JUNGHEINRICH 4.0

Nachhaltigkeitsbericht 2018

JUNGHEINRICH

ÜBER DIESEN BERICHT

102-1; 102-48; 102-49; 102-50; 102-51; 102-52 Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht beschreibt Jungheinrich ökonomische, ökologische und soziale Aspekte im Unternehmen sowie ihre Auswirkungen für das Geschäftsjahr 2018 (1. Januar bis 31. Dezember). Es werden alle Mitarbeiter des Jungheinrich-Konzerns (Stand: 31. Dezember 2018) erfasst. Abweichungen sind im Text kenntlich gemacht.

Der Bericht ist zugleich die für den Jungheinrich-Konzern und die Jungheinrich AG zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Erklärung für das Geschäftsjahr 2018.

INHALT

01 Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

03 Jungheinrich als Unternehmen

07 Nachhaltigkeit bei Jungheinrich

- 10 Verantwortung und Werte
- 16 Produktentstehung, -qualität und -sicherheit
- 22 Guter Arbeitgeber
- 28 Energie, Umwelt und Klimaschutz

34 GRI-Index

Redaktionelle Hinweise: Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter. In einigen Fällen wurden die dargestellten Werte gerundet. Der Bericht liegt sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache vor. Redaktionsschluss war März 2019. Der Nachhaltigkeitsbericht 2019 der Jungheinrich AG erscheint im Frühjahr 2020.

Den Nachhaltigkeitsbericht 2018 finden Sie auf unserer Internetseite: https://www.jungheinrich.com/nachhaltigkeitsbericht-2018.pdf

VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN

102-14



Hans-Georg Frey

Sehr geehrte Damen und Herren,

Jungheinrich handelt nach fest verankerten Prinzipien: Verantwortung, Vertrauen und Verlässlichkeit – und das seit dem ersten Tag unserer über 65-jährigen Geschichte. Als global agierendes Familienunternehmen verfolgen wir langfristige Ziele, sind auf profitables Wachstum ausgerichtet und denken dabei stets an die nächsten Generationen. Deshalb treffen wir Entscheidungen, die nachhaltig und weitsichtig sind – zum Wohle des Konzerns, unserer Mitarbeiter und unserer Umwelt. Das zeigt sich zum Beispiel in unseren Produkten: Nahezu alle unserer 2018 verkauften Fahrzeuge werden elektrisch betrieben. Oder auch in unserem Selbstverständnis als Arbeitgeber: Seit 2010 haben wir 8.000 sichere und gute Arbeitsplätze weltweit geschaffen, die Hälfte davon in Deutschland. Damit arbeiten mittlerweile 18.000 Menschen in insgesamt 40 Ländern bei Jungheinrich.

Unsere erfolgreiche Arbeit im Bereich der Nachhaltigkeit belegt die Studie "Juwelen der deutschen Wirtschaft". Der Untersuchung zufolge gehört Jungheinrich zu den Unternehmen, die den größten ökologischen, sozialen und ökonomischen Mehrwert für unsere Gesellschaft liefern. Die Grundlage für diesen Erfolg bildet die Überarbeitung unserer Wesentlichkeitsanalyse, mit der wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten gezielt steuern. In diesem Rahmen haben wir neue Themenschwerpunkte gesetzt, über die wir Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht informieren möchten: umweltfreundliche und sichere Produkte, ökonomische Verantwortung, sichere und gute Arbeitsplätze, Umwelt und Energie sowie die Transparenz und Verantwortung in der Lieferkette.

Wir freuen uns, Ihnen mit diesem Nachhaltigkeitsbericht zeigen zu können, wie wir unsere Werte heute bei Jungheinrich leben – sie bilden stets die Grundlage für unsere Entscheidungen und bestimmen unser tägliches Handeln.

Mit freundlichen Grüßen

Hans-Georg Frey

Vorsitzender des Vorstandes

A.G. Ren

unserer verkauften Fahrzeuge sind **elektrisch**.

Arbeitsplätze



wurden seit 2010 weltweit neu geschaffen.

Reduzierung

des CO₂e-Ausstoßes in der Produkt-Ökobilanz
zwischen 2010 und 2018

Weltweite Kundennähe

durch über

5.300 Kundendiensttechniker

Einheitlicher Wissensstand:

Einführung von konzernweiten e-Learning-Modulen zu Compliance



Rund

Jahre **Durchschnittliche** Betriebszugehörigkeit

Jungheinrich als Unternehmen

UNTERNEHMENSPROFIL

Jungheinrich, gegründet im Jahr 1953, zählt zu den weltweit führenden Lösungsanbietern für die Intralogistik. Mit einem umfassenden Portfolio an Flurförderzeugen, Logistiksystemen und Dienstleistungen bietet Jungheinrich seinen Kunden passgenaue Lösungen für die Herausforderungen der Industrie 4.0. Die Konzernstrategie ist auf nachhaltiges, profitables Wachstum und damit auf die Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet. Ziel ist es, die Nummer-1-Marke der Intralogistik in allen europäischen Märkten zu werden und langfristig zu den Top 3 der globalen Anbieter von Flurförderzeugen zu gehören.

GESCHÄFTSMODELL

Jungheinrich als Unternehmen

102-2

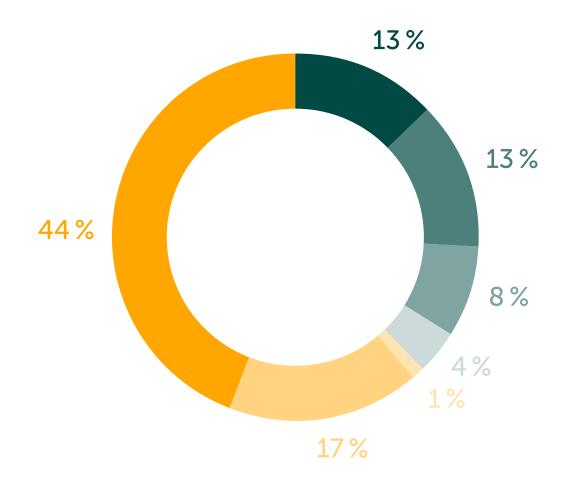
Unser integriertes Geschäftsmodell umfasst die Entwicklung, Produktion und den Verkauf von neuen Flurförderzeugen, das Logistiksystemgeschäft, den Versandhandel, die Vermietung von neuen und gebrauchten Geräten, die Aufarbeitung und den Verkauf von Gebrauchtfahrzeugen sowie das Wartungs-, Reparatur- und Ersatzteilgeschäft. Kombiniert mit einem umfassenden Finanzdienstleistungsangebot ist unsere Zielsetzung, die Kunden über den gesamten Lebenszyklus eines Produktes aus einer Hand zu betreuen.



KUNDEN NACH BRANCHEN

102-6

Dank unserer Vielfalt, die von der Technik über die Software bis zum Service reicht, können wir die unterschiedlichsten Branchen bedienen. Auch individuellen Kundenwünschen kommen wir mit Lösungen aus unserem Werk für den Kleinserien- und Sonderbau in Lüneburg nach.



- Einzel- und Großhandel (inkl. Lebensmitteln)
- Logistik
- Maschinen-/Fahrzeugbau und Elektrotechnik
- Nahrungsmittelindustrie (Erzeugung)
- Chemische Industrie
- Holz, Druck und Papier
- Übrige Branchen

MÄRKTE NACH REGIONEN 102-6

Unser Heimatmarkt Deutschland wird zunehmend durch den Absatzmarkt Europa und weitere Weltregionen ergänzt. Dies führt zu einer stetigen Zunahme der Auslandsumsätze. Infolgedessen beträgt die Auslandsquote mittlerweile 76 Prozent.

Umsatzerlöse 2018 nach Regionen



in Mio. €	2018	2017	Veränd. %
Deutschland	900	851	5,8
Westeuropa	1.780	1.627	9,4
Osteuropa	616	542	13,7
Übrige Länder	500	415	20,5
Gesamt	3.796	3.435	10,5

KENNZAHLEN AUF EINEN BLICK 102-7

In der nachfolgenden Tabelle ist die Entwicklung wesentlicher finanzieller Kennzahlen für den Jungheinrich-Konzern im Geschäftsjahr 2018 dargestellt.

Jungheinrich-Konzern		2018	2017	Veränd. %
Auftragseingang	Stück	131.000	123.500	6,1
_	Mio. €	3.971	3.560	11,5
Auftragsbestand 31.12.	Mio. €	907	692	31,1
Produktion Flurförderzeuge	Stück	121.000	120.100	0,8
Umsatzerlöse	Mio. €	3.796	3.435	10,5
davon Inland	Mio. €	900	851	5,8
davon Ausland	Mio. €	2.896	2.584	12,1
Auslandsquote	%	76	75	-
Ergebnis vor Finanzergebnis und Ertragsteuern (EBIT)	Mio. €	275	259	6,2
EBIT- Rendite (EBIT- ROS)	%	7,2	7,5	_
EBIT- Kapitalrendite (ROCE) ¹⁾	%	16,0	17,3	-
Ergebnis vor Steuern (EBT)	Mio. €	249	243	2,5
EBT- Rendite (EBT- ROS)	%	6,6	7,1	_
Ergebnis nach Steuern	Mio. €	176	182	-3,3
Investitionen ²⁾	Mio. €	106	88	20,5
Ausgaben für Forschung und Entwicklung	Mio. €	84	77	9,1
Bilanzsumme 31.12.	Mio. €	4.746	4.130	14,9
Eigenkapital 31.12.	Mio. €	1.362	1.244	9,5
davon gezeichnetes Kapital	Mio. €	102	102	-
Mitarbeiter 31.12.	FTE ³⁾	17.877	16.248	10,0
davon Inland	FTE ³⁾	7.378	6.962	6,0
davon Ausland	FTE ³⁾	10.499	9.286	13,1
Ergebnis je Vorzugsaktie	€	1,73	1,80	-3,9
Dividende je Aktie – Stammaktie	€	0,484)	0,48	0,0
– Vorzugsaktie	€	0,504)	0,50	0,0

¹⁾ EBIT in % auf das eingesetzte zinspflichtige Kapital (Stichtag) 2) Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte ohne aktivierte Entwicklungsausgaben 3) FTE = Full Time Equivalents (Vollzeitäquivalente) 4) Vorschlag

NACHHALTIGKEIT BEI JUNGHEINRICH

Als ein weltweit führendes Unternehmen 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. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst und füllen den Begriff täglich mit Leben. Das Fundament hierfür bildet unser Nachhaltigkeitsverständnis, das profitables Wachstum und soziale sowie ökologische Aspekte erfolgreich zusammenbringt.

Gemeinsames Nachhaltigkeitsverständnis

Seit jeher zählt verantwortungsvolles Wirtschaften zum ökonomischen Selbstverständnis bei Jungheinrich. Indem wir darüber hinaus ökologische und gesellschaftliche Themen bei uns im Unternehmen verankern, können wir mit unserem Erfolg einen dauerhaften Wert schaffen und den Anforderungen unserer Stakeholder gerecht werden. Wir wollen jeden Tag besser werden – dafür setzen wir auf das verantwortungsvolle Handeln aller Mitarbeiter.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

- baut auf Integrität und hohe Geschäftsmoral als Familienunternehmen.
- setzt sich für ein gemeinsames nachhaltiges Wirtschaften mit unseren Geschäftspartnern in der Wertschöpfungskette ein.
- zeigt sich durch die Schaffung von sicheren und guten Arbeitsplätzen als positiven Beitrag zur Gesellschaft.
- sichert die Verantwortung gegenüber Mitarbeitern durch gegenseitigen Respekt und Teamgeist.
- fokussiert auf Umweltverträglichkeit und Energieeffizienz.
- setzt die ständige Reflexion unserer Nachhaltigkeitsleistung voraus.

Mehrwert für die Deutsche Wirtschaft

Wir geben der Gesellschaft etwas zurück: Das belegt eine im Oktober 2018 veröffentlichte Studie von news aktuell, Faktenkontor und dem Hamburgischen WeltWirtschafts-Institut (HWWI). Im Rahmen der Untersuchung wurden 5.000 deutsche Unternehmen hinsichtlich ökologischer, sozialer und ökonomischer Kriterien analysiert. Das Ergebnis: Jungheinrich gehört zu den Top 3 der Unternehmen mit dem größten gesellschaftlichen Mehrwert. Über diese Auszeichnung freuen wir uns sehr!

Anforderungen erfüllen

102-11 Ein zentraler Baustein für mehr Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen ist der Anspruch keine negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu haben. Daher haben wir das Vorsorgeprinzip in den Konzernrichtlinien und -prozessen in den Bereichen Qualität, Umwelt und Energie, Arbeitssicherheit sowie Compliance fest etabliert. Wir sind bestrebt, die gesetzlichen Anforderungen zu übertreffen, und verpflichten uns, die Auswirkungen möglichst gering zu halten – beides ist für uns obligatorisch.

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

Qualität, Umwelt, Energie und Arbeitssicherheit

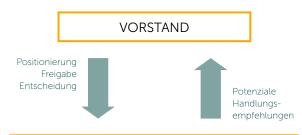
An einem Strang ziehen: In den Bereichen Qualität, Umwelt, Energie und Arbeitssicherheit ist das Mitwirken aller Mitarbeiter unerlässlich. Deshalb werden sie umfassend informiert und eingebunden. Dies gilt gleichermaßen für sämtliche Unternehmensbereiche, Tätigkeiten und Verfahren.

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 Wirksamkeit.

Weitere Informationen sowie Details zum Thema Nachhaltigkeit, sind auf unserer Homepage im Bereich Verantwortung zu finden.

Wie ist Nachhaltigkeit bei Jungheinrich organisiert?

102-18; 102-20



KERNTEAM NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit, Vertrieb, Personal, Qualität, Strategie, Compliance, Investor Relations, Unternehmenskommunikation, Einkauf



DEZENTRALE EINHEITEN: Werke, Standorte ...

Um die Nachhaltigkeitsthemen in der Jungheinrich-Organisation zu lenken, haben wir 2016 das "Kernteam Nachhaltigkeit" ins Leben gerufen. Interdisziplinär besetzt aus den Bereichen Nachhaltigkeit, Vertrieb, Personal, Qualität, Strategie, Compliance, Investor Relations, Unternehmenskommunikation und Einkauf 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 der Abteilung Nachhaltigkeit werden Entscheidungen für den Vorstand vorbereitet und erörtert. Verschiedenste Fachbereiche sollen ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsverständnis sicherstellen und sorgen für Input. Darüber hinausgehende Inhalte werden von den Werken, Vertriebseinheiten und weiteren Standorten beigesteuert. Sie sind es auch, die durch den Vorstand freigegebene Vorschläge realisieren.

Wesentlichkeitsanalyse

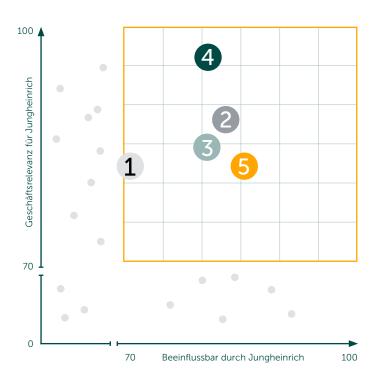
102-46 Im Geschäftsjahr 2018 haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert. Hierfür wurden verschiedene Informationsquellen¹ herangezogen um festzulegen, welche Themen für Jungheinrich im Sinne der Nachhaltigkeit wesentlich sind. Die so identifizierten Themen wurden von unseren wichtigsten Stakeholdern und internen Experten hinsichtlich Geschäftsrelevanz oder Beeinflussbarkeit bewertet. Von 33 Themen wurden 17 als besonders relevant 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 dargestellt.

 Folgende externe Quellen wurden genutzt: Kundenanfragen, EcoVadis, Handelsgesetzbuch, ILO-Kernarbeitsnormen, ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001, Wettbewerb, MSCI, UN Principles for Responsibles Investments.

Folgende interne Quellen wurden genutzt: Experten aus Umwelt und Arbeitssicherheit, Entwicklung & Innovation, IT-Sicherheit.

Wesentlichkeitsmatrix

102-47



Wesentliche Themen für Jungheinrich

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

Schwerpunktthemen

1. Umwelt und Energie

Umweltbewusstsein und ein sorgsamer Umgang mit Ressourcen gehört zu den zentralen Themen unserer heutigen Zeit und zum Kerngedanken der Nachhaltigkeit. Vor 20 Jahren haben wir unser erstes Werk nach ISO 14001 zertifizieren lassen. Heute ist unser Anspruch an umweltbewusstes Handeln größer denn je. Ob es die Einführung von LED-Technik in Büros und Werkhallen oder ein ganzheitliches Entsorgungskonzept ist: Wir achten an unseren Standorten gleichermaßen auf Energie und Umwelt.

2. Umweltfreundliche und sichere Produkte

Jungheinrich zeichnet sich durch die Entwicklung, Fertigung, den Vertrieb und Service von effizienten, sicheren sowie wirtschaftlichen Produkten und Lösungen aus. Für die Zufriedenheit und Sicherheit unserer Kunden entwickeln wir unsere Prozesse stetig weiter und bringen neue Lösungen auf den Markt. Seit über 65 Jahren produzieren wir Elektrofahrzeuge und sind überzeugt, dass Energieeffizienz eines der Schlüsselthemen der heutigen Zeit ist. Durch unsere einzigartige Fertigungstiefe im Energiebereich widmen wir uns diesem Thema ganzheitlich. Wir sind der einzige Intralogistikanbieter, der sowohl Fahrzeuge als auch (Lithium-Ionen-) Batterien, Ladesysteme und Antriebsaggregate entwickelt, fertigt und anbietet. Der Erfolg gibt uns Recht: 97 Prozent unser in 2018 verkauften Fahrzeuge sind elektrisch angetrieben.

3. Transparenz und Verantwortung in der Lieferkette

Die Verantwortung für unsere Produkte beginnt bereits bei der Zulieferung von Einzelkomponenten oder Bauteilen. Daher soll mehr Transparenz mit Blick auf unsere Lieferkette geschaffen werden. Um diesem Anspruch zu erfüllen, wurde im Jahr 2018 ein Projekt ins Leben gerufen. Mit einem risikobasierten Ansatz haben wir bereits unsere Warengruppen hinsichtlich Produktart, Herkunftsland, Wertschöpfungstiefe, Produktionsverfahren usw. bewertet. In absehbarer Zukunft werden wir unsere Lieferanten sukzessive befragen, bewerten und auditieren.

4. Ökonomische Verantwortung

Jungheinrich orientiert sich seit jeher an den Werten und Prinzipien des ehrbaren Kaufmanns: Menschlichkeit, Integrität und eine hohe Geschäftsmoral stehen im Einklang mit Profitabilität. Mit diesen Prinzipien erstreckt sich unser Verantwortungsbewusstsein über die Unternehmensgrenzen hinaus und bezieht zum Beispiel Kunden, Lieferanten und die Gesellschaft mit ein. Diese unternehmerische Maxime gilt für jeden bei Jungheinrich. Flächendeckende Compliance-Vorgaben bilden die Grundlage

für ein einheitliches Werteverständnis. Gesetzestreue und unser gesellschaftliches Engagement schaffen einen nicht-finanziellen Mehrwert im nationalen wie auch internationalen Rahmen.

5. Sichere und gute Arbeitsplätze

Unsere Konzernstrategie ist auf nachhaltiges und profitables Wachstum ausgerichtet. Dazu gehört, dass unser Unternehmen ein guter Arbeitgeber ist und sichere Arbeitsplätze schafft. Damit tragen wir einen wesentlichen Teil zur Entwicklung der Gesellschaft bei. Mit dem "Jungheinrich Way of Leadership" halten wir unsere Führungskräfte an, verantwortungsvoll zu handeln, unternehmerisch zu denken und unsere 18.000 Mitarbeiter auf unserem Wachstumskurs mitzunehmen. Wir begegnen dem zunehmenden Wettbewerb um die besten Talente, indem wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern, attraktive Schulungsmöglichkeiten anbieten und eine familiäre Arbeitsumgebung schaffen.

Im Dialog mit unseren Stakeholdern

102-42; 102-43; 102-44 Im regen Austausch mit den verschiedenen Stakeholdern sehen wir einen wichtigen Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsverständnisses und Geschäftsmodells. Durch unsere Kunden erfahren wir aus erster Hand, was der Markt von uns erwartet 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 möchten wir die Zufriedenheit unserer Stakeholdergruppen steigern und langfristige Beziehungen schaffen. Hierzu tauschen wir uns mit einer Vielzahl öffentlicher, nicht-öffentlicher Institutionen und anderer 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

Die Dr. Friedrich Jungheinrich-Stiftung investiert jährlich rund

250.000 € in die Bildung junger Menschen.



In Zusammenarbeit mit action medeor konnten mithilfe von

Jungheinrich-Spenden

weltweit humanitäre Projekte vorangetrieben werden.

Einheitlicher Wissensstand:

Einführung von konzernweiten

e-Learning-Modulen zu Compliance





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 unsere Gesellschaft. Im Sinne einer guten Unternehmensführung ist es zudem unser Anspruch, stets die gesetzlichen Anforderungen und internen Vorgaben zu übertreffen. Hierfür stellen unser Compliance-Management-System und gut geschulte Mitarbeiter die Weichen.

Jungheinrich übernimmt gesellschaftliche Verantwortung

Als Hamburger Traditionsunternehmen übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung innerhalb als auch außerhalb des Konzerns. So begleiten wir Initiativen und Projekte, die im Einklang mit unserer Unternehmensphilosophie und unseren Kernkompetenzen 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 wählen zudem lokale Initiativen aus und unterstützen diese. Mit der Dr. Friedrich Jungheinrich-Stiftung leisten wir zusätzlich einen positiven Beitrag für die Bildung junger Menschen. Eine langfristige Partnerschaft pflegen wir mit dem Deutschen Medikamenten-Hilfswerk action medeor e.V. Neben Sach- und Geldspenden unterstützen wir auch mit unserer Expertise rund um die Intralogistik und fördern das freiwillige Engagement unserer Mitarbeiter.

Mitarbeiter zeigen großen Einsatz

Jungheinrich-Mitarbeiter sammeln darüber hinaus weitere Spendengelder durch die unternehmensinterne Restcent-Aktion. Bei diesem freiwilligen Engagement spenden die Mitarbeiter die Cents "hinter dem Komma" ihrer monatlichen Gehaltsabrechnung und fördern so jährlich ausgewählte Projekte. Der Gesamtbetrag wird am Jahresende vom Vorstand verdoppelt und inklusive des steuerlichen Vorteiles als Spende an action medeor weitergegeben. Außer Deutschland beteiligen sich mittlerweile auch die Jungheinrich-Gesellschaften in Großbritannien, Italien, Österreich, Portugal und Spanien an der Restcent-Aktion.

Neben der Restcent-Aktion beteiligen sich unsere Mitarbeiter auch an weiteren karitativen Projekten, indem sie beispielsweise ihr Fachwissen einbringen oder an Spendenaktionen teilnehmen. Dazu zählen anlassbezogene Geldspenden, Weihnachtsaktionen für soziale Einrichtungen wie Die Arche – Christliches Kinder- und Jugendwerk sowie diverse Sachspenden, darunter Staplerspenden für die Freiwillige Feuerwehr an verschiedenen Standorten.

Nachwuchsförderung mit der Dr. Friedrich Jungheinrich-Stiftung

DR. FRIEDRICH JUNGHEINRICH STIFTUNG

Die Dr. Friedrich Jungheinrich-Stiftung fördert die Ausbildung junger Menschen.

Die eigenen Mitarbeiter gezielt zu fördern, ist seit jeher ein Grundstein unseres Erfolges. Hervorragend ausgebildete Nachwuchskräfte gehören zu den wertvollsten Ressourcen von Jungheinrich. Deshalb gingen die Jungheinrich AG sowie die beiden Gesellschafterfamilien am 17. Mai 2004 einen Schritt weiter und gründeten die Dr. Friedrich Jungheinrich-Stiftung. Die Bildung in den MINT¹⁾-Fächern und die Förderung von Wissenschaft und Forschung sind das Ziel. Dies geschieht sowohl durch die individuelle Unterstützung besonders qualifizierter junger Menschen in Form von Stipendien, als auch durch die Kooperation mit ausgewählten Lehrstühlen an Hochschulen. Dank maßgeblicher Unterstützung durch die Dr. Friedrich Jungheinrich-Stiftung und die Jungheinrich AG eröffnete im September 2017 das Institut für Technische Logistik an der Technischen Universität Hamburg. Hier lernen Studierende alles rund um die Intralogistik.

Derzeit kooperiert die Dr. Friedrich Jungheinrich-Stiftung mit elf Hochschulen in Europa, China und der Türkei. In Zukunft sollen die Aktivitäten – auch international – noch weiter ausgebaut werden und die Förderung junger Menschen verstärkt in den Fokus rücken.

Neben einem Stiftungsvermögen von ca. 12 Millionen Euro, stehen der Stiftung jährlich Mittel in Höhe von rund 250 Tsd. € zur Verfügung. Aus dem Ertrag des Stiftungsvermögens sowie aus Spenden werden die Mittel zur Exzellenzförderung der Stiftung erwirtschaftet. Die Stiftung verfolgt entsprechend seiner Satzung ausschließlich gemeinnützige Zwecke und agiert als selbständige Organisation losgelöst von der Jungheinrich AG.

Gesellschaftliches Engagement – Ausblick

Unsere Spendenaktivitäten wählen wir mit Bedacht aus. Neben der inhaltlichen Ausrichtung steht dabei vor allem ihr langfristiger Charakter im Vordergrund. Zusammen mit den Partnern bestimmen wir jährlich priorisierte Hilfsprojekte und unterstützen auch in akuten Krisensituationen. Diese Kooperationen wollen wir sowohl intern als auch extern noch tiefer verankern, um durch erhöhte Sichtbarkeit der gemeinsamen Projekte weiteres Engagement zu fördern.

STARKE PARTNERSCHAFT VON JUNGHEINRICH UND ACTION MEDEOR

Gesundheit ist ein Grundbedürfnis aller Menschen - doch längst nicht jeder hat Zugang zu medizinischer Versorgung. Hier einen Beitrag zu leisten, liegt uns bei Jungheinrich am Herzen: Vom Vorstand über die Gesellschafterfamilien bis hin zu den Mitarbeitern haben wir uns entschieden, action medeor bei der Arbeit tatkräftig zu unterstützen - in Form von Sachspenden, regelmäßigen Geldspenden und Beratung bei Fragen rund um die Intralogistik. Als "Notapotheke der Welt" setzt sich action medeor seit 1964 dafür ein, die Gesundheit von Menschen in den ärmsten Regionen der Welt nachhaltig zu verbessern. Gemeinsam mit lokalen Partnern konnte action medeor seither rund 10.000 Gesundheitsstationen in 140 Ländern mit Arzneimitteln und medizinischem Material versorgen. Durch die Unterstützung von Jungheinrich wurden bereits Medikamentenlager in Tansania und Malawi ausgestattet und das Lager am Hauptsitz in Tönisvorst erweitert. Unser Engagement weiten wir kontinuierlich aus. Wir verbessern hierbei die vorhandene Infrastruktur in den action medeor Standorten und unterstützen Projekte, bei denen dringend Hilfe benötigt wird. Hierdurch ermöglichen wir eine effizientere Organisation der Medikamentenhilfe und sorgen dafür, dass die Hilfslieferungen überall dort auf der Welt ankommen, wo sie dringend benötigt werden. Unser Engagement ist flexibel in der Gestaltung: Wir versuchen, mit den jeweils richtigen Mitteln zur richtigen Zeit zu helfen.



Unser langjähriger Partner: Deutsches Medikamenten-Hilfswerk action medeor e.V.

1) MINT: Mathematik Informatik Naturwissenschaften und Technik

"Wir – die Jungheinrich AG und ihre Mitarbeiter – unterstützen action medeor mit Intralogistik-Know-how, Lagertechnik und Spenden, um einen Beitrag zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung zu leisten. Denn unser Engagement in puncto Nachhaltigkeit endet nicht an den Werkstoren!"

Hans-Georg Frey, Vorsitzender des Vorstandes



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 Vorkehrungen und Prozesse eingeführt, um Gesetzes- und Regeltreue sicherzustellen:

- Ein Compliance-Management-System mit klaren Verantwortlichkeiten sowohl in der Konzernzentrale als auch in den operativen Einheiten (Werke, Vertriebseinheiten).
- Ein Verhaltenskodex und eine darauf aufbauende Konzernrichtlinie, welche für alle Mitarbeiter inklusive Vorstand und Aufsichtsrat von Jungheinrich bindend sind
- Eine "Open Line", bei der Regelverstöße telefonisch oder per E-Mail einfach und anonym gemeldet werden können

Jungheinrich führt konzernweit laufend Compliance-Schulungen für alle Mitarbeiter durch. Diese finden entweder im Rahmen von Präsenzveranstaltungen statt oder über unser internes LMS (Learning Management System) "CAMPUS".

419-1 In den vergangenen Jahren wurde Jungheinrich weder sanktioniert noch wurden signifikante behördliche Ermittlungen gegen das Unternehmen oder ihre Führungskräfte/Organe durchgeführt.

Einheitlicher Verhaltenskodex

205-2 Jungheinrich stellt allen 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 Mitarbeiter zur Einhaltung von Gesetzen und Normen verpflichtet. Er bildet zudem den Rahmen für das geforderte wettbewerbsrechtlich einwandfreie Verhalten aller Mitarbeiter. Schwerpunkte des Kodex sind unter anderem Antikorruption, Kartellrecht und Datenschutz.

Informationsveranstaltungen zu Compliance

205-2 Um dieses Verhalten zu fördern, führt die zentrale Compliance-Abteilung Präsenzschulungen für unsere Mitarbeiter vor Ort durch. In den Jahren 2014 und 2015 fanden diese Schulungen an allen deutschen Jungheinrich-Standorten statt. 2018 gab es 30 Compliance-Unterweisungen, unter anderem in China, Kolumbien und Serbien (2017: 35). Zusätzlich zu den Präsenzveranstaltungen bietet Jungheinrich seit 2016 verschiedene e-Learning-Module zum Thema Compliance an, die konzernweit genutzt werden können. Wir streben an, über die kommenden Jahre sukzessive alle Mitarbeiter zu schulen, dies kontinuierlich nachzuhalten und das Schulungsangebot auszuweiten. Inhalte sind dabei unter anderem Kartellrecht, Datenschutz sowie unser Verhaltenskodex. Zudem informieren wir unseren Aufsichtsrat regelmäßig über compliance-relevante Inhalte.

Wir informieren und sensibilisieren unsere Mitarbeiter zielgruppenspezifisch über die Grundsätze von Compliance in verschiedenen Risikofeldern. Dies betrifft beispielsweise die Themen Antikorruption und Kartellrecht. Die jeweiligen Werks- und Vertriebsstandorte organisieren zudem weitergehende Informationsveranstaltungen mit Standortbezug. Auch unsere Geschäftspartner verpflichten wir zur Einhaltung der Compliance-Vorgaben von Jungheinrich.

Prüfungen durch Konzernrevision

205-3 Generell werden alle potenziellen Fälle mit Verdacht auf Korruption zunächst vom Chief Compliance Officer und Leiter des zentralen Compliance-Bereiches begutachtet, um dann gegebenenfalls weitere Schritte, wie zum Beispiel Belegprüfungen, Interviews vor Ort oder disziplinarische Maßnahmen, einzuleiten. Im Berichtsjahr hatten wir keinen Korruptionsfall (2017: 0).

205-1 Zur Prävention von Korruption werden alle Jungheinrich-Standorte revolvierend unter Risikogesichtspunkten durch die Konzernrevision geprüft. Bestandteil ist standardmäßig auch die Prüfung von Belegen und Finanztransaktionen. 2018 wurden insgesamt 23 Prüfungen durchgeführt (2017: 20).

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 zusätzlich über unsere Homepage erreichbar. Über diesen zusätzlichen Meldeweg können Mitarbeiter mittels eines externen Dienstleisters anonym potenzielle Compliance-Themen adressieren und sich informieren.

Jungheinrich als Unternehmen

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 an unsere externen Lieferanten und Vertriebspartner. Von ihnen erwarten wir neben ethisch einwandfreiem Verhalten, dass sie die Grundsätze des freien und fairen Wettbewerbes verbindlich beachten. Zu diesem Zweck sind wir dazu übergegangen, diese Punkte in unsere Lieferantenrahmenverträge zu integrieren und uns die Einhaltung der jeweils einschlägigen kartellrechtlichen und wettbewerbsrechtlichen Gesetze und Bestimmungen ausdrücklich bestätigen zu lassen.

Transparenz und Verantwortung in der Lieferkette

308-1; 408-1; 409-1; 414-1 Wir möchten gemeinsam mit unseren Lieferanten den Erfolg unserer Produkte gestalten – die beste Voraussetzung dafür ist eine langfristige partnerschaftliche Zusammenarbeit. Die sorgfältige Auswahl von Lieferanten ist eine notwendige Basis, um unsere hervorragende Produktqualität gewährleisten zu können. Bevor ein Hersteller zu einem Jungheinrich-Lieferanten wird, muss er die konzernweit einheitlichen

Freigabekriterien durchlaufen. Eine tragende Säule ist dabei das von uns entwickelte Lieferantenhandbuch, welches vom Lieferanten unterzeichnet werden muss. Das Lieferantenhandbuch zeigt alle Anforderungen auf, die Jungheinrich in puncto Nachhaltigkeit an seine Auftragnehmer stellt.

Im Jahr 2018 haben wir uns verstärkt der Thematik Verantwortung in der Lieferkette angenommen und ein Konzept erarbeitet, welches ab 2019 umgesetzt wird. Dieses sieht vor, zunächst mehr Transparenz zu schaffen und auf dieser Basis mehr Verantwortung zu übernehmen.

Neue oder bestehende Lieferanten sollen hinsichtlich ökologischer, ökonomischer und sozialer Kriterien oder auch Material Compliance¹⁾ bewertet und risikoklassifiziert werden. Dabei berücksichtigen wir unter anderem die Art der gelieferten Waren oder erbrachten Dienstleistungen sowie den generierten Umsatz mit dem jeweiligen Lieferanten.

Darüber hinaus wurde bereits ein "Lieferantenkodex" erarbeitet, welcher die Anforderungen von Jungheinrich an seine Lieferanten wiedergibt. Je nach Risikoklasse wurden Maßnahmen festgelegt, die von der Akzeptierung des vorgenannten "Lieferantenkodex" über die Durchführung von Self-Assessments bis hin zu intern oder extern durchgeführten Audits reichen.

Um das Konzept umzusetzen, werden die Prozesse in der Lieferantenqualifizierung und der Beschaffung angepasst. Zudem ist im laufenden Jahr eine Softwareeinführung geplant, damit diese Prozesse systemgestützt abgewickelt und die Lieferanten analysiert werden können.

Unser Ziel ist es, in absehbarer Zeit die Transparenz mit Blick auf unsere Lieferanten zu erhöhen und mehr Verantwortung in der nachhaltigen Beschaffung zu übernehmen.

Jungheinrich-Wertschöpfungskette



















Erzeugung Rohmaterial

Materialhändler/ Sublieferant

Hersteller/Zulieferer/ Direktlieferant

Jungheinrich-Werke

Endkunde

¹⁾ Material Compliance: Einhaltung von Stoffverboten

Ausgaben von

84 Mio.€

für Forschung und Entwicklung (2018)

Mit über

5.300 Kundendiensttechnikern sind wir stets nah an unseren Kunden.



Durch die Einführung von Assistenzund Sicherheitssystemen wie z.B.

zoneCONTROL

erhöhen wir die Sicherheit unserer Fahrzeuge noch weiter.

Zertifizierung nach

ISO% 9001



PRODUKTENTSTEHUNG, -QUALITÄT UND -SICHERHEIT

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

Ganzheitliches Qualitätsmanagement

Jungheinrich verfolgt im 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 Stakeholderanforderungen zu berücksichtigen und umzusetzen. Dies geschieht durch einen umfassenden Blick auf alle relevanten Bereiche von der Entstehungs- bis zur Nutzungsphase des Produktes.



GRI-Index

Die Produktionsstandorte Norderstedt, Lüneburg, Moosburg, Degernpoint, Landsberg und Qingpu (China) arbeiten mit einem zertifizierten Qualitätsmanagement-System nach ISO 9001.

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 der Normen auf praxisgerechte Anwendbarkeit sowie die Produktoptimierung im Forschungsverbund. 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).

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 arbeiten wir an der Weiterentwicklung der ISO 3691¹⁾ mit.

Neben dem Thema Sicherheit werden zunehmend weitere Nachhaltigkeitsaspekte – wie zum Beispiel die Energieeffizienz von Produkten – in der Normungsarbeit relevant. Auch hier setzen wir uns aktiv ein und erarbeiten in Kooperation mit anderen Herstellern eine neue Verbrauchsnorm für Flurförderzeuge. Dadurch haben unsere Kunden die Möglichkeit, das Produktmerkmal "Energieeffizienz" für eine nachhaltige Kaufentscheidung zu berücksichtigen und Kenntnisse über den Wirkungsgrad von Batterien und Ladegeräten zu erhalten.

Die Umsetzung aller sicherheitsrelevanten Gesetze und Normen (zum Beispiel Maschinenrichtlinie, EMV-Richtlinie²) sowie die Einhaltung interner Vorgaben zu Ergonomie und Sicherheit sind bei Jungheinrich in jeder Phase verpflichtend – das beginnt schon bei der Produktentstehung.

Prozessübergreifendes Qualitätsdenken

Unser Unternehmen wächst rasant – und damit auch die Produktionsstückzahl. Zugleich reduziert sich die Auftragsdurchlaufzeit signifikant. Diese Entwicklungen führen zu höheren Anforderungen an die Lieferanten hinsichtlich der Qualität und Flexibilität. In den Produktionswerken findet eine systematische Prüfung von Kaufteilen im Zuge der Wareneingangsprüfung statt. Den Prüfzyklus und -umfang legt der Bereich Qualität in Zusammenarbeit mit der Produktentwicklung fest – immer abgestimmt auf die jeweilige Bedeutung für Sicherheit und Funktion. Anhand regelmäßig erhobener Kennzahlen, wie etwa Termintreue und Schlechtmengen, lässt sich die Leistungsfähigkeit der bestehenden Lieferanten abbilden.

Sobald definierte Grenzwerte im Bereich Qualitäts- oder Logistikperformance überschritten werden, greifen entsprechende Eskalationsstufen. Auffällige Lieferanten werden im Rahmen eines regelmäßigen Lieferantenqualifizierungsgremiums mit Maßnahmen zur Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit belegt und verfolgt. Das Ziel dieser Vorgehensweise ist, den Lieferanten schnellstmöglich wieder in den Bereich der festgelegten Toleranzen zurückzuführen. Zeigen diese Aktivitäten nicht den geforderten Erfolg, wird der Lieferant für den Beschaffungsprozess gesperrt.

Die Bereiche Einkauf, Qualität und Logistik 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. Auf diese Weise konnten wir die Qualität des gelieferten Produktionsmaterials auch im Jahr 2018 weiter verbessern und den Anteil des zu reklamierenden Materials verringern. Diese positive Entwicklung wollen wir auch in den nächsten Jahren vorantreiben.

¹⁾ Sicherheit von Flurförderzeugen

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



Jungheinrich als Unternehmen

Mit einer Vielzahl an Lösungen machen wir unsere Produkte sicherer. Erfahren Sie nachfolgend, 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 mehreren Kameras am Fahrzeug 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. Das neue "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 Sicherheit und Ergonomie.

2. Schutz von Waren

Täglich bewegen unsere Fahrzeuge Waren mit einem hohen Sachwert. Unterschiedliche Assistenzsysteme helfen, diese sicher zu transportieren und 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 Fahrzeugs 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 Regalinspekteure, die über die notwendige Fachkompetenz verfügen, um qualifizierte Inspektionen gemäß der europäischen Norm EN 15635 durchzuführen. Zudem kann dies 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 Stapler fordern besonders sensible Wartungen und Services. Neben der allgemeinen Wartung werden auch sicherheitskritische Services durchgeführt. Hierzu gehören unter anderem Prüfungen wie die FEM 4.004¹¹, Abgasuntersuchungen oder Gasprüfungen.

5. Schutz von Daten

In Zeiten der Digitalisierung und Vernetzung werden auch unsere digitalen Lösungen, wie etwa ISM Online, immer beliebter. Das System sammelt, beobachtet und analysiert Flottendaten. 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. Wir verwenden zu über 90 Prozent Lithium-Eisen-Phosphat-Batterien. Diese Zellchemie gilt als die sicherste unter den Lithium-Ionen-Batterien. Einmal verbaut, sind die Batterien aus ökologischer Sicht ungiftig, unbedenklich und "gasen" im Gegensatz zu Blei-Säure-Batterien nicht. Zudem weisen sie eine hohe Resistenz gegenüber äußeren Einflüssen, wie zum Beispiel Hitzeeinwirkung 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 sanft 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 zu unseren Lithium-Ionen-Batterien finden Sie auf unserer Homepage sowie auf S. 32.

¹⁾ Stapler-TÜV

^{2) 6-7,5} Mal schneller als Blei-Säure-Batterien

Feste Standards in der Eigenfertigung

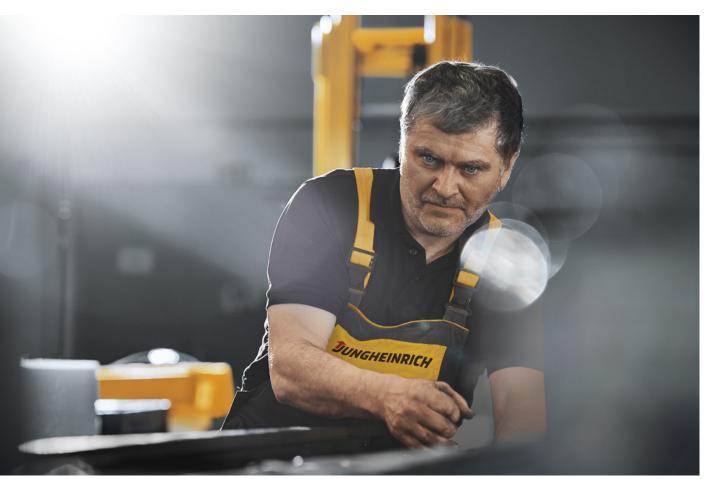
Der Name Jungheinrich steht für Qualität – daher gelten in allen Fertigungsbereichen die höchsten Ansprüche. Insbesondere bei der Fertigung und Montage von sicherheitskritischen und/oder funktionsbestimmenden Bauteilen oder Komponenten gibt es klar definierte Qualitätsstandards. Zu unseren Kernkompetenzen gehört beispielsweise das Schweißen: Es ist elementar für die tragende Struktur unserer Produkte, etwa des Fahrzeugrahmens oder des Hubgerüstes. 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 nach ISO 3834-2 zertifizieren.

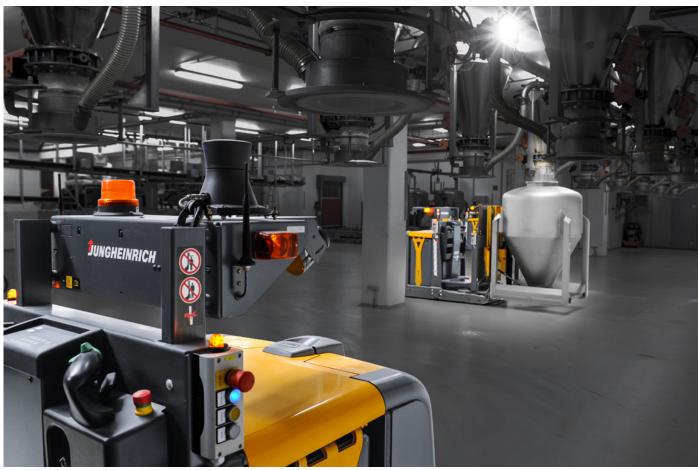
Umfangreiche Kontrollmechanismen

GRI-Index

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 Mitarbeiter – auch stichprobenartig Geometrieprüfungen durchgeführt werden. Innerhalb und am Ende der Montagelinien wird neben den sicherheitsrelevanten Themen wie Bremsen, Lenken, Heben und Fahren zudem die Qualität der Produkte geprüft. Auch hier gibt es Stichprobenprüfungen – bei welchen unter anderem die Standsicherheit geprüft wird – sowie regelmäßige, umfangreiche Auditierungen 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.



Qualität ist unser Markenzeichen.



Fahrerlose Transportfahrzeuge sind die Kür eines automatisierten Lagers.

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.

Um unsere Produktion noch effektiver zu gestalten und die Qualität abzusichern, führen wir schrittweise eine neue Technologie ein: Das Andon-System unterstützt die Echtzeit-Erfassung von Fehlern in der Montage und zukünftig auch in der Vorfertigung. Prinzipiell kann damit jeder Mitarbeiter schnell sichtbar machen, dass ein Problem an seinem Arbeitsplatz vorliegt und um welche Art von Fehler es sich dabei handelt.

Gezielte Nutzung von Big Data

Die Möglichkeiten der Datenerfassung hinsichtlich Produktqualität und -sicherheit wachsen permanent. Wie sich die erhobenen Daten effektiv verwenden lassen, untersuchen unsere unternehmensinternen Spezialisten konsequent. So fließen die Erkenntnisse der Feldbeobachtung in den Produktentstehungsprozess sowie in die Normungsarbeit ein. Die Auswertungen der Daten aus unserer eigenen Fertigung und dem Monitoring der Lieferanten wollen wir verstärkt nutzen, um Fehlerkosten zu reduzieren. 8.000 Arbeitsplätze wurden seit 2010 weltweit neu geschaffen.



99%

unserer

Auszubildenden

haben wir 2018 ein Übernahmeangebot unterbreitet.

Durchschnittliche **Betriebszugehörigkeit**von rund

10

Über

5.700

Teilnehmer im Training Center (2018)

Durchschnittlich über

260

Auszubildende

Jahren

waren bei uns im vergangenen Jahr beschäftigt.



GUTER ARBEITGEBER

Unsere Mitarbeiter sind das Rückgrat des Jungheinrich-Konzerns. Ein guter Arbeitgeber zu sein, bedeutet für uns, die Identifikation der Mitarbeiter 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 zufriedenen und motivierten Mitarbeitern.

Unser Selbstverständnis als Arbeitgeber

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

401-1 Jeder Einzelne leistet mit seinem Einsatz einen großen Beitrag zum Gesamterfolg. Mit hervorragenden Produkten und hochqualifizierten Mitarbeitern ist Jungheinrich ein langfristig sicherer und attraktiver Arbeitgeber. Dass sich die Beschäftigten wohlfühlen, zeigen insbesondere die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von rund zehn Jahren und eine niedrige Mitarbeiterfluktuation. Diese liegt weltweit bei 6,2 Prozent (2017: 5,5 Prozent).

Fluktuation

401-1

	2018	2017	2016
Inland ¹⁾	172	109	92
in %	2,5	1,7	1,5
Ausland ¹⁾	871	732	568
in %	8,8	8,4	7,0

1) Nur freiwillige Austritte

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, 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 Mitarbeiter zu gewinnen. Dass wir langfristig denken, zeigt sich auch daran, dass hierzulande 96,0 Prozent und im Ausland 98,4 Prozent der Jungheinrich-Mitarbeiter über unbefristete Verträge beschäftigt sind (2017: Inland 96,2 Prozent; Ausland 98,5 Prozent).

Mitarbeiter nach Region und Geschlecht 102-8

	FTE 2018	davon weiblich ²⁾
Deutschland	7.378	1.320
Frankreich	1.236	250
Italien	1.036	266
Großbritannien	817	132
Polen	597	136
Russland	521	99
Übriges Europa	3.936	788
China	852	183
Übrige Länder	1.504	317
Gesamt	17.877	3.491

2) Kopfzahl, ohne Azubis und befristet Beschäftigte



DER "JUNGHEINRICH WAY OF LEADERSHIP"

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

Durch das Motto "More Communication. More Collaboration. More Trust." der "Executive Management Conference 2018" wird deutlich, wie wichtig gute Kommunikation und Zusammenarbeit für uns ist. Das Vertrauen unserer Führungskräfte in die Mitarbeiter fördert und fordert mehr Eigeninitiative und lässt Raum für Ideen. Dies festigt das Vertrauen der Mitarbeiter in das Unternehmen und trägt sich weiter zu unseren Kunden. Der Unternehmenserfolg hängt somit unmittelbar von der Qualifikation, den Kompetenzen sowie dem Engagement des einzelnen Mitarbeiters ab. Bei der Aufgabe, das Leitbild mit zentralen Werten wie Unternehmertum, Fokus und Wachstum im Konzern zu verankern und weiterzutragen, kommt den Führungskräften eine tragende Rolle zu.

Maßgeschneidertes Trainingsprogramm

Zur weiteren Etablierung des konzernweiten Führungsverständnisses innerhalb der Organisation arbeiten wir kontinuierlich an unserem Angebot zur Lern- und Weiterentwicklung, um unsere Führungskräfte aktiv in ihrer Rolle zu unterstützen. Hierfür wurde das neue Programm "Leading Sales" entwickelt, das speziell für Führungskräfte des Vertriebs konzipiert wurde. Dabei verknüpfen wir den "Jungheinrich Way of Leadership" mit strategischen Themen und vermitteln ein tiefgreifendes Verständnis des Geschäftsmodells sowie notwendige Fachkompetenzen.

Um unsere Strategie zielgerichtet voranzutreiben und die Jungheinrich Organisation auf die Zukunft vorzubereiten, ist es für uns besonders wichtig, eine Führungskultur im Sinne des "Jungheinrich Way of Leadership" zu etablieren und tiefgreifend in den Konzern hineinzutragen. Hierfür beschäftigte sich eine Gruppe aus internationalen Top-Führungskräften mit der nachhaltigen Umsetzung des Führungsleitbilds, sowie dessen Weiterentwicklung sowohl auf Führungs- als auch auf Mitarbeiterebene.

Veränderungen gemeinsam gestalten

"Change Management und Kulturentwicklung" sehen wir nach wie vor als Schwerpunktthema der Personalentwicklung. Im Mittelpunkt steht dabei die Vertiefung des Führungsleitbildes. Denn gerade in Zeiten sich schnell verändernder Rahmenbedingungen ist es unerlässlich, die Führungskompetenzen von Mitarbeitern weiterzuentwickeln. Mit dem Ziel, Veränderungen wirkungsvoll zu initiieren, zu lenken und nachzuhalten, haben wir verschiedene Trainingskonzepte mit diesem Themenschwerpunkt entwickelt und umgesetzt.

Was wir für unsere Mitarbeiter leisten

Jungheinrich als Unternehmen

Breites Angebot zur Karriereentwicklung

404-1; 404-3 Durch unser umfangreiches, oftmals auch funktionsübergreifendes Weiterbildungsangebot treiben wir die Qualifizierung der Mitarbeiter aktiv voran. Im Jahr 2018 nahmen die Mitarbeiter im Inland durchschnittlich 44 und im Ausland 42 Stunden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch. Der jährliche Feedbackdialog mit der jeweiligen Führungskraft ist ein weiterer Baustein, um die stringente Karriereentwicklung der Beschäftigten sicherzustellen. Unterstützt werden sie hierbei durch den Bereich Personalentwicklung. Besonderen Wert legen wir dabei auf die Bereitschaft der Mitarbeiter, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und lernbereit zu bleiben. Aus diesem Grund hat Jungheinrich am Standort Norderstedt ein eigenes Training Center, um eine bedarfsgerechte Qualifizierung der Mitarbeiter zu gewährleisten. Den nachhaltigen Lernerfolg stellt ein Team von Trainern, Beratern sowie Experten für digitales Lernen und Trainingsmanagement sicher.

Engagement für die Gesundheit

403-2 Die Gesundheit unserer Mitarbeiter liegt uns am Herzen. Übergeordnetes Ziel ist, diese stetig zu verbessern. Die Gesundheitsquote unserer Mitarbeiter liegt in Deutschland¹⁾ bei 94,2 Prozent. Um dies zu erreichen arbeiten wir kontinuierlich an einer gesamtheitlichen Optimierung unserer Arbeitsbedingungen. Mit Kampagnen und Initiativen ermuntern wir unsere Mitarbeiter zu einem gesunden Lebensstil und fördern die Eigenverantwortung. Mit 23 Arbeitsunfällen²⁾ je 1.000 Beschäftigten ist die Unfallhäufigkeit im Inland im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken (2017: 25).

Unfallstatistik in Deutschland¹⁾

403-2

Summe 1	Inland
	164
Anzahl Unfälle je 1.000 Beschäftigte	23
Ø Ausfalltage pro Unfall	15,3

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

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

Wir verfolgen das Ziel, regelmäßig einen Gesundheitstag durchzuführen, bei dem jeweils ein spezielles Thema im Mittelpunkt steht. Dort können sich unsere 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 Bewegungscheck oder eine Impfberatung runden unsere Gesundheitstage ab.



Auch eine gesunde Ernährung spielt bei unseren Gesundheitstagen eine zentrale Rolle.

¹⁾ Exklusive MIAS GmbH, Jungheinrich Profishop und Auszubildende

²⁾ Arbeitsunfälle inkl. Wegeunfälle und ab drei Tagen Ausfall. Die Berechnung hat auf Basis der Vorgaben der Berufsgenossenschaften stattgefunden und wurde aus den FTE errechnet. Die Kennzahl beinhaltet weder Vertragspartner noch Dienstleister von Jungheinrich.

Beruf und Familie in Einklang bringen

Bei Jungheinrich ist der Begriff Familienunternehmen durchaus wörtlich zu nehmen: Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter und ihrer Familien hat bei uns einen hohen Stellenwert. Zugleich wissen wir, dass es viele Mitarbeiter vor eine große Herausforderung stellt, die familiären Verpflichtungen und den Beruf unter einen Hut zu bekommen. Um diesen Balanceakt besser bewältigen zu können, steht unseren Mitarbeitern innerhalb Deutschlands der pme Familienservice zur Seite.

Jungheinrich als Unternehmen



Unser kompetenter Partner: der pme Familienservice

Das Angebot beinhaltet die Beratung und Begleitung zu vielen Themen rund um die Kinderbetreuung. Die Leistungen reichen von der Betreuung in der Schwangerschaft über die Hilfe bei der Suche nach Kindergartenplätze bis hin zur Unterstützung in Erziehungsfragen.

Neutrale Beratungsstelle

Sollten unsere Mitarbeiter im Laufe ihres Lebens in Situationen oder Phasen kommen, in denen es hilfreich ist, mit einer neutralen, aber fachlich kompetenten Person zu sprechen, stehen ihnen die Leistungen des Fürstenberg Institutes zur Verfügung. Unsere Mitarbeiter im Inland und ihre engen Familienangehörigen können jederzeit kurzfristig, unbürokratisch und am Alltag orientiert die Einzelberatung in Anspruch nehmen. Dabei werden sie individuell, diskret und qualifiziert beraten.



Unterstützung, wenn es darauf ankommt: das Fürstenberg Institut

Going Global

Seit über 15 Jahren bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, weltweit projektbezogen zu arbeiten und neue Erfahrungen zu sammeln. Die Jungheinrich AG ist in 40 Ländern mit Direktvertriebsgesellschaften vertreten, daher können wir unseren Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten bieten, sich fachlich, sprachlich und interkulturell weiterzuentwickeln. Für unsere Organisation ist es von großem Wert, wenn sich die Mitarbeiter auch über Abteilungs- und Landesgrenzen austauschen und unterstützen und somit neues Fachwissen aufbauen.

Gleiche Chancen für alle

405-1 Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiter sind für Jungheinrich eine Grundlage für den Unternehmenserfolg. So entstehen im Team und im Zusammenwirken unterschiedliche Sichtweisen, Ideen und Lösungen. Mitarbeiter aus 56 Nationen¹⁾ arbeiten an unseren deutschen Standorten miteinander an der Erreichung unserer Unternehmensziele. Wir setzen alles daran, ein Klima von Offenheit und Toleranz zu erhalten und weiter zu fördern.

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 Zentrale 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. In 2018 stammten 84 Prozent der Führungskräfte im Ausland aus dem jeweiligen Land. Der Einfluss dieser internationalen Manager ist eine willkommene Bereicherung für uns.

202-1; 405-1; 405-2 Die Frauenquote²⁾ blieb weltweit mit 20,0 Prozent stabil (2017: 19,9 Prozent). Auch im Inland blieb die Frauenquote mit 18,8 Prozent auf Vorjahresniveau (2017: 18,7 Prozent) und übertrifft damit den zuletzt verfügbaren Vergleichswert für die Maschinenbaubranche in Deutschland von 16,6 Prozent. Jim Aufsichtsrat liegt der Frauenanteil bei 33 Prozent. Jungheinrich zahlt allen Mitarbeitern ihren Positionen entsprechend ein vergleichbares Entgelt. Daneben sind für uns das Einhalten von Mindestlohnanforderungen sowie eine faire und marktgerechte Entlohnung obligatorisch.

¹⁾ Exklusive MIAS GmbH und Jungheinrich Profishop

²⁾ Berechnet nach Kopfzahlen

³⁾ Laut der Bundesagentur für Arbeit 2016

Weichen für die Zukunft stellen

Wir haben viel vor – deshalb brauchen wir Menschen mit Energie und Innovationskraft, die darüber hinaus noch unternehmerisch denken. Engagierten und leistungsorientierten Schulabgängern und -absolventen bieten wir attraktive und sichere Ausbildungs- und duale Studienplätze. Unser jährliches Ziel ist, möglichst alle Auszubildenden und Studenten (im Folgenden "Auszubildende") im Anschluss zu übernehmen. Im Jahr 2018 haben wir 99 Prozent unserer Auszubildenden im Inland ein befristetes oder unbefristetes Übernahmeangebot unterbreitet.

Hinter der Ausbildung bei Jungheinrich steht ein umfassendes Konzept: Die Auszubildenden werden verlässlich durch die Ausbilder betreut und zugleich zum selbstständigen Handeln ermutigt. Dafür schaffen wir die nötigen Freiräume und geben ihnen Verantwortung. Dies wird durch vielfältige Arbeitsaufgaben gewährleistet – vom Beginn der Ausbildung bis hin zur Abschlussprüfung.

Anzahl der Auszubildenden steigt

Mit durchschnittlich über 260 Auszubildenden haben wir einen neuen Höchststand erreicht. Unsere nach wie vor sehr guten Ausbildungsergebnisse und das rege Interesse der Bewerber an einer Ausbildung bei Jungheinrich sind eine Bestätigung für unsere Ausbilder und alle an der Ausbildung beteiligten Mitarbeiter. Die Ausrichtung unseres Ausbildungsportfolios mit 20 Ausbildungsberufen erfolgt unter bedarfsorientierten Aspekten und wird kontinuierlich angepasst. Auch im Jahr 2019 soll die Zahl unserer

Auszubildenden steigen. Ein Schwerpunkt wird dabei unsere neue Ausbildung zum Land- und Baumaschinenmechatroniker sein, mit der wir unsere Kundendiensttechniker von morgen ausbilden. Der Anteil von dualen Studenten ist im Inland mit einem Anteil von 19 Prozent ebenfalls gestiegen. Die Zunahme belegt, dass das duale Studium mittlerweile eine bedeutende Größe in der Nachwuchsgewinnung ist.

Internationales Traineeprogramm ausgeweitet

Unser internationales Traineeprogramm "Jungheinrich International Graduate Program" (JIG) zur Entwicklung von Nachwuchsführungskräften haben wir ausgebaut und auf weitere Länder ausgedehnt. Zum Jahresende umfasste das Programm 47 Trainees in Chile, China, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Italien, Griechenland, Großbritannien, Russland, Singapur und Spanien. Ihren Kompetenzen und Interessen entsprechend waren die Trainees in verschiedenen Bereichen des Konzerns eingesetzt. 2018 erhielt das JIG erneut das Qualitätssiegel "Karriereförderndes & faires Trainee-Programm" von ABSOLVENTA, einer Jobbörse für Studenten, Absolventen und Young Professionals.



Qualitätssiegel für "Karriereförderndes & faires Trainee-Programm"



Qualifizierte Mitarbeiter sind unsere Zukunft.

CO₂e Reduzierung in der Produkt-Ökobilanz zwischen 2010 und 2018

Mehr als

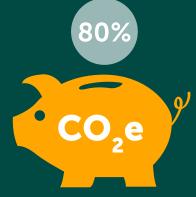
50.000 Gebrauchtstapler aufbereitet

unserer verkauften Fahrzeuge sind **elektrisch**:

Jungheinrich bietet für Elektrostapler ein integriertes System von der Ladestation über den Energiespeicher bis hin zu Antriebsaggregaten.

Ökodesign-Kriterien

bei der Konzeption unserer Fahrzeuge



werden im Produktionsprozess bei aufgearbeiteten Staplern (JUNGSTARS) im Vergleich zur Neuproduktion eingespart.

 χ 2

2018 konnten wir den Verkauf von Neufahrzeugen mit **Lithium-Ionen-Batterien** verdoppeln.



ENERGIE, UMWELT UND KLIMASCHUTZ

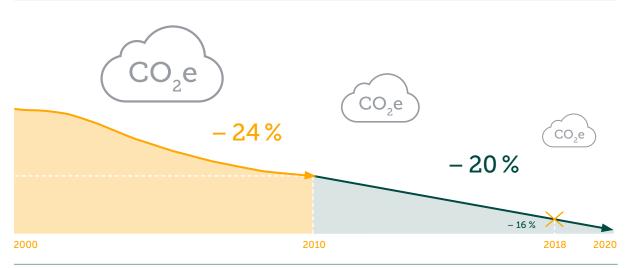
Als eines der weltweit führenden Unternehmen der Intralogistik haben wir eine weitreichende Verantwortung im Hinblick auf die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und unserer Produkte. Dieser stellen wir uns ganzheitlich und fördern umweltbewusstes Handeln auf verschiedenen Ebenen. Durch Energie- und Ressourceneffizienz gewährleisten unsere Produkte und Lösungen sowohl einen hohen Kundennutzen als auch die Minimierung ökologischer Auswirkungen.

Umweltrelevanz unserer Produkte

302-5 Unser langfristiges Ziel ist, die gesamten direkten und indirekten Treibhausgas-Emissionen – gemessen am Stand von 2010 – bis 2020 um weitere 20 Prozent zu senken. Zwischen 2010 und 2018 konnten wir sie bereits um 16 Prozent verringern, hier liegen wir voll auf Kurs.

In den verschiedenen Produktgruppen erreichten wir bei der Herstellung und Nutzung in den vergangenen zehn Jahren Verbesserungen von bis zu 31 Prozent $\mathrm{CO_2}\mathrm{e^{12}}$. 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 $\mathrm{CO_2}\mathrm{e^{-1}}$ Ausstoß gezielt zu verringern.

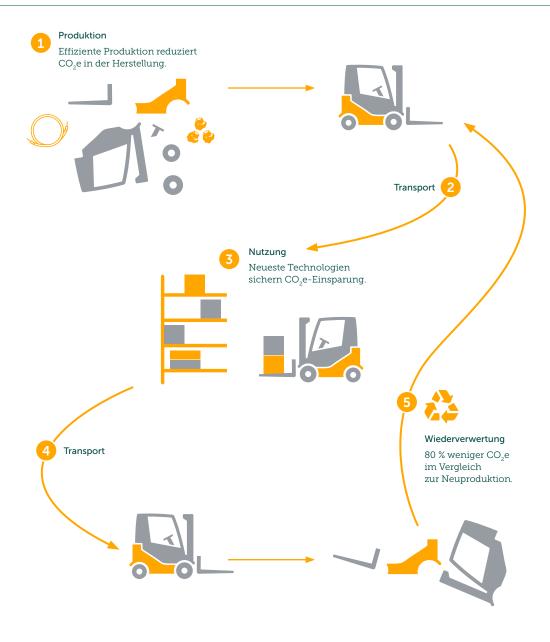
Senkung unserer CO, e-Emissionen



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

1) $\rm CO_2$ -equivalent: Eine Maßeinheit, um die Treibhauswirkung verschiedener Gase in Relation zu $\rm CO_2$ darzustellen

Phasen der Ökobilanz



MINUS 20 PROZENT CO, e-EMISSIONEN BIS 2020

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 Auswirkungen sind in CO_2 e dargestellt. Durch diese "Währung" lassen sich Rohstoffeinsatz sowie Energieverbräuche in den einzelnen Phasen berechnen und auf Basis von CO_2 vergleichen. Wir verbessern fortlaufend die Energieeffizienz unserer Produkte und der Produktion.

So ergab die zertifizierte Gesamtbilanz von 2000 bis 2010 bereits eine Reduzierung um 24 Prozent. Diese enorme Einsparung konnten wir dank verschiedener Technologie-Meilensteine erreichen. So haben wir in dieser Zeit unter anderem die Hochfrequenz-Ladetechnik und die Drehstromtechnik der vierten Generation eingeführt. Die Nutzungsphase der Ökobilanz weist mit mehr als 80 Prozent den größten Anteil aus. Energieeffiziente Intralogistik-Produkte tragen somit wesentlich zum Klimaschutz bei.

Gebrauchtstapler – ein wachsendes Geschäftsfeld

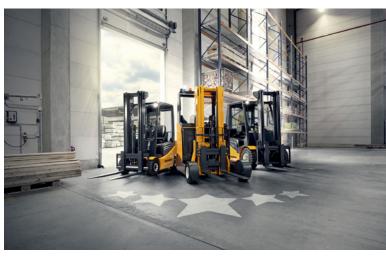
301-2; 302-5 Neben der Herstellung effizienterer Produkte weiten wir sukzessive das Gebrauchtgeräteangebot unserer JUNGSTARS aus – und treiben damit alle drei Säulen der Nachhaltigkeit aktiv voran: Wir schaffen gute Arbeitsplätze und sichern diese sowie unsere wirtschaftliche Leistung durch stetig wachsende Stückzahlen ab. Hinzu kommt der deutlich gesenkte Rohstoff- und Energieverbrauch durch die Aufarbeitung gebrauchter Fahrzeuge. Im letzten Jahr konnten wir unseren 50.000. Gebrauchtstapler verkaufen.

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 ihre Arbeit geleistet haben.

Aufbereitete Gebrauchtstapler

in Stück





So gut wie neu: Unsere Stapler werden im Gebrauchtgeräte-Zentrum in Dresden hinsichtlich Sicherheit, Technik, Optik, Zuverlässigkeit und Nachhaltigkeit zu echten JUNGSTARS aufbereitet.

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 unter anderem folgender Ökodesign-Kriterien:

Ökodesign-Kriterien



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



Jungheinrich als Unternehmen

Der neue ETV 216i mit vollständig integrierter Lithium-Ionen-Batterie.

GRI-Index

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 größtenteils 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. 2018 konnten wir den Verkauf von Fahrzeugen mit dieser Antriebstechnologie gegenüber dem Vorjahr verdoppeln. Dieser Erfolg bestärkt uns, das Engagement noch weiter auszubauen. Dazu entwickeln wir das Geschäftsmodell kontinuierlich weiter, zum Beispiel mit passgenauen Mietmöglichkeiten oder garantierter Rücknahme der Batterie. Aufgrund ihrer langen Lebensdauer sehen wir zukünftig ein großes Potenzial in der Wiederverwendung von Lithium-Ionen-Batterien in Flurförderzeugen. Darüber hinaus ist auch der Einsatz ausgedienter Aggregate als stationärer Energiespeicher vorstellbar.

Über 90 Prozent der von uns verbauten Lithium-Ionen-Batterien verwenden Lithium-Eisenphosphat-Zellen, die kein Kobalt enthalten.

Umweltrelevanz unserer Standorte

Wir achten sowohl im Rahmen der Produktion als auch im Vertrieb auf einen umweltverträglichen Umgang mit Wasser und Energie. Im Bereich Umwelt erfüllen wir alle geltenden rechtlichen und weiteren – zum Beispiel kundenrelevanten – Anforderungen. Über eine Onlinerechtsdatenbank, Fachgremien (zum Beispiel VDMA) und weitere Quellen werden diese systematisch erfasst. Jungheinrich-eigene Fachgremien überwachen, besprechen und stimmen die Anforderungen in den Bereichen Wasser, Abfall, Emissionen, Energie oder Gefahrstoffe für Standorte und weitere Jungheinrich-Einheiten regelmäßig ab. Die Verantwortlichkeiten sind im Rahmen der Konzernrichtlinien und -prozesse festgelegt.

Genauso handhaben wir dies mit produktrelevanten Gesetzen und Richtlinien, wie dem Batteriegesetz oder der RoHS²⁾-Richtlinie. Indem wir sie in Jungheinrich-Richtlinien und -prozessen verankern sowie im Rahmen interner wie externer Audits überprüfen, stellen wir sicher, dass wir diese Anforderungen an allen Standorten einhalten. Darüber hinaus fokussieren wir uns auf Stakeholderanforderungen und die kontinuierliche Reduzierung der Umweltauswirkungen. Beispiele hierfür sind unser Umweltmanagement-System nach ISO 14001, nach welchem die Produktionsstandorte Norderstedt, Lüneburg, Moosburg, Degernpoint, Landsberg, Qingpu (China) und verschiedene Vertriebsstandorte zertifiziert sind, sowie der Bau unserer Konzernzentrale, welche von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V. (DGNB) mit dem Gold-Zertifikat ausgezeichnet worden ist.

¹⁾ Grauguss ist eine Eisen-Kohlenstoff-Legierung

Richtlinie 2011/65/EU zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten

Zertifizierung als Basis für energetische Analyse

Jungheinrich als Unternehmen

Die Bedeutung des Themas Energie wächst stetig – das wird für unsere Kunden und unseren Konzern auch in den Bereichen Gesetzgebung und Normung deutlich. Mit der Zertifizierung der Produktionsstandorte Norderstedt, Lüneburg, Moosburg, Degernpoint und Landsberg nach ISO 50001 schafft Jungheinrich die Grundlage für eine systematische Analyse der energetischen Leistung. Innerhalb dieser Managementsysteme, aber auch im Rahmen von Projekten, wie etwa der sukzessiven Umstellung der Beleuchtungstechnik auf LED an mehreren Standorten, identifizieren wir Potenziale zur Reduzierung des Energieverbrauches und setzen diese um.

Energieverbrauch^{1) 2)}

302-1

	2018	2017	2016
Erdgas in kWh	49.006.187	49.044.241	45.261.897
Heizöl in kWh	2.955.802	2.888.894	3.013.863
Diesel in I	10.578.586	9.933.928	9.452.186
Benzin in l	89.650	82.235	76.989
Strom in kWh	60.843.445	58.827.545	55.994.885
Fernwärme in kWh	13.068.477	12.180.711	12.391.932

Umgang mit Energieträgern

Als produzierendes Unternehmen ist Jungheinrich maßgeblich auf den Einsatz verschiedenster Energieträger angewiesen. Die wesentlichen Energieträger unserer Produktionsstandorte sind Erdgas, Heizöl, Diesel, Strom und Fernwärme. Auch in unserem Vertrieb fallen aufgrund unserer umfassenden Servicetätigkeiten Emissionen an. Daher bieten wir unseren Servicetechnikern zur Verbesserung ihrer CO₂-Bilanz Sprit-Spar-Trainings an. An einigen Standorten kommen zusätzlich Elektroautos zum Einsatz, welche die direkten Emissionen weiter reduzieren.

Treibhausgas-Emissionen1)2)

305-1: 305-2

in t CO ₂	2018	2017	2016
Direkte THG-Emissionen nach Scope 1 ³⁾	38.425	36.631	34.741
Indirekte THG-Emissionen nach Scope 2 ³⁾	28.004	26.788	26.441

Umgerechnet auf Basis von EN-03

3) Quelle der Emissionsfaktoren: IEA und DEFRA

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. Wir möchten 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 Abfalls^{1) 2)}

306-2

in t	2018	2017	2016
Menge gefährlicher Abfall gesamt	4.428	4.685	4.349
Stoffliche Verwertung	3.320	3.619	3.199
Thermische Verwertung	274	311	290
Beseitigung (Deponie)	833	755	860
Menge ungefährlicher Abfall gesamt	12.173	10.820	10.810
Stoffliche Verwertung	8.741	7.350	6.602
Thermische Verwertung	1.528	1.955	2.644
Beseitigung (Deponie)	1.904	1.514	1.563

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 Deutschland, Frankreich, Italien, Großbritannien, Niederlande, Österreich, Polen, Russland, Schweiz sowie Spanien.

²⁾ Der Geltungsbereich wurde rückwirkend um die Vertriebseinheiten Niederlande, Österreich, Schweiz und Spanien erweitert. Die Werte sind teilweise geschätzt und aufgrund einer besseren Datenbasis der letzten Jahre korrigiert.

GRI-INDEX

102-54; 102-55

Dieser Bericht wurde in Orientierung an den Leitlinien der GRI-Standards erstellt.

Allgemeine Standardangaben

GRI-Indikator	Indikatorname	Seite	Thema aus Wesentlichkeitsanalyse
Organisations	sprofil		
102-1	Name der Organisation	U2	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 4	
102-3	Ort des Hauptsitzes	S. 37	
102-4	Betriebsstätten	Siehe GB 18: S. 168 f.	
102-5	Eigentum und Rechtsform	Siehe GB 18: S. 40; S. 89	
102-6	Bediente Märkte	S. 5 f.	
102-7	Größenordnung der Organisation	S. 6	
102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	S. 23	Guter Arbeitgeber
102-9	Lieferkette	S. 15	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Siehe GB 18: S. 128	
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	S. 7	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	S. 18	Normen und Standards
		-	
Strategie			
102-14	Aussagen der Führungskräfte	S. 1	
Ethik und Inte	egrität		
			Verantwortungsvolles
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	S. 14	Management
Führung			
102-18	Führungsstruktur	S. 8	Verantwortungsvolles Management
Allgemeine A	ngaben: Führung		
102-20	Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	S. 8	_
Einbeziehung	von Stakeholdern		
102-40	Liste der Stakeholder Gruppen	S. 9	_
102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	S. 9	
102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	S. 9	
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	S. 9	Kundenzufriedenheit, Wettbewerbsfähigkeit, F&E

Jungheinrich als Unternehmen

Vorgehenswei	se bei der Berichterstattung	
102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	Siehe GB 18: S. 157–159
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 8
102-48	Neuformulierung der Informationen	U2
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	U2
102-50	Berichtszeitraum	U2
102-51	Datum des aktuellsten Berichts	
102-52	Berichtszyklus	
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	S. 37
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 34
102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 34–36

Spezifische Standardangaben – Ökonomie

Marktpräsen	z		
202-1	Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn	S. 26	Guter Arbeitgeber
202-2	Lokal angeworbene Führungskräfte	S. 26	Guter Arbeitgeber
Korruptionsk			
205-1	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 14	Compliance & Korruption
205-1	·	S. 14	Compliance & Korruption Compliance & Korruption

Spezifische Standardangaben - Ökologie

Materialien			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 32	Materialien (ressourcen- schonende Produkte)
301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	S. 31 f.	Materialien (ressourcen- schonende Produkte)
Energie			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 33	Energie (Verbrauch & erneuerbare Energien)
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S. 29; S. 31	Umweltfreundliche Produkte / Kundenzufriedenheit, Wettbewerbsfähigkeit, F&E
Emissionen			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 33	Energie (Verbrauch & erneuerbare Energien)
305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	S. 33	Energie (Verbrauch & erneuerbare Energien)
Abfall			
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	S. 33	Abfall & Recycling

Jungheinrich als Unternehmen

GRI-Indikator	Indikatorname	Seite	Thema aus Wesentlichkeitsanalyse
Umweltbewer	tung der Lieferanten		
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 15	Transparenz in der Lieferkette
Beschäftigung			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 23	Guter Arbeitgeber
Arbeitssicherh	eit und Gesundheitsschutz		
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	S. 25	Arbeitssicherheit und Gesundheit
Aus- und Weit	erbildung		
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	S. 25	Aus- & Weiterbildung
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	S. 25	Aus- & Weiterbildung
Vielfalt und Ch	nancengleichheit		
405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	S. 26	Guter Arbeitgeber
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 26	Guter Arbeitgeber
Mindonale air			
Kinderarbeit 408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 15	Transparenz in der Lieferkette
Zwangs- und l	Pflichtarbeit		
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit	<u>S. 15</u>	Transparenz in der Lieferkette
Soziale Rewer	tung der Lieferanten		
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 15	Transparenz in der Lieferkette
V - I			
Kundengesun	dheit und -sicherheit Beurteilung der Auswirkungen verschiedener		Produktqualität &
416-1	Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 20	-verbesserung/Kunden- gesundheit θ -sicherheit
Sozioökonomische Compliance			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	<u>S. 14</u>	Gesetzestreue
Lieferkette			
eigener Indikator		S. 15	Material Compliance

Die Daten wurden mithilfe von WeSustain erfasst.



IMPRESSUM

Herausgeber

Jungheinrich Aktiengesellschaft

Qualität und Nachhaltigkeit Friedrich-Ebert-Damm 129 22047 Hamburg

Konzept, Gestaltung und Redaktion

HGB

Hamburger Geschäftsberichte GmbH & Co. KG

Fotos und Illustrationen

Alle Fotos durch Jungheinrich AG Icons: Jungheinrich AG, The Noun Project

KONTAKT

Qualität und Nachhaltigkeit

Telefon: +49 40 6948-4053 sustainability@jungheinrich.de

Unternehmenskommunikation

Telefon: +49 40 6948-2063 Telefax: +49 40 6948-1599

Investor Relations

Telefon: +49 40 6948-1328 Telefax: +49 40 6948-751328

www.jungheinrich.com info@jungheinrich.de

Jungheinrich Aktiengesellschaft

Friedrich-Ebert-Damm 129

Telefon: +49 40 6948-0 Telefax: +49 40 6948-1777 www.jungheinrich.com info@jungheinrich.de