktgerechte Entlohnung obligatorisch.

Menschenrechte

Jungheinrich setzt sich für die weltweite Wahrung der Menschenrechte ein und unterstützt die national und international gültigen Richtlinien. Von unseren Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern verlangen wir weltweit stets verantwortungsbewusstes, ethisch einwandfreies und rechtskonformes Handeln. Wir dulden keine Zwangs-, Kinder- oder Strafarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel. Verstöße und Verfehlungen führen zu ernsthaften Konsequenzen. Sieht eine nationale Regelung strengere Bestimmungen vor, so werden diese vorrangig beachtet. Im Jahr 2021 haben wir den „Kodex für Menschenrechte und Arbeitsschutz“ veröffentlicht.

 **Kodex für Menschenrechte und Arbeitsschutz** Dieses Dokument fasst unsere Maßstäbe in Bezug auf Arbeitsbedingungen zusammen. Neben der Umsetzung nationaler und internationaler Richtlinien, zum Beispiel der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, geht es dabei auch um Leitlinien zur Sicherheit am Arbeitsplatz oder den Umgang mit persönlichen Daten. Im Fokus aller Grundsätze steht ein verantwortungsbewusstes, ethisch einwandfreies, rechtskonformes und nachhaltiges Handeln. Denn das Ziel von Jungheinrich ist es, nachhaltig Werte zu schaffen und ethische Grundsätze zu wahren.

1) Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter exklusive befristet Beschäftigte, Leiharbeiter, Auszubildende und Praktikanten

2) 2020: Exklusive JT Energy Systems, da diese erst im August 2020 in die Personalerfassung aufgenommen wurde

3) Stand: 01.12. des jeweiligen Berichtsjahres

4) Ausland exklusive MIAS USA, JFS Großbritannien, JFS Spanien und JFS Italien, da die Gesellschaften weniger als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausweisen

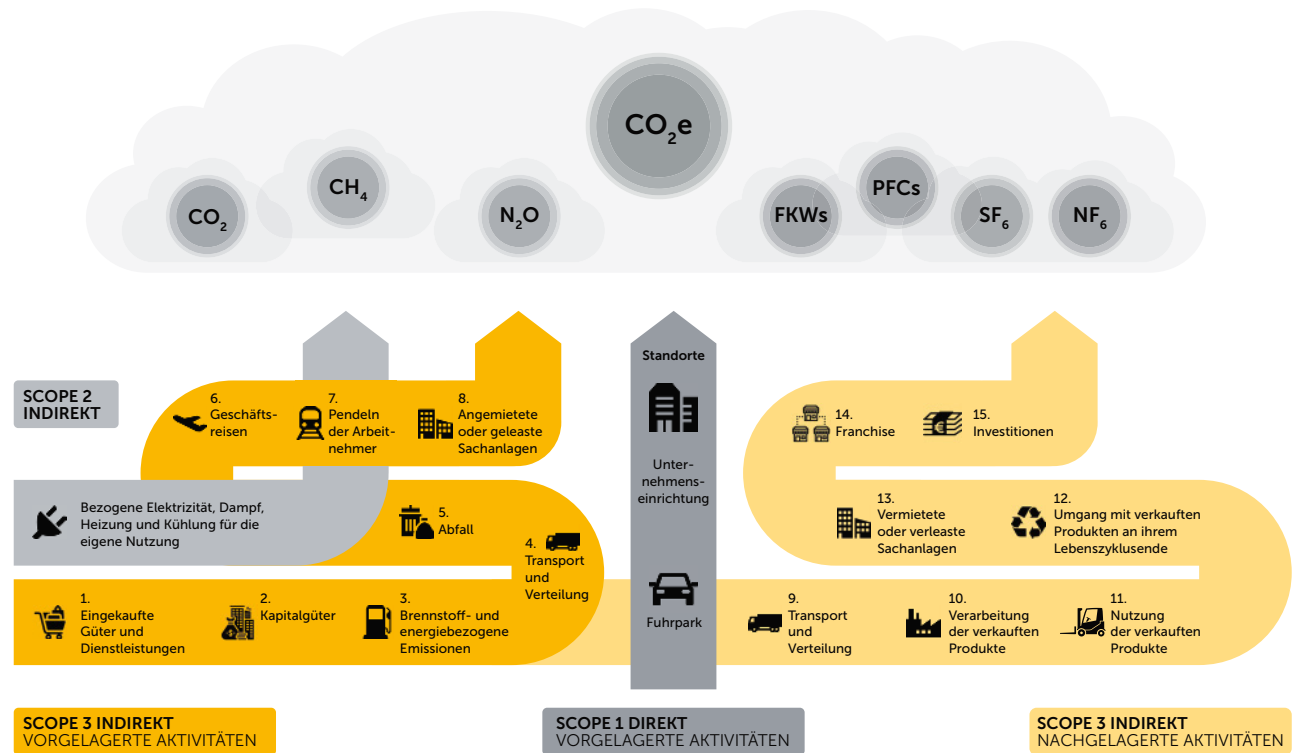
5) 2019: Exklusive ISI Automation, da unterjährig hinzugekommen

6) Laut der Bundesagentur für Arbeit und dem Statistischen Bundesamt (Stand 31.12.2019 – zuletzt verfügbarer Wert)

ENERGIE, UMWELT UND KLIMASCHUTZ

Als einer der weltweit führenden Lösungsanbieter für die Intra-logistik haben wir eine weitreichende Verantwortung im Hinblick auf die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und unserer Produkte. Daher haben wir im Jahr 2020 beschlossen, ein klimaneutrales Unternehmen zu werden. Dieses ehrgeizige Ziel unterstreicht die Relevanz von Umwelt- und Klimaschutz bei Jungheinrich und ist ein zentraler Baustein der neuen Nachhaltigkeitsstrategie, die im Rahmen der Konzernstrategie 2025+ erarbeitet worden ist. Damit wir diese Herausforderung ganzheitlich umsetzen können, werden wir die CO₂e-Emissionen von Jungheinrich in verschiedene Scopes einteilen und Schritt für Schritt neutralisieren. Hierbei gehen wir entsprechend den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols vor. Die nebenstehende Grafik verdeutlicht die verschiedenen auftretenden Emissionen. Diese international anerkannte Methode zum Bestimmen von Treibhausgas-Emissionen wird uns dabei helfen, die direkt und indirekt von uns verursachten Emissionen sowie alle weiteren mit uns in Verbindung stehenden indirekten Emissionen zu identifizieren. Ziel soll sein, Klimaneutralität in allen von uns kontrollierbaren Einheiten zu erreichen („Control Approach“). Begleitet wird unsere Entscheidung von einer Reihe an Maßnahmen, die wir zum einen direkt bei uns im Unternehmen und bei der Herstellung unserer Produkte umsetzen, zum anderen entlang unserer Lieferkette und nachgelagerten Aktivitäten. Ein wichtiger Meilenstein zur Klimaneutralität ist die Umstellung auf Strom, der zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien stammt. Alle deutschen Standorte starten mit der Umstellung bereits 2021.

Nach Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols: Schematische Darstellung von CO₂e-Emissionen

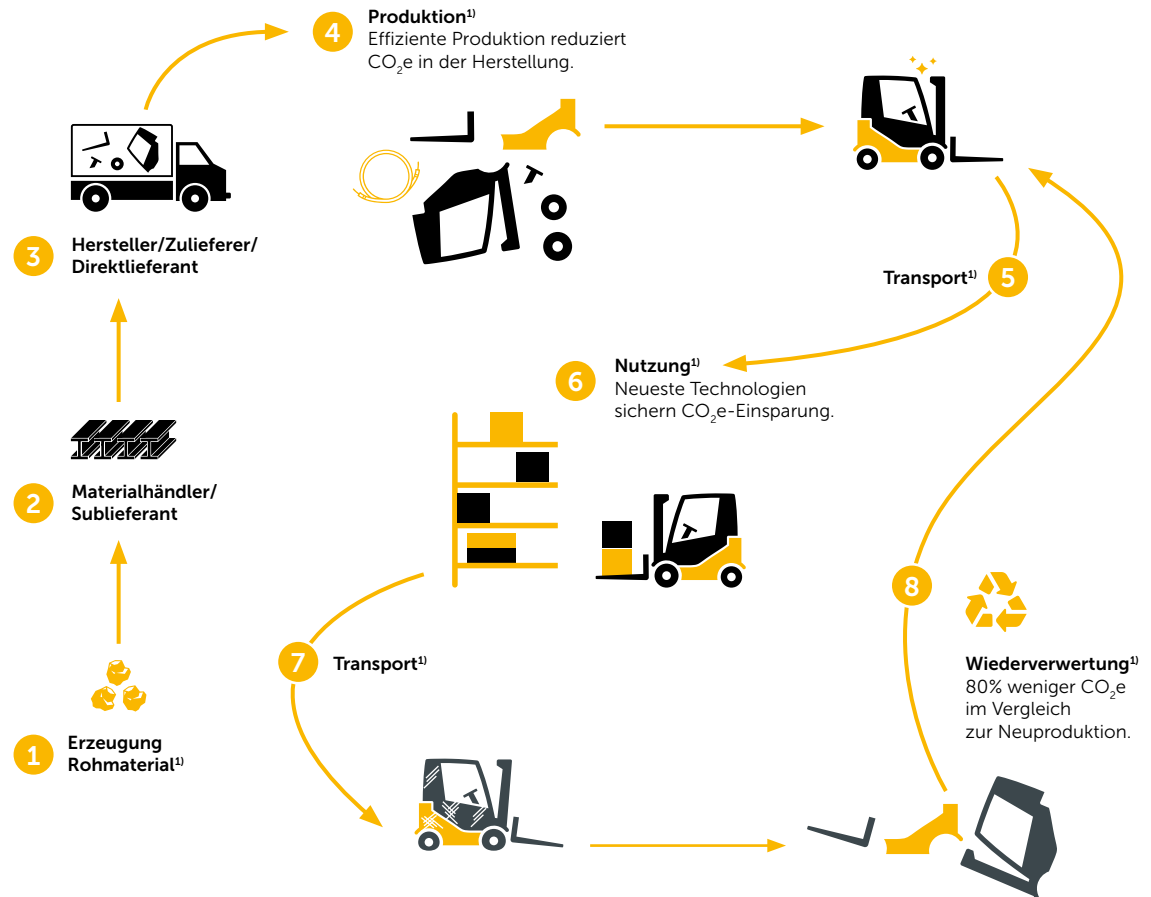


Umweltrelevanz unserer Produkte – Ziel erreicht

302-5 Jungheinrich ist seit jeher Pionier im Bereich der elektrifizierten Intralogistik. 1953 haben wir mit der „Ameise 55“ unseren ersten Elektrogabelstapler auf den Markt gebracht. Heute sind über 1.000.000 Elektrofahrzeuge von Jungheinrich weltweit im Einsatz. Nahezu alle unsere verkauften Stapler fahren elektrisch. Unsere langjährige Erfahrung und unsere in der Branche einmalige Expertise haben wir genutzt, um die Ökobilanz unserer Fahrzeuge stetig zu verbessern.

Als erster Hersteller von Flurförderzeugen wurden wir im Jahr 2011 für die Produkt-Ökobilanz durch den TÜV Nord gemäß DIN EN ISO 14040 zertifiziert. Diese systematische Lebenszyklusanalyse unserer Produkte umfasst die Herstellungs-, Nutzungs- und Aufarbeitungsphase. Die Nutzungsphase der Produkt-Ökobilanz weist mit mehr als 80 Prozent den größten Anteil aus. Energieeffiziente Intralogistik-Produkte tragen somit wesentlich zum Klimaschutz bei. Wir verbessern fortlaufend die Energieeffizienz unserer Fahrzeuge und der Produktion. So ergab die zertifizierte Gesamtbilanz der Jahre 2000 bis 2010 bereits eine CO₂e-Reduzierung um 24 Prozent. Diese enorme Einsparung konnten wir dank verschiedener Technologie-Meilensteine erreichen und somit auch die CO₂e-Bilanz und Effizienz unserer Kunden verbessern. So haben wir in dieser Zeit unter anderem die Hochfrequenz-Ladetechnik und die Drehstromtechnik der vierten Generation eingeführt. Mithilfe der Lithium-Ionen-Technologie konnten komplett neue Fahrzeugkonzepte entwickelt werden, die aufgrund ihrer platzsparenden Maße die Effizienz im Lager erhöhen.

Jungheinrich-Wertschöpfungskette und Phasen der Produkt-Ökobilanz
102-9

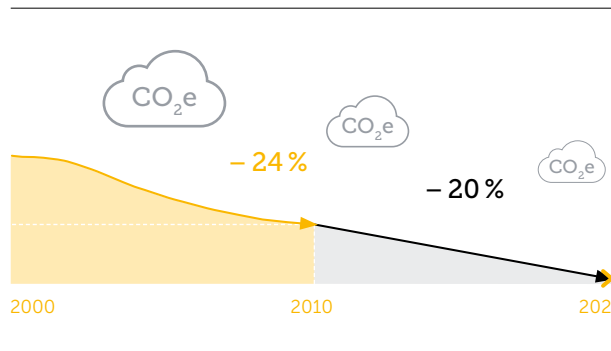


1) Bestandteil der Produkt-Ökobilanz

Mit einer Verringerung von rund 20 Prozent haben wir unser langfristiges Ziel für die Ökobilanz unserer Produkte erreicht. Seit 2010 haben wir daran gearbeitet, die gesamten direkten und indirekten Treibhausgas-Emissionen unserer Produkte weiter zu senken. Die Erreichung dieses Zieles ist die Bestätigung unserer jahrelangen Arbeit und unserer Kompetenz im Bereich der Energieeffizienz.

In den verschiedenen Produktgruppen haben wir bei der Nutzung der Flurförderzeuge in den vergangenen zehn Jahren Verbesserungen von bis zu 41,9 Prozent CO₂e erreicht. Das versetzt uns in die Lage, permanent neue Produkte anbieten zu können, die effizienter sind als ihre Vorgänger. Unseren Kunden eröffnen wir dadurch die Möglichkeit, ihre Energiekosten und den damit verbundenen CO₂e-Ausstoß gezielt zu verringern.

Senkung unserer CO₂e-Emissionen¹⁾



Die Entwicklung zeigt den CO₂e-Ausstoß eines durchschnittlichen Jungheinrich-Flurförderzeuges.

1) Werte sind gerundet und basieren auf einer konservativen Datenbasis.

Gebrauchstapler – ein nachhaltiges Geschäftsfeld

301-2; 302-5 Neben der Herstellung effizienterer Produkte weiten wir sukzessive das Gebrauchtgeräteangebot unserer sogenannten JUNGSTARS aus. Dank der hohen Qualität unserer Produkte können wir einen Großteil der eingesetzten Materialien direkt wiederverwenden und treiben damit alle drei Säulen der Nachhaltigkeit aktiv voran: Wir schaffen gute Arbeitsplätze und sichern diese sowie unsere wirtschaftliche Leistung durch ein weiteres Geschäftsfeld ab. Hinzu kommt der deutlich gesenkte Rohstoff- und Energieverbrauch durch die Aufarbeitung gebrauchter Fahrzeuge.

Aufbereitete Gebrauchstapler

in Stück



Aufbereitet werden unter anderem Rahmen, Motoren, Getriebe, Hydraulikkomponenten, Hubgerüste, Fahrerschutzdächer sowie Antriebs- und Lenkachsen. Das ermöglicht Einsparungen von rund 80 Prozent CO₂e im Vergleich zur Neuproduktion. Darüber hinaus gewährleisten wir eine fachgerechte und umweltschonende Entsorgung von Betriebsstoffen und Fahrzeugen, die am Ende ihres Lebenszyklus angelangt sind.

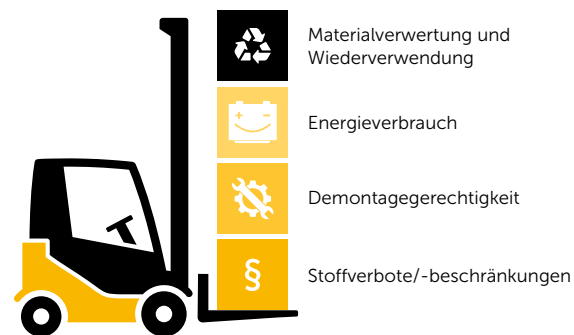
Trotz der wachsenden Beliebtheit ist aufgrund der Corona-Krise auch die Stückzahl der aufbereiteten Gebrauchstapler zurückgegangen.

Ökodesign – von Anfang an mitgedacht

Aspekte der Nachhaltigkeit spielen bei Jungheinrich während des gesamten Produktlebenszyklus eine Rolle und werden bereits bei der Konzeption neuer Produkte in Form von Ökodesign-Kriterien berücksichtigt. Bei der Entwicklung unserer Flurförderzeuge binden wir alle relevanten Unternehmensbereiche ein. Durch die Umweltverträglichkeitsprüfung im Rahmen der Produktentwicklung schaffen wir die Voraussetzungen, um die produktbezogenen Potenziale für Energie- und Ressourceneffizienz auszuschöpfen. Definierte Meilensteine sichern die Erfassung, Bewertung und Umsetzung verschiedener Ökodesign-Kriterien, unter anderem:

Ökodesign-Kriterien

102-9



Durchdacht: Unsere Ökodesign-Kriterien legen den Grundstein für die Ökobilanz und die Wiederaufbereitung.

Unsere Materialien

301-1; 301-2 Zentrale Bestandteile eines Flurförderzeuges sind Stahl und Grauguss.¹⁾ Eine weitere, vor allem für Jungheinrich wichtige Komponente ist die Batterie, denn unsere Produktpalette besteht zu fast 100 Prozent aus elektrischen Flurförderzeugen. Die meisten von uns verbauten Batterien basieren gegenwärtig noch auf Blei. Blei ist nahezu vollständig recyclingfähig und kann wieder in neue Batterien eingebaut werden. Deshalb verwenden wir überwiegend Batterien, deren Blei aus der Sekundärbleigewinnung stammt.

Lithium-Ionen-Batterien

Großes Zukunftspotenzial sehen wir in der Lithium-Ionen-Technologie. Deshalb liegt hier mittlerweile ein Schwerpunkt unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit in puncto elektrischem Antrieb. 2011 war Jungheinrich der erste Anbieter von Fahrzeugen mit Lithium-Ionen-Batterien aus eigener Serienfertigung. 2019 haben wir gemeinsam mit der Triathlon Holding GmbH das Unternehmen JT Energy Systems gegründet. Im Jahr 2025 wollen wir eine Lithium-Ionen-Ausrüstungsquote unserer Fahrzeuge von über 70 Prozent erreichen. Darüber hinaus entwickeln wir unser Geschäftsmodell kontinuierlich weiter, zum Beispiel mit passgenauen Mietmöglichkeiten oder garantierter Rücknahme der Batterie. Neben der

Nutzung in Jungheinrich-Fahrzeugen sehen wir großes Wachstumspotenzial bei den Powertrain Solutions. Hier stellen wir unsere Batterien und Expertise im Bereich der Energiesysteme auch anderen Herstellern, unter anderem aus der Bau- und Landmaschinen-Industrie, zur Verfügung und treiben so die Elektromobilität branchenübergreifend voran.

Auch wenn Lithium-Ionen-Batterien eine sehr lange Lebensdauer haben, spielen Wiederverwertungsmöglichkeiten eine große Rolle. Lithium-Ionen-Batterien enthalten zum Teil seltene Erden, und auch das Lithium selbst ist ein wichtiger Rohstoff unserer Zeit. Jungheinrich wird in Zukunft die Aufbereitung und auch die Verwendungsmöglichkeiten eines sogenannten „zweiten Lebens“ von Lithium-Ionen-Batterien noch weiter vorantreiben. Denn wir wollen auch hier zeigen, dass ein verantwortungsbewusster Umgang mit unseren Ressourcen möglich ist. Neben diesen Möglichkeiten ist für uns der Einsatz ausgedienter Aggregate als stationärer Energiespeicher ebenfalls vorstellbar.

1) Grauguss ist eine Eisen-Kohlenstoff-Legierung.

Umweltrelevanz unserer Standorte

Als produzierendes Unternehmen ist Jungheinrich maßgeblich auf den Einsatz verschiedenster Energieträger angewiesen. Die wesentlichen Energieträger unserer Produktionsstandorte sind Erdgas, Heizöl, Diesel, Strom und Fernwärme. Damit wir die von uns eingesetzte Energie so gut wie möglich nutzen können, arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Gebäude, Maschinen, Anlagen und Prozesse energetisch zu optimieren und zu modernisieren. In den vergangenen Jahren konnten wir zum Beispiel durch die sukzessive Umrüstung auf LED-Leuchtmittel den Verbrauch von Leuchtmitteln und Strom erheblich reduzieren. Damit wir unser Ziel der Klimaneutralität erreichen können, werden wir in Zukunft auch klimaneutrale Technologien einsetzen. Im Vertrieb fallen aufgrund unserer umfassenden Servicetätigkeiten Emissionen an. Daher bieten wir unseren Servicetechnikern Sprit-Spar-Trainings an und arbeiten stetig daran, das Gewicht und die Zuladung unserer Kundendienstwagen zu optimieren. An geeigneten Standorten kommen zudem Elektroautos zum Einsatz, welche die direkten Emissionen weiter reduzieren.

Die COVID-19-Pandemie hat im vergangenen Jahr auch Auswirkungen auf unsere Umweltbilanz gehabt. Fast alle Umweltkennzahlen sind coronabedingt rückläufig und liegen unter den Vorjahreswerten. Dies ist auf die niedrigeren Produktionsstückzahlen, die Vielzahl von Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern, die von zu Hause arbeiten, und auf die veränderten Bedingungen in unseren Vertriebseinheiten zurückzuführen. Der Anstieg des Ethanol-Verbrauches ist darauf zurückzuführen, dass unsere Fahrzeuge in Brasilien sowohl mit Benzin als auch mit Ethanol betankt werden. 2020 wurden deutlich mehr Betankungen mit Ethanol durchgeführt.

Energieverbrauch¹⁾²⁾

302-1

	2020	2019	2018
Erdgas in kWh	44.536.444	48.344.885	49.863.415
Heizöl in kWh	1.724.908	1.826.020	1.915.435
Diesel in l	9.765.251	11.784.792	11.244.075
Benzin in l	226.717	422.898	353.184
Ethanol in l	52.571	40.619	28.986
Öffentlicher Strom in kWh	54.151.080	58.434.304	61.675.917
Fernwärme in kWh	9.596.340	11.250.715	12.807.834

Treibhausgas-Emissionen¹⁾²⁾

305-1; 305-2

in t CO ₂	2020	2019	2018
Direkte THG-Emissionen nach Scope 1 ³⁾	34.553	41.469	40.605
Indirekte THG-Emissionen nach Scope 2 ³⁾	18.094	19.906	27.233

1) Die angegebenen Kennzahlen gelten für die Werke Norderstedt, Lüneburg, Moosburg, Degernpoint, Landsberg, Dresden und Qingpu (China), das Ersatzteilzentrum in Kaltenkirchen, die Konzernzentrale in Hamburg, den IT-Standort in Hamburg und die Vertriebseinheiten Australien, Belgien, Brasilien, Deutschland (2019 exklusive Frankfurt), Frankreich, Italien, Großbritannien, Niederlande, Österreich, Polen, Russland, Schweiz, Spanien sowie Tschechien (2018 und 2019 exklusive Hnevotin); nur Standorte ab 50 Beschäftigten.

Abfall als Ressource

Egal ob gefährliche oder nicht gefährliche Abfälle – beide können wertvolle Ressourcen für eine sinnvolle Verwertung oder sogar ein zweites Leben sein. Bei der Entsorgung von Abfällen aus Produktionsstandorten, Vertriebseinheiten und anderen Standorten geht der größte Teil in die stoffliche oder thermische Verwertung. Es ist unser Anspruch, dass wir den Anteil von Abfällen zur Beseitigung/Deponie im Verhältnis zu stofflicher/thermischer Verwertung dauerhaft auf einem geringen Niveau halten beziehungsweise diesen kontinuierlich reduzieren.

Gesamtgewicht des Abfalls¹⁾²⁾⁴⁾

306-2

in t	2020	2019	2018
Menge gefährlicher Abfall gesamt	4.256	4.265	4.345
Stoffliche Verwertung	3.249	3.219	3.265
Thermische Verwertung	308	345	314
Beseitigung (Deponie)	699	701	766
Menge ungefährlicher Abfall gesamt	10.277	11.853	12.147
Stoffliche Verwertung	8.050	8.937	9.045
Thermische Verwertung	1.105	1.528	1.508
Beseitigung (Deponie)	1.122	1.388	1.594

2) Die Werte sind teilweise geschätzt und aufgrund einer besseren Datenbasis sowie nachträglicher Korrekturen der Vorjahre angepasst.

3) Quelle der Emissionsfaktoren: IEA, DEFRA und lokale Energieversorger

4) 2018 und 2019 exklusive Großbritannien

GRI-INDEX

102-54; 102-55

Das Kapitel „Nichtfinanzielle Erklärung gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz“ wurde in Orientierung an den Leitlinien der GRI-Standards erstellt.

Allgemeine Standardangaben

GRI-Indikator	Indikatorname	Seite	Thema aus Wesentlichkeitsanalyse
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	161	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	16, 42 f.	
102-3	Ort des Hauptsitzes	161	
102-4	Betriebsstätten	42 f., 158	
102-5	Eigentum und Rechtsform	36, 79	
102-6	Bediente Märkte	16, 53	
102-7	Größenordnung der Organisation	2	
102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	24	Guter Arbeitgeber
102-9	Lieferkette	29	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	11 f.	
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	13	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	22	Normen und Standards
Strategie			
102-14	Aussagen der Führungskräfte	5	
Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	18 f., 61	Verantwortungsvolles Management
Führung			
102-18	Führungsstruktur	14	Verantwortungsvolles Management

GRI-Indikator	Indikatorname	Seite	Thema aus Wesentlichkeitsanalyse
Führung			
102-20	Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	14	
Einbeziehung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholdergruppen	16	
102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	16	
102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	16	
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	16	Kundenzufriedenheit, Wettbewerbsfähigkeit, F&E
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	144 ff.	
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	15	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	14	
102-48	Neuformulierung der Informationen	13	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	13	
102-50	Berichtszeitraum	13	
102-51	Datum des aktuellsten Berichts	13	
102-52	Berichtszyklus	13	
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	161	
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	33	
102-55	GRI-Inhaltsindex	33 ff.	

Spezifische Standardangaben – Ökonomie

GRI-Indikator	Indikatorname	Seite	Thema aus Wesentlichkeitsanalyse
Marktpräsenz			
202-1	Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn	27	Guter Arbeitgeber
202-2	Lokal angeworbene Führungskräfte	27	Guter Arbeitgeber

Korruptionsbekämpfung

205-1	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	19	Compliance & Korruption
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	19	Compliance & Korruption
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	19	Compliance & Korruption

Spezifische Standardangaben – Ökologie

GRI-Indikator	Indikatorname	Seite	Thema aus Wesentlichkeitsanalyse
Materialien			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	31	Materialien (ressourcenschonende Produkte)
301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	30 f.	Materialien (ressourcenschonende Produkte)

Energie

302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	32	Energie (Verbrauch & erneuerbare Energien)
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	29 f.	Umweltfreundliche Produkte/ Kundenzufriedenheit, Wettbewerbsfähigkeit, F&E

Emissionen

305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	32	Energie (Verbrauch & erneuerbare Energien)
305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	32	Energie (Verbrauch & erneuerbare Energien)

Abfall

306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	32	Abfall & Recycling
-------	--	----	--------------------

Spezifische Standardangaben – Soziales

GRI-Indikator	Indikatorname	Seite	Thema aus Wesentlichkeitsanalyse
Umweltbewertung der Lieferanten			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	20	Transparenz in der Lieferkette
Beschäftigung			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	24	Guter Arbeitgeber
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	25	Arbeitssicherheit und Gesundheit
Aus- und Weiterbildung			
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenz der Angestellten	25	Aus- & Weiterbildung
Vielfalt und Chancengleichheit			
405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	27	Guter Arbeitgeber
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	27	Guter Arbeitgeber

GRI-Indikator	Indikatorname	Seite	Thema aus Wesentlichkeitsanalyse
Kinderarbeit			
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	20	Transparenz in der Lieferkette
Zwangs- und Pflichtarbeit			
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit	20	Transparenz in der Lieferkette
Soziale Bewertung der Lieferanten			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	20	Transparenz in der Lieferkette
Kundengesundheit und -sicherheit			
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	22	Produktqualität & -verbesserung/Kundengesundheit & -sicherheit
Sozioökonomische Compliance			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	19	Gesetzestreue
Lieferkette			
eigener Indikator		20	Material-Compliance