

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. Das Fundament hierfür bildet unser Nachhaltigkeitsverständnis, das profitables Wachstum und soziale sowie ökologische Aspekte erfolgreich zusammenbringt. Gemeinsam können wir mit unserem Erfolg einen dauerhaften Wert schaffen und den Anforderungen unserer Stakeholder gerecht werden.

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 sowie dank der Auswertung der Bewertungsergebnisse stetig verbessern. Bisher wurden wir mit dem Silber-Status ausgezeichnet, 2019 haben wir erstmals Gold erreicht. Besonders unsere Anstrengungen im Bereich der nachhaltigen Beschaffung haben zu diesem hervorragenden Ergebnis beigetragen. Der Gold-Status ist für uns Bestätigung und Ansporn zugleich: Er ist eine Anerkennung für unsere bisherige Arbeit und unser Antrieb, um uns auch in Zukunft ehrgeizige Ziele zu stecken.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

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.

Darüber hinaus berücksichtigen wir auch die Anforderungen unserer internen wie externen Stakeholder. Dazu gehören: 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 ihre Wirksamkeit.

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

Wir wollen jeden Tag besser werden – dafür setzen wir auf das verantwortungsvolle Handeln aller Mitarbeiter.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

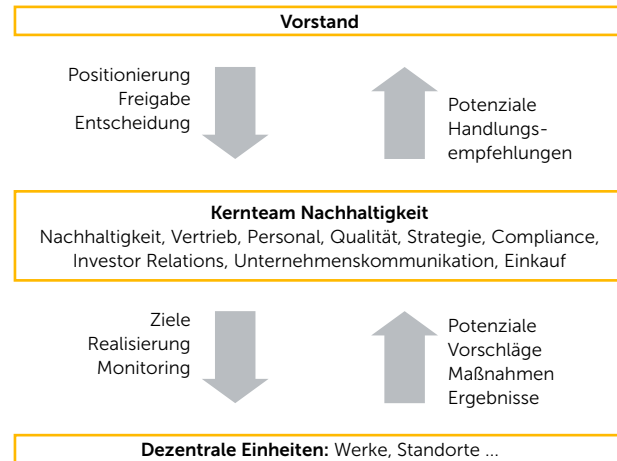
- » baut auf Integrität und hohe Geschäftsmoral als Familienunternehmen.
- » setzt sich für ein gemeinsames nachhaltiges Wirtschaften mit unseren Geschäftspartnern in der Wertschöpfungskette ein.
- » zeigt sich durch die Schaffung von sicheren und guten Arbeitsplätzen als positiver Beitrag zur Gesellschaft.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

102-1; 102-48; 102-49; 102-50; 102-51; 102-52 Mit dem vorliegenden Kapitel „Nachhaltigkeit bei Jungheinrich“ beschreibt Jungheinrich ökonomische, ökologische und soziale Aspekte im Unternehmen sowie ihre Auswirkungen für das Geschäftsjahr 2019 (1. Januar bis 31. Dezember). Es werden alle Mitarbeiter des Jungheinrich-Konzerns (Stand: 31. Dezember 2019) 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 2019.

Wie ist Nachhaltigkeit bei Jungheinrich organisiert?

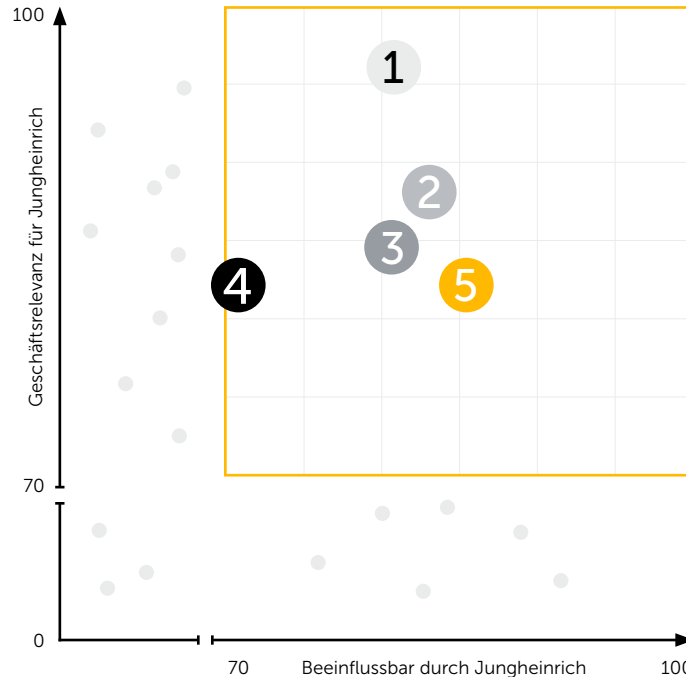
102-18; 102-20



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. Verschiedene 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.

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-Compliance²⁾
Transparenz in der Lieferkette
- 4 **Umwelt & Energie**
Energie (Verbrauch & erneuerbare Energien)
Abfall & Recycling
- 5 **Sichere & gute Arbeitsplätze**
Arbeitssicherheit & Gesundheit
Aus- & Weiterbildung
Guter Arbeitgeber

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.

1) Folgende externe Quellen wurden genutzt: Kundenanfragen, EcoVadis, Handelsgesetzbuch, ILO-Kernarbeitsnormen, ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001, Wettbewerb, MSCI, UN Principles for Responsible Investments.
Folgende interne Quellen wurden genutzt: Experten aus Umwelt und Arbeitssicherheit, Entwicklung & Innovation, IT-Sicherheit.
2) Material Compliance: Einhaltung von Stoffverboten

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.

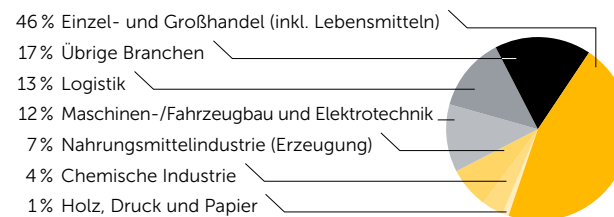
Geschäftsmodell und Kunden

102-2 Unser integriertes Geschäftsmodell umfasst die Entwicklung, die Produktion und den Verkauf von Neugeräten, Automatiksystemen, den Versandhandel, die Vermietung von neuen und gebrauchten Flurförderzeugen, die Aufarbeitung und den Verkauf von Gebrauchtfahrzeugen sowie das Wartungs-, Reparatur- und Ersatzteilgeschäft. Des Weiteren runden digitale Produkte das Portfolio ab. Kombiniert mit

einem umfassenden Finanzdienstleistungsangebot verfolgt Jungheinrich das Ziel, die Kunden über den gesamten Lebenszyklus eines Produktes aus einer Hand zu betreuen.

Kunden nach Branchen

102-6



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 Mitarbeiter die Weichen.

Gesellschaftlich engagiert

Wir unterstützen Initiativen und Projekte, die im Einklang mit unserer Unternehmensphilosophie und unseren Kern

kompetenzen 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. Eine langfristige Partnerschaft pflegen wir mit dem Deutschen Medikamenten-Hilfswerk action medeor e.V. www.jungheinrich.com/verantwortung/action-medeor Als „Notapothek 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 Medikamentenlager in Tansania und Malawi ausgestattet und das Lager am Hauptsitz von action medeor in Tönisvorst erweitert.

Jungheinrich-Mitarbeiter sammeln darüber hinaus weitere Spendengelder durch die unternehmensinterne „Restcent-Aktion“. Bei diesem freiwilligen Engagement spenden Mitarbeiter 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 Deutschland beteiligen sich mittlerweile auch die Jungheinrich-Gesellschaften in Italien, Österreich, Portugal und Spanien an dieser Aktion.

Zusätzlich engagieren sich unsere Mitarbeiter in 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 in Hamburg sowie diverse Sachspenden, darunter Staplerspenden an die Freiwillige Feuerwehr an verschiedenen Standorten.

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, welche für alle Mitarbeiter inklusive Vorstand und Aufsichtsrat von Jungheinrich bindend ist,
- » eine „Open Line“, bei der offene Fragen und Regelverstöße telefonisch oder per E-Mail einfach und anonym adressiert werden können,
- » konzernweite Compliance-Schulungen für alle Mitarbeiter, 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 nach sich gezogen haben, gegen Jungheinrich oder seine 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 Anti-Korruption, Kartellrecht und Datenschutz. Im Berichtsjahr wurde unser Verhaltenskodex grundlegend überarbeitet. Eine Veröffentlichung für Mitarbeiter und externe Dritte wird 2020 erfolgen.

Informationsveranstaltungen zu Compliance

205-2 Um einwandfreies und angemessenes Verhalten zu fördern, führt die zentrale Compliance-Abteilung Präsenzschulungen für unsere Mitarbeiter vor Ort durch. 2019 gab es 19 Compliance-Unterweisungen, unter anderem in China, Russland und den USA (2018: 30). Zusätzlich zu den Präsenzveranstaltungen bietet Jungheinrich seit 2016 verschiedene E-Learning-Module zum Thema Compliance an, die konzernweit genutzt werden. 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, Anti-Korruption, Informationssicherheit sowie unser Verhaltenskodex.

Wir informieren und sensibilisieren unsere Mitarbeiter 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

dem Berichtsjahr können wir diese über unseren „CAMPUS“ entsprechend schulen. Zudem informieren wir unseren Aufsichtsrat regelmäßig über Compliance-relevante Inhalte.

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 (2018: 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. 2019 wurden insgesamt 24 Prüfungen durchgeführt (2018: 23).

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 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 auch 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 Wir möchten gemeinsam mit unseren Lieferanten erfolgreiche Produkte auf den Markt bringen – 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. Dieses Dokument zeigt alle Anforderungen auf, die Jungheinrich in puncto Nachhaltigkeit an seine Auftragnehmer stellt.

Im Jahr 2019 haben wir ein Konzept für mehr Verantwortung in der Lieferkette umgesetzt, welches wir im Vorjahr erarbeitet haben. Neue oder bestehende Lieferanten werden seit dem Berichtsjahr hinsichtlich ökologischer, ökonomischer und sozialer Kriterien sowie Material Compliance bewertet und risikoklassifiziert. Dabei berücksichtigen wir unter anderem die Art der gelieferten Waren oder erbrachten Dienstleistungen sowie den generierten Umsatz mit dem jeweiligen Lieferanten.

Darüber hinaus gibt unser „Lieferantenkodex“ die Anforderungen von Jungheinrich an seine Lieferanten wieder. Je nach Risikoklasse wurden 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.

Um das Konzept umzusetzen, wurden die Prozesse in der Lieferantenqualifizierung und der Beschaffung angepasst. Die strategischen Lieferanten durchlaufen nun eine Qualifizierung mithilfe einer externen CSR-Software. Die ermittelten Ergebnisse werden durch interne CSR-Experten analysiert und bewertet. Basierend darauf werden im Bedarfsfall weitere Maßnahmen mit den zuständigen Fachbereichen vereinbart.

Unser Ziel ist es, in absehbarer Zeit die Transparenz mit Blick auf unsere Lieferanten zu erhöhen und die nachhaltige Beschaffung noch stärker in den Fokus zu nehmen.

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.

Damit wir bestmöglich aufgestellt sind, arbeiten unsere Produktionsstandorte Norderstedt, Lüneburg, Moosburg, Degernpunkt, Landsberg, 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. Der Prüfzyklus und -umfang sind 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. Langfristig ist das Ziel, unsere Lieferanten über einen präventiven Ansatz so weit zu entwickeln, dass der Umfang der Prüfungen im Bereich des Wareneinganges reduziert werden kann.

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.

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. 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 nach ISO 3834-2 zertifizieren.

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 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.

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 der 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 (zum Beispiel 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



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. 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 Sicherheit und Ergonomie.

2. Schutz von Waren

Täglich bewegen unsere Fahrzeuge Waren mit einem hohen Sachwert. Unterschiedliche Assistenzsysteme helfen, 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. 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 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 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: 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 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 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 finden Sie als Fokusthema in diesem Geschäftsbericht [Seite 7 bis 12](#) sowie auf unserer Internetseite. www.jungheinrich.com/stories

1) Stapler-TÜV

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

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 präsent und doch familiär: Auch als Konzern mit über 18.000 Mitarbeitern 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 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 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.

401-1 Jeder Einzelne leistet mit seinem Einsatz einen großen Beitrag zum Gesamterfolg. Mit hervorragenden Produkten und hoch qualifizierten Mitarbeitern ist Jungheinrich ein langfristig sicherer und attraktiver Arbeitgeber. Dass wir ein guter Arbeitgeber sind, zeigen insbesondere die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von rund zehn Jahren¹⁾²⁾ und eine niedrige Mitarbeiterfluktuation. Diese liegt weltweit unverändert bei 6,2 Prozent¹⁾³⁾⁴⁾ (2018: 6,2 Prozent). Absolut liegt diese bei 1.117 Austritten¹⁾³⁾⁴⁾ (2018: 1.043).

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 98,2 Prozent der Jungheinrich-Mitarbeiter über unbefristete Verträge beschäftigt sind (2018: 97,4 Prozent).

Internationales Traineeprogramm

Unser internationales Traineeprogramm „Jungheinrich International Graduate Program“ (JIG) zur Entwicklung von Nachwuchsführungskräften wurde auch 2019 erneut mit dem Qualitätssiegel „Karriereförderndes & faires Trainee-Programm“ von ABSOLVENTA, einer Jobbörse für Studenten, Absolventen und Young Professionals, ausgezeichnet. Die Trainees kamen 2019 aus China, Deutschland, Frankreich, Griechenland und Spanien.

3) Exklusive Auszubildende
4) Nur freiwillige Austritte
5) Berechnet nach Kopfzahlen

1) Exklusive ISI GmbH und Gesellschaften <10 FTE
2) Exklusive befristet Beschäftigte und Auszubildende

Mitarbeiter nach Region und Geschlecht

102-8

	FTE 2019	davon weiblich ¹⁾²⁾⁵⁾
Deutschland	7.635	1.391
Frankreich	1.230	263
Italien	1.073	270
Großbritannien	793	124
Polen	614	142
Russland	531	119
Übriges Europa	4.078	810
China	849	197
Übrige Länder	1.578	324
Gesamt	18.381	3.640

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 Mitarbeiter. 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 verfügt Jungheinrich am Standort Norderstedt über ein eigenes Trainingscenter, 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. Im Jahr 2019 erreichten die Trainings im Trainingscenter insgesamt 5.366 Teilnehmer (2018: 5.719).

Engagement für die Gesundheit

403-2 Die Gesundheit unserer Mitarbeiter liegt uns am Herzen. Übergeordnetes Ziel ist, diese zu erhalten und in bestimmten Bereichen zu fördern. Die Gesundheitsquote unserer Belegschaft liegt konzernweit bei 95,6 Prozent.¹⁾²⁾ Hierfür 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. Konzernweit ereigneten sich im Berichtsjahr 533 Arbeitsunfälle.¹⁾³⁾⁴⁾ Damit ergibt sich eine Quote von 16,8 Unfällen¹⁾³⁾⁴⁾ pro 1 Million Arbeitsstunden. Ein Arbeitsunfall führte dabei zu durchschnittlich 18,8 Ausfalltagen.¹⁾³⁾⁴⁾

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,
- » eine 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 Bewegungstest oder eine Impfberatung runden unsere Gesundheitstage ab.

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 allein in Deutschland Mitarbeiter aus 64 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 40,9 Jahren.¹⁾³⁾

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. 2019 stammten 85,6 Prozent der Führungskräfte im Ausland aus dem jeweiligen Land (2018: 84,0). Der Einfluss dieser internationalen Manager ist eine willkommene Bereicherung für uns.

202-1; 405-1; 405-2 Die Frauenquote blieb weltweit mit 20,1 Prozent¹⁾³⁾⁵⁾ stabil (2018: 20,0 Prozent). Auch im Inland blieb die Frauenquote mit 18,9 Prozent¹⁾³⁾⁵⁾ auf Vorjahresniveau (2018: 18,8 Prozent) und übertrifft damit den zuletzt verfügbaren Vergleichswert für die Maschinenbaubranche in Deutschland von 16,8 Prozent.⁶⁾ Im Aufsichtsrat liegt der Frauenanteil bei 33,3 Prozent. Die Frauenquote in Führungspositionen liegt bei 16,4 Prozent. Damit übertreffen wir unsere selbst gesetzten Ziele sowohl für die erste Führungsebene (Ist: 13,0 Prozent, Ziel: 5,0 Prozent) als auch die zweite Führungsebene (Ist: 17,2 Prozent, Ziel: 15,0 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.

Menschenrechte

Jungheinrich respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und duldet keine Zwangs-, Kinder- oder Strafarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel. Wir halten das Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung nach Maßgabe der jeweils geltenden nationalen Regelungen ein. Falls keine nationalen Rechtsvorschriften existieren, orientieren wir uns an den international anerkannten Standards der Vereinten Nationen. Sieht eine nationale Regelung strengere Bestimmungen vor, so werden diese vorrangig beachtet.

1) Exklusive ISI GmbH und Gesellschaften <10 FTE

2) Exklusive Auszubildende

3) Exklusive befristet Beschäftigte und Auszubildende

4) Arbeitsunfälle ab einem Ausfalltag, exklusive Wegeunfälle

5) Berechnet nach Kopffzahlen

6) Laut der Bundesagentur für Arbeit und dem Statistischen Bundesamt 2018

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.

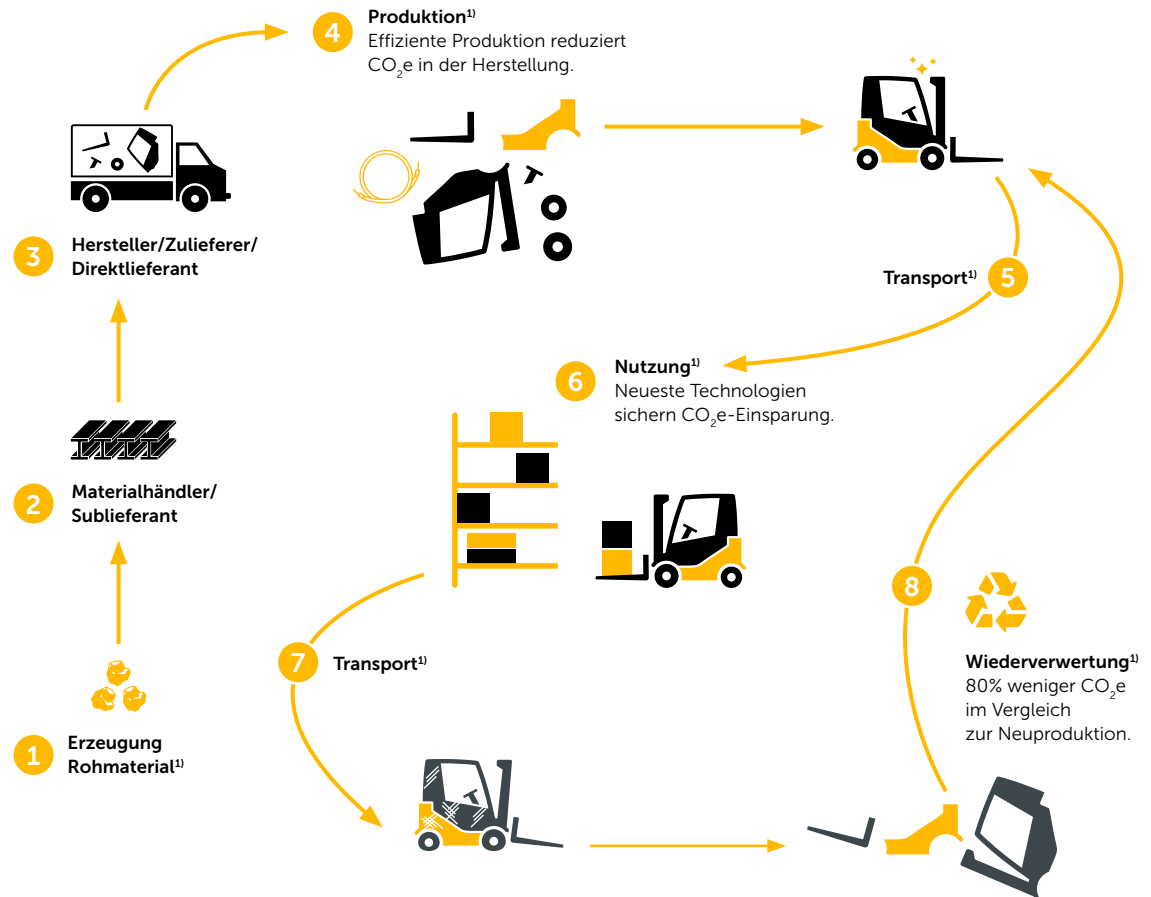
Umweltrelevanz unserer Produkte

302-5 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 Produkte und der Produktion. So ergab die zertifizierte Gesamtbilanz der Jahre 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.

Unser langfristiges Ziel ist, die gesamten direkten und indirekten Treibhausgas-Emissionen unserer Produkte – gemessen am Stand von 2010 – bis 2020 um weitere 20 Prozent zu senken. Zwischen 2010 und 2019 konnten wir sie bereits um 18,1 Prozent verringern, hier liegen wir voll auf Kurs.

Jungheinrich-Wertschöpfungskette und Phasen der Produkt-Ökobilanz

102-9

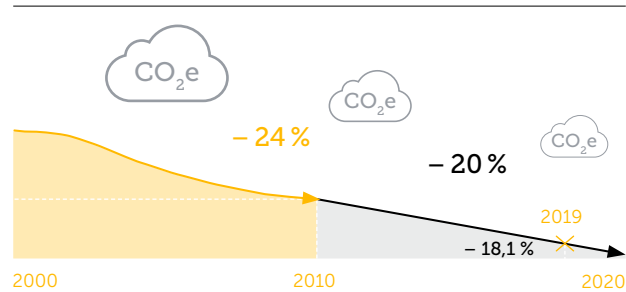


1) Bestandteil der Produkt-Ökobilanz

In den verschiedenen Produktgruppen erreichten wir bei der Herstellung und Nutzung der Flurförderzeuge in den vergangenen zehn Jahren Verbesserungen von bis zu 33,8 Prozent CO₂e¹⁾. 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-Emissionen

102-9



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

1) CO₂-equivalent: eine Maßeinheit, um die Treibhauswirkung verschiedener Gase in Relation zu CO₂ darzustellen

Aufbereitete Gebrauchstapler

in Stück



Gebrauchstapler – ein nachhaltiges 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 ein weiteres Geschäftsfeld ab. Hinzu kommt der deutlich gesenkte Rohstoff- und Energieverbrauch durch die Aufarbeitung gebrauchter Fahrzeuge.

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.

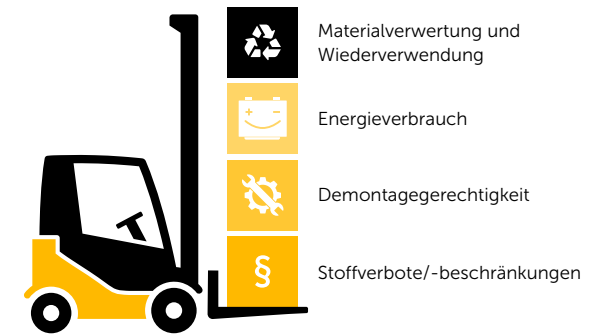
Der Rückgang der Stückzahlen der aufbereiteten Gebrauchtgeräte im Geschäftsjahr 2019 ist auf die rückläufigen Auftragsgänge insgesamt zurückzuführen.

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 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. 2019 haben wir in einem Joint Venture mit der Triathlon Holding GmbH das Unternehmen JT Energy Systems gegründet. Zusammen bauen wir das größte europäische Produktionszentrum für Batterien und Ladesysteme in der Intralogistik. Darüber hinaus 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. Weiterhin ist auch der Einsatz ausgedienter Aggregate als stationärer Energiespeicher vorstellbar.

1) Grauguss ist eine Eisen-Kohlenstoff-Legierung.

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

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. Auch in unserem Vertrieb fallen aufgrund unserer umfassenden Servicetätigkeiten Emissionen an. Daher bieten wir unseren Servicetechnikern zur Verbesserung ihrer persönlichen CO₂-Bilanz Sprit-Spar-Trainings an. An einigen Standorten kommen zunehmend Elektroautos zum Einsatz, welche die direkten Emissionen weiter reduzieren. Zukünftig werden wir uns damit befassen, welche Auswirkungen der Klimawandel auf uns als Unternehmen hat und welche Risiken damit einhergehen.

Energieverbrauch^{2) 3)}

302-1

	2019	2018	2017
Erdgas in kWh	48.874.174	50.151.518	50.324.740
Heizöl in kWh	1.826.020	1.915.435	1.865.390
Diesel in t	11.784.792	11.244.075	10.505.202
Benzin in l	422.898	353.184	219.862
Ethanol in l	40.619	28.986	30.435
Strom in kWh	58.695.975	61.911.535	59.682.783
Fernwärme in kWh	11.311.994	12.884.450	12.160.451

Treibhausgas-Emissionen^{2) 3)}

305-1; 305-2

in t CO ₂	2019	2018	2017
Direkte THG-Emissionen nach Scope 1 ⁴⁾	41.580	40.664	38.376
Indirekte THG-Emissionen nach Scope 2 ⁴⁾	22.445	27.558	27.196

Der Rückgang der Scope-2-Emissionen liegt am geringeren Verbrauch von Fernwärme und Strom aufgrund energetischer Maßnahmen und zurückgegangener Produktionsstückzahlen.

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, Vertriebsseinheiten 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^{2) 5)}

306-2

in t	2019	2018	2017
Menge gefährlicher Abfall gesamt	3.986	4.095	4.081
Stoffliche Verwertung	2.938	3.014	3.078
Thermische Verwertung	346	315	326
Beseitigung (Deponie)	701	766	671
Menge ungefährlicher Abfall gesamt	11.937	12.204	10.701
Stoffliche Verwertung	9.045	9.059	7.626
Thermische Verwertung	1.548	1.520	1.970
Beseitigung (Deponie)	1.391	1.625	1.105

3) Der Geltungsbereich wurde rückwirkend um die Vertriebsseinheiten Australien, Belgien, Brasilien und Tschechien erweitert. Die Werte sind teilweise geschätzt und aufgrund einer besseren Datenbasis der letzten Jahre korrigiert.

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

5) Exklusive Großbritannien, 2017 exklusive Australien

GRI-INDEX

102-54; 102-55

Das Kapitel „Nachhaltigkeit bei Jungheinrich“ 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	154	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	24, 42 f.	
102-3	Ort des Hauptsitzes	154	
102-4	Betriebsstätten	42 f., 151	
102-5	Eigentum und Rechtsform	37, 75	
102-6	Bediente Märkte	24, 52	
102-7	Größenordnung der Organisation	2	
102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	29	Guter Arbeitgeber
102-9	Lieferkette	31	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	20 f.	
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	22	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	27	Normen und Standards

Strategie

102-14	Aussagen der Führungskräfte	5 f.	
--------	-----------------------------	------	--

Ethik und Integrität

102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	17 ff., 25	Verantwortungsvolles Management
--------	--	------------	---------------------------------

Führung

102-18	Führungsstruktur	23	Verantwortungsvolles Management
--------	------------------	----	---------------------------------

GRI-Indikator	Indikatorname	Seite	Thema aus Wesentlichkeitsanalyse
Führung			
102-20	Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	23	

Einbeziehung von Stakeholdern

102-40	Liste der Stakeholdergruppen	24	
102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	24	
102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	24	
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	24	Kundenzufriedenheit, Wettbewerbsfähigkeit, F&E

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	140 ff.	
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	23	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	23	
102-48	Neuformulierung der Informationen	22	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	22	
102-50	Berichtszeitraum	22	
102-51	Datum des aktuellsten Berichts	22	
102-52	Berichtszyklus	22	
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	154	
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	34	
102-55	GRI-Inhaltsindex	34 ff.	

Spezifische Standardangaben – Ökonomie

GRI-Indikator	Indikatorname	Seite	Thema aus Wesentlichkeitsanalyse
Marktpräsenz			
202-1	Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn	30	Guter Arbeitgeber
202-2	Lokal angeworbene Führungskräfte	30	Guter Arbeitgeber
Korruptionsbekämpfung			
205-1	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	25	Compliance & Korruption
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	25	Compliance & Korruption
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	25	Compliance & Korruption

Spezifische Standardangaben – Ökologie

GRI-Indikator	Indikatorname	Seite	Thema aus Wesentlichkeitsanalyse
Materialien			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	33	Materialien (ressourcenschonende Produkte)
301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	32 f.	Materialien (ressourcenschonende Produkte)
Energie			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	33	Energie (Verbrauch & erneuerbare Energien)
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	31 f.	Umweltfreundliche Produkte/ Kundenzufriedenheit, Wettbewerbsfähigkeit, F&E
Emissionen			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	33	Energie (Verbrauch & erneuerbare Energien)
305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	33	Energie (Verbrauch & erneuerbare Energien)
Abfall			
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	33	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	26	Transparenz in der Lieferkette
Beschäftigung			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	29	Guter Arbeitgeber
Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz			
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	30	Arbeitsicherheit und Gesundheit
Aus- und Weiterbildung			
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenz der Angestellten	29	Aus- & Weiterbildung
Vielfalt und Chancengleichheit			
405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	30	Guter Arbeitgeber
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	30	Guter Arbeitgeber

GRI-Indikator	Indikatorname	Seite	Thema aus Wesentlichkeitsanalyse
Kinderarbeit			
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	26	Transparenz in der Lieferkette
Zwangs- und Pflichtarbeit			
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit	26	Transparenz in der Lieferkette
Soziale Bewertung der Lieferanten			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	26	Transparenz in der Lieferkette
Kundengesundheit und -sicherheit			
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	27	Produktqualität & -verbesserung/Kundengesundheit & -sicherheit
Sozioökonomische Compliance			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	25	Gesetzestreue
Lieferkette			
eigener Indikator		26	Material Compliance