



## Roadmap

### Mitarbeiter

Es ist von hoher Priorität, dass Linde sensibel auf den Wandel in seinem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld reagiert. Das Handlungsfeld „Mitarbeiter“ im Rahmen von Corporate Responsibility gilt insbesondere Themen an der Schnittstelle zwischen dem einzelnen Mitarbeiter, dem Unternehmen und der Gesellschaft.

### SHEQ

Für alle unsere Stakeholder, insbesondere aber für unsere Mitarbeiter und Kunden, hat das umfassende und effektive Management der vier Bereiche Sicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Qualität (engl.: Safety, Health, Environment, Quality: SHEQ) eine hohe Bedeutung. Es ist unser Ziel, die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen ständig zu verbessern und gleichzeitig einen hohen Standard bei Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz aufrechtzuerhalten.

### Gesellschaft

In der Linde Group nimmt gesellschaftliche Verantwortung einen hohen Stellenwert ein. Wir legen Wert darauf, dass unsere sozialen Initiativen unsere strategischen Förderungsfelder – Bildung, Wissenschaft, Forschung – sinnvoll ergänzen. Auf dieser Basis initiieren wir Projekte mit enger Verbindung zum Kerngeschäft und beteiligen uns aktiv an den gesellschaftlichen Entwicklungen an unseren Standorten weltweit.

### Ethik & Compliance

Linde hat sich im geschäftlichen Handeln zur Integrität verpflichtet; eine Haltung, die für uns nicht verhandelbar ist. Unseren Anspruch, ein führendes und in jeder Hinsicht vorbildliches Gase- und Engineeringunternehmen zu sein, werden wir nur erfüllen, wenn wir unsere Werte und Prinzipien in unser tägliches Handeln einfließen lassen.

### Kapitalmarkt (Socially Responsible Investments)

Linde strebt an, zunehmend auch in solchen Indizes und Investmentfonds vertreten zu sein, die ausschließlich nachhaltig wirtschaftende Unternehmen listen. Linde hat ein hohes Potenzial, ein vorbildliches Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit zu sein.

[HOME](#)

[ÜBER DIESEN BERICHT](#)

[GRUNDSÄTZE](#)

[HANDLUNGSFELDER](#)

[SCHWERPUNKTTHEMEN](#)

[ROADMAP](#)

[GRI INDEX](#)

[ASSURANCE](#)



Handlungsfelder

in 2008 erreicht

Mitarbeiter

Demografische Entwicklung

- ▶ **Hilfestellung bei der Kinder- bzw. Familienbetreuung:** Ab 01.01.2008 können alle Mitarbeiter in Deutschland zusätzlich zur Kinderbetreuung einen Service für „Eldercare“ nutzen, das heißt für die Vermittlung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Mitarbeiter mit hilfe- und pflegebedürftigen Angehörigen.

Talente binden und fördern

- ▶ **Kontinuierlicher Qualifizierungs-Prozess“ (KQP):** Der KQP ist eingeführt als strukturiertes Programm zur kontinuierlichen Qualifizierung aller 2.500 Mitarbeiter von Linde Gas in Deutschland. KQP erhält den Personalwirtschaftspreis 2008.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- ▶ **Arbeitskreis mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern:** Gründung des Arbeitskreises „Beruf und Familie“.

SHEQ

Anlagensicherheit

- ▶ Kontinuierliche Durchführung des „Major Hazard Review Programme“ (MHRP) bei Linde Gas. Systematische Risikoanalysen (Hazard and Operability Study, HAZOP) in der Anlagenplanung bei Linde Engineering.

HSE-Management

- ▶ Regelmäßige Durchführung von internen und externen Health-, Safety-, Environment (HSE)-Audits, regelmäßige HSE-Schulungen und -Trainings für Mitarbeiter („Behavioural SHEQ“), Ausbau der Zertifizierungen unserer Standorte nach internationalen Normen (z.B. ISO 14001, ISO 9001).

HSE-Management bei Kontraktoren

- ▶ Sicherstellung von Health-, Safety-, Environment (HSE)-Standards bei Baustellenkontraktoren durch Linde Engineering. Erhebung der Lost Time Injury Rate (LTIR) der für Linde tätigen Kontraktoren (Linde Gas und Linde Engineering).

Sicherheit im Umgang mit Gasen

- ▶ **Datenerhebung:** Kontinuierliche, konzernweite Erfassung von Daten zu Arbeitssicherheit, zum Beispiel Lost Time Injury Rate (LTIR).

Gesundheitsschutz für Mitarbeiter

- ▶ **Gesundheitsmanagement:** Minimierung von Gesundheitsrisiken für Mitarbeiter, insbesondere mit manuellen Aufgaben.

Umweltmanagement

- ▶ Betriebliches Umweltmanagement (z.B. Energieeinsparungen, Entsorgung von Abfällen) nach konzernweit einheitlichen internen Standards, ggf. nach internationalen Standards (ISO 14001). Regelmäßige Durchführung von internen und externen Umweltmanagement-Audits.

Ressourceneffiziente Produktion

- ▶ Kontinuierliche Messung und Bewertung unserer Produktionsprozesse unter Gesichtspunkten der Effizienz, Initiierung von lokalen Umweltprojekten betrieblich und außerbetrieblich, Erhöhung der Ressourceneffizienz insbesondere im Hinblick auf Energie- und Wasserverbrauch.



„Grüne“ Innovationen

- ▶ Jährliche Vergabe des „**Patent & Innovation Award**“, unter anderem auch für patentierte Erfindungen von Linde, die Umwelt- und Klimaschutzaspekte mit abdecken.

Kundenzufriedenheit

- ▶ Jährliche Kundenbefragungen bzw. Evaluierungen in den Divisionen Gases und Engineering, „Global Quality Roadmap“ in der Business Area Electronics zur Absicherung einer gleich bleibend hohen Produktqualität in ihrem Segment.

Gesellschaft

Bildung, Wissenschaft, Forschung

- ▶ **Kooperationen:** Langfristige Partnerschaften mit Schulen und Hochschulen in allen Regional Business Units (RBUs).

Mitarbeiter-Engagement

- ▶ Soweit wie möglich zentrale Erfassung und Unterstützung des freiwilligen Engagements der Linde-Mitarbeiter weltweit.

Ethik & Compliance

Compliance Programm

- ▶ Kontinuierlich Schulungen und Trainings für Mitarbeiter zur Einhaltung des Code of Ethics.

Kapitalmarkt

SRI-Kriterien

- ▶ Kontinuierlicher Dialog mit Nachhaltigkeits-Analysten und Ratingagenturen, Veröffentlichung eines jährlichen Nachhaltigkeitsberichtes nach internationalen Standards.

Handlungsfelder

Ziele 2009

Mitarbeiter

Demografische Entwicklung

- ▶ Planung einer Kinderkrippe am Standort Pullach.

Talente binden und fördern

- ▶ In enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat werden durch den Fachbereich die standardisierten Aufgabenbeschreibungen sowie die dazu erforderlichen Qualifikationen erarbeitet.
- ▶ Mit neuen Programmen für die Personalentwicklung unter dem Begriff von „**People Excellence**“ sollen die Voraussetzungen eine Hochleistungskultur im Unternehmen geschaffen werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- ▶ Erarbeitung eines umfassenden Programms für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Handlungsfelder

in 2009 erreicht

Mitarbeiter

Demografische Entwicklung

- ▶ Aus internen Gründen Stopp der Planung einer Kinderkrippe am Standort Pullach.
- ▶ Abschluss **Konzernbetriebsvereinbarung** auf Basis des Tarifvertrages „**Lebensarbeitszeit und Demografie**“.

Talente binden und fördern

- ▶ Mitarbeiterqualifikation durch KQP (Grundlagenwissen, Basisschulungen, Qualifikation).
- ▶ Einführung eines konzern einheitlichen Führungskompetenzmodells, Nachfolgeplanungsprozesses und eines Performance Management Prozesses.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- ▶ Einbettung des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in den Themenkomplex „Demografischer Wandel“.

Kapitalmarkt

SRI-Kriterien

- ▶ **Auszeichnungen:** Sustainable Asset Management (SAM) zeichnete Linde als „Sector Mover of the year 2009/2010“ aus.
- ▶ **Indizes:** Linde ist im August 2009 in das „Ethibel EXCELLENCE Investment Register“ aufgenommen worden.

Handlungsfelder

Ziele 2010

Mitarbeiter

Demografische Entwicklung

- ▶ Weiterhin Angebot der Servicevermittlung für Kinderbetreuung und Eldercare. Länderspezifisch ähnliche Angebote für Mitarbeiter der Linde Group.
- ▶ Einrichtung des so genannten Demografiefonds.

Talente binden und fördern

- ▶ Fortführung der Mitarbeiterqualifikation durch KQP (Grundlagenwissen, Basisschulungen, Qualifikation).
- ▶ Implementierung eines Personalentwicklungsprogramms für Linienmanager, gezielte Förderung technischer Fachkräfte.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- ▶ Weiterführung des Arbeitskreises.
- ▶ Vereinbarung über die **Reservierung von Plätzen in Kindertagesstätten**.

SHEQ

Gesundheitsschutz für Mitarbeiter

- ▶ Entwicklung und Einführung konzern einheitlicher **Standards für das Gesundheitsmanagement**.

„Grüne“ Innovationen

- ▶ Konzernweites Roll-out des Environmental **Innovation Performance Indicator (EIP)** in den Divisionen Gases und Engineering.



Handlungsfelder

bis Mitte 2010 erreicht

Mitarbeiter

Talente binden und fördern

- ▶ Fortführung des Personalentwicklungsprogramms für Linienmanager und des Global Leadership Development Circle (GLDC) im Rahmen der Linde University.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- ▶ Vereinbarung geschlossen im Rahmen des Arbeitskreises „Beruf und Familie“.

SHEQ

Sicherheit im Umgang mit Gasen

- ▶ Konzernweite Einführung und Umsetzung der so genannten „Golden Rules of Safety“.

Ziele Klimaschutz

- ▶ **Quantitative Zielsetzungen:** Einführung und Monitoring einer Zielsetzung für die indirekten Kohlendioxid (Scope 2)-Emissionen unserer Luftzerlegungsanlagen.

Gesellschaft

Bildung, Wissenschaft, Forschung

- ▶ **Community Involvement Programme (CIP):** Einführung eines CIPs in der Regional Business Unit Süd- und Ostasien.

Kapitalmarkt

SRI-Kriterien

- ▶ **Fonds:** Linde ist als Top-Investment in vierzehn internationalen Nachhaltigkeits-Fonds vertreten.

Handlungsfelder

Ziele 2010/2011

Mitarbeiter

Demografische Entwicklung

- ▶ Fortführung bzw. Aufbau von Initiativen, z.B. für lebenslanges Lernen.

Talente binden und fördern

- ▶ Fortführung des **Studentenbindungsprogramms** „CONTINUE“.
- ▶ Abschluss des GLDC Programms 2010.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- ▶ Reservierung von Plätzen in Kindertagesstätten im Großraum München.
- ▶ Einführung eines bedarfsorientierten **Zuschussmodells für Kinderbetreuung** für alle Standorte in Deutschland.

SHEQ

Strategie für Klimaschutz

- ▶ **Product Carbon Footprint (PCF):** Entwicklung einer konzernweit einheitlichen Berechnungsmethode.

Ziele Klimaschutz

- ▶ **Verbesserung der Energieintensität** unserer Luftzerlegungsanlagen um 3% bis 2013.
- ▶ Festlegung **weiterer quantitativer Ziele** im Umweltbereich.

Kapitalmarkt

SRI-Kriterien

- ▶ Aufnahme der Linde-Aktie in weitere Nachhaltigkeitsindizes.
- ▶ Aufnahme der Linde-Aktie in weitere Nachhaltigkeitsfonds.