

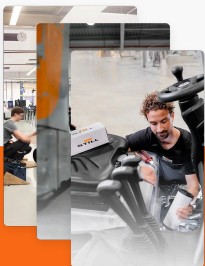
Nachhaltigkeitsbericht 2025

Smart gedacht. Zirkulär gemacht.



Inhaltsverzeichnis

3	Über diesen Bericht	33	Gesundheit und Sicherheit
4	Berichtszeitraum und Geltungsbereich	34	Gesundheitsschutz
5	Erfassung von Daten und Informationen	35	Sicherheit: Prävention statt Reaktion
5	Zukunftsbezogene Aussagen	36	Unterweisung
5	Weitere Informationen und Ressourcen	38	Weitere Maßnahmen
6	Ziele und Kennzahlen	39	Kennzahlen im Arbeitsschutz
7	Überblick Nachhaltigkeitskennzahlen	40	Audits und Zertifizierungen
8	Führende Ziele	41	Umwelt
10	Nachhaltigkeitsstrategie und Management	42	Zertifiziertes Umweltmanagement
11	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	43	Energiemanagement
13	Unternehmen	45	Wasser
13	Nachhaltigkeitsorganisation	46	Klimaschutz
14	Initiativen und Ratings	48	Weitere überwachte Emissionen
16	Compliance und Verantwortung	49	Ressourceneffizienz
17	Compliance-Management-System	52	Weitere Aktionen
18	Hinweisgebersystem und Meldewege	54	Produkte und Lösungen
19	Schulungen	55	Produktentwicklung
20	Compliance-Prüfung von Geschäftspartnern	57	Energiemanagement
21	Regelmäßige Risikoanalyse	58	Alternative Kraftstoffe und Antriebstechnologien
21	Datenschutz und Informationssicherheit	59	Refurbishment und Recycling
23	Guter Arbeitgeber	61	Ökobilanzen (Life Cycle Assessments)
24	Great Place to Work	62	Nachhaltigkeit in der Lieferkette
28	Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung	63	Grundsätze des Lieferantenverhaltens
28	Aus- und Weiterbildung	63	ESG-Lieferantenrisikomanagementprozess
30	Diversität	65	Umweltprodukthanforderungen
32	Einhaltung internationaler Arbeits- und Menschenrechte	66	Emissionstransparenz in der Lieferkette
		66	Schulungen von Mitarbeitenden und Lieferanten
		67	Konfliktmineralien und kritische Mineralien
		68	Gesellschaftliches Engagement
		69	Unterstützte Projekte in der Hauptsitzregion
		70	Unterstützte Charity-Projekte im Breitensport
		70	Talentförderung als Zukunftsperspektive



Unser Beitrag für eine nachhaltige Zukunft

sustainability.still.eu/report/de/services/stories 



Über diesen Bericht

- 4 | **Berichtszeitraum und Geltungsbereich**
- 5 | **Erfassung von Daten und Informationen**
- 5 | **Zukunftsbezogene Aussagen**
- 5 | **Weitere Informationen und Ressourcen**

Was Firmengründer Hans Still 1920 mit viel Kreativität, Unternehmergeist und Qualität auf den Weg brachte, entwickelte sich schnell zu einer weltweit bekannten und starken Marke. Heute ist STILL als Teil von KION ein führender Anbieter für innerbetriebliche Logistiklösungen. Das Portfolio umfasst Gabelstapler, Lagertechnik, vernetzte Systeme und Dienstleistungen.

Berichtszeitraum und Geltungsbereich

Dieser Nachhaltigkeitsbericht von STILL GmbH (in diesem Bericht „STILL“) bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2025 vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025 und behandelt die Nachhaltigkeitsaktivitäten von STILL im Wirtschaftsraum Europa, Naher Osten und Afrika (EMEA). Der Bericht umfasst die konsolidierten Unternehmen von STILL in der EMEA-Region (operative Struktur). Dazu zählen sowohl die Werke als auch die Vertriebs- und Servicegesellschaften in 18 Ländern.

Als Teil von KION ist STILL im Geschäftsjahr 2025 eine Kernmarke innerhalb der Operating Unit KION Industrial Trucks & Services (ITS) EMEA.

KION hat für die Erstellung des [Konzern-Nachhaltigkeitsberichts](#)  die European Sustainability Reporting Standards (ESRS), die gemäß Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) als maßgebliche Berichtsstandards vorgegeben sind, auf freiwilliger Basis herangezogen. Die Anwendung der ESRS erstreckt sich auch auf STILL mit allen in der EMEA-Region konsolidierten Tochtergesellschaften. Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht ist gemäß § 289b Abs. 1 und Abs. 3 sowie § 315b Abs. 1 und Abs. 3 HGB, ESRS 1.110, im zusammengefassten Lagebericht integriert und berücksichtigt zudem die geltenden Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG). Die mit der freiwilligen Umsetzung der ESRS einhergehenden Änderungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß §§ 315 in Verbindung mit 289c bis 289e HGB beinhalten eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse sowie neue oder erweiterte Angabepflichten, Kennzahlen und sonstige Leistungsindikatoren.

Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht wurde einer freiwilligen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit (limited assurance) unterzogen. Der Prüfungsvermerk ist über den [Konzern-Nachhaltigkeitsbericht](#)  zugänglich.

Erfassung von Daten und Informationen

Die in diesem Bericht enthaltenen einheitlichen Kennzahlen (KPIs) wurden grundsätzlich von 34 Berichtseinheiten erfasst.

Dabei wurden die Daten für sechs Produktions- und Verwaltungsstandorte – sogenannte Werke – einzeln erhoben, während 28 Berichtspunkte für Vertriebs- und Servicegesellschaften teilweise Daten von mehreren Standorten umfassen. Abweichungen vom beschriebenen Erfassungsumfang werden an den entsprechenden Stellen ausgewiesen, etwa wenn nicht die gesamte Belegschaft oder nicht alle Tochtergesellschaften berücksichtigt wurden.

Die Zahlenangaben in diesem Nachhaltigkeitsbericht wurden kaufmännisch gerundet. Daher kann es zu Abweichungen zwischen den Summen der Einzelbeträge in den Tabellen und den angegebenen Gesamtgrößen sowie zwischen den Zahlen in den Tabellen und ihrer jeweiligen Analyse im Textteil des Nachhaltigkeitsberichts kommen. Alle prozentualen Veränderungen und KPIs wurden anhand der zugrunde liegenden Daten berechnet. Potenzielle Abweichungen zu Daten aus vorherigen Berichten können sich durch eine zwischenzeitlich aktualisierte Datenlage, eine veränderte Berechnungsmethodik und turnusmäßige Aktualisierungen von Umrechnungs- und Emissionsfaktoren ergeben. Signifikante Veränderungen zuvor berichteter Daten, die insgesamt mehr als 15 Prozent betragen, werden kenntlich gemacht.

Die Kennzahlen dieses Berichts beruhen im Wesentlichen auf Daten, die über interne Berichtssysteme unternehmensweit erhoben werden.

Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf gegenwärtigen Planungen, Zielen, Prognosen und Schätzungen der Geschäftsführung von STILL beruhen. Die Geschäftsführung übernimmt keine Garantie dafür, dass sich diese zukunftsbezogenen Aussagen auch als richtig erweisen werden. Die zukünftige Entwicklung von STILL und seinen Tochtergesellschaften sowie die tatsächlich erreichten Ergebnisse unterliegen verschiedenen Risiken und Unsicherheiten, weshalb tatsächliche Ereignisse oder Ergebnisse von den zukunftsbezogenen Aussagen abweichen können.

Weitere Informationen und Ressourcen

Weitere Informationen zum Nachhaltigkeitskonzept von STILL sind auf der [Website von STILL](#)  oder übergeordnet auf Konzernebene auf der [Website von KION](#)  zu finden.



Ziele und Kennzahlen

- 7 | Überblick Nachhaltigkeitskennzahlen
- 8 | Führende Ziele



Überblick Nachhaltigkeitskennzahlen

Alle Kennzahlen und Daten finden sich in den jeweiligen Kapiteln.

	2025	2024	2023
Umwelt			
ISO-14001-Zertifizierungsquote ¹	95 %	92 %	91 %
Energieeinsatz	657.827 GJ	673.072 GJ	704.729 GJ
THG-Emissionen (Scope 1 und 2) ²	33.952 t CO ₂ eq	36.210 t CO ₂ eq	38.298 t CO ₂ eq
THG-Emissionen (Scope 3.3) ²	10.228 t CO ₂ eq	10.609 t CO ₂ eq	10.405 t CO ₂ eq
Wasserentnahme	78.910 m ³	118.314 m ³	121.130 m ³
Abfallaufkommen	26.922 t	27.532 t	26.074 t
Beschäftigte			
Anteil weiblicher Beschäftigter	15 %	15 %	14 %
ISO-45001-Zertifizierungsquote ¹	95 %	92 %	91 %
LTI (Lost Time Injuries) ³	122	140	141
Unfallhäufigkeitsrate ⁴	8,3	9,0	9,6

1 Oder äquivalente Standards, bezogen auf alle Standorte

2 Scope 1 und 2 marktbasiert, Scope 3.3 standortbasiert

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

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

Führende Ziele

Die Nachhaltigkeitsziele von STILL entsprechen den übergeordneten Zielen der KION Nachhaltigkeitsstrategie. Neben den Einzelmaßnahmen der Gesellschaften und lokalen Standorte umfasst diese die Anstrengungen des gesamten Konzerns.

Ziele und Status der KION Nachhaltigkeitsstrategie

Dimension	Handlungsfeld	Ziele und Kennzahlen	Zieljahr	Status 2025	Status 2024
People	Occupational health and safety	Senkung der Unfallhäufigkeitsrate ¹ um mindestens 5 % pro Jahr (bezogen auf den festgelegten Jahreshöchstwert; langfristig: keine Arbeitsunfälle)	Jährlich	4,2 Ziel erreicht	4,4 Ziel erreicht
		100 %-Zertifizierungsquote ISO 45001 ² (alle Standorte, mit einer Konzernzugehörigkeit von mindestens 12 Monaten)	2025	99 %	99 %
		KION HSE Assessment: durchschnittliche Erfüllungsquote des KION HSE Standards von 100 % (alle Standorte, mit einer Konzernzugehörigkeit von mindestens 12 Monaten)	2027	95,9 %	95,8 %
	Talent	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit auf einen Engagement Score ³ von mindestens 75 und Erreichung einer Teilnahmequote ³ von mindestens 80 %, gemessen durch eine jährliche, weltweite Mitarbeiterbefragung	2026	Engagement Score: 75 Teilnahmequote: 81 %	Engagement Score: 75 Teilnahmequote: 83 %
		Keine Fälle von Nichteinhaltung der KION Mindest-Beschäftigungsstandards	Laufend	0 Fälle Ziel erreicht	0 Fälle Ziel erreicht
Products	Product and solution sustainability	Streben nach einem elektrisch ausgerichteten Portfolio, inkl. batterie- und brennstoffzellenbetriebener Produkte, durch Steigerung des Anteils der jährlich verkauften elektrisch angetriebenen Fahrzeuge ⁴ auf 92 %	2027	92,6 %	91,7 %
		Erhöhung der Anzahl an Produkten mit verfügbarer Ökobilanz	Laufend	◆	◆
		Erhöhung der Anzahl an Produkten mit Cradle-to-Cradle-Zertifizierung	Laufend	◆	◆



Dimension	Handlungsfeld	Ziele und Kennzahlen	Zieljahr	Status 2025	Status 2024
Processes	Climate and energy	Absolute Reduktion der THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3) in Tonnen CO ₂ eq ⁵ im Vergleich zum Basisjahr 2021:	Net-Zero bis 2050		
		Bis 2030: Scope 1 + 2 um 42 % ⇒ lineare Reduktion um 4,7 % p.a. (SBTi + ESRS)		-24,8 %	-1,9 %
		Scope 3 um 25 % ⇒ lineare Reduktion um 2,8 % p.a. (SBTi + ESRS)		-37,4 %	-31,8 %
		Bis 2050: Netto-Null-THG-Emissionen (Net-Zero) Scope 1, 2, 3 um 100 %		14,8 Mio. Tonnen	16,2 Mio. Tonnen
	Circularity	Erhöhung des Anteils der Nutzung erneuerbarer Energien auf mindestens 35 % im eigenen Betrieb	2030	29,2 %	21,2 %
		Senkung der Energieintensität ⁶ im eigenen Betrieb	Laufend	55,5 MWh pro Mio. €	54,8 MWh pro Mio. €
		100 %-Zertifizierungsquote ISO 14001 ² (alle Standorte, mit einer Konzernzugehörigkeit von mindestens 12 Monaten)	2025	99 %	99 %
	Supply chain	Erhöhung des Anteils der jährlichen Ausgaben von Tier-1-Direktlieferanten der Kategorie A mit geringem ESG-Risiko auf 80 % ⁷	2030	60,9 %	60,5 %
	Sustainable governance	EcoVadis-Bewertung Platin für KION und ausgewählte bewertete Tochtergesellschaften	2027	KION: Platin TU ⁸ : 2 Platin; 3 Silber; 1 unbewertet	KION: Gold TU ⁸ : 2 Platin; 2 Gold; 1 Bronze; 1 unbewertet
		S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) Ergebnis der KION Group ≥ 70 Punkte	2027	69	64

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

2 ISO 45001, ISO 14001 oder gleichwertige Standards. Gemäß ursprünglich festgelegter Zieldefinition werden bei der Ermittlung ausgewählte Standorte ausgeschlossen, die in den vorangegangenen 18 Monaten neu errichtet oder erworben wurden oder auf Grundlage anderer vordefinierter Kriterien nicht berücksichtigt werden

3 Messung des Engagement Score anhand der Mitarbeiterzufriedenheit und der Zufriedenheit mit dem Unternehmen (100-Punkte-Skala). Teilnahmequote an der weltweit durchgeführten Mitarbeiterbefragung von KION

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

5 Gemäß GHG Protocol

6 Gemäß GHG Protocol; umfasst Energieverbrauch und Umsatzerlöse von KION ohne Einschränkung auf Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (ESRS-Definition abweichend)

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

8 Bezieht sich auf das letzte gültige Rating ausgewählter bewerteter Tochterunternehmen von KION im Berichtsjahr

◆ In Bearbeitung



Nachhaltigkeitsstrategie und Management

11	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse
13	Unternehmen
13	Nachhaltigkeitsorganisation
14	Initiativen und Ratings

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

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

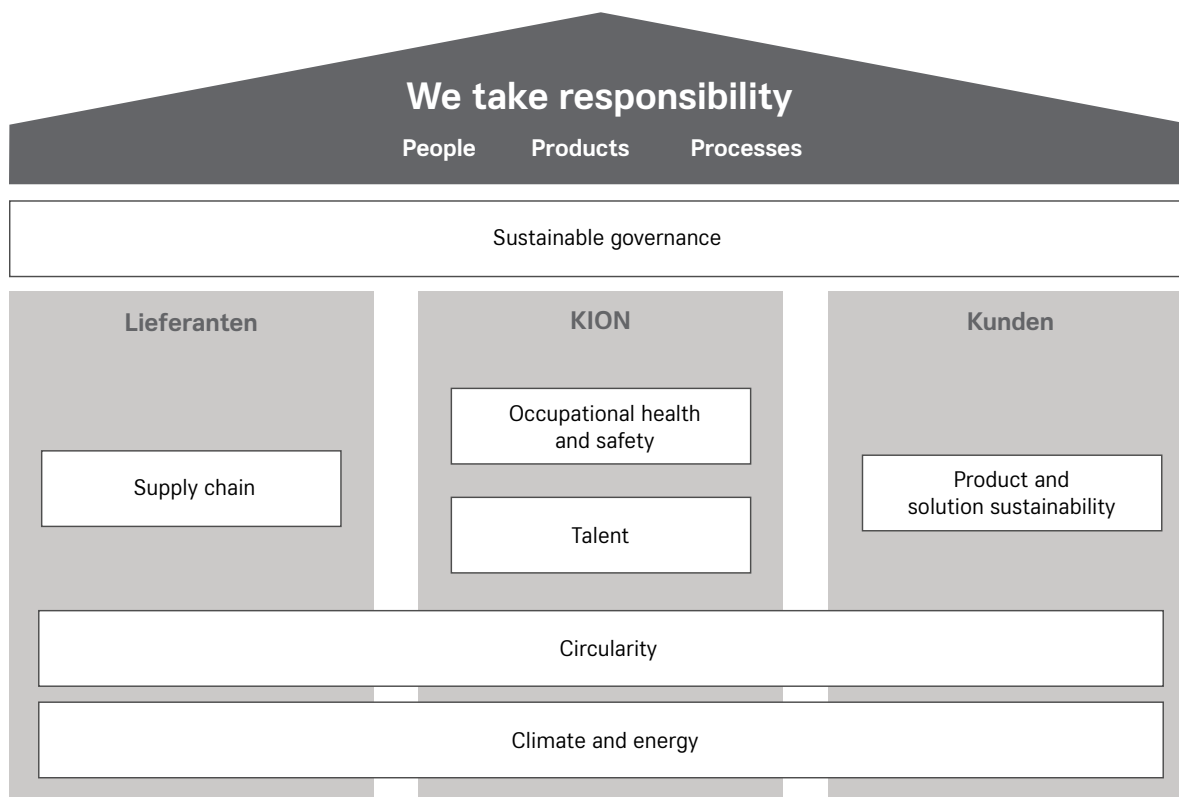
STILL orientiert seine Nachhaltigkeitsaktivitäten an den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA/Double Materiality Analysis) von KION, die auf dem Konzept der Unterscheidung zwischen unwesentlichen und wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs/Impacts, Risks, Opportunities) basiert. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse bewertet sowohl die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit („inside-out“) als auch die damit verbundenen finanziellen Risiken und Chancen („outside-in“).

Der vollumfängliche Prozess zur Identifikation und Bewertung der wesentlichen IROs wurde im Geschäftsjahr 2024 auf Konzernebene unter Einbindung der Operating Unit KION ITS EMEA durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2025 wurde der DMA-Prozess überarbeitet, um eine Übereinstimmung mit den vom Risikomanagement neu definierten Bewertungsgrößen zur finanziellen Auswirkung und Eintrittswahrscheinlichkeit der Risiken sicherzustellen.

Die wesentlichen IROs sind in den ESRS-Themen „E1 Klimawandel“, „E2 Umweltverschmutzung“, „E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“, „S1 Eigene Belegschaft“, „S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ und „G1 Unternehmensführung“ verortet. Die wesentlichen IROs werden entweder über die Ziele der KION Nachhaltigkeitsstrategie oder durch Programme in den sieben Handlungsfeldern gesteuert. Wesentliche Ergebnisse und neu identifizierte, unternehmensspezifische Themenfelder werden bei der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Festlegung von Zielen in die Betrachtung einbezogen.

Eine Übersicht der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte im Kontext der themenspezifischen ESRS (IROs) sowie Details zur Methodik sind dem [Konzern-Nachhaltigkeitsbericht](#) im Geschäftsbericht 2025 zu entnehmen.

Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie



STILL folgt bei der operativen Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie dem systematischen Ansatz von KION. Nachhaltigkeit ist bei STILL mit übergreifenden Zielen und Initiativen in den drei strategischen Dimensionen People, Products und Processes gebündelt, die auf dem allgemeinen Grundsatz der Verantwortungsübernahme beruhen. Diese drei Dimensionen bilden den Rahmen für die sieben Handlungsfelder der Nachhaltigkeit. Abgeleitet aus der Nachhaltigkeitsstrategie von KION und der doppelten Wesentlichkeitsanalyse verfolgt STILL in diesen Handlungsfeldern konkrete Programme mit Zielen, Maßnahmen und einem entsprechenden Monitoring, um die Erwartungen seiner Stakeholder sowie politische und gesetzliche Vorgaben zu erfüllen.

Auch im Geschäftsjahr 2025 wurde die konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt. Das Handlungsfeld „Product and solution safety“ wird zukünftig über die Technologieorganisation (CTO/Chief Technology Officer) von KION als Bestandteil der strategischen Technologieausrichtung des Konzerns gesteuert. Alle weiteren Zielsetzungen im Rahmen der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie wurden im Vergleich zum Vorjahr unverändert weiterverfolgt. Die stetige Weiterentwicklung der KION Nachhaltigkeitsstrategie umfasst die Definition beziehungsweise die Konkretisierung von Zielen, die Berücksichtigung der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, den Abgleich mit externen Anforderungen sowie die Abstimmung mit internen Stakeholdern sowohl auf Konzernebene als auch innerhalb der Operating Units. Die strategischen Zielsetzungen, die STILL als Teil von KION verfolgt, sind unter **„Führende Ziele“** zu finden.

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

Unternehmen

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

Neben dem Neukauf bietet STILL auch gebrauchte Modelle und Mietoptionen an. Mit einer großen Mietflotte von mehr als 34.000 Fahrzeugen findet STILL für jeden Kundenwunsch die passende Lösung.

Anzahl der Fahrzeuge in der Mietflotte

34.000



Nachhaltigkeitsorganisation

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

Die Fortschritte werden regelmäßig von den Nachhaltigkeitskoordinatorinnen und -koordinatoren der Operating Units, den Handlungsfeldverantwortlichen, dem zentralen Nachhaltigkeitsmanagement und speziellen Gremien (Komitees) überprüft. KION ITS EMEA und die relevanten zentralen Funktionen berichten dem Nachhaltigkeitsrat regelmäßig über ihre Fortschritte. Diese werden zudem im Rahmen der konzernweiten Strategieentwicklung und -umsetzung im Vorstand erörtert. Weitere Informationen zur Governance-Struktur sind dem [Konzern-Nachhaltigkeitsbericht](#)  im Geschäftsbericht 2025 zu entnehmen.

Initiativen und Ratings



Im Jahr 2023 hat sich KION den Zielen der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet und sich auf dieser Basis das langfristige Klimaziel gesetzt, vor dem Jahr 2050 Netto-Null-Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) entlang ihrer Wertschöpfungskette zu erreichen. Für 2030 werden bedeutende Zwischenziele angestrebt (siehe Ziele im [Konzern-Nachhaltigkeitsbericht](#) des Geschäftsberichts 2025). Der Konzern folgt damit einem wissenschaftlich fundierten Rahmen und bekennt sich zum Ziel des Pariser Klimaabkommens von 2015, die globale Erwärmung auf 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Die Ziele des Klimamanagements wurden von der SBTi im Jahr 2024 formell gewürdigt. Die Selbstverpflichtung von KION ist in der [Zielübersicht der SBTi](#) öffentlich einsehbar und wird zudem intern an die eigenen Mitarbeitenden sowie an Kunden und Lieferanten kommuniziert.



Seit 2012 wird STILL durch den unabhängigen Dienstleister [EcoVadis](#) regelmäßig hinsichtlich der Unternehmensverantwortung als Lieferant geprüft und bewertet. Nach den bereits sehr guten Gold-Bewertungen der vergangenen Jahre zeichnete die international anerkannte Ratingagentur EcoVadis STILL zum vierten Mal in Folge mit dem höchsten Bewertungslevel [Platin](#) aus. Mit 91 von 100 möglichen Punkten gehört STILL weiterhin zu den Top 1 Prozent aller bewerteten Unternehmen und übertrifft erneut sein eigenes Vorjahresergebnis. STILL erhielt in allen vier Kategorien „Umweltmanagement“, „Arbeits- und Menschenrechte“, „Ethik“ sowie „nachhaltige Beschaffung“ überdurchschnittlich gute Werte. Das Analysesystem von EcoVadis umfasst 21 Kriterien aus den vier Themenbereichen. Die Methodik basiert auf internationalen Nachhaltigkeitsstandards wie der Global Reporting Initiative (GRI), den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO/International Labour Organization), dem UN Global Compact, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie der Nachhaltigkeitsleitlinie ISO 26000.

EcoVadis-Bewertung

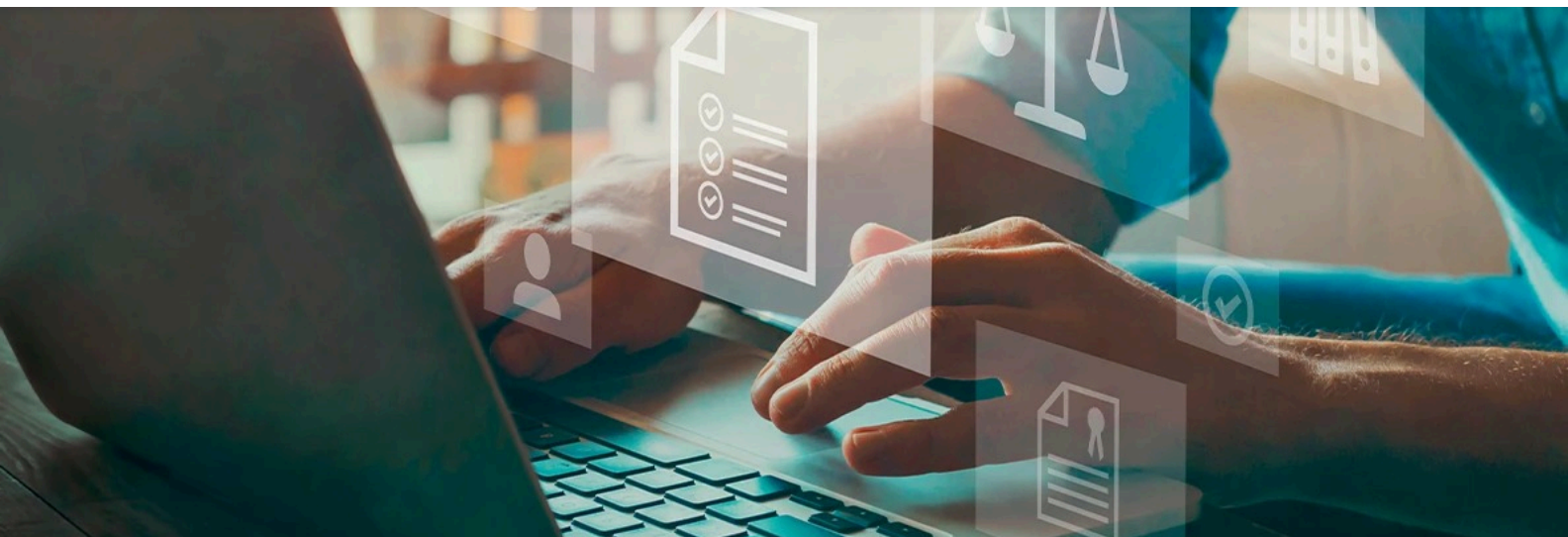
91/100



Für einen neu errichteten Campus, der 54.000 Quadratmeter Logistik- und Werkstattfläche umfasst, erhielt eine Geschäftseinheit von STILL in Bremen eine weitere Nachhaltigkeitsauszeichnung im Jahr 2025. Die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen zeichnete den gesamten Campus mit dem Platinzertifikat aus – der höchsten erreichbaren Nachhaltigkeitsauszeichnung für besonders zukunftsfähige und ressourcenschonende Gebäude über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Alle Gebäude erfüllen zudem den Energiestandard Effizienzhaus 40 und sind mit großflächigen Photovoltaikanlagen ausgestattet. Die gebündelten Logistik- und Werkstattflächen ermöglichen die Aufarbeitung gebrauchter Gabelstapler für den Zweitmarkt, das Handling einer umfangreichen Mietflotte sowie Administration und Vertrieb. Damit stärkt STILL seine strategische Ausrichtung auf Kreislaufwirtschaft und erhöht zugleich die operative Effizienz.

STILL ist zudem Partner der Nachhaltigkeitsinitiative Blue Competence. Diese Initiative des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V. (VDMA) hat sich das Ziel gesetzt, die Nachhaltigkeit im Maschinen- und Anlagenbau zu fördern und nachhaltige Lösungen der Branche bekannt zu machen. Im Rahmen der Partnerschaft hat sich STILL zur Einhaltung der zwölf Nachhaltigkeitsleitsätze des Maschinen- und Anlagenbaus verpflichtet.

STILL ist auch Teil der [UmweltPartnerschaft Hamburg](#) , einem Netzwerk aus Unternehmen, welche sich kontinuierlich für Klima- und Umweltschutz engagieren. Vor dem Hintergrund des Klimawandels möchte das Netzwerk insbesondere einen Beitrag zur Energiewende leisten. Dazu gehören ein geringerer Energieverbrauch und ein verbessertes Stoffstrommanagement im Interesse einer effizienteren Ressourcennutzung. Bis 2040 will Hamburg die CO₂-Emissionen schrittweise um mindestens 98 Prozent im Vergleich zu 1990 reduzieren. Bis 2030 sollen sich die CO₂-Emissionen der Stadt um 70 Prozent gegenüber 1990 verringern. Als aktiver UmweltPartner leistet STILL seinen Beitrag zum Klimaschutz durch die Umsetzung des Energieprogramms im Rahmen der Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001.



Compliance und Verantwortung

17	Compliance-Management-System
18	Hinweisgebersystem und Meldewege
19	Schulungen
20	Compliance-Prüfung von Geschäftspartnern
21	Regelmäßige Risikoanalyse
21	Datenschutz und Informationssicherheit

Mit den Unternehmenswerten Integrity, Collaboration, Courage und Excellence sowie den Prinzipien des konzernweit geltenden [KION Group Code of Compliance](#) (KGCC) stellt sich KION den anspruchsvollen Erwartungen des Kapitalmarkts sowie der Kunden, der Mitarbeitenden und weiterer Stakeholder.

Als Teil von KION teilt STILL diese Werte und setzt sich für die ausnahmslose Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften, Richtlinien und Verhaltensregeln ein. Das umfassende Compliance-Management-System von STILL basiert auf dem KGCC, in dem Richtlinien für ein ethisches, wertorientiertes und rechtskonformes Handeln in der Geschäftswelt festgelegt sind.

Darüber hinaus bildet der KGCC einen verbindlichen Rahmen für den Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Kunden- und Partnerunternehmen sowie der Öffentlichkeit.

Als deutsche Gesellschaft unterliegt die KION GROUP AG in erster Linie deutschem Recht. Zugleich ist KION verpflichtet, an ihren Standorten die jeweiligen nationalen Gesetze zu befolgen. Falls diese von deutschem Recht abweichen, beschreibt der KGCC das Vorgehen im Konzern. Ansprechpartner in allen rechtlichen Zweifelsfällen sind die Compliance- oder die Rechtsabteilung. Der KGCC ist in 24 Sprachen verfügbar und wird bei Bedarf aktualisiert, um Themen ergänzt und mit neuen Schwerpunkten versehen, um der jeweils aktuellen Rechtslage und den aktuellen Bedingungen im Unternehmen Rechnung zu tragen. Für Externe ist der KGCC über die Unternehmenswebsite von KION zugänglich.

Compliance-Management-System

Das Compliance-Management-System wird kontinuierlich auf seine Wirksamkeit geprüft und weiterentwickelt. Es ist nach dem Vorbild des Prüfungsstandards 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW PS 980) aufgebaut. Im Rahmen regulärer Checks sowie über kurzfristig angesetzte Audits prüft die Konzernrevision die Einhaltung der Compliance-Vorgaben in der KION GROUP AG und ihren konsolidierten Tochtergesellschaften.

Der Konzern bekennt sich ausdrücklich zur Bekämpfung jeder Form von Bestechung und Korruption. Zu diesem Zweck verfolgt KION einen Vorbeugen-Erkennen-Reagieren-Ansatz mit dem dauerhaften Ziel, Fehlverhalten vorzubeugen, aufzudecken und zeitnah mit geeigneten Gegenmaßnahmen zu begegnen.

Neben den Verhaltens- und Korruptionsvermeidungsregeln des KGCC finden sich weitere detaillierte Vorgaben in themenspezifischen Richtlinien. Dazu zählen beispielsweise die Antibestechungs- und Antikorruptionsrichtlinie, die Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten sowie die Spenden- und Sponsoringrichtlinie.

Im Berichtsjahr wurden keine bestätigten Fälle von Bestechung oder Korruption festgestellt.

Anzahl der bestätigten Korruptionsvorfälle in 2025

0

2024: 0, 2023: 0



Hinweisgebersystem und Meldewege

Hinweise über tatsächliches oder vermutetes rechtswidriges oder unangemessenes Verhalten können auf verschiedenen Wegen gemeldet werden – persönlich, per Telefon, Post, E-Mail oder über ein Webformular. Alle Beschäftigten – ebenso wie externe Stakeholder – haben rund um die Uhr die Möglichkeit, mögliche Compliance-Verstöße zu melden, auf Wunsch auch anonym. Dafür stehen ein [Hinweisgeber-Tool](#) sowie eine von einem externen Anbieter betriebene Hotline zur Verfügung, die eine Kontaktaufnahme schriftlich oder telefonisch ermöglichen.

Das Hinweisgebersystem ist global ausgelegt, dabei jedoch so weit wie möglich an lokale Gegebenheiten angepasst. Das integrierte Fallmanagementsystem ist darauf ausgelegt, sicherzustellen, dass alle eingehenden Hinweise geprüft werden und jeder einzelne Fall systematisch und im Einklang mit den Bestimmungen der EU-Hinweisgeberrichtlinie bearbeitet wird. Das System garantiert Vertraulichkeit und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen.

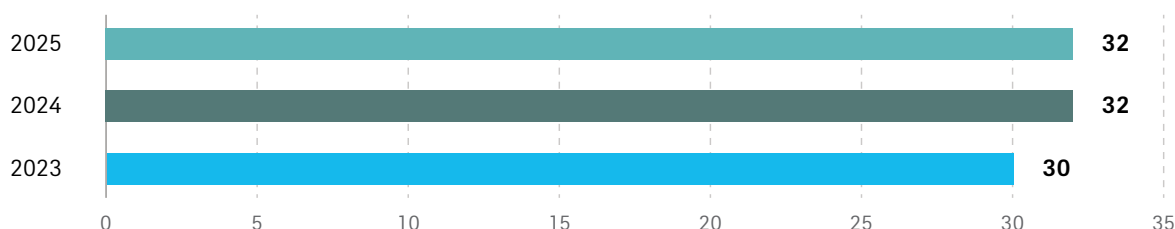
Das KION Compliance Committee, ein funktionsübergreifendes Gremium mit Führungskräften aus der Corporate Compliance-Abteilung, der Internen Revision und der Rechtsabteilung, steuert die Bearbeitung von Compliance-Hinweisen, die dazugehörigen Untersuchungen und berät über Sanktionen bei festgestellten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

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

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

Alle gemeldeten Verdachtsfälle werden systematisch überprüft. Bei belastbar eingestuften Hinweisen werden Untersuchungen eingeleitet. Jedes Fehlverhalten wird mit disziplinarischen Maßnahmen geahndet. Falls erforderlich, wird das Compliance-Management-System angepasst, um künftige Verstöße zu verhindern.

Anzahl der Meldungen im Zusammenhang mit dem Whistleblower-Verfahren



Schulungen

Neben eindeutigen Richtlinien gibt es ein großes Angebot an Informationen, Beratungsleistungen und Schulungen. Durch die Arbeit der Compliance Officer und Representatives stellt STILL sicher, dass die Belegschaft jederzeit aktuell und umfassend über alle Fragen im Bereich Compliance informiert ist und sich der hohen Bedeutung des werteorientierten Handelns bewusst ist. Für alle neuen Beschäftigten von KION ist die Teilnahme an der Schulung zum [KION Group Code of Compliance](#) verpflichtend – entweder per E-Learning oder für Beschäftigte ohne PC als Arbeitsmittel im Rahmen einer Präsenzs Schulung. Darüber hinaus erhalten Beschäftigte mit Compliance-kritischen Aufgaben, beispielsweise aus den Bereichen Vertrieb und Einkauf, regelmäßig zielgerichtete Live-Schulungen.

Durchgeführte Schulungen zu Fragen der Unternehmensethik

- Präsenzs Schulungen (KION Group Code of Compliance, Antikorruption, Antidiskriminierung, Interessenkonflikte, Datenschutz, Hinweisgeberschutz, Speak-up-Kultur)
- E-Learning: KION Group Code of Compliance
- E-Learning: Korruption bei KION vermeiden – die allgemeinen Regeln der ABC Policy
- E-Learning: Professionelles Verhalten bei KION: respektvoller Umgang miteinander am Arbeitsplatz
- E-Learning: Verhinderung von Geldwäsche und Betrug bei KION
- E-Learning: Vermeidung von Interessenkonflikten bei KION
- E-Learning: KION – wettbewerbswidriges Verhalten verhindern
- E-Learning: Datenschutz-Grundlagen
- E-Learning: Information Security Employee Awareness Training
- E-Learning: Einfluss von unbewussten Vorurteilen am Arbeitsplatz
- E-Learning: Speaking up – wir hören zu

Ziel ist es, alle Beschäftigten von KION regelmäßig zu den wichtigsten Themen (Antikorruption, Vermeidung von Interessenkonflikten, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Antigeldwäsche, Hinweisgeberschutz, Datenschutz, IT-Sicherheit/ Informationssicherheit und Menschenrechte) zu schulen. Änderungen bei der Gesetzgebung oder bei internen Regelungen fließen ebenso in die Schulungen ein wie weiterführende Erkenntnisse aus dem Compliance-Management-System.

Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Fragen der Unternehmensethik geschult wurde

2025	2024	2023
77 %	91 %	79 %

Compliance-Prüfung von Geschäftspartnern

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

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

Prozentsatz der risikobehafteten Geschäftspartner, die in 2025 einem Due-Diligence-Prozess im Hinblick auf Korruption unterliegen

100 %

2024: 100 %, 2023: 100 %



Regelmäßige Risikoanalyse

Im Zuge einer systematischen Analyse erfasst und bewertet KION in einem jährlichen Turnus im gesamten Konzern die Korruptions- und Bestechungsrisiken. Außerdem werden Geldwäsche-, wettbewerbsrechtliche, steuerrechtliche, Cybersicherheits- und Menschenrechtsrisiken erhoben. Laufend neu auftretende nichtfinanzielle Risiken werden geprüft, bewertet und gesteuert. In der Folge werden adäquate Maßnahmen zur Beseitigung von Prozess- und Regelungsschwächen abgeleitet. Bei der Risikobetrachtung spielen die Ausprägung des Korruptionswahrnehmungsindex für das jeweilige Land, die Größe und Struktur der Einkaufs- oder Vertriebsorganisation vor Ort sowie die Kontakte zu Amtsträgern eine wesentliche Rolle.

Prozentsatz der Betriebsstätten, für die in 2025 eine interne Prüfung/Risikobewertung in Bezug auf Fragen der Geschäftsethik durchgeführt wurde

100 %

2024: 100 %, 2023: 100 %



Datenschutz und Informationssicherheit

Datenschutz und Informationssicherheit haben bei STILL höchste Priorität und sind in Richtlinien geregelt, die für ganz KION gelten. Während die Datenschutzrichtlinie technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten regelt, dient die Informationssicherheitsleitlinie der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen und damit dem Schutz von KION vor entsprechenden Angriffen. Zu Themen wie IT-Sicherheit am Arbeitsplatz oder Management von IT-Systemen, E-Mail und Internet gibt es verschiedene Konzernbetriebsvereinbarungen und verpflichtende Standards. Darüber hinaus gibt es Muster und Vorlagen für den täglichen Umgang mit personenbezogenen Daten und sensiblen Geschäftsdaten. Für die Umsetzung der zentralen Vorgaben sind die Operating Units zuständig. Verantwortliche für Datenschutz und dessen Koordination in den einzelnen Gesellschaften berichten an die jeweilige Geschäftsführung. Auf Konzernebene berichtet der Konzerndatenschutzbeauftragte an den Chief Compliance Officer und der Chief Information Security Officer von KION an den dem Vorstand der KION GROUP AG unterstellten Chief Information Officer.

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

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

Informationssicherheits-Managementsystem

Das Managementsystem von KION für Informationssicherheit (ISMS/Information Security Management System) soll sicherstellen, dass sensible Informationen weiterhin geschützt sind. Das ISMS von KION beruht auf den Vorgaben von ISO 27001 (Einrichtung, Implementierung, Aufrechterhaltung, kontinuierliche Verbesserung dokumentierter Informationssicherheits-Managementprozesse) für den gesamten Konzern. Ein Regelwerk beschreibt die Anforderungen für die Informationssicherheit.

KION analysiert in diesem Zusammenhang regelmäßig potenzielle oder bestehende Risiken für die Informationssicherheit. Wird bei den Risikoanalysen ein IT-Sicherheitsrisiko oder eine Abweichung von einem Sicherheitsstandard von KION festgestellt, wird das Risiko beschrieben und es werden entsprechende Maßnahmen festgelegt. Nach der Bewertung des Restrisikos entscheidet der Risikoeigner über die Akzeptanz des Restrisikos, das regelmäßig neu bewertet und durch eine erneute Risikoakzeptanz abgesichert werden muss. Die Konzernrevision führt regelmäßig spezielle IT-Audits durch, die auch die Informationssicherheit berücksichtigen.

Die Unternehmensbereiche von KION, in denen die cloudbasierten Flottenmanagementsysteme entwickelt und betrieben werden, sind nach ISO 27001 zertifiziert. Bei STILL betrifft das die STILL GmbH in Hamburg. Das KION Headquarter in Frankfurt am Main, das STILL Stammhaus einschließlich der Produktion in Hamburg sowie die STILL Niederlassungen in Hamburg, Berlin und Hannover sind gemäß dem TISAX®-Standard zertifiziert. TISAX® ist ein unternehmensübergreifendes Prüf- und Austauschverfahren für Informationssicherheit in der Automobilindustrie. Dabei geht es um den Schutz von Daten, ihrer Integrität und Verfügbarkeit im Herstellungsprozess sowie im Betrieb von Fahrzeugen. Im Rahmen der Prüfung wurden diverse Vorkehrungen nachgewiesen, zum Beispiel Informationssicherheitsstandards, Standardarbeitsanweisungen, Sicherheitskonzepte und Kennzahlen.

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

Anzahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle in 2025

0

2024: 0, 2023: 1





Guter Arbeitgeber

24	Great Place to Work
28	Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung
28	Aus- und Weiterbildung
30	Diversität
32	Einhaltung internationaler Arbeits- und Menschenrechte

Die konzernweit geltenden HR-Grundsätze sind durch Vorschriften geregelt und schließen Mindeststandards für die Beschäftigung und Grundsätze für Diversität ein. Sie steuern auch die Personalarbeit, beispielsweise bei der Gestaltung von Schulungs- und Entwicklungsprogrammen, Karrieremöglichkeiten, Umfragen in der Belegschaft und Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen. Der [KION Group Code of Compliance](#) bildet dabei den Rahmen für ein rechtskonformes und ethisches Verhalten der Belegschaft.

Für die gesamte Unternehmensgruppe wurden Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards definiert, die auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO/International Labour Organization) basieren. Sie gewährleisten die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Sie schreiben das Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit vor und verbieten Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Sie stehen auch für die zentralen Menschenrechte, zu deren Einhaltung sich KION verpflichtet hat. Darüber hinaus bekennt sich KION weltweit zu hohen Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz und setzt sich für eine Vergütung ein, die den nationalen Branchenstandards entspricht und in jedem Fall ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet.

Great Place to Work

STILL weiß um den Wert seiner Mitarbeitenden für den Erfolg des Unternehmens. Sie sind im wahrsten Sinne des Wortes erfolgsentscheidend. Der STILL Teamgeist ist etwas ganz Besonderes in der Branche und das Unternehmen gibt alles, um diesen Spirit weiter zu stärken. Darüber hinaus legt STILL großen Wert auf ein Werteverständnis, das von gegenseitigem Respekt und Toleranz geprägt ist. Dieses Werteverständnis ist nicht nur tief in der Unternehmenskultur verankert, sondern wird im Alltag auch aktiv gelebt.

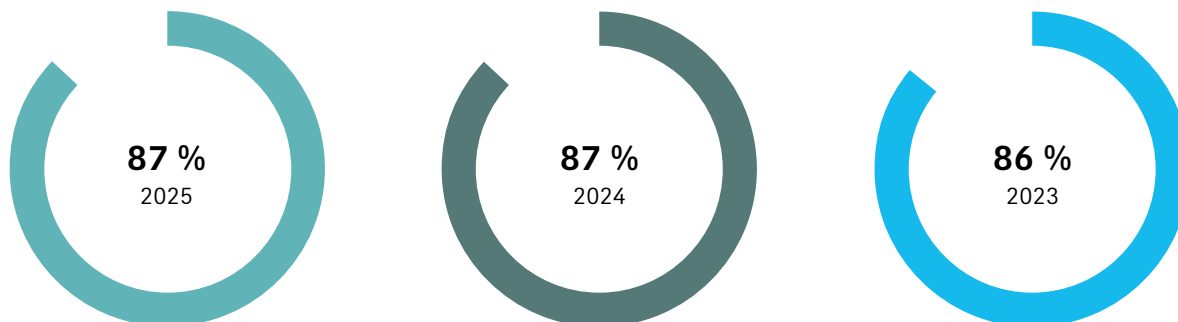
Als Teil der Personalstrategie hat STILL daher gezielte Maßnahmen verankert, die Wertschätzung ausdrücken und die Mitarbeiterbindung stärken. Dazu zählen faire, übertarifliche Vergütung sowie das aktive Engagement, gemeinsam mit den Mitarbeitenden die Zukunft des Unternehmens zu gestalten. Diese hohe Arbeitgeberattraktivität zahlt sich aus: Mit einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von über zehn Jahren bei rund der Hälfte der Belegschaft zeigt sich, dass Wertschätzung Loyalität schafft.

Für ihr herausragendes Engagement als verllässlicher Partner bei der Begleitung Jugendlicher in das Erwerbsleben wurde die STILL GmbH im November 2025 erneut mit dem Siegel „Unternehmen mit ausgezeichnetem Engagement in der beruflichen Orientierung“ ausgezeichnet, das bis 2027 Gültigkeit besitzt.

Vergütung und zusätzliche Leistungen

Als attraktiver Arbeitgeber bietet STILL seinen Mitarbeitenden flexible Arbeitszeitmodelle, moderne und zukunftssichere Arbeitsplätze sowie eine faire Vergütung. Die gesamte Belegschaft erhält eine markt- und leistungsgerechte Vergütung, deren Höhe jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst wird, um die individuelle Leistung und Qualifikation sowie möglicherweise veränderte Bedingungen zu berücksichtigen. Die Vergütungsmodelle variieren je nach den nationalen Arbeitsmarktbedingungen und der Gesetzgebung. In vielen Ländern und für große Teile der Belegschaft sind Löhne und Gehälter tarifvertraglich geregelt, wobei die Mindestlöhne stets eingehalten werden. Da viele der Mitarbeitenden hoch qualifiziert sind, liegt die Vergütung in der Regel jedoch deutlich darüber. Je nach örtlichen Gegebenheiten können zusätzliche Leistungen die Vergütung ergänzen, darunter Renten-, Versicherungs- und Gesundheitsvorsorgepläne.

Beschäftigte mit Tarifvertrag



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

In Deutschland haben Eltern, die gerade Nachwuchs bekommen haben, Anspruch auf bis zu drei Jahre Elternzeit. Um junge Mütter und Väter im Unternehmen vor, während und nach der Elternzeit bestmöglich zu unterstützen, wurden sämtliche Informationsmaterialien hierzu überarbeitet und zur Verfügung gestellt. Mit T-Zug (einem tariflichen Zusatzgeld) besteht bei STILL darüber hinaus die Möglichkeit, zusätzliche freie Tage für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Familienangehörigen zu erhalten.

Flexible Arbeitsorganisation

Eine Regelung zur mobilen Arbeit ermöglicht es den Beschäftigten von STILL, ihre Arbeit zeitlich und räumlich flexibler zu gestalten. Eine höhere Arbeitszufriedenheit durch mehr Selbstverantwortung der Beschäftigten bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit kann dazu beitragen, die Arbeitsqualität und -produktivität weiter zu verbessern.

Zudem hat STILL zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf unter anderem folgende Prämissen formuliert:

- „Wir fördern Teilzeit.“
- „Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle.“
- „Wir legen Wert auf familienfreundliche Zeiten bei der Terminplanung.“
- „Wir gewähren Urlaub in Ferienzeiten.“

Im Berichtsjahr wurde das Co-Creation-Bürraumkonzept bei STILL weiter vorangetrieben: Mit der ersten Bedarfsabfrage zur Modernisierung eines Hamburger Gebäudes trat das Projekt in die Umsetzungsphase ein. Bis Mitte 2026 entsteht dort ein neuartiges Raumkonzept für inspirierende Zusammenarbeit. Ziel ist eine moderne Arbeitsumgebung, die den jeweiligen betrieblichen Anforderungen gerecht wird. Sie soll sowohl konzentriertes selbstständiges Arbeiten als auch einen inspirierenden und kreativen interdisziplinären Austausch ermöglichen. Gleichzeitig soll das Büro für alle Beschäftigten noch stärker zu dem Ort werden, an dem sie den sozialen Austausch pflegen und voneinander lernen können. Geplant sind Work Cafés und sogenannte Co-Creation-Spaces – offene Bereiche für kollaboratives Arbeiten. Für vertrauliche Gespräche und zum Schutz vor akustischer Überlastung werden zudem Cabins und Phone Boxes eingerichtet.

Bei der Gestaltung des offenen Bürokonzepts wurde von Beginn an auf eine angenehme Arbeitsumgebung geachtet. Bereits die Platzierung der Raumelemente folgte akustischen Gesichtspunkten. Ergänzt wird dies durch eine Akustikdecke sowie schallreduzierende Elemente an Wänden und Büroschränken. Zudem sind alle Fenster mit einem Blendschutz ausgestattet, der die Augenergonomie am Arbeitsplatz unterstützt. Die Beleuchtung in den zentralen Bereichen wurde auf moderne, blendfreie LED-Technik umgestellt und durch individuell einstellbare LED-Arbeitsplatzleuchten ergänzt.

Mit dem Umbau des Verwaltungsgebäudes in Hamburg wird ein modulares Konzept realisiert, das in der Folge auf weitere Büroarbeitswelten angewandt werden soll. Das Co-Creation-Konzept ist somit Teil des übergeordneten Anspruchs von STILL, ein „Great Place to Work“ zu sein.

Psychologische Unterstützung und Gesundheit am Arbeitsplatz

In Zeiten starker gesellschaftlicher Umbrüche nehmen auch persönliche oder berufliche Probleme zu. STILL unterstützt die Mitarbeitenden bei der Teilnahme an MBSR-Kursen (Mindfulness-Based Stress Reduction/Achtsamkeitsbasierte Stressreduktion) zur Stressbewältigung. Zudem werden Trainings zu körperlichen Eigenübungen und deren Anwendung im Alltag angeboten. Darüber hinaus gibt es online eine Vielzahl kostenloser Angebote, wie Sitz-Yoga am Arbeitsplatz, Gesundheitsübungen für eine kurze Pause im Homeoffice, eine Anti-Stress-Mobility-Routine und Meditationskurse. Im Intranet steht zu derartigen Themen eine „Stressless“-Toolbox mit digitalen Angeboten zur Verfügung.

Um die psychische Belastung der Mitarbeitenden besser einschätzen zu können, hat STILL zudem einen Prozess zur Analyse psychischer Belastungen etabliert, mit dem Belastungsmerkmale wie Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und emotionale Erschöpfung beurteilt werden. Im Jahr 2023 wurde für STILL in Deutschland die externe Mitarbeitendenberatung „Employee Assistance Program“ (EAP) eingeführt. Mitarbeitende können sich per Telefon, Video oder persönlich durch externe Expertinnen und Experten unter anderem zu den Themen Arbeit & Beruf, Familie & Partnerschaft und Körper & Seele beraten lassen.

Im STILL Werk in Hamburg werden Physiotherapien zur Sofortbehandlung und Prävention angeboten. Es findet eine Ergonomieberatung für Büro- und Produktionsarbeitsplätze statt mit innovativen digitalen Analyseverfahren, zum Beispiel ISA (intelligenter Sitzassistent). Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements hat STILL das Schulungsprogramm „Einfach gesünder sein“ entwickelt und umgesetzt. Es bietet individuell auf verschiedene Arbeitsbereiche und Arbeitsplätze zugeschnittene Eigenübungen, die den Bewegungsapparat stärken und mobilisieren sowie das körperliche Wohlbefinden fördern. Die Übungsabfolgen wurden sowohl im Hamburger Werk als auch in den Niederlassungen im Rahmen persönlicher Schulungen eingeführt und anschließend über individuelle QR-Codes digital zugänglich gemacht.

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

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

Über den Nothilfe Hans STILL e. V. haben sämtliche Belegschaftsmitglieder – auch Familienmitglieder – die Möglichkeit, einen Zuschuss zu unterschiedlichen Leistungen wie Zahnersatz, Brille oder Hörgerät oder zu spezifischen medizinischen Behandlungen zu beantragen. Auch ein Zuschuss für einen Grabstein ist in diesem Rahmen möglich.

Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards

Als global agierende Unternehmensgruppe berücksichtigt KION in den Arbeitsbedingungen die regionale Vielfalt. Gleichzeitig bekennt sich die Gruppe zu verbindlichen Standards, die ihre soziale Verantwortung gegenüber allen Beschäftigten zum Ausdruck bringen. Diese Grundsätze sind – genau wie ihre Umsetzung und Überprüfung sowie die Verantwortlichkeiten – in den [Internationalen Mindest-Beschäftigungsstandards](#) von KION festgehalten. Die Richtlinie gilt in allen konsolidierten Gesellschaften von KION und steht in neun Sprachen zur Verfügung.

Ebenso wie der KION Group Code of Compliance deklarieren die Mindest-Beschäftigungsstandards, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Nationalität, Hautfarbe, Kultur und Religion eine angemessene Vergütung und faire Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen erhalten sollen.

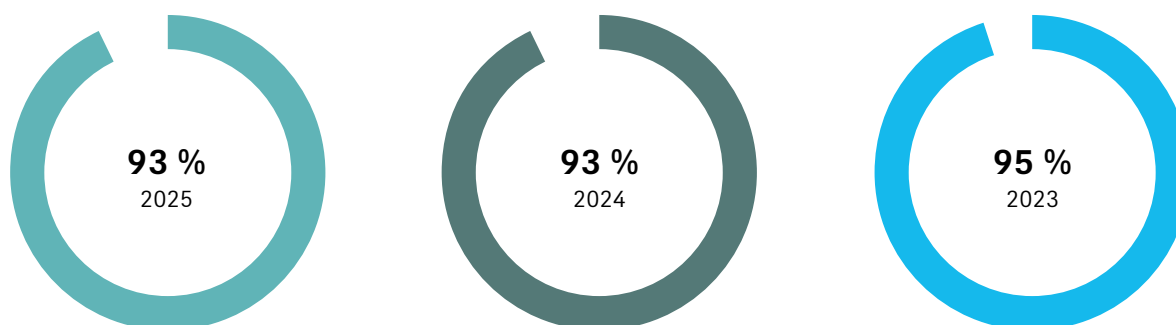
Die Eingruppierung der Tarifgestellten erfolgt nach dem Entgeltrahmenabkommen (ERA). Es handelt sich dabei um eine Vereinbarung zwischen der IG Metall, der weltweit größten organisierten Arbeitnehmervertretung, und dem Arbeitgeberverband Nordmetall. Die Eingruppierung orientiert sich an den Anforderungen aller übertragenen Arbeitsaufgaben und setzt die Erfüllung der in der jeweiligen Entgeltgruppe beschriebenen Kriterien voraus. Der entsprechende Tarifvertrag wird für alle Beschäftigten transparent veröffentlicht.

Für alle Leiharbeitnehmenden gilt ebenfalls der Equal-Pay-Grundsatz: Sie erhalten in Produktion und Logistik einen Stundenverdienst der ERA-Entgeltgruppe, in die ihre Tätigkeit einzugruppieren wäre.

Feedback-Kultur

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

Prozentsatz der Standorte, an denen Beschäftigte eine regelmäßige Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung erhalten haben



Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung

Der transparente und wertschätzende Dialog mit den Mitarbeitenden sowie ihre Möglichkeiten der Mitbestimmung gehören schon seit der Gründung des Unternehmens durch Hans Still im Jahr 1920 zu den Grundpfeilern der Unternehmenskultur. Dies hat über die Jahre weiter an Bedeutung gewonnen und macht heute einen wichtigen Teil des besonderen STILL Spirits aus.

Das wichtigste Gremium für den Austausch und die Partizipation ist der Betriebsrat. In regelmäßigen Abständen treffen sich die Geschäftsführung und die Personen, die die Interessen der Beschäftigten vertreten, zu strategischen Dialog-Workshops. Hier werden aktuelle Themen der Mitarbeitendenvertretung diskutiert und die Belange der unterschiedlichen Gruppen erörtert. Der Betriebsrat ist als gewähltes Gremium der gesamten Belegschaft dafür verantwortlich, ihre Interessen gegenüber dem Unternehmen zu vertreten. Dies gilt für alle Gruppen der Arbeitnehmenden – also auch für Auszubildende und Menschen mit Behinderung. Insgesamt versteht sich der Betriebsrat sowohl als Sprachrohr der Mitarbeitenden als auch als Schnittstelle zum Unternehmen. Das bedeutet beispielsweise, dass er darauf achtet, dass STILL als Arbeitgeber alle europäisch geltenden Normen einhält und auch für kommende Generationen attraktive und sichere Arbeitsplätze schafft und erhält.

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

2025	2024	2023
55 %	59 %	59 %

Einmal im Jahr führt KION zudem die weltweite Mitarbeiterbefragung KION Pulse durch. Im Berichtsjahr haben 81 Prozent aller Mitarbeitenden die Gelegenheit genutzt, ihr Feedback zu geben (siehe „[Führende Ziele](#)“). Die Ergebnisse tragen dazu bei, die richtigen Maßnahmen zu ergreifen, um das Engagement und die Motivation der Belegschaft weiter zu stärken.

Aus- und Weiterbildung

Für eine erfolgreiche Zukunft und einen nachhaltigen Wissenstransfer bildet KION die Nachwuchskräfte fundiert und praxisnah aus. Allein in Deutschland beginnen jährlich rund 70 Auszubildende und dual Studierende ihre Laufbahn bei STILL. Derzeit werden mehr als 240 junge Talente in 15 kaufmännischen und gewerblichen Berufen in konstruktiver Lernortkooperation mit den beteiligten Berufsschulen und Kammern ausgebildet. Dabei steht der weibliche Nachwuchs den männlichen Kollegen nicht nach. Da STILL bedarfsgerecht ausbildet, haben die jungen Fachkräfte beste Chancen, im Anschluss an ihre Ausbildung eine Anstellung im Unternehmen zu erhalten. Dementsprechend liegt die Übernahmequote bei mehr als 90 Prozent.

Die Mitarbeiterförderung hat in der Personalstrategie von KION einen hohen Stellenwert. Um sich langfristig und international als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, bietet STILL seinen Mitarbeitenden unter anderem ein breit gefächertes Weiterbildungsprogramm an. Dazu gehören neben zahlreichen fachlichen Zusatzqualifizierungen auch Führungskräfte trainings für alle Managementebenen. Von grundlegenden Schulungen bis hin zu international ausgerichteten Trainings für erfahrene Managementpersönlichkeiten wird so sichergestellt, dass jede Führungsfunktion kompetent besetzt ist.

**Prozentsatz der Standorte, an denen Beschäftigte
in 2025 eine berufs- oder kompetenzbezogene Aus-
oder Weiterbildung erhalten haben**

100 %

2024: 100 %, 2023: 100 %



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

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

Den Mitarbeitenden und Führungskräften steht konzernweit ein Schulungsangebot zur Verfügung, das in Rücksprache mit der jeweiligen Führungskraft genutzt werden kann. Das Angebot zeichnet sich durch interaktive, praxisnahe Formate aus, die den Transfer in den Arbeitsalltag erleichtern und Raum für Austausch, Reflexion und individuelles Wachstum bieten. Damit schafft es die Grundlage für erfolgreiches, selbstbewusstes und zukunftsorientiertes Arbeiten.

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

Diversität

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion sind wesentliche Bestandteile der Personalarbeit bei STILL. Jede Person verdient die gleichen Chancen, um ihr Potenzial zu entfalten und sich beruflich weiterzuentwickeln. Wichtig ist, die Würde aller Menschen zu respektieren und die Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Sexualität, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit, Alter, kulturellem Hintergrund oder anderen Merkmalen wertzuschätzen. Aus diesem Grund wurden Regeln und Richtlinien aufgestellt, die deutlich machen, dass Diskriminierung, Mobbing und Belästigung im Unternehmen keinen Platz haben. Fehlverhalten wird – wie jeder andere Verstoß gegen den [KION Group Code of Compliance](#) – in jedem Fall sanktioniert. Dies steht im Einklang mit den Werten „Mut“, „Integrität“ und „Zusammenarbeit“, die zentral für ein ethisches Handeln in der gesamten Unternehmensgruppe sind.

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

Vorfälle von Diskriminierung insgesamt in 2025

0

2024: 0, 2023: 0



Sensibilisierungsmonat

Der Diversity & Inclusion (D&I) Council verfolgt als funktionsübergreifendes Gremium von KION mit Führungskräften aus allen Gesellschaften das Ziel, nachhaltige Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Integration und Gleichberechtigung zu definieren, umzusetzen und den Erfolg der Maßnahmen zu überprüfen. Eine seiner ersten Aktionen war der Sensibilisierungsmonat für Vielfalt und Integration (D&I Awareness Month). Dabei geht es einen Monat lang insbesondere darum, Unterschiede zu würdigen, eine integrative und respektvolle Arbeitsplatzkultur zu schaffen und Gerechtigkeit und Fairness für alle zu unterstützen. Sämtliche Beschäftigte sind eingeladen, sich zu engagieren und zu informieren – sei es in den weltweit ausgerollten Keynote-Vorträgen oder in den vielen lokalen Aktivitäten – oder sogar selbst eine Aktivität zu initiieren.

Förderung von Frauen

Um für industrielle und technische Berufe zu werben und dem Vorurteil entgegenzuwirken, diese seien vor allem Männern vorbehalten, ist STILL auf Messen, in Schulen und bei Ausbildungstagen präsent. So nahm STILL 2024 an der „Mädchenwirtschaft“, einer praktischen Ausbildungsmesse zur Begeisterung von Mädchen für technisch-gewerbliche Berufskarrieren in Hamburg, teil. Im Jahr 2025 haben acht junge Frauen ihre Ausbildung in technisch-gewerblichen Berufsbildern am Standort Hamburg aufgenommen.

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

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

Anteil weiblicher Beschäftigter

2025	2024	2023
15 %	15 %	14 %

Barrierefreiheit

Jede Person soll die Möglichkeit erhalten, ihr Potenzial am Arbeitsplatz zu entfalten. Daher arbeitet STILL kontinuierlich daran, ein barrierefreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Die interne Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen von schwerbehinderten Mitarbeitenden gegenüber dem Arbeitgeber und steht diesen beratend und helfend zur Seite. Sie sorgt dafür, dass die geltenden Vorschriften zugunsten schwerbehinderter Menschen erfüllt werden, beantragt entsprechende Maßnahmen bei den zuständigen inner- oder außerbetrieblichen Stellen, nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen und wirkt im Unternehmen auf deren Erledigung hin.

Das Unternehmen wird dabei von den „Elbe-Werkstätten“ unterstützt. Die Kooperation zwischen STILL und dem Hamburger Unternehmen begann bereits in den 1980er-Jahren. Menschen mit Behinderungen sind bei STILL in einem eigenen Bereich fest in den Betriebsalltag eingebunden und werden dabei professionell begleitet. Das Fazit der langen Zusammenarbeit fällt für beide Seiten positiv aus: eine verlässliche Partnerschaft, die zeigt, dass gesellschaftliche Verantwortung und unternehmerischer Alltag Hand in Hand gehen können.

Die Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag nach Erkrankung oder Unfall ist einer der Schwerpunkte des gesellschaftlichen Engagements von STILL. Das Unternehmen verfolgt dieses Ziel in Kooperation und enger Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung Bund und den Rehabilitationsträgern beruflicher Weiterbildung. Mit berufspraktischen Einsatzphasen eröffnet STILL Möglichkeiten für eine Neuorientierung und leistet so einen Beitrag zur beruflichen Integration von Menschen, deren wertvolle berufliche Erfahrungen sonst ungenutzt bleiben würden.

Einhaltung internationaler Arbeits- und Menschenrechte

Im Jahr 2025 hat KION die konzernweit geltenden Internationalen Mindest-Beschäftigungsstandards überarbeitet, die unter anderem die Inhalte der allgemein anerkannten Menschenrechte und der ILO-Kernarbeitsnormen (International Labour Organization) in allen Arbeitsverhältnissen verankern. Es gilt, das eigene Handeln zu hinterfragen, potenzielle Risiken für die Mitarbeitenden zu identifizieren und die Einhaltung der von KION selbst festgelegten Standards zu überwachen. Zur Kontrolle dienen verschiedene aktive und passive Instrumente, darunter die Auswertung personenbezogener Daten und anderer erhobener Informationen, Befragungen im Rahmen interner Audits sowie die Prüfung von Meldungen an KION Compliance, insbesondere über die Whistleblower-Hotline. Alle Beschäftigten und Personen innerhalb und außerhalb des Unternehmens sind aufgerufen, alle Bedenken im Zusammenhang mit Compliance oder Verstößen gegen das Compliance-System, einschließlich Kinderarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel, zu melden.

2024 fand außerdem ein verpflichtendes E-Learning für alle Mitarbeitenden von STILL weltweit statt. Dabei wurden insbesondere die Themen „Gesundheit und Arbeitsschutz“, „angemessene Entlohnung“, „deutsches Lieferkettengesetz“ und „Meldung von Verstößen“ behandelt. Wie in den Vorjahren wurden auch 2025 keine Verstöße gegen die Mindeststandards für die Beschäftigung gemeldet.

Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit in 2025

0

2024: 0, 2023: 0



Selbstverständlich überprüft STILL das Alter von Bewerberinnen und Bewerbern vor der Einstellung, indem die Sozialversicherungsnummer und damit das Lebensalter abgerufen werden. Zum Schutz junger Beschäftigter verfügt STILL über entsprechende Ausbildungs- und Arbeitsschutzabteilungen. Im Berichtsjahr sowie in den Vorjahren 2024 und 2023 hat STILL keine Mitarbeitenden im schulpflichtigen Alter beschäftigt.

In den Mindeststandards für die Beschäftigung bei KION heißt es: Es gilt der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, unabhängig vom Geschlecht. Auch bei STILL wird regelmäßig die Entgeltgleichheit geprüft.

Die Einhaltung der Regeln sowie die Korrektheit der konzernweit erhobenen Daten werden jährlich von unabhängigen Auditoren im Rahmen von Besuchen wechselnder Standorte überprüft. Die Bewertung der Auswirkungen und Risiken auf die Menschenrechte umfasste 2025 – wie bereits in den Vorjahren 2023 und 2024 – erneut 100 Prozent der Standorte.



Gesundheit und Sicherheit

34	Gesundheitsschutz
35	Sicherheit: Prävention statt Reaktion
36	Unterweisung
38	Weitere Maßnahmen
39	Kennzahlen im Arbeitsschutz
40	Audits und Zertifizierungen

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

Seit 2019 gelten konzernweit die „goldenen Regeln der Arbeitssicherheit“ mit konkreten Handlungsanweisungen zur Unfallreduktion für Führungskräfte und Mitarbeitende. Sie werden im gesamten Unternehmen kommuniziert und sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssicherheit bei STILL.

Im Jahr 2022 wurde auch der konzernweite KION HSE-Standard (Health, Safety, Environment/Gesundheit, Sicherheit, Umwelt) aktualisiert und umgesetzt. Er dient als Basis für einheitliche Anforderungen und Prozesse im Konzern. Die Vorgaben berücksichtigen arbeitsspezifische und regionale Besonderheiten und werden bedarfsgerecht an neue Bedingungen angepasst.

Bei STILL geben diese konzernweiten Standards den Rahmen für die operative HSE-Umsetzung vor. Die detaillierten Vorschriften erfüllen die rechtlichen Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz und gehen vielfach darüber hinaus. Denn STILL will stets gewährleisten, dass seine Mitarbeitenden ihre Arbeit so sicher wie möglich ausüben können und die Umwelt dabei so wenig wie möglich belastet wird.

Sicherheit und Gesundheitsschutz sind integrative Bestandteile der Unternehmensstrategie. Dies betrifft auch Fremdfirmen, die bei STILL tätig sind, sowie Besucherinnen und Besucher von STILL. Ein Hauptaugenmerk liegt dabei auf der fachlichen Koordination, sodass die Sicherheit für die Mitarbeitenden des Auftragnehmers und des Auftraggebers, aber auch von Besuchern und Besucherinnen bei STILL gewährleistet ist und geltende Sicherheitsbestimmungen eingehalten werden.

Gesundheitsschutz

Um Erkrankungen bestmöglich vorzubeugen, die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu stärken und Ausfallzeiten zu reduzieren, setzt STILL auf eine Reihe vernetzter Einzelmaßnahmen. Dazu gehören die Einbindung arbeitsmedizinischer Aspekte in Fragen der Arbeitsplatzgestaltung gemäß ASiG, die Organisation einer leistungsfähigen Ersten Hilfe, arbeitsmedizinische Sprechstunden und Untersuchungen, arbeitsmedizinische Vorsorgeleistungen sowie eine Suchtberatung.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst zum Beispiel:

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

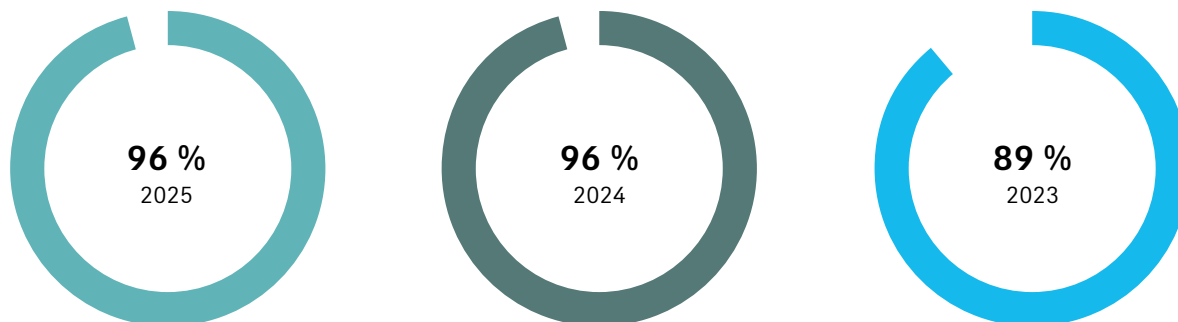
Die arbeitsmedizinische Betreuung wird durch die Betriebsärztin und die arbeitsmedizinische Assistenz sichergestellt. Die betrieblichen Ersthelfenden, Betriebssanitäterinnen und -sanitäter sowie die betriebsärztliche Ambulanz gewährleisten eine lückenlose Erste Hilfe. In Verbindung mit der sicherheitstechnischen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

Sicherheit: Prävention statt Reaktion

Alle relevanten Themen der Arbeitssicherheit werden im HSE-Managementsystem zusammengeführt, um die maßgeblichen Prozesse gegenüber der Belegschaft transparent darzustellen. Dies erhöht die Sensibilität und schafft die Grundlage für sicherheitsgerechtes Verhalten aller Mitarbeitenden und Führungskräfte am Arbeitsplatz. Die Voraussetzung dafür schafft STILL mit vernetzten Maßnahmen, wie beispielsweise Richtlinien zum Umgang mit Arbeits- und Gefahrstoffen, einem Notfallmanagement und einem Prozess zur Analyse von Unfällen und Beinahe-Unfällen.

Alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten bei STILL werden regelmäßig einer umfassenden Gefährdungsbeurteilung unterzogen – von der Produktion über die Büros bis hin zu den Arbeitsbedingungen der Servicetechnikerinnen und -techniker bei Kunden vor Ort. Ziel ist, dass die Beschäftigten gesund zur Arbeit kommen und auch wieder gesund nach Hause gehen – und zwar ohne vermeidbare gesundheitliche Beeinträchtigungen sowohl während als auch am Ende ihres Arbeitslebens. Neben physikalischen, chemischen und ergonomischen Gefährdungen ist auch eine Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz Teil der Gefährdungsbeurteilung. Eine systematische Analyse bewertet psychische Belastungen der Mitarbeitenden, etwa durch Stress, Ermüdung, Monotonie oder emotionale Erschöpfung, und bildet die Grundlage für konkrete Gegenmaßnahmen.

Prozentsatz der Standorte, die eine Risikobewertung kommuniziert haben



Umgang mit Arbeits- und Gefahrstoffen

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

Alle Beschäftigten, die mit einem Gefahrstoff arbeiten, und alle Personen, die damit in Kontakt kommen können, werden vor dem erstmaligen Arbeitseinsatz und dann mindestens einmal pro Jahr mündlich über die Gefahrstoffe und die richtigen, sicheren Verhaltensweisen unterrichtet. Dies umfasst mögliche Gefährdungen, Schutzmaßnahmen, Verhaltensregeln sowie Notfallmaßnahmen und wird eventuell durch praktische Übungen ergänzt. Wenn eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit nicht durch technische oder organisatorische Maßnahmen beseitigt werden kann, ist der Einsatz einer persönlichen Schutzausrüstung erforderlich.

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

Notfallmanagement

Für das Notfallmanagement im Fall eines Unfalls, eines Brands oder einer unvorhersehbaren Situation ist das Verhalten der Beschäftigten entscheidend für den weiteren Verlauf. STILL hat daher einen Prozess eingeführt, der eine angemessene, schnelle und organisierte Reaktion gewährleistet.

Entsprechend sind in allen Standorten aktuelle Notfallpläne vorhanden, in denen die wichtigsten Informationen für den Ernstfall in Stichpunkten festgehalten sind. Sie werden gut sichtbar aufgehängt, zum Beispiel in der Nähe der Eingänge oder neben den Feuerlöschgeräten. Die Ausarbeitung eines solchen Plans liegt in der Verantwortung der Standortleitung, die dabei von ihren Sicherheitsfachkräften und – sofern vorhanden – den Brandschutzbeauftragten unterstützt wird.

Change Management

Das Change Management ist eine bewährte Methode, um HSE-Risiken und -Gefahren zu überwachen, die sich aus Änderungen in den Einrichtungen, dem Betrieb oder dem Personal einer Organisation ergeben. STILL ist sehr darauf bedacht, mögliche Risiken für Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Qualität, Energieverfügbarkeit und Umweltschutz bereits in der Planungsphase zu berücksichtigen und zu minimieren.

Zu diesem Zweck hat STILL den Prozess „Abnahme von Arbeitsplätzen“ etabliert, der das Vorgehen bei der Abnahme von neuen Arbeitsplätzen, Maschinen und Anlagen sowie Vorrichtungen und Betriebsmitteln regelt. Dieser Prozess soll Führungskräfte bei der Entscheidung unterstützen, ob ein Arbeitsplatz, eine Maschine, eine Anlage beziehungsweise ein Betriebsmittel in Betrieb genommen werden kann, ohne die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu gefährden.

Prozess zur Analyse von Unfällen und Beinahe-Unfällen

An allen Standorten werden Unfälle und Beinahe-Unfälle mithilfe unterschiedlicher Tools erfasst und sorgfältig analysiert. Alle Beteiligten – also Verunfallte, ihre Vorgesetzten, die HSE-Abteilung oder die Standortleitung – werden ausführlich zum Ablauf und den Begleitumständen befragt, um die Unfallursache zu ermitteln. Zudem wird ein Ursache-Wirkungs-Diagramm erstellt (Ishikawa) und entsprechende Maßnahmen werden definiert.

In der Schweiz wurde zum Beispiel eine spezielle Melde-App eingeführt, um aus unsicheren oder gefährlichen Situationen zu lernen. Mitarbeitende sind aufgerufen, riskante oder gefährliche Situationen, die ohne Unfall gemeistert werden konnten, online zu melden, damit sie durch entsprechende Vorsorgemaßnahmen in Zukunft vermieden werden können. Die gemeldeten Situationen und die getroffenen Gegenmaßnahmen stehen im Intranet für alle Mitarbeitenden zur Verfügung.

Unterweisung

Alle Beschäftigten von STILL erhalten regelmäßig Schulungen und Unterweisungen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Für neue Mitarbeitende ist vor dem Arbeitsantritt und danach mindestens einmal jährlich eine arbeitsplatzbezogene Unterweisung obligatorisch. Abwesende Mitarbeitende sind umgehend bei Wiederantritt zu unterweisen. Die Informationen zu den tätigkeitsbezogenen Gefahren, den entsprechenden Schutzmaßnahmen und dem Verhalten im Gefahrfall werden im Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden vermittelt. Dadurch wird ein sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten gefördert.

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

- HSE-Richtlinie des Unternehmens
- Sicherheitsbezogene Verantwortungsbereiche der Beschäftigten und Führungskräfte
- Verhalten im Notfall (Notruf, Fluchtwege, Sammelplatz etc.)
- Verfahren zur Meldung von Unfällen im Unternehmen
- Kontaktinformationen für Notfälle
- Erste Hilfe und Notfallausrüstung
- Verfahren und Ausrüstung für den Brandfall
- Allgemeine, unternehmensspezifische Sicherheitsvorkehrungen
- Richtlinien zu den Themen Rauchen und Alkohol
- Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung und deren Verfügbarkeit
- Sicherer Umgang mit Gefahrstoffen
- Sicherer Einsatz von Maschinen, Kränen und Gabelstaplern
- Umweltauflagen des Unternehmens
- Explosionsgefährdete Bereiche
- Durchführung manueller Tätigkeiten
- Wohlbefinden und Hygiene
- Sichere Verwendung von Handwerkszeug und tragbaren elektrischen Geräten
- Sicherheitsbewusstsein, Leistungsanreize und verhaltensbasierte Schulungen

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

**Prozentsatz der Standorte, an denen Beschäftigte
in 2025 zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen
geschult wurden**

100 %

2024: 100 %, 2023: 100 %



Fremdfirmenmanagement

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

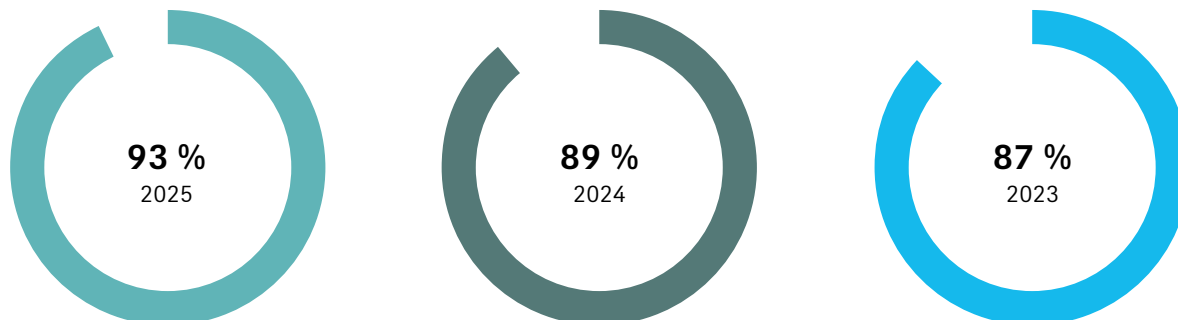
Weitere Maßnahmen

Weitere Maßnahmen und Initiativen zur Erhöhung der Arbeitssicherheit bei STILL:

- In der deutschen Serviceorganisation wurde ein HSE-Monitor eingeführt, mit dem jede Führungskraft die Sicherheitsperformance ihrer Technikerinnen und Techniker in Echtzeit erfassen und unter anderem deren Meldungen zu Beinahe-Unfällen („Near Miss“) auswerten kann.
- Die HSE-Software, in der alle arbeitssicherheitsrelevanten Daten erfasst werden, wird zunehmend auch außerhalb von Deutschland ausgerollt. Automatisierte Schnittstellen und ein vereinfachter Anmeldeprozess sorgen für einen aktuellen Datenbestand und eine komfortable User Experience.
- Die 2023 gestartete weltweite Schulungskampagne „SAFETY STARTS WITH YOU“ für alle Servicetechnikerinnen und -techniker von STILL wurde 2024 weitergeführt. In vier kurzen Videoclips erleben zwei Mitarbeitende typische unsichere Situationen aus dem Service, die sie jedoch rechtzeitig erkennen und meistern müssen. Die Videos werden in den jeweiligen Landessprachen als verpflichtendes E-Learning zur Verfügung gestellt und den Mitarbeitenden zugewiesen.
- Seit 2015 verfolgt STILL einen auf Dialogorientierung und Wertschätzung basierenden psychologischen Ansatz zur Einstellungs- und Verhaltensänderung im Rahmen der Umsetzung des „Behavior Based Safety“-Ansatzes (BBS). Das Ziel aller Beteiligten ist die bestmögliche Vermeidung von Arbeitsunfällen und die Schaffung einer „Verantwortungsgemeinschaft Sicherheit“.
- Auch in kleineren Einheiten werden zunehmend in puncto HSE ausgebildete Mitarbeitende rekrutiert, auch wenn diese Aufgabe nur als Nebentätigkeit ausgeübt wird.
- Um das Sicherheitsbewusstsein weiter zu stärken, initiierte STILL 2024 die Kampagne „Mama, Papa, passt auf euch auf!“. Diese basiert auf dem Vertrauen der Familien, dass bei STILL umsichtig und verantwortungsbewusst gearbeitet wird und die Sicherheitsmaßnahmen eingehalten werden. Die Kampagne umfasste einen Malwettbewerb für Kinder von Mitarbeitenden, ein Fotoshooting beim Family & Friends Day und eine Posterreihe mit den Kindern. Sie erzielte eine überwältigende Resonanz, förderte Diskussionen innerhalb der Belegschaft und in den Familien und steigerte den Stellenwert der Arbeitssicherheit im Unternehmen.
- Im Berichtsjahr wurde das Unternehmen erneut für das vorbildliche Engagement von STILL Hamburg im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit dem Award „Schlauer Fuchs“ für gleich zwei Projekte ausgezeichnet: die interne Kommunikationskampagne „Simon und Simone Sicher“ sowie der Aktionstag „Profis arbeiten immer sicher“. Die Kampagne „Simon und Simone Sicher“ setzt auf eigens kreierte Comicfiguren, bildstarke Kommunikationsmaterialien und emotionale Maßnahmen, um das Bewusstsein für die „10 goldenen Regeln der Arbeitssicherheit“ von KION in der gesamten Belegschaft zu verankern. Der Aktionstag „Profis arbeiten immer sicher“ wiederum bot an sechs Praxisstationen alltagsnahe Demonstrationen zum sicheren Umgang mit Feuer, Werkzeug, Gefahrenstoffen und mehr.

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

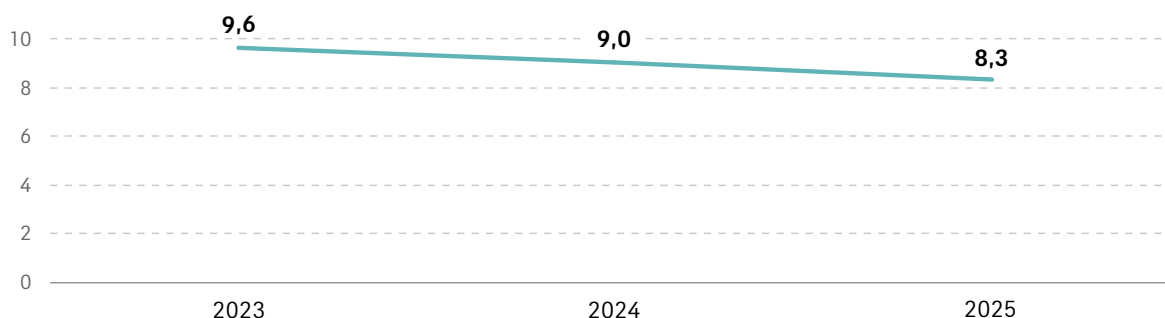
Prozentsatz der Standorte mit offiziellem gemeinsamem Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit



Kennzahlen im Arbeitsschutz

Die zugehörige Kennzahl zum Nachhaltigkeitsziel der Reduktion der Arbeitsunfälle und Ausfallzeiten aufgrund von Krankheit ist die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR¹). Ihre Berechnung basiert auf der Anzahl der Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mindestens einem Arbeitstag und der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in der Berichtsperiode, normiert auf eine Million Arbeitsstunden. Ziel ist es, diese Kennzahl und damit auch die Unfallhäufigkeit um mindestens fünf Prozent pro Jahr zu senken.

LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)¹



¹ Häufigkeit von Unfällen mit Ausfalltagen bezogen auf eine Million Arbeitsstunden

LTI (Lost Time Injuries)¹

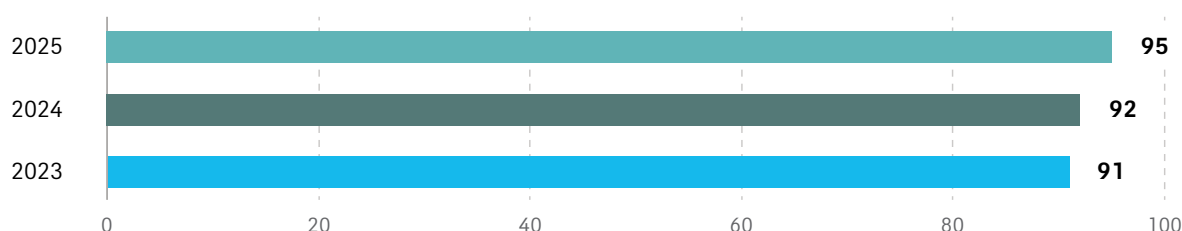
	2025	2024	2023
Mitarbeitende inkl. Auszubildende	122	140	141
Mitarbeitende mit Zeitvertrag	2	7	8
Auftragnehmer, Gäste, andere	0	0	0

¹ Anzahl von Arbeitsunfällen mit mindestens einem Tag Ausfallzeit

Audits und Zertifizierungen

HSE-Zertifizierungen und regelmäßige Audits stellen sicher, dass alle internen und externen HSE-Anforderungen erfüllt werden, sodass bei Bedarf rasch Korrekturmaßnahmen ergriffen werden können. So sind mittlerweile alle Produktionsstandorte und nahezu alle Vertriebsorganisationen nach ISO 14001 und ISO 45001 – den gängigen Arbeitsschutz- und Umweltschutznormen – zertifiziert. Zudem ist das Energiemanagementsystem an den größten Standorten nach ISO 50001 zertifiziert. Die Bewertungsergebnisse liefern auch wichtige Anhaltspunkte für die strategische Entwicklung künftiger Aktivitäten.

Prozentsatz der Standorte, die nach ISO 45001 zertifiziert sind



Das interne Berichtswesen bildet auch die Grundlage für die systematische Bewertung des aktuellen Status in der Arbeitssicherheit und potenzieller Verbesserungsmaßnahmen. Dazu gehört auch die jährliche Risikobewertung anhand des HSE-Standards von KION. Auf Basis der Risikobewertung werden die Maßnahmen festgelegt, mit denen die lokale Organisation Verletzungen und Erkrankungen vorbeugen und Umweltschäden verhindern kann. Zusätzlich wird die Einhaltung der gesetzlichen Auflagen im Bereich Arbeitssicherheit an allen Standorten in Deutschland mindestens alle zwei Jahre im Rahmen der HSE-Risikoanalyse extern überprüft.

In engem Kontakt mit dem zuständigen Konzernmanagement setzt STILL seine Ziele fokussiert und koordiniert um. Sehr hilfreich sind in diesem Zusammenhang die Audits im Rahmen der HSE-Managementzertifizierung und die Überprüfung der Einhaltung der konzerneigenen HSE-Standards. Darüber hinaus werden im Unternehmen einmal jährlich in allen Bereichen interne HSE-Audits durchgeführt.

Damit schafft STILL die Grundlage für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, damit die HSE-Philosophie das Verhalten aller Mitarbeitenden prägen kann.



Umwelt

42	Zertifiziertes Umweltmanagement
43	Energiemanagement
45	Wasser
46	Klimaschutz
48	Weitere überwachte Emissionen
49	Ressourceneffizienz
52	Weitere Aktionen

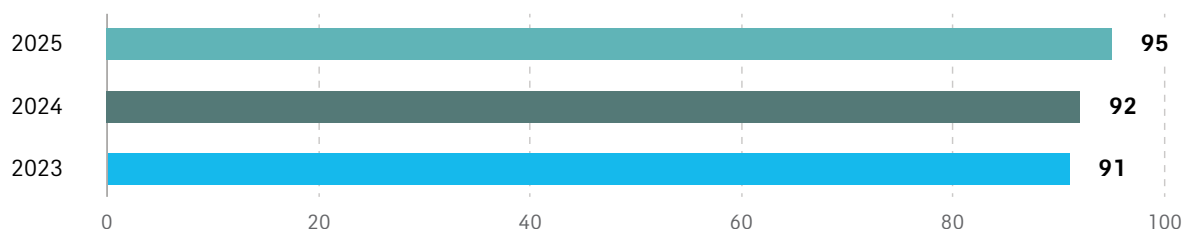
Zertifiziertes Umweltmanagement

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

Mit der integrierten Management-Richtlinie „Nachhaltigkeit – Qualität – Arbeitssicherheit – Umweltschutz – Energie“ verpflichtet das Unternehmen alle Führungskräfte, umweltschonende und energieeffiziente Prozesse und Produktionsverfahren sowie die Vermeidung von Abfällen soweit wie möglich zu gewährleisten, natürliche Ressourcen wie Wasser, Boden und Rohstoffe sparsam und verantwortungsvoll zu nutzen und Emissionen in Luft, Wasser und Boden zu vermeiden beziehungsweise zu vermindern sowie sich aktiv an der Reduktion von THG-Emissionen durch die Geschäftstätigkeit zu beteiligen. Die Standorte von STILL haben sich verpflichtet, den konzernweiten HSE-Standard von KION umzusetzen, und entwickeln darüber hinaus spezifische Strategien, um die lokalen Bedingungen zu berücksichtigen. Zur Unterstützung dieser Bemühungen wurde für jede Landesgesellschaft ein HSE-Verantwortlicher ernannt.

Ein wesentliches Nachhaltigkeitsziel im Rahmen der Unternehmensstrategie ist die Zertifizierung aller Standorte nach ISO 14001 (Umweltmanagement). Mittlerweile sind alle Produktionsstandorte und nahezu alle Vertriebsorganisationen nach der gängigen Umweltschutznorm ISO 14001 zertifiziert. Zudem ist das Energiemanagementsystem an den größten Standorten nach ISO 50001 und/oder DIN EN 16247 zertifiziert. Regelmäßige Audits machen die Leistung transparent und schaffen die Voraussetzung, um auch in puncto Nachhaltigkeitsleistung immer besser zu werden. Das etablierte HSE-Managementsystem erfasst alle relevanten Daten für das Energie- und Umweltmanagement und ermöglicht damit ein effizientes Nachhaltigkeitsmanagement in der gesamten Organisation von STILL.

Prozentsatz der Standorte, die nach ISO 14001 zertifiziert sind



Energiemanagement

STILL verfolgt im Energiemanagement das Ziel, die Energieeffizienz zu steigern und den Energieverbrauch pro Fahrzeug zu senken. Dabei setzt das Unternehmen unter anderem auf erneuerbare Energien und E-Mobilität sowie auf die flächendeckende Optimierung der Beleuchtungstechnik. So wurde damit begonnen, die Beleuchtung auf LED-Technologie umzustellen und Präsenzmelder an den Arbeitsplätzen zu installieren. Konzernweit wird bis 2030 eine vollständige Umstellung auf Ökostrom angestrebt. Im Geschäftsjahr 2025 bezog STILL sowohl in den Werken als auch in den Niederlassungen 99 Prozent des eingekauften Stroms aus erneuerbaren Quellen.

Anteil des eingekauften Stroms aus erneuerbaren
Quellen in Werken und Niederlassungen in 2025

99 %

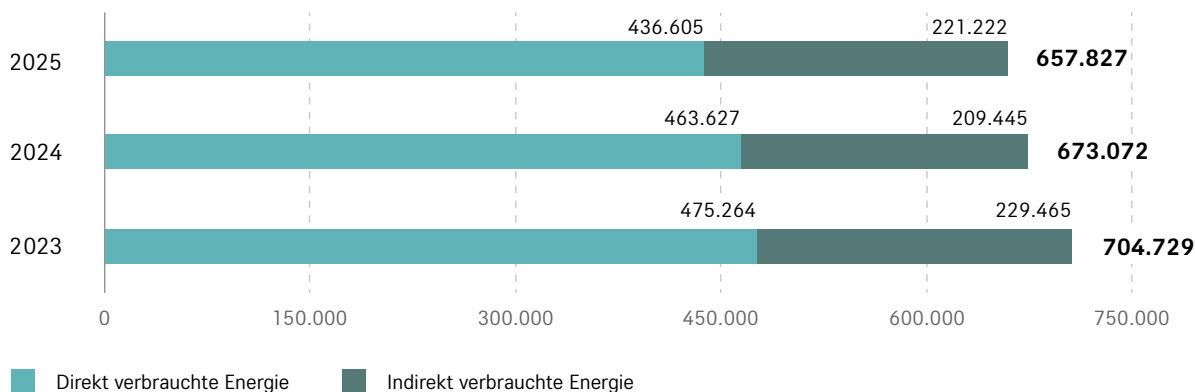


Mit der vollständigen energetischen Sanierung des Hamburger Verwaltungsgebäudes und der Effizienzsteigerung des Fernwärmenetzes hat STILL einen großen Beitrag zur Verbesserung seiner Energiebilanz geleistet und THG-Emissionen reduziert. Der verantwortliche Umgang mit Energie und die Reduktion des Energieverbrauchs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

Auch eine Verkürzung der Transportwege trägt dazu bei, Energie zu sparen: Die Tschechische Republik, die Slowakei, Ungarn, Polen und Österreich werden heute über das neue Regional Service Center im tschechischen Brno direkt ab Lager beliefert. Durch die optimierten Transportwege und -zeiten kann STILL seine Kunden schneller beliefern, die Reaktionszeiten verkürzen und eine höhere Verfügbarkeit gewährleisten.

Die Themen Energieeinsparung und Energieeffizienz haben bei STILL eine lange Tradition. Bereits 2013 wurde der Produktionsstandort Hamburg nach ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert. Mittlerweile sind alle energieintensiven Produktionsstandorte von STILL zertifiziert und werden regelmäßig im Rahmen des aktuellen Zertifizierungszyklus überprüft.

Direkter und indirekter Energieverbrauch in GJ



Gesamter direkter und indirekter Energieverbrauch nach Energiequelle in GJ

	2025	2024	2023
Gesamtverbrauch an Energie, direkt und indirekt	657.827	673.072	704.729
Direkt verbrauchte Energie	436.605	463.627	475.264
Diesel, nicht erneuerbar	242.095	255.999	258.501
Benzin, nicht erneuerbar	25.639	23.623	14.289
Heizöl, nicht erneuerbar	16.864	14.330	13.892
Kokskohle, nicht erneuerbar	36.717	58.829	74.874
Erdgas, nicht erneuerbar	112.710	108.830	111.714
LPG, nicht erneuerbar	544	697	709
Biodiesel, erneuerbar	384	0	0
Bioethanol, erneuerbar	25	0	0
Wasserstoff, erneuerbar	7	0	0
Solarelekt. selbst erzeugt, erneuerbar	1.621	1.319	1.285
Indirekt verbrauchte Energie	221.222	209.445	229.465
Strom	157.635	155.708	164.955
Wärme	63.587	53.737	64.509

Wasser

Selbstverständlich stellt STILL sicher, dass alle Anlagen auf dem Gelände den Kriterien aus der Betriebssicherheitsverordnung und der Verordnung über Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen entsprechen und regelmäßig geprüft beziehungsweise überwacht werden.

An den Standorten weltweit wurden Maßnahmen ergriffen, um den Wasserverbrauch zu reduzieren, wie zum Beispiel Wasserspareinrichtungen in den Sanitärbereichen oder die Anweisung, Firmenfahrzeuge nur bei Bedarf zu waschen. Zur Abwasserreduktion trägt auch bei, dass die Pulverlackieranlagen in den Werken von STILL auf dem neuesten Stand der Technik sind. Automatisierte Prozesse und Technologien helfen, die Umweltverschmutzung zu reduzieren, indem das Wasser der Vorbehandlung im Kreislauf geführt und wiederaufbereitet wird. Verbrauchte Prozesswässer aus der Herstellung werden separiert und einer chemisch-physikalischen Aufbereitung zugeführt, bevor sie wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet werden.

Die Geschäftstätigkeit von STILL beeinträchtigt die Wasserqualität nur in sehr geringem Umfang, sodass bis auf den Einsatz von Leichtflüssigkeitswasserabscheidern keine weitere Vorbehandlung der Abwässer vor der Entsorgung notwendig ist. Ungeachtet dessen lässt STILL an einigen Standorten seine Abwässer regelmäßig durch externe Analysen überwachen.

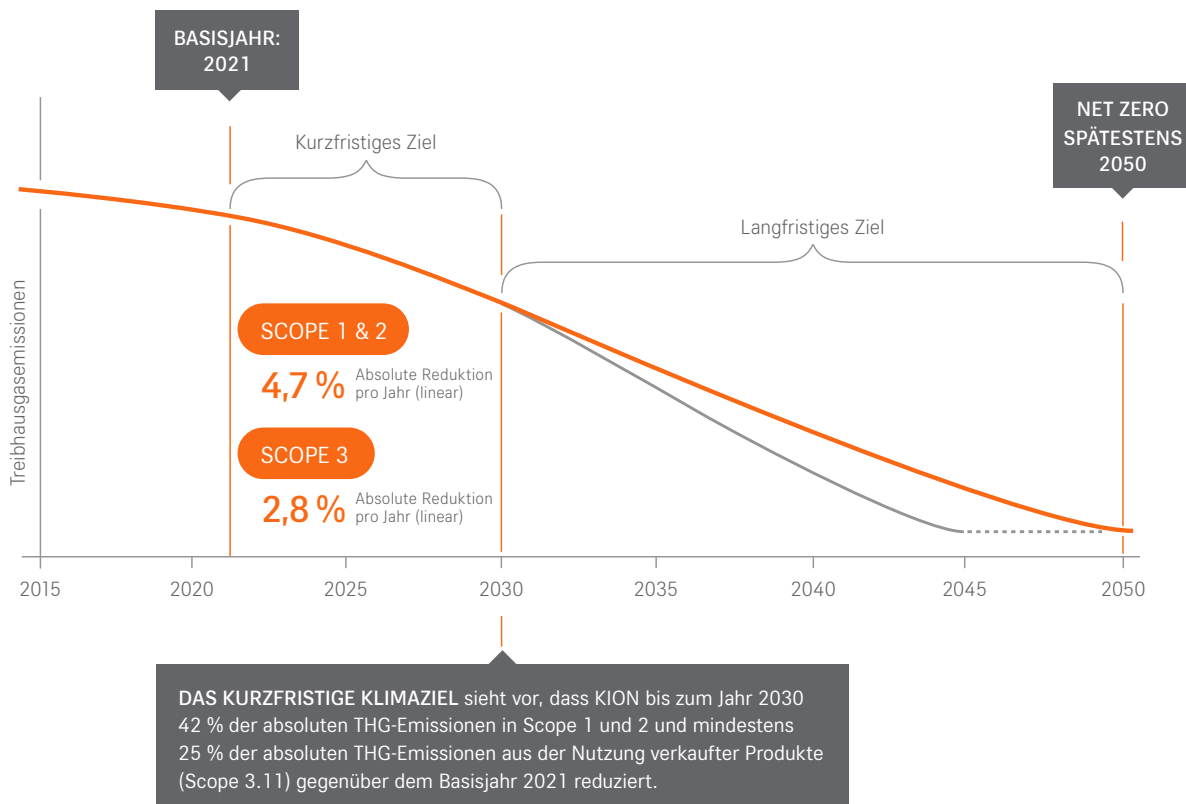
Wasserentnahme in m³

	2025	2024	2023
Gesamtmenge der Wasserentnahme	78.910	118.314	121.130
Grundwasser	450	440	450
Städtische Wasserversorgung	78.460	117.874	120.679
Wasserentnahme aus anderen Quellen	0	0	1

Klimaschutz

Die weltweiten Anstrengungen zur Begrenzung der Erderwärmung und die damit einhergehenden Herausforderungen verlangen auch von STILL und seinen Partnern aktive und zukunftsgerichtete Klimaschutzmaßnahmen. Über seine eigene Geschäftstätigkeit hinaus arbeitet STILL bei diversen Themen bezüglich Energieverbrauch, Ressourceneffizienz und Senkung von THG-Emissionen eng mit seinen Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen.

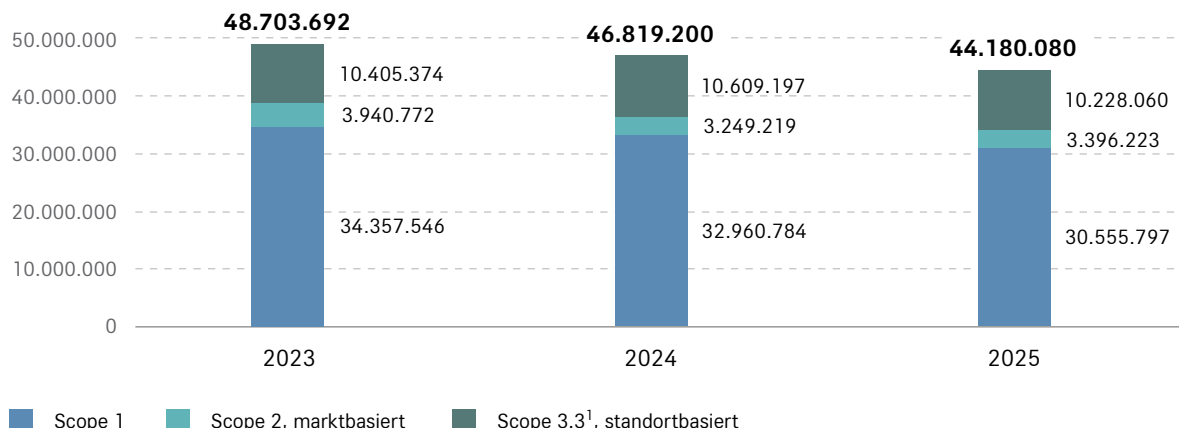
Die Grundlage des Klima- und Energiemanagements von KION bildet das Pariser Klimaabkommen von 2015 mit dem Ziel, die Erderwärmung auf einem sektorübergreifenden Pfad auf 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Nach ersten Klimazielen im Jahr 2018 und einer umfassenden Strategieüberarbeitung ab 2021 hat sich KION im Jahr 2023 öffentlich dazu verpflichtet, bis spätestens 2050 Netto-Null-THG-Emissionen in ihrer gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen. Die Science Based Targets initiative (SBTi) hat die kurzfristigen Klimaziele und das Netto-Null-Ziel von KION im Jahr 2024 formell gewürdigt (siehe „[Führende Ziele](#)“). Alle genannten THG-Ziele des Konzerns sind Bruttoziele und beziehen negative THG-Emissionen, CO₂-Kompensationen oder vermiedene THG-Emissionen als Mittel zur Erreichung der THG-Emissionsreduktionsziele nicht mit ein.



Zur effektiven Steuerung der THG-Emissionen und des Energieeinsatzes – einschließlich der Nutzung erneuerbarer Energien – hat der Konzern ein umfassendes Klimamanagementsystem etabliert. Es umfasst sowohl die eigene Betriebstätigkeit als auch vor- und nachgelagerte Aktivitäten in der Wertschöpfungskette – vom Einkauf über die Produktion bis hin zur Nutzung und Wiederverwendung am Ende des Lebenszyklus. Als methodische Grundlage für die Erfassung und Steuerung der THG-Emissionen dienen die international anerkannten Standards des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).

Um die strategischen Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel zu erreichen, beabsichtigt KION zukünftige Investitionen zu tätigen, deren Zeitpunkt und Umfang sich in der Planung befinden. Eine Konkretisierung ist mit einem Übergangsplan für das Geschäftsjahr 2026 angestrebt.

THG-Emissionen in kg CO₂eq



1 Indirekte (vorgelagerte) brennstoff- und energiebezogene THG-Emissionen

	2025	2024	2023
Scope 1	30.555.797	32.960.784	34.357.546
Scope 2, marktbasierend	3.396.223	3.249.219	3.940.772
Scope 3.3.1, standortbasiert	10.228.060	10.609.197	10.405.374
Gesamtemissionen	44.180.080	46.819.200	48.703.692

1 Indirekte (vorgelagerte) brennstoff- und energiebezogene THG-Emissionen

Klimaschutzmaßnahmen zur CO₂-Reduktion

Zur Reduktion der THG-Emissionen aus der eigenen Betriebstätigkeit (Scope 1) ersetzt STILL schrittweise Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor in der Service- und Dienstwagenflotte durch Elektrofahrzeuge. Im Geschäftsjahr 2025 wurde dieses Konzept für eine geräuscharme und nachhaltigere Mobilität in der gesamten EMEA-Region systematisch vorangetrieben. Ziel ist die flächendeckende Elektrifizierung der Fahrzeugflotte – vom Firmenwagen bis zum Service-Van. Dafür wurde zunächst für Deutschland ein praxisnahes und zukunftsfähiges E-Mobilitätskonzept erarbeitet, das 2026 flächendeckend umgesetzt werden soll und als Blaupause für die gesamte EMEA-Region dient. Als Grundlage wurden die Lademöglichkeiten zu Hause, am Arbeitsplatz, unterwegs und beim Kunden sowie die dafür erforderliche Infrastruktur detailliert analysiert. Um die Einsatzfähigkeit elektrischer Transporter insbesondere im Servicegeschäft sicherzustellen, wurden technische und regionale Anforderungen hinsichtlich Reichweite, Zuladung und Ladezeiten der relevanten Fahrzeugtypen sorgfältig geprüft. Dieser Dekarbonisierungsansatz in Scope 1 ist eng mit der Reduktion der THG-Emissionen in Scope 2 verknüpft, da die Elektrifizierung der Flotte Hand in Hand geht mit einem verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien im eigenen Betrieb (siehe „[Energiemanagement](#)“).

In der Schweiz arbeitet STILL mit DKV Mobility zusammen. Seit 2022 werden dadurch mehr als 90 Prozent der Fahrzeuge über die DKV Climate Card betankt, wobei die beim Kraftstoffverbrauch anfallenden Emissionen über zertifizierte Klimaschutzprojekte ausgeglichen werden. An den nordischen Standorten in Dänemark, Schweden und Norwegen gilt ebenfalls seit 2022 eine Dienstwagenregelung, die ausschließlich Hybrid- und Elektrofahrzeuge zulässt. In Benelux wurde die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte bereits eingeleitet, und an weiteren Standorten wird die Umstellung sukzessive geprüft und ausgeweitet. Parallel dazu wurde der Ausbau der Ladeinfrastruktur vorangetrieben – seit 2024 verfügen alle Hauptniederlassungen in Deutschland über entsprechende E-Ladestationen.

Im Rahmen von Modernisierungsmaßnahmen im Hamburger Werk wurden 2023 zwei CO₂-Laserschneidanlagen in der Blechfertigung durch deutlich effizientere Faserlaseranlagen ersetzt. Neben einem geringeren Stromverbrauch wird dadurch CO₂ weiter eingespart, da der Laser bei den neuen Anlagen nicht mehr mit Gas erzeugt wird.

Das Team von STILL setzte sich beim Stadtradeln 2025 ein – für den Klimaschutz sowie für eine bessere Radinfrastruktur in Hamburg – und belegte den dritten Platz im Unternehmensranking. Mehr als 254 Mitarbeitende legten mit 67.653 Kilometern einen neuen Team- und Kilometerrekord zurück. Dadurch wurden umgerechnet knapp 11 t CO₂eq eingespart. Eine weitere Maßnahme zur Förderung eines emissionsfreien Arbeitswegs ist das erweiterte Stellplatzangebot am Standort Hamburg: Insgesamt stehen 250 überdachte Fahrradstellplätze auf zwei Etagen zur Verfügung. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Fahrradakkus an einer Smart-Charging-Station aufzuladen. Um nachhaltige Mobilität weiter zu fördern, ermöglichen alle deutschen Gesellschaften von KION ihren Beschäftigten, ihr Bruttoentgelt für ein Fahrradleasing umzuwandeln. Die Diensträder können die Mitarbeitenden auch privat nutzen.

Neben der aktiven Reduktion eigener Emissionen gleicht die Gesellschaft von STILL in der Schweiz THG-Emissionen ergänzend durch den Einsatz von Klimaschutzzertifikaten aus und unterstützt zu diesem Zweck ein ausgewähltes Klimaschutzprojekt. Bei dem unterstützten Projekt wird erneuerbare Energie aus Sägemehl gewonnen, das durch die Produktion von Rohmaterial für die Papierherstellung entsteht. Das Sägemehl wird als Biomasse für die Erzeugung von Wasserdampf wiederverwendet, der wiederum die Energiequelle für die Produktion von Rohmaterial ist. Mit diesem regenerativen System können folglich fossile Energiequellen als Wärmequelle abgelöst werden. Das Biomasseprojekt ist eines der einzigen Klimaschutzprojekte in Europa, das mit dem „Gold-Standard“ von Swiss Climate ausgezeichnet wurde.

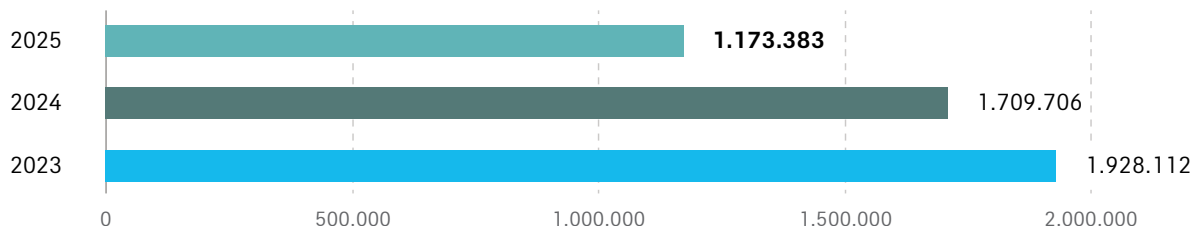
Ab 2026 plant die Schweizer Gesellschaft, bei der Auslieferung an Kunden Elektro-Lkw einzusetzen und damit die bisherige Kompensation über Klimaschutzzertifikate durch eine direkte Emissionsreduktion im eigenen Betrieb abzulösen.

Weitere überwachte Emissionen

Die Gebäude von STILL befinden sich in der Regel in Industriegebieten, in denen keine Anwohner leben. Laufende Kontrollen und Messungen haben ergeben, dass Lärmschutzwände nicht notwendig sind. Demgegenüber verfügt STILL über interne Lärmschutzmaßnahmen: Alle Arbeitsplätze werden bezüglich der Lärmbelastung beurteilt. Dazu wurde ein Lärmkataster aufgebaut, das durch die Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz regelmäßig aktualisiert wird. Anhand der Risikobewertung wird die beste Methode zum Schutz der Beschäftigten vor lärmbedingtem Hörverlust ermittelt. So wurden beispielsweise an allen Produktionsstandorten Lärmwarnschilder angebracht und kostenlose Gehörschützer werden zur Verfügung gestellt. Außerdem werden laute Maschinen eingekapselt und Lärmschutzwände installiert.

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

Sonstige signifikante Luftschadstoffemissionen in kg



Sonstige signifikante Luftschadstoffemissionen nach Emissionsart in kg

	2025	2024	2023
Gesamtmenge sonstiger signifikanter Luftschadstoffemissionen	1.173.383	1.709.706	1.928.112
Kohlenmonoxid (Luftemissionen, CO)	1.144.960	1.675.653	1.884.679
Stickstoffoxide (NO _x)	4.523	3.270	3.678
Schwefeloxide (SO _x)	1.049 ¹	1.019 ¹	5.141
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	22.145	29.104	34.220
Feinstaub (PM)	704	658	386
Sonstige Emissionen in die Luft	2	4	8

¹ SO_x-Werte basieren seit 2024 auf einer neuen Messmethode

Ressourceneffizienz

Ressourceneffizienz wird bei STILL als ganzheitlicher Ansatz verstanden, der darauf abzielt, die Nutzung von Flurförderzeugen und Komponenten über den gesamten Lebenszyklus hinweg zu optimieren, Materialien durch Instandhaltung, Wiederverwendung und Recycling systematisch zurückzuführen sowie Abfälle zu minimieren.

Das Ersetzen von kritischen oder gefährlichen Stoffen durch weniger kritische ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil des bewussten Umgangs mit Ressourcen. Dies gilt sowohl für Rohstoffe als auch für Betriebsstoffe, die für die Produktion benötigt werden, aber nicht Teil des Endprodukts sind. So wurde beispielsweise 2024 ein Schutzlacksystem für Leiterplatten ersetzt, nachdem der Hersteller eine Neueinstufung als CMR-Stoff vorgenommen hatte. Im Jahr 2025 wurde zudem die Kühlflüssigkeit für die Produkte auf ein weniger schädliches Produkt umgestellt. Dieser bewusste Umgang mit gefährlichen Stoffen schützt Kunden, Mitarbeitende und Umwelt gleichermaßen.

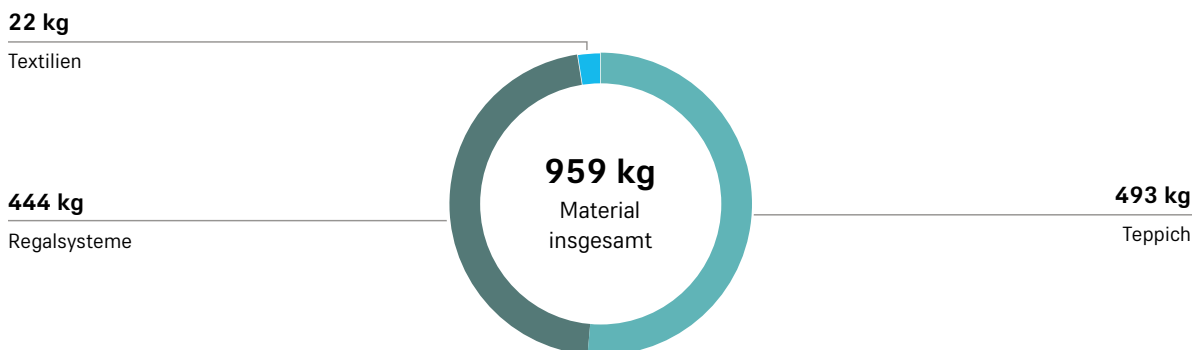
An der Spitze der Abfallhierarchie steht die Abfallvermeidung. Um diesem Ziel gerecht zu werden, hat STILL in verschiedenen Bereichen Mehrwegsysteme installiert. So wird beispielsweise der überwiegende Teil der Ersatzteilversorgung einzelner Standorte sowie von Technikerinnen und Technikern in mehreren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

Auch die Beschäftigten selbst leisten einen aktiven Beitrag zur Abfallreduktion. So nimmt die Betriebsgastronomie von STILL in Hamburg am RECUP- beziehungsweise REBOWL-System teil – dem größten Mehrwegsystem für Getränke und Speisen zum Mitnehmen in Deutschland. Darüber hinaus wurde 2025 eine Mitarbeiteridee umgesetzt, wonach die Kaffeeautomaten im Stammhaus keine Einwegbecher mehr ausgeben.

Wenn Abfälle sich nicht ganz vermeiden lassen, legt STILL höchsten Wert auf qualitativ hochwertiges Recycling – im eigenen Werk oder mit Kooperationspartnern. Seit Jahren werden in der hauseigenen Eisengießerei Schrottabfälle zu neuen Heckgewichten für STILL Stapler verarbeitet und leisten einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Kreislaufwirtschaft. Gemäß den konzernweiten HSE-Richtlinien sind alle lokalen Organisationen – einschließlich STILL – verpflichtet, Verfahren zur Wiederverwertung ihrer Abfälle einzuführen und anzuwenden.

Ressourcenschonung und CO₂-Reduktion spielen darüber hinaus bereits bei der Planung von Veranstaltungen wie Messen eine wichtige Rolle. Ein Beispiel: Bei der LogiMAT 2025 überprüfte und optimierte STILL erneut den geplanten Messeauftritt im Vorfeld umfassend. Regionale Beschaffung, Abfallreduktion sowie soziale und ökologische Kriterien standen dabei bei Partnern und Lieferanten im Vordergrund, insbesondere aber die Wiederverwertung des Messestands. Was im Vorjahr als Pionierleistung begann, ist heute fester Bestandteil des STILL Messekonzepts – die Zusammenarbeit mit dem Leipziger Unternehmen Trash Galore GbR, das nicht wiederverwertbare Materialien des Messestands an gemeinnützige Einrichtungen vermittelt. So konnten im Jahr 2025 rund 959 kg Material, darunter über 493 kg Teppich, 444 kg Regalsysteme und 22 kg Textilien, an den Kunstverein Wagenhalle e. V., die Jugendfarm Sindolino, das Stuttgarter Jugendhaus und die Lederschmiede gespendet werden. Dank dieser Kooperation konnten wertvolle Ressourcen weiterverwendet, über 4.000 kg CO₂eq eingespart und die wichtige Arbeit der beteiligten gemeinnützigen Projekte unterstützt werden.

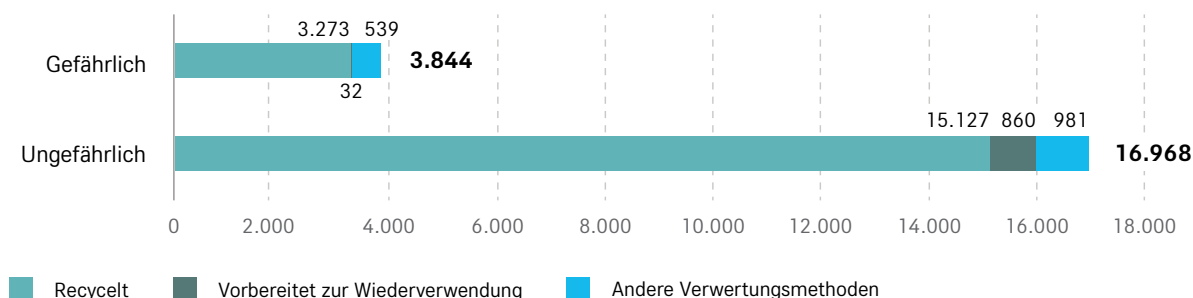
Gespendetes wiederverwertbares Material des Messestandes in Zusammenarbeit mit Trash Galore in 2025



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

- Recycling und Rückgewinnung organischer Stoffe,
- Anwendung zur Aufarbeitung der Schlämme und Rückstände aus dem Küchenfettabscheider,
- Verwertung von Speiseabfällen aus der Betriebsgastronomie über ReFood,
- Recycling und Rückgewinnung von anorganischen Stoffen – bezieht sich auf die Aufarbeitung von wässrigen Lösungen und Bearbeitungsemulsionen – sowie
- Austausch von Abfällen, um diese einem abschließenden Verwertungsverfahren mit einer vorgeschalteten Aufarbeitung durch zum Beispiel Konditionierung oder Trocknung zu unterziehen.

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall zur Verwertung in t in 2025



	2025	2024	2023
Gefährlicher Abfall zur Verwertung	3.844	4.280	3.542
Recycelt	3.273	3.878	2.762
Vorbereitet zur Wiederverwendung	32	22	66
Andere Verwertungsmethoden	539	380	714
Ungefährlicher Abfall zur Verwertung	16.968	15.288	16.558
Recycelt	15.127	13.618	14.989
Vorbereitet zur Wiederverwendung	860	874	655
Andere Verwertungsmethoden	981	796	914

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall zur Beseitigung in t in 2025



	2025	2024	2023
Gefährlicher Abfall zur Beseitigung	853	981	1.049
Verbrannt	50	52	52
Deponiert	380	473	639
Andere Beseitigungsmethoden	424	457	359
Ungefährlicher Abfall zur Beseitigung	5.257	6.983	4.926
Verbrannt	312	350	217
Deponiert	4.084	5.692	3.734
Andere Beseitigungsmethoden	861	941	975

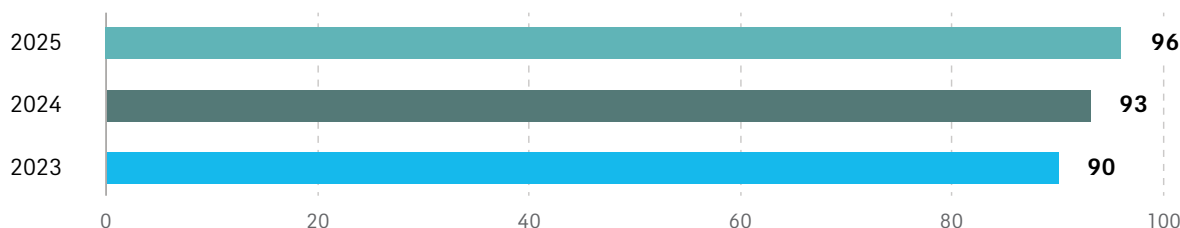
Gesamter Abfall in t

	2025	2024	2023
Gefährlicher Abfall	4.697	5.261	4.591
Ungefährlicher Abfall	22.225	22.271	21.484
Gesamtabfall zur Beseitigung	611	7.964	5.975
Gesamtabfall zur Verwertung	20.812	19.568	20.100

Weitere Aktionen

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

Prozentsatz der Standorte, an denen Beschäftigte im Rahmen einer HSE-Schulung zu Umweltthemen geschult wurden



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

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

- Nahezu alle Einheiten arbeiten inzwischen unter dem Schirm der ISO-14001-Zertifizierung; die letzten Standorte werden 2025 folgen.
- In der Schweiz kommt regelmäßig zu Ostern der „Recycling Bunny“ mit Ideen, Tipps oder Anregungen rund um die Themen Nachhaltigkeit und Gesundheit zu den Mitarbeitenden.
- Einen Beitrag zur Biodiversität leistet STILL in Hamburg, indem das Unternehmen seit mittlerweile sechs Jahren ein Bienenvolk auf dem Betriebsgelände beherbergt. In Dänemark werden zudem die Grünflächen zugunsten der Insektenwelt nicht mehr gemäht.

Ideenmanagement

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

Ein Beispiel ist die im Berichtsjahr am Hauptsitz Hamburg eingereichte Idee zur Wiederverwertung von Kanthölzern. Die als Ladehilfsmittel verwendeten und bislang entsorgten Kanthölzer werden der Idee folgend nach der Verwendung gesammelt und wiederverwendet. Mit der für das Jahr 2026 geplanten Umsetzung können voraussichtlich etwa 2.900 Kanthölzer pro Jahr eingespart werden; das entspricht circa 27,84 m³ Holz.

Im Rahmen einer auf ökologische Nachhaltigkeit ausgerichteten Ideenmanagement-Kampagne aus dem Jahr 2023 wurden verschiedene Mitarbeiterideen umgesetzt, die auch im Geschäftsjahr 2025 fortgeführt wurden. Dazu zählt die Reduktion von Plastikmüll bei der Lieferung von Zylindern für die Produktion: In Zusammenarbeit mit dem Lieferanten werden die Zylinder nun gebündelt geliefert, wodurch der Verpackungsaufwand und damit der Kunststoffeinsatz deutlich reduziert werden. Darüber hinaus konnte die Anzahl gedruckter Lieferscheine für Ersatzteile von zwei auf ein Exemplar halbiert werden, was zu erheblichen Einsparungen an Papier und Toner führt.

Seit 2023 wird zudem auf den Einsatz von Plastik-Schnellverschlussfüßen in der Fertigung verzichtet. Fertigungsaufträge, die zuvor in solchen Tüten weitergegeben wurden, werden seither ohne Kunststoffverpackung im Prozess weitergeleitet.

Auch eine sozial nachhaltige Initiative wurde 2025 fortgeführt: Regionales Obst wird geerntet und von Menschen mit Behinderung oder sozialen Benachteiligungen zu Fruchtsäften verarbeitet, die anschließend in der Kantine im Stammhaus Hamburg für die Beschäftigten erhältlich sind.



Produkte und Lösungen

55	Produktentwicklung
57	Energiemanagement
58	Alternative Kraftstoffe und Antriebstechnologien
59	Refurbishment und Recycling
61	Ökobilanzen (Life Cycle Assessments)

Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil des Leistungsversprechens, das STILL mit jedem seiner Produkte gibt. STILL sieht sich als Vorreiter bei emissionsarmen und gleichzeitig effizienten Antrieben, nicht zuletzt auch aus seiner unternehmerischen Tradition heraus: E-Mobilität und die absolute Orientierung an seinen Kundenzielgruppen bilden seit mehr als 100 Jahren den Kern seines unternehmerischen Handelns.

Produktentwicklung

Der Entwicklungsansatz von KION ist auf Effizienz ausgerichtet – mit einheitlichen Standards und einer globalen Koordination der technischen Aktivitäten, um die Entwicklungszeiten trotz der wachsenden Produktvariantenvielfalt zu verkürzen. Produktentwicklungsprojekte, die das Produktmanagement der Operating Unit KION ITS EMEA bedarfsgerecht initiiert, werden von der konzernweiten CTO-Organisation koordiniert und gesteuert. Mit seinen Produkten, Dienstleistungen und individuellen Lösungen will STILL als Teil von KION einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele seiner Kunden leisten. Daher verfolgt STILL das Ziel, Nachhaltigkeit in allen Phasen des Produktlebenszyklus – vom Design über die Produktion bis hin zur Nutzung und zum Ende des Lebenszyklus – bestmöglich zu integrieren.

STILL verfolgt das klare Ziel, sein Portfolio konsequent auf nachhaltige Batterietechnologien auszurichten. Gleichzeitig strebt das Unternehmen an, den Anteil der Komponenten, die im Rahmen neuer Produktinnovationen in den Produktionsprozess zurückgeführt werden, kontinuierlich zu steigern. Im Jahr 2025 waren bereits 98,2 Prozent der an Kunden verkauften STILL Fahrzeuge elektrisch betrieben. Um diese Maßnahmen zu unterstützen, bietet der Innovative Product Evolution Process 2 (iPEP 2) von KION ein umfassendes Rahmenwerk, um die Produktentwicklung entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu optimieren. Der Erfolg dieses Prozesses basiert auf seinen klar definierten Rollen und Prozessstrukturen, die durch die integrierte Projektplanung unterstützt werden. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Flexibilität der Projektmanagerinnen und Projektmanager, den Prozess an spezifische Anforderungen, wie zum Beispiel Nachhaltigkeitsziele, anpassen zu können.

**Anteil der verkauften elektrisch angetriebenen
Fahrzeuge in 2025**

98 %

basierend auf der Anzahl bestellter Stückzahlen im
Auftragseingang des Neugeschäfts



Im Jahr 2025 wurde eine Reihe von Updates für ausgewählte iPEP2-Deliverables eingeführt, um die strukturierte Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten in die Produktentwicklung weiter zu verbessern. Neben der Verfeinerung bestehender Prozesse stellt das „Product Sustainability Alignment“ eine völlig neue Ergänzung dar. Die damit verbundenen Weiterentwicklungen betreffen Prozessanforderungen, Bewertungsschritte und Datenflüsse, sodass Umwelt- und Kreislaufaspekte frühzeitig erkannt, dokumentiert und über das Lifecycle-Management-System konsistent verwaltet werden.

Innovation in Produktion und Produkten

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

Ein weiteres Beispiel für STILLs Engagement für Innovation und nachhaltige Produktentwicklung ist der FM-X iGo, STILLs erster automatisierter Schubmaststapler aus der Serienproduktion, der 2025 in der Kategorie „Mobile Roboter“ mit dem IFOY Award ausgezeichnet wurde – dem dreizehnten IFOY Award für STILL. Der FM-X iGo verkörpert die zentralen Nachhaltigkeitsprinzipien von STILL: Seine Lithium-Ionen-Technologie sorgt für hohe Energieeffizienz und Verfügbarkeit, während die Fähigkeit, sich nahtlos in bestehende Lagerlayouts zu integrieren und den verfügbaren Stauraum optimal zu nutzen, den Bedarf an kundenseitigen Infrastrukturerweiterungen und den damit verbundenen Ressourcenverbrauch reduziert. Außerdem unterstützt sein Design, das auf standardisierten Komponenten basiert, eine unkomplizierte Wartung, schnelle Instandhaltung und erleichtert Software-Updates über einen digitalen Zwilling. Dies wirkt sich auf die Verlängerung des Produktlebenszyklus aus und reduziert den Materialaufwand.

Im Berichtsjahr 2025 wurde STILL zudem als Finalist für den IFOY Award 2026 in der Kategorie 'Sonderfahrzeug' nominiert: für einen speziell angepassten RX 60 Elektro-Gabelstapler, der in enger Zusammenarbeit mit dem Kunden Voß Edelstahlhandel und dem Sonderfahrzeughersteller Barrus Engineering entwickelt wurde. Das Fahrzeug wurde so konzipiert, dass es im Unternehmen auch von einem Mitarbeitenden von kleiner Statur sicher und eigenständig bedient werden kann, jedoch ohne die Praktikabilität für andere Teammitglieder einzuschränken. Da Standardlösungen aus Sicherheitsgründen nicht möglich waren und die am Markt gängige Stelzenlösung keine vollwertige Integration in den Arbeitsablauf darstellte, entwickelte STILL eine maßgeschneiderte, elektrisch höhenverstellbare Fahrplattform, die sich auf Knopfdruck präzise auf die Größe des einzelnen Bedieners individuell einstellen lässt und für Kollegen durchschnittlicher Größe wieder in die Standardkonfiguration zurückgesetzt werden kann. Seit der Übergabe im September 2024 wird das Fahrzeug täglich beim Kunden eingesetzt und integriert den Mitarbeiter vollständig in die normalen Lagerabläufe. Dadurch erweitert sich sein Aufgabenspektrum und es trägt zu einer inklusiveren Arbeitsumgebung bei. Die Nominierung ist ein Beispiel dafür, wie kundenorientierte Technik die Barrierefreiheit am Arbeitsplatz in der Intralogistik fördern kann.

Ein bedeutender Fortschritt im Jahr 2024 war die Erweiterung des STILL LiftRunner-Systems um drei neue Rahmen. Einer davon ermöglicht es einem einzelnen Schleppfahrzeug, sechs bis acht Anhänger zu ziehen – und verdoppelt damit die Schleppkapazität des Routenzugs, ohne zusätzlichen Platzbedarf zu erzeugen. Dies reduziert das Verkehrsaufkommen im Lager und senkt den Energieverbrauch. Die beiden weiteren Modelle sind für die Automatisierung der „letzten Meile“ in der Intralogistik konzipiert und verfügen über eine fortschrittliche Lenkung für verbesserte Fahrstabilität.

Energiemanagement

Mit der „Mission: Zero Emission“ hat sich STILL ein klares Ziel gesetzt: Der CO₂-Ausstoß der Produktflotte soll auf null reduziert werden. Bis es so weit ist, werden die bestehenden Technologien kontinuierlich optimiert, um den Kunden wichtige Wettbewerbsvorteile zu bieten. Aus diesem Grund arbeitet STILL jeden Tag daran, die Effizienz seiner Produkte weiter zu verbessern. Dies geschieht unter anderem durch die Entwicklung von smarten Softwarelösungen wie dem STILL Smart Portal, digitalen Flottenmanagementsystemen und intelligenten Ladesystemen.

Die Fahrzeuge von STILL gehören bereits heute zu den energieeffizientesten ihrer Klasse. Mit dem Blue-Q-Modus lässt sich der Energieverbrauch zusätzlich um bis zu 20 Prozent senken, indem das System per Knopfdruck nicht benötigte Funktionen automatisch abschaltet.

Mit der Einführung des STILL Smart Portals im Jahr 2025 hat STILL sein Flottenmanagement auf eine neue Stufe gehoben und dabei auch das Energiemanagement der Kundenflotten deutlich weiterentwickelt. Die bisherigen Systeme STILL FleetManager 4.x und STILL neXxt fleet wurden durch diese zentrale, modulare Plattform abgelöst, die alle relevanten Informationen für das Flottenmanagement in einer einzigen digitalen Übersicht bündelt.

Während sich der Fokus bei STILL im Flottenmanagement bislang auf das allgemeine Datenmanagement und die Zugangskontrolle von Fahrzeugen und Flotten konzentrierte, ist die STILL Smart Energy Unit eine Ergänzung zur weiteren Förderung von Nachhaltigkeit in der Intralogistik.

Die STILL Smart Energy Unit ist dabei ein eigenständiges Produkt für das intelligente Ladegerätemanagement: Sie vernetzt stationäre Ladegeräte kabelgebunden, steuert Ladeprozesse bedarfsgerecht und sorgt für eine effiziente Energieverteilung, wodurch kostspielige Stromspitzen vermieden, Ladezeitfenster gezielt gesteuert und das gesamte Ladeverhalten sowie die Flottenverfügbarkeit transparent abgebildet werden. So können Ladeprozesse intelligent gesteuert, Energiekosten gesenkt und die Flottenverfügbarkeit optimiert werden. Über das Modul Charging Control lässt sich das Produkt nahtlos in das STILL Smart Portal integrieren.

Smartes Flottenmanagement ist eine Grundvoraussetzung, um in der dynamischen Welt der Intralogistik wettbewerbsfähig zu bleiben. Smart Charging ist dabei eine wichtige Komponente, die Verfügbarkeit, Flexibilität, Energieeffizienz und transparente Kostenkontrolle sichert. Denn nur wer weiß, wann, wo und wie viel Energie benötigt und verbraucht wird, kann Ladevorgänge und damit die Fahrzeugverfügbarkeit sowie den lückenlosen Materialfluss zuverlässig und vorausschauend planen und seinen CO₂-Fußabdruck signifikant reduzieren.

Als Ergänzung zu den operativen Energiemanagement-Tools von STILL wurde im Berichtsjahr der Smart TCO Advisor als neu entwickelte Vertriebsanwendung eingeführt. Auf Basis kundenspezifischer Eingaben wie Energiekosten und Schichtmodellen ermöglicht das Tool Vertriebsteam und Energieexpertinnen und -experten den systematischen Vergleich von Stapler-, Batterie- und Ladegerätkonfigurationen. Die Ergebnisse werden übersichtlich gegenübergestellt – einschließlich Energieverbrauchsschätzungen, CO₂-Emissionsvergleichen und Total-Cost-of-Ownership-Projektionen – und bilden so eine fundierte Grundlage für die Identifikation der optimalen Elektrostaplerlösung für jeden individuellen Anwendungsfall. Seit der Erstveröffentlichung im Februar 2025 wächst die Nutzerbasis kontinuierlich. Der Zugang wurde nach entsprechenden Schulungen schrittweise auf Vertriebsmitarbeitende und Händler ausgeweitet. Weitere Entwicklungen und regelmäßige Updates sind geplant, darunter zusätzliche Funktionen wie Lastkurvenanalysen und die Integration realer Betriebsdaten.

Alternative Kraftstoffe und Antriebstechnologien

Die Produkte von STILL sind ein wesentlicher Bestandteil der Wertschöpfungskette seiner Kunden und können sich direkt auf deren Nachhaltigkeitsziele auswirken. Eines dieser Ziele ist die Klimaneutralität. Deshalb verbessert STILL ständig seine Produkte und Lösungen mit Blick auf THG-Emissionen, Energie- und Ressourceneffizienz sowie Kreislaufwirtschaft. Dies umfasst die Elektrifizierung des Produktportfolios, das Angebot verschiedener elektrischer Antriebe, die Steigerung der Energieeffizienz, wo immer dies möglich ist, die Entwicklung von Produkten, die weniger Material verbrauchen und Abfall erzeugen, und die Auswahl von Materialien, die die Schaffung eines geschlossenen Kreislafs unterstützen.

In den vergangenen Jahren wurde der Elektroantrieb kontinuierlich weiterentwickelt, sodass elektrifizierte Stapler mit Lithium-Ionen-Batterien in Tragfähigkeitsklassen vorgedrungen sind, die bisher leistungsstarken Diesel- oder Gasantrieben vorbehalten waren. STILL fördert die Entwicklung von E-Staplern, die die verbrennungsmotorischen Versionen ersetzen, und ist hier mit seinen Produkten besonders erfolgreich.

Der Großteil der STILL Stapler ist mit energieeffizienten Lithium-Ionen-Batterien ausgestattet, die gegenüber konventioneller Blei-Säure-Technologie deutliche Vorteile hinsichtlich Effizienz, Lebensdauer und Ladeleistung bieten – und Kunden dabei unterstützen, Energieverbrauch und THG-Emissionen zu senken.

Passgenaue und intelligente Lithium-Ionen-Batterielösungen

Im Jahr 2025 erweiterte STILL sein Batterieportfolio um eine neue Lithium-Ionen-Batterie, die auf die häufigsten Anwendungsprofile in der Intralogistik ausgelegt ist. Im Vergleich zur konventionellen Blei-Säure-Technologie bietet sie eine längere Lebensdauer, höhere Energieeffizienz, geringeren Wartungsaufwand und kürzere Ladezeiten – Eigenschaften, die zu einem reduzierten Energieverbrauch in der Nutzungsphase und weniger Batteriewechseln über den Produktlebenszyklus beitragen. Der Precision-Fit-Ansatz stellt sicher, dass Kunden das Energiesystem erhalten, das am besten zu ihrem individuellen Anwendungsprofil passt – und vermeidet damit unnötige Überdimensionierung und den damit verbundenen Ressourcenverbrauch. So wird Lithium-Ionen-Technologie einem breiteren Anwendungsspektrum zugänglich gemacht – einschließlich leichterere Einschichtbetriebe, die bislang überwiegend mit Blei-Säure-Batterien versorgt wurden – und unterstützt damit den schrittweisen Übergang zu energieeffizienterer Antriebstechnologie in der Kundenbasis von STILL.

Die Batterie verfügt über ein intelligentes Thermomanagement und wird am STILL Standort Hamburg gefertigt, was kürzere Transportwege und eine engere Abstimmung zwischen Fahrzeug-, Batterie- und Ladetechnologie ermöglicht. Zur Validierung der Leistungsfähigkeit unter realen Einsatzbedingungen wurde ein umfangreiches Feldtestprogramm in mehreren Ländern und Klimazonen durchgeführt, das eine breite Palette an Staplertypen, Schichtmodellen und Betriebsumgebungen abdeckte. Die über cloudbasiertes Monitoring erfassten Daten fließen direkt in die Produktentwicklungsentscheidungen ein.

Refurbishment und Recycling

Auf Grundlage der Konstruktionsrichtlinien und -anforderungen von KION – darunter verbindliche Werknormen – werden Mindestanforderungen für Zulieferteile und deren Auswahl festgelegt. Diese zielen darauf ab, die Wiederverwendung von Kunststoff- und Gummikomponenten zu fördern, die Kompatibilität mit bestehenden Recyclingsystemen sicherzustellen und eine möglichst sortenreine Materialtrennung am Ende des Lebenszyklus zu ermöglichen.

Darüber hinaus stärkt STILL die Kreislaufwirtschaft entlang des gesamten Produktlebenszyklus – durch Miet- und Gebrauchtangebote, die Wiederaufarbeitung von Flurförderzeugen und Batterien sowie das Recycling von Lithium-Ionen-Batterien. Bereits seit vielen Jahren bietet STILL attraktive Angebote für Miet- und Gebrauchtgeräte an, die auf Kundenseite Kosten senken und zugleich wertvolle Primärressourcen einsparen. Dafür sorgen die STILL Aufarbeitungscentren in Bremen (D), Poznan (PL) und Lainate (IT). Hier kümmern sich Expertenteams um die Bewertung des gebrauchten Fahrzeugs, klassifizieren den Fahrzeugzustand und nehmen eine eingehende Überprüfung der Hydraulik, intensive Tests der Elektronik und je nach interner Klassifizierung (Bronze, Silber oder Gold) eine umfangreiche Aufarbeitung mit Originalersatzteilen sowie eine Neulackierung vor. Die Antriebsbatterie wird regeneriert und einem Kapazitätstest unterzogen. Nach einem Qualitätstest ist das gebrauchte Gerät dann bereit für sein zweites Leben. So trägt STILL bereits heute zur Entwicklung einer Kreislaufwirtschaft bei.

Gebrauchtgeräte gewinnen insbesondere unter Nachhaltigkeitsaspekten zunehmend an Bedeutung, da sie signifikante CO₂-Einsparungen ermöglichen und zur Verbesserung der jeweiligen CO₂-Bilanz beitragen. Die Aufarbeitung und der Wiederverkauf von Gebrauchtgeräten und Batterien bieten hierbei wesentliche Vorteile: Sie schonen wertvolle Ressourcen und verlängern die Nutzungsdauer der Produkte.

Im Berichtsjahr konnte STILL in EMEA 30.304 Gebrauchtfahrzeuge (Anzahl aller verkauften Gebrauchtfahrzeuge, sowohl an Endkunden als auch an Händler) erfolgreich wieder in den Wirtschaftskreislauf integrieren. An Aufarbeitungsstandorten, wie etwa der konzerneigenen Gesellschaft BlackForxx, werden die Flurförderzeuge professionell aufbereitet und anschließend wieder dem Markt zugeführt.

Anzahl der wiederaufbereiteten Gebrauchtfahrzeuge
in 2025

30.304



Darüber hinaus bietet STILL seinen Kunden die Möglichkeit an, Fahrzeuge flexibel zu mieten, um beispielsweise Produktionsspitzen abzudecken, Veranstaltungen zu unterstützen oder ausgefallene Geräte zu ersetzen. Damit gewinnt der ressourcenschonende Einsatz durch Mietlösungen für viele Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Modernes Flottenmanagement ermöglicht so eine effiziente Nutzung – auch ohne eigene Flotte.

KION produziert nicht nur eigene Lithium-Ionen-Batterien, sondern legt auch ein besonderes Augenmerk auf die Aspekte Refurbishment und Recycling und den Kreislaufansatz für Li-Ionen-Batterien. Seit dem Jahr 2023 unterhält KION eine strategische Partnerschaft mit Li-Cycle Holdings Corp., welche 2025 von der Glencore Battery Recycling GmbH (GBR) übernommen wurde. Die Partnerschaft wird jedoch unverändert fortgeführt. Nicht mehr funktionsfähige Lithium-Ionen-Batterien, die an STILL zurückgegeben wurden, werden bei GBR geschreddert und enthaltene wertvolle Rohstoffe werden zurückgewonnen und wiederverwendet. So wurden im Jahr 2025 über 37 Tonnen Batteriemodule beziehungsweise 447 Batterien für das Recycling an GBR übergeben. Dies entspricht einem starken Anstieg im Vergleich zum Jahr 2024 mit über 8 Tonnen Batteriemodulen beziehungsweise 162 Batterien.

Anzahl der Li-Ionen-Batteriemodule, die in 2025 zum Recycling an die Glencore Battery Recycling GmbH übergeben wurden

über 37 Tonnen



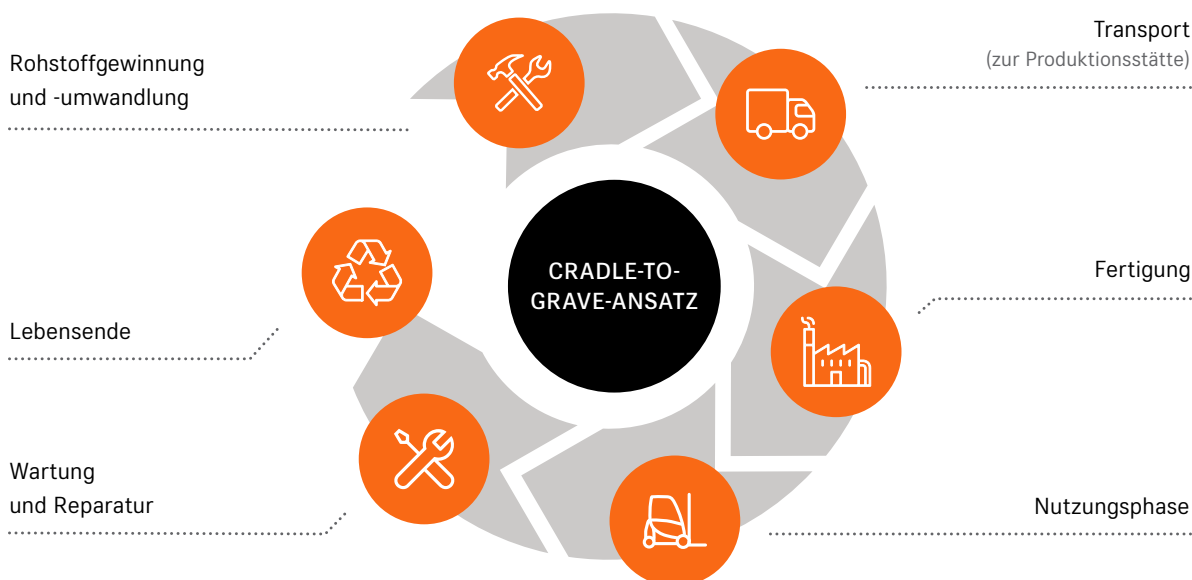
Dieser Fortschritt wurde auch durch eine im Jahr 2025 entwickelte und implementierte webbasierte Applikation unterstützt. Sie hat zum Ziel, zusätzliche Konzerngesellschaften in Europa an den Rückgabeprozess anzubinden und diesen zu vereinfachen. Die Lösung ermöglicht eine standardisierte, digitale Abwicklung des Rückgabeprozesses, wodurch Durchlaufzeiten reduziert und operative Effizienzen gesteigert werden. Durch diesen Ansatz leistet STILL einen Beitrag zur Förderung der Kreislaufwirtschaft. Gleichzeitig trägt er zur Reduktion des Primärrohstoffbedarfs und zu geringeren Umweltauswirkungen entlang der Wertschöpfungskette bei.

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

Ökobilanzen (Life Cycle Assessments)

STILL ist bestrebt, Nachhaltigkeit in allen Lebenszyklusphasen seiner Produkte und Lösungen zu fördern. Bei der Analyse repräsentativer Produkte aus verschiedenen Baureihen über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg hat sich herausgestellt, dass Energie- und Kraftstoffverbrauch während der Nutzungsphase signifikante Emissionsfaktoren darstellen. Daraus leitet STILL eine klare Priorität für die Energieeffizienz seiner leistungstarken Antriebstechnologien ab. STILL bekennt sich zur Entwicklung robuster und konsistenter Ökobilanz-Methoden, um zuverlässige Daten für fundierte Entscheidungen während des gesamten Produktlebenszyklus zu gewährleisten.

Cradle-To-Grave-Ansatz



Um diesen Prozess weiter zu verbessern, wurde 2024 eine Schulung zu Ökobilanzen (LCAs/Life Cycle Assessments) für eine Vielzahl von Mitarbeitern angeboten – von Führungskräften bis hin zu Technikerinnen und Technikern – und 2025 durch die Learning Academy weiter ausgeweitet. Dort wurde ein strukturiertes, mehrstufiges Online-Programm eingeführt, das ein Basis-Modul zu den Prinzipien der ISO 14040/14044, offen für alle Mitarbeitenden, sowie ein Fortgeschrittenen-Modul für technische Spezialistinnen und Spezialisten in der Produktentwicklung umfasst. Die Schulung deckte sowohl theoretische als auch praktische Aspekte ab, um die internen Entscheidungsprozesse in Bezug auf Nachhaltigkeit zu unterstützen, insbesondere hinsichtlich Designbewertungen, Materialauswahl und Komponentenlebensdauer. Ökobilanz-Expertinnen und -Experten begleiten die internen Teams dabei praxisnah und stellen sicher, dass neue Erkenntnisse frühzeitig in die Produktentwicklung einfließen.

Im Jahr 2025 wurden zudem Ökobilanzen für vier weitere Staplerbaureihen abgeschlossen und damit die Produktabdeckung des STILL Ökobilanzprogramms weiter ausgebaut.

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

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



Nachhaltigkeit in der Lieferkette

63	Grundsätze des Lieferantenverhaltens
63	ESG-Lieferantenrisikomanagementprozess
65	Umweltprodukthanforderungen
66	Emissionstransparenz in der Lieferkette
66	Schulungen von Mitarbeitenden und Lieferanten
67	Konfliktmineralien und kritische Mineralien

KION hat die Beschaffung – den sogenannten „Einkauf“ – in einer zentral verwalteten globalen Organisation zusammengefasst, welche die Lieferanten von STILL umfasst. Um das Lieferkettenmanagement nachhaltig zu gestalten, sind eine geeignete Governance-Struktur, eine hohe Prozessstandardisierung, eine verlässliche Datenqualität sowie angemessene und operativ umsetzbare Richtlinien erforderlich, die für jede geschäftliche und rechtliche Einheit von STILL gelten. Dies wird durch eine zentrale Lieferanten-Nachhaltigkeitsabteilung von KION sichergestellt, die über alle Organisationseinheiten hinweg die Verantwortung trägt.

Das Lieferanten-Nachhaltigkeitsprogramm ist in die KION Nachhaltigkeitsstrategie eingebettet und misst die Effektivität der Aktivitäten anhand von KPIs. Die zentrale Einkaufsorganisation gestaltet und steuert den Material- und Informationsfluss des gesamten Wertschöpfungsprozesses somit nicht nur auf Basis wirtschaftlicher Kriterien, sondern berücksichtigt auch Nachhaltigkeitsaspekte. Über die nachhaltige Ressourcennutzung der Zukaufteile und eingekauften Dienstleistungen hinaus strebt STILL an, dass die Bestandteile der Wertschöpfungskette bestimmten Standards im Hinblick auf Menschenwürde, Arbeitsbedingungen und Umweltverträglichkeit entsprechen. Hierfür hat KION ein Informations- und Analysesystem eingerichtet, das für das effektive Lieferkettenmanagement relevante Daten und Informationen mit Blick auf die wichtigsten Einkaufs- und Materialposten erfasst.

Grundsätze des Lieferantenverhaltens

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

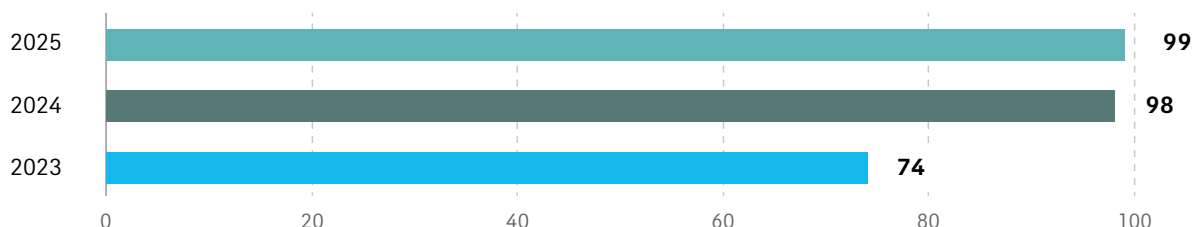
Die [Allgemeinen Einkaufsbedingungen](#) von KION sowie individuell vereinbarte Verträge geben zudem detailliert vor, wie Verpflichtungen, geltende Gesetze und der Verhaltenskodex für Lieferanten einzuhalten sind und wie die Transparenz in der gesamten Lieferkette sicherzustellen ist. Alle diese konzernweiten Regelungen sind selbstverständlich für KION insgesamt, einschließlich aller Rechtseinheiten von STILL, verbindlich und werden regelmäßig auf ihre Aktualität und Vollständigkeit überprüft.

ESG-Lieferantenrisikomanagementprozess

Um die Nachhaltigkeitsrisiken und -leistungen der wichtigsten Lieferanten objektiv und belastbar zu bewerten, hat KION einen ESG-Bewertungsprozess (Environmental, Social, Governance) eingeführt, der die SaaS-Plattformen (Software as a Service) von EcoVadis und IntegrityNext nutzt. Seit 2022 unterzieht KION alle Lieferanten – unabhängig vom Umsatz oder dem gelieferten Produkt – einer Branchen- und Länderrisikoanalyse mithilfe der Plattform „IQ“ von EcoVadis, um ihr nachhaltigkeitsbezogenes Risikoprofil zu ermitteln.

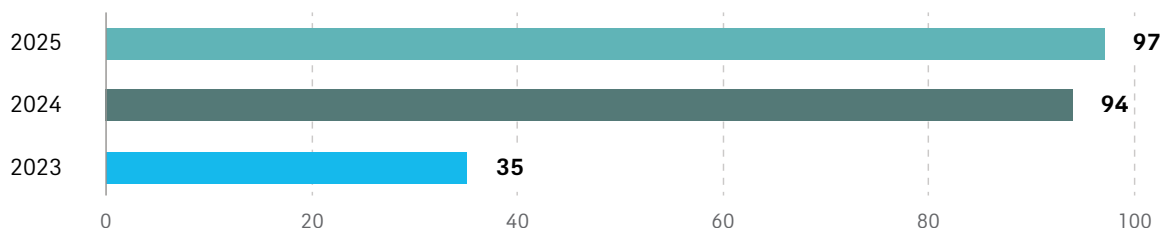
Mithilfe dieses mehrstufigen Ansatzes wird die Einhaltung spezifischer Standards durch die Lieferanten in den Bereichen HSE, Korruptions- und Bestechungsbekämpfung sowie Überwachung der vorgelagerten Lieferketten validiert. Im Fokus stehen hier die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitnehmerrechten und Beschäftigungsstandards. Die KION GROUP AG erfüllt damit gesetzliche Anforderungen, wie das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, aber auch Gesetze wie den UK Modern Slavery Act oder den Canadian Modern Slavery Act. Das System ist flexibel ausgelegt und lässt sich an veränderte Anforderungen anpassen.

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



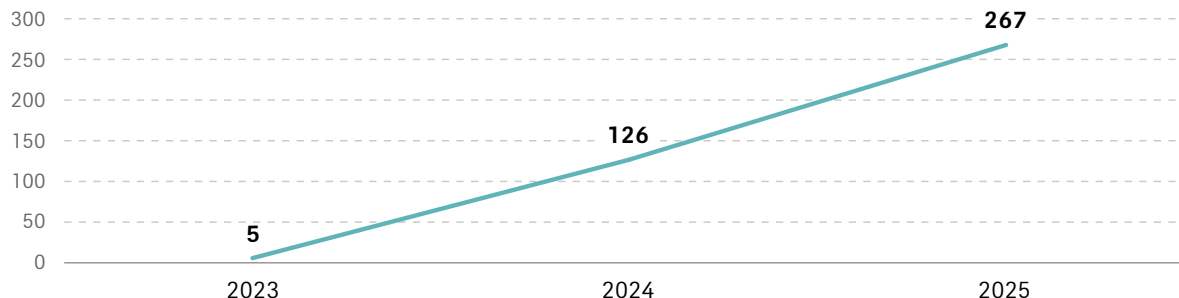
Darauf aufbauend wird eine individuelle Lieferantenselbstauskunft über die Plattformen IntegrityNext und EcoVadis eingeholt. Mithilfe von Fragebögen zur Selbstbeurteilung wird dabei der Reifegrad der Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie Umweltschutz ermittelt. Diese Bewertung wird für strategische Lieferanten (A-Lieferanten) sowie für die im ersten Schritt als Hochrisiko-Lieferanten identifizierten Geschäftspartner durchgeführt. Wenn Lieferanten sich für die Bewertung über EcoVadis entscheiden, führt der Anbieter eine unabhängige Verifizierung der Antworten durch.

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



Im Ergebnis wird für jeden Lieferanten ein individuelles Risiko ermittelt, anhand dessen die Lieferanten in eine der drei folgenden Kategorien eingeteilt werden: „geringe ESG-Risiken“, „mögliche ESG-Risiken bis zu einem gewissen Grad“ oder „hohe ESG-Risiken“. Anschließend werden Lieferanten mit bestehendem Risiko entsprechend der Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit eines möglichen Risikos priorisiert. Auf Basis dieser Priorisierung werden Lieferanten angesprochen, um individuell sogenannte Korrekturmaßnahmen durchzuführen. Diese Maßnahmen werden basierend auf dem bestehenden Risiko sowie dem Kenntnisstand der Lieferanten definiert und können Lieferantenaudits, Korrekturmaßnahmenpläne, Lieferantentrainings, individuelle Gespräche, verschiedene Zertifizierungen oder weitere Maßnahmen umfassen. Im Idealfall verringern die Korrekturmaßnahmen das Risiko einer Rechtsverletzung.

Anzahl der Lieferanten von STILL, die eine Korrekturmaßnahme erhalten haben¹



¹ Korrekturmaßnahmen beinhalten alle Arten von Maßnahmen, einschließlich Trainings

Sollte ein Lieferant beim ESG-Risikomanagementprozess die Zusammenarbeit verweigern, keine Informationen bereitstellen oder Initiativen verhindern, wird ein Eskalationsprozess gemäß den Vorgaben von KION eingeleitet. STILL verfolgt den Ansatz, möglichst kooperativ mit den Lieferanten zusammenzuarbeiten, Wissenslücken zu beseitigen und Unterstützungsangebote zu machen. Letztlich räumt sich STILL das Recht ein, eine Geschäftsbeziehung zu beenden, wenn ein Lieferant die Zusammenarbeit im ESG-Risikomanagementprozess dauerhaft verweigert.

Die Ergebnisse der Lieferantenbewertung werden in verschiedenen Einkaufsprozessen berücksichtigt. Dazu gehören Vergabeentscheidungen mit definierten Volumina, die Materialgruppenstrategien sowie die Lieferantenbewertung im Rahmen der Lieferantenentwicklung. Im Rahmen des strategischen Handlungsfelds „Supply chain“ finden sie ebenfalls Berücksichtigung in den konzernweiten Nachhaltigkeitszielen, die unter „Führende Ziele“ zu finden sind.

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

Umweltproduktanforderungen

Bereits seit 2022 werden systematisch Daten über die Einhaltung von Umweltproduktanforderungen bei Lieferanten mithilfe des Softwareanbieters Assent erhoben. Dabei liegt der Fokus vorerst auf der operativen Einheit ITS EMEA, zu der auch STILL gehört. Das Programm erfasst Compliance-Daten zu besonders besorgniserregenden Stoffen (SVHC/ Substances of Very High Concern) gemäß Artikel 33 der europäischen REACH-Verordnung, zur Beschränkung gefährlicher Stoffe gemäß EU-RoHS-Richtlinie, zu Chemikalien gemäß dem Toxic Substances Control Act (US-TSCA), zu Artikel 9 der europäischen Waste Framework Directive (WFD), zu kritischen Rohstoffen gemäß EU-Verordnung 2024/1252 sowie zu persistenten organischen Schadstoffen (Persistent Organic Pollutants, POPs) und per- und polyfluorierten Alkylsubstanzen (PFAS). Die Wirksamkeit des Programms wird anhand der Lieferanten-Rücklaufquote sowie des von Assent bereitgestellten Lieferanten-Feedback-Berichts überwacht, der der Einkaufsorganisation als Grundlage für Nachverfolgungsmaßnahmen dient. Die Berichterstattung erfolgt über den [Konzern-Nachhaltigkeitsbericht](#) im Geschäftsbericht.

Emissionstransparenz in der Lieferkette

Mit der Verpflichtung von KION, bis 2050 das Net-Zero-Ziel gemäß SBTi-Standard zu erreichen, ist auch die kontinuierliche Reduktion der CO₂-Emissionen innerhalb der Lieferketten zu einem verbindlichen Ziel geworden. CO₂-Reduktions-Anforderungen fließen seitdem in die taktische Gestaltung der Lieferkette ein. Um die eigenen Klimaziele in der vorgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3.1) zu erreichen, werden ausgewählte Geschäftspartner zur Erfassung von Emissionsdaten und zur Ausarbeitung von Reduktionsplänen motiviert und befähigt. Mithilfe externer Unterstützung wurde ein Projekt aufgesetzt, das einen ganzheitlichen Ansatz zur Messung und Reduktion von CO₂-Emissionen in der Lieferkette sowie zur Einbindung dieser Themen in die Einkaufsprozesse zum Ziel hat.

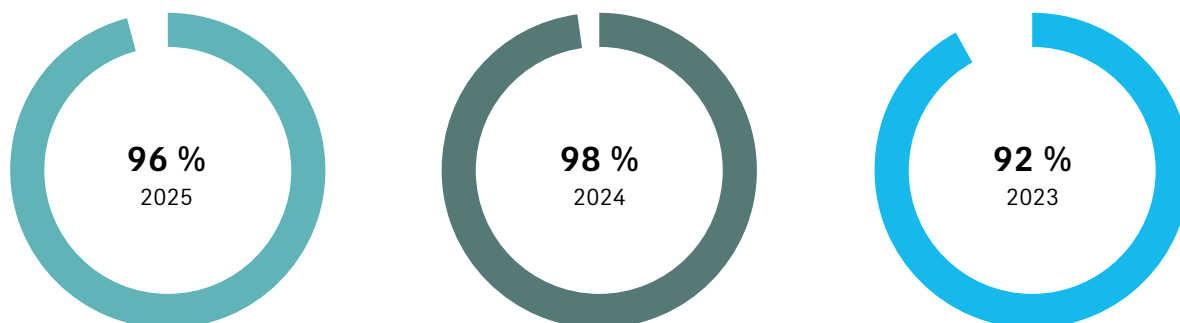
Die Berechnung für Scope-3.1-Emissionen erfolgt derzeit noch auf Basis von Umsatz- und Emissionsdurchschnittswerten. Im Jahr 2025 wurden die im Projekt entwickelten Konzepte weiter erprobt und vertieft. Strategische Lieferanten wurden mithilfe standardisierter Fragebögen kontaktiert, um deren Kenntnisstand zur CO₂-Berechnung, zu Dekarbonisierungsplänen und zu Reduktionszielen zu erfassen. Lagen bereits Primärdaten von Lieferanten oder produktbezogene Berechnungen vor, wurden diese zum Anlass genommen, individuell über Ergebnisse, Dekarbonisierungspläne und bestehende Hemmnisse zu sprechen. Bei Bedarf wurden den Lieferanten gezielte Unterstützungsangebote unterbreitet – darunter Online-Trainings und technische Fachdiskussionen. Durch die schrittweise Befähigung der Lieferanten strebt STILL langfristig an, die Berechnung überwiegend auf Primärdaten zu stützen.

Schulungen von Mitarbeitenden und Lieferanten

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

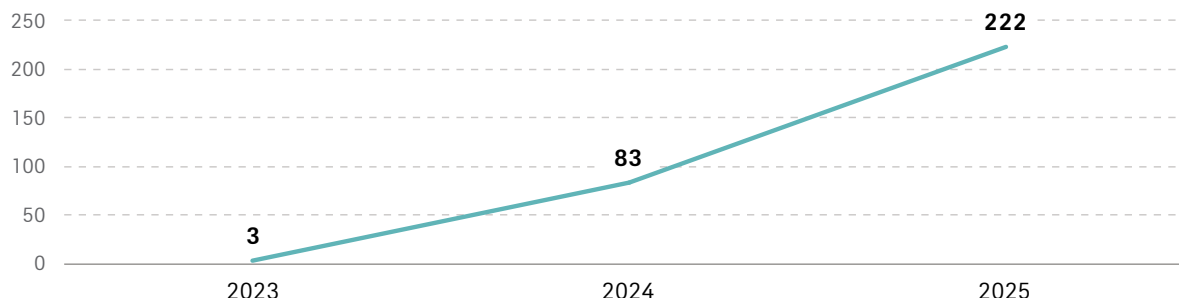
Darüber hinaus wurden mehrere themenspezifische Schulungen eigens für Lieferanten entwickelt. Diese vermitteln, warum Nachhaltigkeit zunehmend an Bedeutung gewinnt, welche Anforderungen KION aktuell an Lieferanten stellt und welche Hintergründe diesen zugrunde liegen. Die Schulungen stehen auf der Website von KION zur Verfügung und wurden in Englisch sowie mit chinesischen Untertiteln erstellt. Außerdem werden sie bei Bedarf über das Sourcing-Portal gezielt an Lieferanten versendet.

Prozentsatz der Einkäufer von STILL, die mind. eine Schulung zu Nachhaltigkeit in der Lieferkette erhalten haben¹



¹ basierend auf der Beschäftigtenzahl zum Geschäftsjahresendes am 31.12.

Anzahl der Lieferanten von STILL, die mind. eine Schulung zu Nachhaltigkeit in der Lieferkette erhalten haben



Konfliktmineralien und kritische Mineralien

Im Berichtsjahr 2025 wurde der Konfliktmineralstandard von KION durch den [Standard für verantwortungsvolle Mineralstoffbeschaffung](#) abgelöst. Beide orientieren sich an dem Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) sowie an einschlägigen Richtlinien und Regulierungen. Der Standard für verantwortungsvolle Mineralstoffbeschaffung stellt insofern eine Weiterentwicklung dar, als er nicht nur die Konfliktmineralien Zinn, Tantal, Wolfram und Gold, sondern auch weitere kritische Mineralien wie Kobalt, Glimmer (Mica), Kupfer, natürliches Grafit, Nickel und Lithium einbezieht. Damit verfolgt er einen ganzheitlichen Ansatz für eine verantwortungsvolle Beschaffung kritischer Mineralien und schafft zugleich eine klare Governance-Struktur für dieses Themengebiet.

Für das Berichtsjahr hat KION darüber hinaus erstmalig einen [Due Diligence Report](#) veröffentlicht, der ebenfalls auf der Website einsehbar ist und das Vorgehen sowie die Ergebnisse im Detail erläutert. Er beschreibt, wie KION mithilfe des Plattformanbieters Assent anhand von Vorlagen – dem Extended Minerals Reporting Template (EMRT) sowie dem Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) der Responsible Minerals Initiative (RMI) – Lieferanten von STILL zu ihren Vorlieferanten, Ursprungsländern der Mineralien, Minen, Schmelzen und Raffinerien befragt. Im Jahr 2025 lagen für 61 Prozent der Lieferanten von STILL entsprechende Informationen zu Konfliktmineralen (etwa CMRT) vor. Die Angaben der Lieferanten werden hinsichtlich ihres Risikos für Menschenrechtsverletzungen und ihres Beitrags zu bewaffneten Konflikten bewertet.

Zusätzlich nimmt KION an einer von Assent koordinierten, jährlich stattfindenden Industrieinitiative teil. Sie fordert gezielt Schmelzwerke und Raffinerien dazu auf, sich durch branchenweit anerkannte Auditierungsprogramme bewerten zu lassen.



Gesellschaftliches Engagement

- 69 | **Unterstützte Projekte in der Hauptsitzregion**
- 70 | **Unterstützte Charity-Projekte im Breitensport**
- 70 | **Talentförderung als Zukunftsperspektive**

Gesellschaftliche Verantwortung ist ein wesentlicher Teil des unternehmerischen Selbstverständnisses von STILL. Als international tätiges Unternehmen zeigt sich STILL mit seinem sozialen und humanitären Engagement an allen Standorten als guter Nachbar. In der Zentrale in Hamburg beispielsweise – der Stadt, in der das Unternehmen gegründet wurde und der es sich seit Jahrzehnten verbunden fühlt – unterstützt STILL bereits seit vielen Jahren soziale Institutionen. Damit setzt STILL seine Unternehmenswerte in die Praxis um: Verantwortung übernehmen, Chancengleichheit schaffen und Zukunft gestalten.

Um jederzeit Transparenz herzustellen und Rechtssicherheit für das Unternehmen und seine Mitarbeitenden zu gewährleisten, orientiert sich STILL an der Spenden- und Sponsoringrichtlinie von KION, die das gesellschaftliche Engagement sowie die Zuständigkeitsbereiche und Entscheidungsprozesse regelt. Sie deckt sowohl finanzielle Spenden als auch gemeinnütziges ehrenamtliches Engagement ab. So kann vor Ort schnell und pragmatisch entschieden und im Notfall, zum Beispiel bei Naturkatastrophen, unmittelbar geholfen werden.

Auch der [KION Code of Compliance](#) enthält relevante Informationen und schafft Rechtssicherheit für die Verantwortlichen vor Ort. Alle Spenden und Sponsoringaktivitäten werden im Vorfeld von der Compliance-Abteilung geprüft und genehmigt. Spenden müssen immer transparent sein, festen Grundsätzen folgen und mit den Werten und Regeln von KION sowie den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen übereinstimmen.

Bei seinem gesamten gesellschaftlichen Engagement trennt STILL klar zwischen Spenden und Sponsoring. Spenden sind freiwillige Geld- oder Sachleistungen an eine gemeinnützige Organisation; sie erfolgen ohne die Erwartung einer Gegenleistung. Sponsoring hingegen ist mit einer Gegenleistung verbunden, zum Beispiel Werbung oder Marketing. Wichtig ist daher, dass der Verwendungszweck des Empfängers mit den Werten und Grundsätzen von KION vereinbar ist.

Unterstützte Projekte in der Hauptsitzregion

STILL unterstützt in Hamburg seit 2010 drei lokale Projekte, die sich für eine gleichberechtigte Teilhabe von Hamburger Kindern und Jugendlichen an Bildung, Kultur und sozialer Interaktion einsetzen. 2025 übergab STILL jeweils einen Scheck im Wert von 5.000 Euro an die Stiftung Mittagskinder, die Stiftung Kultur Palast Hamburg und die Produktionsschule Wilhelmsburg. Bei der Stiftung Mittagskinder erhalten rund 200 Hamburger Kinder regelmäßig ein gesundes Mittagessen. Außerdem erfahren sie Zuwendung, Gemeinschaft und qualifizierte Unterstützung bei den Hausaufgaben. Die Stiftung Kultur Palast Hamburg fördert seit mehr als 40 Jahren kulturelles Verständnis durch integrative Musik- und Tanzprojekte. Für einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung setzt sich vor allem die Produktionsschule Wilhelmsburg ein. Hier werden Jugendliche mit schlechten Startbedingungen für den Übergang in den Arbeitsmarkt qualifiziert, insbesondere in den Berufsfeldern Technik, Holz, Gastronomie, Einzelhandel und Friseur.

Spenden

5.000 €

jeweils an die Stiftung Mittagskinder, die Stiftung Kultur Palast Hamburg und die Produktionsschule Wilhelmsburg



Das Engagement von STILL geht über finanzielle Unterstützung hinaus. So wurden im November 2025 Auszubildende der Maschinen- und Anlagenführung der Produktionsschule Wilhelmsburg ins Unternehmen eingeladen. Bei einem offenen Austausch mit STILL Auszubildenden sowie Ausbildungsvertreterinnen und -vertretern wurden persönliche Kontakte geknüpft und Wege der beruflichen Orientierung, Qualifizierung und des Berufseinstiegs gemeinsam erörtert.

Auch abseits strukturierter Programme nimmt STILL seine soziale Verantwortung ernst. Am Hauptsitz Hamburg wird zu diesem Zweck die Hilfsorganisation Hanseatic Help e. V. unterstützt. Im Jahr 2025 wurden 18 neuwertige, jedoch abgeschriebene Motoren, die intern weder für Schulungszwecke noch zur Ersatzteilgewinnung benötigt wurden, an die Organisation gespendet. Darüber hinaus wurden im Nachgang mehrerer Messen und Veranstaltungen etwa 7 kg Kronkorken an Hanseatic Help übergeben. Der Verein führt diese einer sortenreinen Wiederverwertung zu und verwendet Teile des Erlöses zur Finanzierung seiner Projekte.

Unterstützte Charity-Projekte im Breitensport

Sport verbindet – und STILL nutzt diese Kraft, um gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Im Jahr 2025 unterstützte das Unternehmen daher EMEA-weit eine Reihe von Breitensportveranstaltungen und Charity-Projekten. In Hamburg nahmen 51 Athletinnen und Athleten am jährlichen Suzuki World Triathlon teil, unterstützt von 40 Helferinnen und Helfern an der STILL Energy-Verpflegungsstation sowie weiteren Unterstützerinnen und Unterstützern entlang der Strecke. Als offizieller Logistikpartner stellte STILL elf Gabelstapler für den Auf- und Abbau sowie die Streckensicherung zur Verfügung. Beim jährlichen MOPO-Team-Staffellauf im Hamburger Stadtpark trat STILL mit 200 Läuferinnen und Läufern zudem als zweitgrößtes Firmenteam an.

STILL ist darüber hinaus auch in anderen Ländern sportlich und sozial aktiv. In Polen nimmt STILL beispielsweise seit vier Jahren am „Poland Business Run“ teil – dem größten karitativen Business-Staffelrennen des Landes. Die Einnahmen aus den Startpaketen fließen direkt an die Fundacja Poland Business Run und unterstützen Menschen mit körperlichen Behinderungen beim Kauf von Prothesen und bei der Rehabilitation. In Frankreich nahmen im Rahmen des Octobre Rose – einer Aufklärungskampagne zur Brustkrebsvorsorge – mehr als 300 Mitarbeitende an einem sportlichen Charity-Event teil und leisteten mit über 51 Millionen Schritten einen Beitrag zu einer Spende für das Institut Curie. STILL Schweden übernahm die Teilnahmegebühren für 20 Mitarbeitende beim jährlichen Blodomloppet 2025 – einer schwedischen Laufveranstaltung, die auf die Bedeutung von Blutspenden aufmerksam macht und zugleich sportliche Aktivität fördert.

Talentförderung als Zukunftsperspektive

Auch 2025 beteiligte sich STILL wieder am Zukunftstag. 160 Schülerinnen und Schüler nutzten diese Chance gerne und verbrachten einen abwechslungsreichen und sicherlich unvergesslichen Tag im Hamburger STILL Werk. Um den jungen Gästen einen authentischen Einblick in die Ausbildungswelt von STILL zu ermöglichen, übernahmen allen voran die Auszubildenden und dual Studierenden von STILL in Hamburg die Betreuung der Schülerinnen und Schüler. An insgesamt elf Stationen vermittelten sie erste technische Grundlagen, ließen sich bei ihrer Arbeit über die Schulter schauen und beantworteten geduldig die vielen Fragen der Teilnehmenden. Und da Probieren ja bekanntlich über Studieren geht, durften diese natürlich auch selbst Hand anlegen: An den Werkbänken der Ausbildungswerkstatt fertigten sie das STILL Logo sowie ein Puzzle aus Metall an, durften ein LED-Feuer im Mechatroniklabor löten und das AR-Schweißgerät (Augmented Reality/erweiterte Realität) der Konstruktionsmechanikerinnen und -mechaniker bedienen. Absolute Highlights waren die Arbeit mit einem Staplersimulator im Hochregallager und die Nutzung einer VR-Brille (Virtual Reality/virtuelle Realität), mit der die Schülerinnen und Schüler zukunftsweisende Einblicke in die STILL Welt bekamen. An allen Praxisstationen unterstützten Auszubildende aus den Bereichen Mechatronik, Industriemechanik, Konstruktionsmechanik und Zerspanungsmechanik sowie angehende Industriekaufleute und Fachkräfte für Lagerlogistik die jungen Gäste.

STILL GmbH
Berzeliusstraße 10
D-22113 Hamburg

Telefon: 040 / 73 39 20 00
Telefax: 040 / 73 39 20 01
E-Mail: info@still.de
Website: www.still.de