

KUKA

Thinking Forward

_Nachhaltigkeits-
bericht 2021



Inhalts- verzeichnis

Zum Bericht	3
Vorstandsinterview	4
Unternehmen und Strategie	6
Compliance	18
Ökologische Verantwortung	26
Effiziente Produkte und Lösungen	33
Nachhaltige Lieferkette	41
Verantwortungsvoller Arbeitgeber	47
Gesellschaftliches Engagement	61
Anhang	65
GRI Inhaltsindex	66
Impressum und Kontakt	73

Zum Bericht

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht legt die KUKA AG erneut einen Bericht zu ihrer wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung vor. Unsere Zielgruppen sind unsere Beschäftigten, Kunden und Anteilseigner:innen ebenso wie Analyst:innen und Investor:innen, Lieferanten, Nichtregierungsorganisationen, Politik und Behörden sowie die interessierte Öffentlichkeit. Sie alle möchten wir darüber informieren, was wir tun, um verantwortliches Handeln und unternehmerische Nachhaltigkeit in unseren Prozessen, Produkten, der Lieferkette und gegenüber den Mitarbeitenden umzusetzen.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. In Vorbereitung darauf haben wir die für KUKA wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in einer aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse validiert. Kapitalmarktorientierte Unternehmen in Deutschland sind gemäß Ergänzung §§ 289b ff. HGB CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) zur Veröffentlichung einer Nichtfinanziellen Erklärung bzw. eines gesonderten Nichtfinanziellen Konzernberichts verpflichtet. KUKA kommt dieser Verpflichtung innerhalb des vorliegenden Dokuments im Nichtfinanziellen Bericht nach.

Dieser ist durch die dunkelgrau hinterlegten Seiten und die Beschriftung „Nichtfinanzieller Bericht“ gekennzeichnet. Der Nichtfinanzielle Bericht lag dem Aufsichtsrat der KUKA AG zur Prüfung vor und wurde von ihm freigegeben.

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2021 (1. Januar bis 31. Dezember). Die Angaben beziehen sich auf alle verbundenen Unternehmen der KUKA AG, die Teil des KUKA Geschäftsberichts sind. Etwaige Abweichungen haben wir als solche kenntlich gemacht. Dieser Bericht wurde Ende April 2022 in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht. Er wird auch künftig jährlich im April erscheinen.

Vorstandsinterview Nachhaltigkeitsbericht 2021 „Thinking Forward“

Der aktuelle KUKA Nachhaltigkeitsbericht steht unter dem Leitthema „Thinking Forward“. Was verbinden Sie als CEO mit diesem Begriff – und wie passt er zu KUKA?

Peter Mohren: Nachhaltigkeit bedeutet auch Langfristigkeit: heute Entscheidungen zu treffen, die in der Zukunft tragbar und verantwortbar sein müssen. Vorauszudenken und -zuhandeln ist gerade für ein Technologieunternehmen wie KUKA von großer Bedeutung, denn wir sind in komplexen Zukunftsbereichen wie Robotik und KI aktiv. Nehmen wir zum Beispiel unser derzeit größtes Entwicklungsprojekt, das neue iiQKA Betriebssystem, mit dem wir Robotik und Automatisierung einfacher und intuitiver machen: Im Rahmen dieser „Mission 2030“ denken wir nach vorne, überlegen, wie wir in Zukunft arbeiten und leben werden – und richten unsere Produkte und Lösungen darauf aus.

Dann gehören Nachhaltigkeit und Technologie also zusammen – das eine geht nicht ohne das andere?

Peter Mohren: Genau. Neue Technologien wie Digitalisierung, Robotik oder KI können nicht nur unser Leben und Arbeiten einfacher machen, sondern auch auf dem Weg in eine nachhaltigere Zukunft unterstützen. Zum Beispiel lässt sich dank Digitalisierung CO₂ einsparen. Eine smarte Intralogistik vermeidet Leerfahrten oder optimiert Routen, ein digitaler Zwilling zur Planung einer Anlage spart Ressourcen und ein intelligentes Gebäude Energie. KUKA ist als Innovationsunternehmen auf der Suche nach immer nachhaltigeren Lösungen. So helfen wir unseren Kunden, durch Technologien Ressourcen zu sparen.

Alexander Tan: Und immer mehr Menschen bewegen sich in einem zunehmend automatisierten Umfeld, das sehen wir nach zwei Jahren Corona-Pandemie mehr denn je. Fabriken und Logistikanlagen weltweit brauchen Robotik und Automation. Das bietet natürlich große wirtschaftliche Chancen für KUKA – aber eben nicht nur für uns. Indem Roboter gefährliche oder belastende Aufgaben übernehmen, können sie für bessere Arbeitsbedingungen sorgen. Und eine automatisierte Logistik kann die Versorgung mit wichtigen Gütern sicherstellen.

Wenn immer mehr Menschen mit Robotern arbeiten und Automatisierung für viele tägliche Abläufe benötigt wird, bringt das auch Verantwortung mit sich. Wie geht KUKA mit dieser Verantwortung um?

Peter Mohren: Natürlich haben wir als globales Automatisierungsunternehmen eine unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung. Und zusätzlich werden auch die Anforderungen in Sachen Nachhaltigkeit größer. Das sehen wir auch im Gespräch mit Kunden. Nachhaltigkeit ist eine notwendige Anforderung, auf die wir in allen Bereichen eingehen wollen. Dabei arbeiten wir mit unseren Kunden zusammen an Lösungen – und beziehen auch die KUKAnerinnen und KUKAner eng mit ein.



» Nachhaltigkeit muss im kompletten Unternehmen gelebt werden. «

Wie sieht dieses Einbeziehen konkret aus?

Peter Mohnen: Nachhaltigkeit muss im kompletten Unternehmen gelebt werden. Daher haben wir 2021 eine Einschätzung von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeholt. Welche Themen sind ihnen besonders wichtig, und wo sehen sie die größten Chancen? Die Ergebnisse waren sehr beeindruckend und stimmen mich zuversichtlich. Außerdem haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und damit unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für die nächsten Jahre festgelegt. Wir sind hier sehr klar aufgestellt.

Welche Themen hat KUKA hier festgelegt?

Alexander Tan: Im Fokus stehen Klimaschutz und Klimarisiken, Mitarbeitendenverantwortung und -förderung, effiziente und verantwortungsvolle Produkte und Lösungen sowie die verantwortungsvolle Beschaffung. Diese Aspekte wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders häufig genannt. Wir konzentrieren uns bei KUKA also vor allem auf diese Themen und erarbeiten konkrete Ziele und Maßnahmen für die Zielerreichung.

Blicken wir noch einmal auf das Stichwort „Nach vorne denken“: Wo geht die Reise für KUKA in Sachen Nachhaltigkeit hin?

Peter Mohnen: Nachhaltigkeit ist zunehmend auch ein gesellschaftliches Mindset. Auch wir bei KUKA wollen und werden in den kommenden Jahren unseren Teil dazu beitragen und aktiv an Veränderungen arbeiten, denn die Herausforderungen sind enorm. Wir wollen zum Beispiel sicherstellen, dass jeder neue Roboter weniger Energie verbraucht als sein Vorgängermodell. Aber: Der Weg ist noch lang, und wir müssen in vielen Bereichen besser werden. Deshalb ist mir so wichtig, dass alle mithelfen – über alle Bereiche und Hierarchien hinweg.



Unternehmen und Strategie

KUKA ist ein international tätiger Automatisierungskonzern mit einem Umsatz von rund 3,3 Mrd. € und 14.128 Beschäftigten. Als einer der weltweit führenden Anbieter intelligenter Automatisierungslösungen bietet KUKA den Kunden alles aus einer Hand: von der Komponente wie Roboter oder Automated Guided Vehicles (AGVs) über die Zelle bis hin zur vollautomatisierten Anlage und deren Vernetzung in Märkten wie Automotive, Plastik, Metall, General Industry, Consumer Goods, E-Commerce/Retail und Healthcare. Nachhaltigkeit ist eine Herausforderung sowohl für unsere Kunden als auch für unsere Branche selbst. Beide Seiten sind gefordert, Beiträge zum Klimaschutz zu leisten und dabei Grundlagen zu managen, wie die fortschreitende Digitalisierung, die Entwicklung der Mitarbeitenden und die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Lieferkette.

- ▶ Unternehmensporträt
- ▶ Unsere strategischen Fokusbereiche
- ▶ Unternehmensführung mit Verantwortung
- ▶ Nachhaltigkeitsmanagement bei KUKA
- ▶ Im Dialog mit der Gesellschaft
- ▶ Wesentliche Risiken und Auswirkungen
- ▶ Wesentlichkeitsanalyse

Unternehmensporträt

Seit mehr als 100 Jahren hat sich KUKA zum Ziel gesetzt, den Menschen das Leben und Arbeiten zu erleichtern. Die Automatisierung zu gestalten, ist unsere Leidenschaft. KUKA ist einer der führenden Automatisierungsspezialisten weltweit. Wir unterstützen unsere Kunden bei der ganzheitlichen Optimierung ihrer Wertschöpfung mit umfassendem Automatisierungs- und Digitalisierungs-Know-how. 2021 erwirtschaftete KUKA

einen Umsatz von 3,3 Mrd. € (2020: 2,6 Mrd. €) mit 14.128 Beschäftigten (2020: 13.700). Der globale Technologiekonzern ist in mehr als 50 Ländern in den Regionen Europa, Amerika und Asien tätig.

Das Unternehmen bietet seinen Kunden das komplette Leistungsspektrum aus einer Hand: von der Komponente, wie Roboter, Automated Guided Vehicles (AGVs) und weitere Automatisierungskomponenten, über die Fertigungszelle und die schlüsselfertige Anlage bis hin zur vernetzten Produktion mithilfe cloudbasierter IT-Werkzeuge. Mit fortschrittlichen Automatisierungslösungen trägt KUKA zur Effizienzsteigerung und verbesserten Produktqualität der Kunden bei.

Im Zuge von Industrie 4.0 – der nächsten Stufe der industriellen Revolution – stehen die digitale, vernetzte Produktion, flexible Fertigungskonzepte und Logistiklösungen sowie neue Geschäftsmodelle im Fokus. Mit jahrzehntelanger Automatisierungserfahrung, tiefem Prozess-Know-how und cloudbasierten Lösungen verschafft KUKA seinen Kunden einen Vorsprung. Zu den strategischen Märkten gehören die Branchen Automotive, Electronics, Consumer Goods, E-Commerce/Retail und Healthcare.

3,3
Mrd. € Umsatz

14.128
Beschäftigte

Unternehmensstruktur

Die Organisationsstruktur beinhaltet fünf Geschäftsbereiche: KUKA Systems, KUKA Robotics, Swisslog, Swisslog Healthcare und China. Die KUKA Aktiengesellschaft mit ihrem Hauptsitz in Augsburg ist als Holding des Konzerns für unternehmensübergreifende Aufgaben verantwortlich. Die Geschäftstätigkeiten der Geschäftsbereiche werden operativ von den jeweiligen Leiter:innen koordiniert, die wiederum an den Vorstand berichten. Bis auf das Geschäftssegment China sind die Segmente global aufgestellt und werden von ihren Betriebsstätten, Landesgesellschaften im Vertrieb sowie mit Montage- und Serviceleistungen unterstützt.



Geschäftsbereich KUKA Systems

Das Systems Portfolio deckt die gesamte Wertschöpfungskette einer Anlage ab: von einzelnen Systemkomponenten, über Werkzeuge und Vorrichtungen bis hin zu kompletten, schlüsselfertigen Anlagen. Beginnend beim klassischen Rohbau in der Automobilindustrie, über Batterieproduktionsanlagen im Elektromobilitätssektor bis hin zu ersten Projekten im Non-Automotive-Bereich: Das Ziel ist die effiziente Gestaltung von Produktionsprozessen durch anpassbare, modulare und automatisierte Fertigungs- und Logistikprozesse. Systems arbeitet gemeinsam mit seinen Kunden an flexiblen, skalierbaren Konzepten und Lösungen für die Fabrik von morgen. Als Automatisierungsspezialist für Hardware- und Softwarelösungen setzt Systems Impulse für die Digital Factory.

Die Märkte in Deutschland und Europa werden vom Hauptsitz in Augsburg betreut, die Region Nord- und Südamerika vom Großraum Detroit in den USA und der asiatische Markt von Shanghai in China. In Toledo/USA produziert KUKA Toledo Production Operations (KTPO) im Rahmen eines Betreibermodells für Chrysler den Jeep® Gladiator.

Geschäftsbereich KUKA Robotics

Die Kernkomponente für die Automatisierung von Fertigungsprozessen liefert der Geschäftsbereich Robotics: Industrie-, kollaborative und mobile Roboter – zusammen mit der Robotersteuerung, Software und digitalen Services für das Industrial Internet of Things. Das breite Produktportfolio – von traditionellen 6-Achs- bis hin zu DELTA- und SCARA-Robotern – deckt Traglastbereiche von drei bis 1.300 Kilogramm ab. Außerdem umfasst das Portfolio von Robotics roboterbasierte, modular aufgebaute Fertigungszellen für verschiedene Einsatzbereiche. So kann KUKA optimal auf die unterschiedlichen Anforderungen der Kunden eingehen. Zudem bietet Robotics umfangreiche Serviceleistungen an. Kunden können in den KUKA Colleges an mehr als 30 Standorten weltweit technische Schulungen und Fortbildungen besuchen. Der Großteil der Robotermodelle wird in Augsburg entwickelt, montiert, getestet und ausgeliefert. Die Schaltschränke werden in zwei ungarischen Werken in Taksony und Füzesgyarmat gefertigt.

KUKA Robotics erweitert das Angebotsspektrum kontinuierlich, um Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen passende Lösungen anbieten zu können und auch kleinen und mittelständischen Unternehmen den



wirtschaftlichen Einsatz von Robotern zu ermöglichen. Der Bereich Forschung und Entwicklung spielt hier eine bedeutende Rolle. Der Trend geht zudem zu Robotern, die einfach zu programmieren, flexibel einsetzbar sowie leicht integrier- und vernetzbar sind. Ergänzt durch Mobilität und autonome Navigation werden Roboter zu flexiblen Helfern in der Produktion, die immer intelligenter werden.

Mit neuen Produkten und Technologien erschließt KUKA weitere Märkte und schafft neue Einsatzbereiche für die roboterbasierte Automatisierung. Der Roboter spielt eine Schlüsselrolle in der Fabrik der Zukunft. Mit deren Realisierung werden die Industrienationen ihre Wettbewerbsfähigkeit ausbauen und gleichzeitig die Auswirkungen des demografischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt abmildern können.



Geschäftsbereich Swisslog

Mit dem Geschäftsbereich Swisslog erschließt KUKA auf dem Gebiet der Intralogistik die Wachstumsmärkte E-Commerce/Retail und Consumer Goods. Swisslog mit Hauptsitz in Buchs, Aarau/Schweiz, beliefert Kunden in mehr als 50 Ländern weltweit.

Der Bereich realisiert integrierte Automatisierungslösungen für zukunftsorientierte Lager und Verteilzentren. Als Generalunternehmer bietet Swisslog schlüsselfertige Gesamtlösungen, beginnend mit der Planung über die Realisierung bis hin zum Service und setzt dabei vor allem auf datengesteuerte und roboterbasierte Automatisierung. Swisslog bietet smarte Technologien, innovative Software und angepasste Serviceleistungen an, um die Wettbewerbsfähigkeit seiner Kunden im Bereich Logistik langfristig zu verbessern. Durch die Kombination der Swisslog Logistiklösungen mit roboterbasierten Automatisierungslösungen der anderen Geschäftsbereiche im Konzern bietet KUKA neue Möglichkeiten der flexiblen Automatisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Geschäftsbereich Swisslog Healthcare

Der Bereich Swisslog Healthcare (HCS) entwickelt und realisiert Automatisierungslösungen für moderne Krankenhäuser. Ziel ist es, die Effizienz zu steigern und die Patient:innensicherheit zu erhöhen. Mithilfe von Prozessoptimierungen im Medikamentenmanagement während und nach dem stationären Aufenthalt von Patient:innen können Krankenhausmitarbeiter:innen und Apotheker:innen mehr Zeit für die persönliche Betreuung und Beratung gewinnen. Zeitgleich können sich Medikationsfehler durch den Einsatz von Automatisierungslösungen reduzieren.



Geschäftsbereich China

Im Segment China werden alle Geschäftsaktivitäten der chinesischen Gesellschaften im Bereich Systems, Robotics, Swisslog und Swisslog Healthcare zusammengefasst. Neben KUKA Industrierobotern werden Automatisierungslösungen wie Lagerverwaltungssysteme oder auch automatisierte Lösungen für den Gesundheitssektor in China entwickelt, angeboten und vertrieben. Industrieroboter werden an den Standorten in Shanghai und in Shunde produziert und im chinesischen Markt vertrieben. In China wurden außerdem neue Robotermodelle, wie zum Beispiel der SCARA- und der DELTA-Roboter, entwickelt.



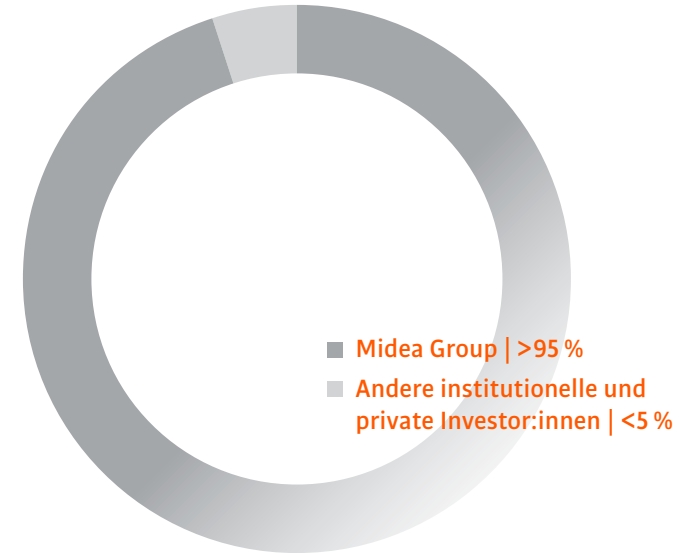
Anteilseigner:innen

Die KUKA AG hatte Ende 2021 eine Marktkapitalisierung von rund 2,9 Mrd. € (2020: 1,6 Mrd. €). Anteilseigner:innen sind institutionelle und private Anleger:innen. Ende 2021 lagen rund 95 Prozent der Aktienanteile im Besitz der Midea Group und rund 5 Prozent bei anderen institutionellen und privaten Investor:innen. Die Anteile der Midea Group Co., Ltd. werden über ihre Tochtergesellschaften Guangdong Midea Electric Co., Ltd., Midea Electric Netherlands (I) B.V. und Midea Electric Netherlands (II) B.V. gehalten.

Als Hauptaktionärin informierte Guangdong Midea Electric Co., Ltd. („Midea“) die KUKA AG am 23.11.2021, einen sogenannten „Squeeze-out“-Prozess einzuleiten und die KUKA AG von der Börse zu nehmen. Konkret übermittelte Midea in ihrem Schreiben gemäß § 327a Abs. 1 Satz 1 AktG das förmliche Verlangen, dass die Hauptversammlung der KUKA AG die Übertragung der Aktien der übrigen Aktionär:innen (Minderheitsaktionäre) auf die Guangdong Midea Electric Co., Ltd. gegen Gewährung einer angemessenen Barabfindung beschließen solle. Darüber hinaus sagte Midea zu, dass sie KUKA in ihrem

gemeinsamen langfristigen Wachstumsplan unterstützen und insbesondere der Produktionsstandort bis mindestens 2025 in Augsburg verbleiben, Augsburg bis mindestens 2025 das führende F&E-Center für KUKA bleiben und das jährliche F&E-Budget bis 2025 um mindestens 15 Prozent gegenüber 2021 erhöht werde.

Aufgrund der Unterstützung des gemeinsamen Wachstumsplans durch Midea sowie nach eingehender Prüfung der Zusagen von Midea beschlossen Vorstand und Aufsichtsrat, dass eine Börsennotierung für KUKA in Deutschland entbehrlich sei, da sich KUKA seit der Übernahme durch Midea im Jahr 2016 nicht mehr über den Kapitalmarkt refinanzierte. Es ist geplant, dass der Übertragungsbeschluss in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung der KUKA AG gefasst wird. Die ordentliche Hauptversammlung soll vor dem Hintergrund des Übertragungsverlangens im Mai 2022 stattfinden. Gemäß den Bestimmungen der zwischen Midea und KUKA im Jahr 2016 unterzeichneten Vereinbarung wird kein Beherrschungsvertrag abgeschlossen und der Hauptsitz von KUKA wird in Augsburg bleiben.



Unsere strategischen Fokusbereiche

KUKAs wichtigste Märkte liegen in Europa, Amerika und Asien.

Automotive/Tier 1

Die Automobilindustrie ist für KUKA seit jeher von großer Bedeutung und bleibt ein wichtiges Standbein. Sie ist ein sehr wichtiger Technologie- und Innovationstreiber und befindet sich seit geraumer Zeit in einer Umbruchphase. Etablierte Konzepte und Geschäftsmodelle unterliegen großen Veränderungen in der Art und Weise, wie Fahrzeuge entwickelt, gebaut, verkauft und genutzt werden. KUKA wird mit seinem wachsenden Spektrum an Automotive- und Tier-1-Kunden weiterhin global wachsen und sie partnerschaftlich bei der Automatisierung, Digitalisierung und Elektrifizierung unterstützen.

Electronics

Die Elektronikindustrie ist eine der vielseitigsten Branchen in der heutigen Industrielandschaft. Zu ihr gehören die Produktion von Elektro-Hausgeräten, Spitzentechnologien wie Halbleiter oder Solarzellen sowie die industrielle Elektronik. Der umsatzstärkste und wichtigste Teilmarkt ist der 3C-Markt (Computer, Communication und Consumer Electronics).



Metal & Plastics

Der Einstieg in die roboterbasierte Automatisierung beginnt in Schwellenländern oft mit Applikationen im Bereich Lichtbogenschweißen. Dabei werden Roboter nicht nur für Schweißanwendungen und Maschinen-Handling eingesetzt, sondern aufgrund ihrer umfassenden Funktionalitäten auch für eine Vielzahl weiterer Anwendungen, zum Beispiel Polishing oder Processing. Dies eröffnet zudem neue Wachstumschancen in gesättigten Industrien.

E-Commerce & Retail

Über den elektronischen Handel wird eine große und vielfältige Menge an Gütern über Warenverteilzentren an den Verbraucher geschickt. Die schnelle und korrekte

Auftragsabwicklung ist entscheidend für einen profitablen Betrieb und ist langfristig nur durch Automatisierung zu bewältigen. Deshalb ist der Bereich E-Commerce ein wichtiger Absatzmarkt für smarte Logistikkonzepte, basierend auf intelligenter Software und kombiniert mit innovativer, roboterbasierter Automatisierung.

Consumer Goods

Roboter unterstützen seit Jahren effizient und erfolgreich die Produktion von Fast Moving Consumer Goods (FMCG; Güter des täglichen Verbrauchs), vor allem in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie, aber auch bei der Schuh- oder Textilherstellung, bei Kosmetikartikeln und Pharmazeutika.

Healthcare

Der Gesundheitssektor zählt zu den wichtigsten Wachstumsmärkten der Zukunft. Der demografische Wandel, medizinische Innovationen und der Aufbau von Gesundheitssystemen in Schwellenländern, aber auch der Fachkräftemangel und die steigende Kostensensibilisierung der Gesundheitseinrichtungen führen zu einem Bedarf an neuen Lösungen. Die Automation der Medikamentenversorgung kann ein Teil der Lösung für die Herausforderungen im Gesundheitssektor sein: Ziel ist es, die Effizienz zu steigern und die Sicherheit der Patient:innen zu erhöhen. Mithilfe von Prozessoptimierungen im Medikamentenmanagement während und nach dem stationären Aufenthalt von Patient:innen kann das Krankenhauspersonal mehr Zeit für die Pflege gewinnen. Zeitgleich reduzieren sich Medikationsfehler durch den Einsatz von Automatisierungslösungen nachweislich.

KUKA Medical Robotics bietet ein umfassendes Portfolio an Robotik-Komponenten zur Integration in medizintechnische Produkte. Der Einsatz der KUKA Roboter reicht von der Röntgenbildgebung über Strahlentherapie und Positionierung von Patient:innen bis hin zu roboterbasierten Assistenzsystemen bei chirurgischen Eingriffen im Operationssaal oder als unterstützender Partner im Bereich der Rehabilitation.

Unternehmensführung mit Verantwortung

Die KUKA AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und verfügt dementsprechend über ein duales Führungssystem mit den Gremien Vorstand und Aufsichtsrat. Die Vorstandsmitglieder tragen die gemeinsame Verantwortung für die Unternehmensleitung. Der Vorstandsvorsitzende koordiniert die Arbeit des Vorstands; ihm obliegt zudem die Federführung in der Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat und dessen Mitgliedern.

Der Vorstand der KUKA AG besteht aus dem Vorsitzenden des Vorstands (Chief Executive Officer, CEO) Peter Mohnen und dem Vorstand für Finanzen und Controlling (Chief Financial Officer, CFO) Alexander Tan. Der Vergütungsbericht des Vorstands ist auf der KUKA Webpage veröffentlicht.

Dem Aufsichtsrat der KUKA AG gehören gemäß Satzung zwölf Mitglieder an. Gemäß deutschem Mitbestimmungsgesetz werden jeweils sechs Mitglieder durch die Aktionär:innen und die Arbeitnehmer:innen bestimmt. Vier Aufsichtsratsmandate wurden 2021 von Frauen gehalten. Damit liegt die Frauenquote in diesem Gremium bei 33 Prozent. Alle fünf Jahre findet eine Aufsichtsratswahl statt, das nächste Mal voraussichtlich im Jahr 2023. Zu den Verantwortungsbereichen des Aufsichtsrats gehören die Bestellung von Mitgliedern des Vorstands sowie dessen Überwachung und Beratung. Der Aufsichtsratsvorsitzende, Dr. Andy Gu, koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat. Zudem informieren sich Aufsichtsrat und Vorstand regelmäßig zu wesentlichen Themen. Die Vergütung des Aufsichtsrats ist ebenfalls auf der KUKA Webpage veröffentlicht.

Der Aufsichtsrat hat fünf Ausschüsse gebildet. Eine Übersicht hierzu ist im [Geschäftsbericht](#) auf Seite 6 ff. dargestellt. Umwelt- und Sozialbelange spielen bei vielen Themen eine Rolle und können vom Aufsichtsrat sowohl im Prüfungsausschuss als auch in weiteren zuständigen Ausschüssen behandelt werden.

In der Unternehmensführung verfährt KUKA nach den Richtlinien des Deutschen Corporate Governance Kodex mit Ausnahme der Empfehlung B.1 zur Diversität bei der Zusammensetzung des Vorstands. Die Erklärung zur Unternehmensführung ist auf der KUKA Webpage veröffentlicht. Ziel ist es, das Vertrauen in die Unternehmensführung durch die Kombination aus nachhaltig ausgerichteter Unternehmenskontrolle und der nötigen Transparenz kontinuierlich zu steigern.

Nachhaltigkeitsmanagement bei KUKA

Nachhaltigkeit steht bei KUKA für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln gegenüber der Umwelt, unseren Mitarbeitenden, Kunden, kapitalgebenden Personen und unserem gesellschaftlichen Umfeld. Ziel ist die stetige und nachhaltige Weiterentwicklung des Unternehmens vor dem Hintergrund dynamischer Veränderungen in Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Mit unserem nachhaltigen Wirtschaften (ökologisch, sozial und ökonomisch) unterstützen wir gleichzeitig unsere Kunden bei der Umsetzung und Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele und schaffen damit wichtige Voraussetzungen für unsere wirtschaftlichen Erfolge.

Verschiedene Bereiche im Unternehmen beobachten und analysieren diese Veränderungen im Hinblick darauf, wie sich unsere Unternehmenstätigkeit auf relevante Belange auswirkt und wie sich umgekehrt externe Trends auf KUKA auswirken. Auch Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, die Nachhaltigkeitsfaktoren berühren, beobachten wir, um im Bedarfsfall mit Maßnahmen zu reagieren. Das Nachhaltigkeitsmanagement wird daher je nach Thema zum Beispiel durch Facility-Management, Beschaffung, Human Resources und andere Unternehmensbereiche verantwortet. Auf Konzernebene

erarbeitet die Abteilung Corporate Social Responsibility im External-Accounting-Bereich in Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Unternehmensbereichen unter anderem konzernweite Ziele und Strategien. Chancen und Risiken sollen frühzeitig erkannt werden, um angemessene Maßnahmen zu entwickeln. Die Abteilungen berichten im Rahmen von Management-Reviews an die Vorstände.

Der Nachhaltigkeitsbericht mit integriertem Nichtfinanziellen Bericht nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz wird im Auftrag des Vorstands erarbeitet und im Rahmen einer Vorstandssitzung verabschiedet. Nach der Vorabprüfung des Nichtfinanziellen Berichts durch den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats erfolgt die finale Prüfung durch den Aufsichtsrat.



Im Dialog mit der Gesellschaft

KUKA steht im regelmäßigen Austausch mit verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen. Diese haben zum Teil sehr unterschiedliche Perspektiven und Ansprüche an das Unternehmen und können unter Umständen einen Einfluss auf die Reputation von KUKA haben. Unsere wesentlichen Stakeholder sind Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten, aber auch Investor:innen und Anteilseigner:innen sowie Medienvertreter:innen, die Öffentlichkeit und Mitarbeitende.

Für KUKA ist der offene Austausch mit diesen Interessengruppen wichtig, denn er bildet die Grundlage für gegenseitiges Verständnis und die Akzeptanz unternehmerischer Entscheidungen. Verantwortlich für den Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern sind die jeweiligen Unternehmensbereiche. So arbeiten wir seit vielen Jahren mit verschiedenen Kunden eng zusammen und setzen zum Beispiel im Rahmen gemeinsamer Projekte technische Innovationen in der Industrieproduktion um. Der Einkauf ist Ansprechpartner für Lieferanten, die Personalabteilung für Mitarbeitende oder die Presseabteilung für Medienvertreter:innen. Die Abteilung Investor Relations führt den direkten Dialog mit Finanzinvestor:innen und Analyst:innen. Nachhaltigkeits-Ratingagenturen werden vom Bereich Managementsysteme betreut. Seit 2008 beteiligt sich KUKA regelmäßig am CDP (ehemals Carbon Disclosure Project), das Informationen zum Umgang mit Klima- und Wasserrisiken aus



finanzwirtschaftlicher Sicht analysiert. 2021 lag KUKAs Bewertung in den Kategorien Climate Change und Water Security jeweils bei C.

Wie sich die Wertschöpfung im KUKA Konzern auf die wesentlichen Stakeholder verteilt, ist dem [Geschäftsbericht](#) zu entnehmen.

Internationale Kooperationen

KUKA ist Mitglied in zahlreichen Organisationen und Initiativen und teilweise in deren Arbeitsgruppen aktiv. Innerhalb des Verbands der Deutschen Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA) sind dies zum Beispiel die Arbeitskreise Corporate Responsibility und Öffentlichkeitsarbeit, die Fachabteilung Batterieproduktion sowie im Fachverband Robotik + Automation.

Auch in diversen OPC-UA-Arbeitsgruppen (Open Platform Communications – Unified Architecture) ist KUKA aktiv. OPC-UA bietet für Fabrik- und Prozessautomatisierung die Technologien, um das Ziel der Vernetzung, wie es Industrie 4.0 anstrebt, zu erreichen. KUKA erarbeitet mit weiteren Unternehmen Standards, auf denen weltweit einheitlich die Kommunikation von Geräten und Maschinen in Zukunft basieren wird. Da Deutschland auf dem Gebiet des Maschinenbaus und der Herstellung von Automatisierungskomponenten weltweit zu den führenden Märkten gehört und um den industriellen Standort Deutschland zu sichern, ist es sinnvoll und notwendig, solche zukünftigen internationalen Standards mitzugestalten. Darüber hinaus ist KUKA unter anderem Mitglied im Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), bei euUnited (European Engineering Industries Association), euRobotics, der International Federation of Robotics (IFR), Association for Advancing Automation (A3) und der Robotic Industries Association (RIA).

Wesentliche Risiken und Auswirkungen

Risikomanagement

Der Vorstand hat innerhalb des Konzerns ein umfassendes Risikomanagementsystem installiert, mit dem externe und interne Risiken für alle Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften systematisch und kontinuierlich identifiziert, bewertet, gesteuert, kontrolliert und berichtet werden.

Identifizierte Risiken – insofern auch Risiken, die sich aus Nachhaltigkeitsthemen ergeben – werden konzernweit nach ihrem potenziellen Einfluss auf die Geschäftsentwicklung des Unternehmens und die Erreichung der Unternehmensziele (wie zum Beispiel Umsatz und EBIT) beurteilt. Dies betrifft auch Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, die die Nachhaltigkeitsfaktoren beeinflussen. Die Analyse erfolgt unter Berücksichtigung von Eintrittswahrscheinlichkeiten qualitativ und, falls möglich, quantitativ. Dem Risikomanagementsystem liegt ein monatlicher Meldeprozess (Risikoinventur) zugrunde, der sowohl die Identifikation

von Neurisiken als auch die Folgebewertung bestehender Risiken umfasst. Die so zusammengetragenen Informationen werden in einem monatlichen Risikobericht an den Vorstand zusammengefasst.

Die direkte Verantwortung für Früherkennung, Steuerung und Kommunikation der Risiken liegt beim Management der Geschäftsbereiche und der Tochtergesellschaften.

Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft

KUKA leistet mit seinen Produkten und Lösungen einen wichtigen Beitrag zum Wirtschaftswachstum, technologischen Fortschritt und zu verbesserten Arbeitsbedingungen bei seinen Kunden. KUKA sieht sich daher als Partner seiner Kunden und als verantwortungsbewussten Arbeitgeber für seine Beschäftigten und ihre Familien.

Den Schutz der Umwelt gewährleistet KUKA durch einen sorgsamsten Umgang mit natürlichen Ressourcen und ein wirksames Umweltmanagementsystem. Geltende Gesetze und Vorschriften finden jederzeit Beachtung. KUKA nimmt diese Verantwortung ernst und ist sich auch etwaigen negativen Auswirkungen bewusst, die mit dem eigenen Handeln einhergehen können und die im Fall ihres Eintretens Folgen für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft sowie für das Unternehmen und seine Mitarbeitenden nach sich ziehen könnten.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Nachhaltigkeit steht für die Berücksichtigung wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer bzw. gesellschaftlicher Aspekte. Um eine unternehmerische Strategie daran ausrichten zu können, müssen die Themen identifiziert werden, die für unsere Branche und für uns als Unternehmen relevant sind. Dabei berücksichtigen wir auch die Ansprüche, die von außen an uns herangetragen werden.

KUKA hat sich im Berichtsjahr abermals mit den Themen beschäftigt, die für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Nachhaltigkeitsberichterstattung wesentlich sind. Mit der neuen Analyse haben wir das Ziel verfolgt, die unterschiedlichen Anforderungen an die Wesentlichkeit nach den jeweiligen Definitionen im CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) und in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) zu vereinen. Gleichzeitig wollten wir aktuelle Stakeholder-Erwartungen einholen und berücksichtigen. Die diskutierten Themen wurden auch daraufhin überprüft, ob sie auch aus unterschiedlichen Blickwinkeln keine „blinden Flecken“ mehr aufweisen und ob sie im Sinne der externen Anforderungen vollständig und belastbar sind. Die

Analyse arbeitete mit Mitteln der Desktop-Recherche, mit Interviews und Workshops. Das Ergebnis spiegelt sich im vorliegenden Bericht wider. Basierend auf den Ergebnissen sollen 2022 strategische Stoßrichtungen definiert und ein Nachhaltigkeitsprogramm verabschiedet werden.

Durch die Desktop-Recherche und eine nachfolgende erste Prüfung auf Praktikabilität kristallisierte sich eine Shortlist von elf Themen heraus. Diese wurden im Folgenden in Workshops mit Fachverantwortlichen und in Einzelinterviews diskutiert sowie in einer Online-Mitarbeitendenbefragung weiter validiert. Die Themenliste reduzierte sich infolgedessen auf neun Themen. In Verbindung mit einer kritischen Prüfung ihrer geschäftlichen Relevanz verblieben vier Themen von zentraler Wichtigkeit: „Klimaschutz und Klimarisiken“ als zentrales Umweltthema, „Effiziente und verantwortungsvolle Produkte und Lösungen“ aus dem ökonomischen Themenfeld sowie „Verantwortungsvolle Beschaffung“ und „Mitarbeitendenverantwortung und -förderung“ aus dem sozialen bzw. gesellschaftlichen Bereich. Das Thema „Good Corporate Governance“ bildet als wichtige Querschnittsfunktion die Basis für die anderen wesentlichen Themen.

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

Wesentliche Themen	Aspekte nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz	Wesentliche Auswirkungen innerhalb/außerhalb des Unternehmens	GRI-Standards
Klimaschutz und Klimarisiken	Umweltbelange	außerhalb	GRI 302: Energie GRI 305: Emissionen
Effiziente und verantwortungsvolle Produkte und Lösungen	Sozialbelange	außerhalb	GRI 302: Energie GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit GRI 417: Marketing und Kennzeichnung GRI 418: Schutz der Kundendaten
Mitarbeitendenverantwortung und -förderung	Arbeitnehmerbelange	innerhalb	GRI 401: Beschäftigung GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz GRI 404: Aus- und Weiterbildung GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit
Verantwortungsvolle Beschaffung	Menschenrechte	außerhalb	GRI 204: Beschaffungspraktiken GRI 303: Wasser und Abwasser GRI 306: Abfall GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen GRI 408: Kinderarbeit GRI 409: Zwangsarbeit GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten
Good Corporate Governance	Anti-Korruption	innerhalb	GRI 205: Korruptionsbekämpfung GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten



Compliance

Mit einem Programm zur Corporate Compliance legt KUKA die Grundlagen für rechts- und regelkonformes Verhalten seiner Beschäftigten. Unsere Compliance-Struktur setzt auf ethische Grundwerte und zielt darauf ab, unsere wirtschaftlichen Werte zu schützen. Das gilt auch bei der Produktsicherheit. Unsere Kunden sollen vor Risiken und Schäden durch unsere Produkte geschützt werden, sowohl hinsichtlich ihrer Gesundheit als auch in Datenschutzfragen. So schaffen wir Sicherheit für unsere Kunden, unsere Mitarbeitenden und für uns als Unternehmen.

- ▶ Konsequent gegen Korruption und Bestechung
- ▶ Corporate Compliance als Grundlage
- ▶ Leitlinien für Produktsicherheit
- ▶ Berichterstattung nach EU-Taxonomie-Verordnung

Konsequent gegen Korruption und Bestechung

Trotz eines weltweit dynamischen Marktumfelds bleiben unsere ethischen Grundwerte und die damit verbundenen internen Regeln unverändert. Als Fundament unserer geschäftlichen Tätigkeit haben wir unsere Grundwerte in Regeln verankert. Sie sind Teil unseres Corporate-Compliance-Programms und damit ein integrales Element unserer täglichen geschäftlichen Entscheidungen. Unsere Grundwerte lauten:

- » Beachten ethischer Grundsätze als Kernelement der Geschäftstätigkeit
- » Einhalten der anwendbaren Gesetze und Vorschriften sowie unserer Grundwerte und internen Richtlinien
- » Aufrechterhalten eines von guter Zusammenarbeit geprägten Arbeitsumfelds und Gewährleisten der Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden

- » Transparenz in Entscheidungsprozessen und Aufrechterhalten eines hohen Maßes an Integrität
- » Gewährleisten der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz

Korruption und Bestechung müssen aus rechtlichen und aus ethischen Gründen konsequent bekämpft und gegebenenfalls sanktioniert werden. Korruptionsfälle bergen Reputationsrisiken für unser Unternehmen und können Geldstrafen, Schadenersatzansprüche oder den Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungsverfahren zur Folge haben.

Im Wettbewerb mit anderen Marktteilnehmern untersagt KUKA jede Form von Korruption und fordert die Prinzipien des fairen Wettbewerbs ein. Dieses Selbstverständnis ist elementarer Teil unserer Unternehmenskultur. Dazu gehört, dass wir uns nicht an Preisabsprachen und anderen wettbewerbswidrigen Praktiken beteiligen.

Compliance-Struktur

Der Fachbereich Compliance ist im Ressort des Vorstandsvorsitzenden der KUKA Aktiengesellschaft angesiedelt. Der Chief Compliance Officer ist für das Compliance-Programm und dessen operative Umsetzung verantwortlich. Außerdem werden die oberen Führungsebenen im Rahmen ihrer Führungsverantwortung in die operative Umsetzung eingebunden; diese Verantwortung setzt sich über alle Managementebenen fort. Um unser Streben nach Compliance gemeinsam mit allen Beschäftigten und externen Partnern umzusetzen, setzen wir unterschiedliche Prozesse und Maßnahmen ein. In ihrer Gesamtheit bilden diese das Compliance-Management-System (CMS).

Corporate Compliance als Grundlage

Die Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen und der internen Richtlinien ist im Corporate-Compliance-Programm fest verankert. Der Inhalt dieses Programms – gleichzeitig die Grundlage des CMS – ist in unserem Handbuch Corporate Compliance dargestellt. Darin finden sich unter anderem die wichtigsten Ansprechpartner:innen sowie die 16 Compliance-spezifischen Konzernrichtlinien, die das Verhalten, die Kooperation, das persönliche Engagement und den Rahmen für die Geschäftstätigkeit von KUKA setzen.

Das Handbuch versteht sich als Basis des CMS. Es ist für alle Mitarbeitenden über das unternehmensweite Intranet zugänglich und für die Öffentlichkeit auf der Unternehmens-Website abrufbar. Das Handbuch wird je nach Bedarf überarbeitet, um es aktuellen Anforderungen anzupassen. 2021 haben wir beispielsweise die Konzernrichtlinie „Außenwirtschaftsrecht und Exportkontrolle“ aktualisiert und die anderen Konzernrichtlinien auf Aktualität überprüft. Weiterhin haben wir im Berichtsjahr eine Konzernrichtlinie zum Umgang mit dem Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt. Darin geht es um die Pflichten der Lieferanten bei den Themen Umweltschutz sowie Arbeits- und Menschenrechte.

Eine weitere Grundlage für das CMS bei KUKA ist eine interne Datenbank, in der Compliance-Anfragen und

-Vorgänge systematisch erfasst werden. Sie wird regelmäßig evaluiert, um Rückschlüsse auf Wirksamkeit und Anpassungsbedarf des CMS ziehen zu können.

Online- und Präsenzs Schulungen

Um die Mitarbeitenden zu Compliance-Fragen zu schulen, sind Trainingsmaßnahmen ein fester Bestandteil des CMS. Diese werden in unterschiedlichen Formaten angeboten. Hierzu zählen unter anderem computergestützte Lernmethoden (E-Learning) sowie bei Bedarf und anlassbezogen weltweite Präsenzs Schulungen zu ausgewählten Themen. Die Teilnahme am E-Learning-Programm Corporate Compliance ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend und wird nach erfolgreichem Abschluss mit einem Zertifikat bestätigt. Sowohl neue als auch bestehende Mitarbeitende werden in regelmäßigen Zeitabständen zum E-Learning eingeladen. Alle Beschäftigten sind angehalten, ihre Compliance-Kenntnisse regelmäßig aufzufrischen.

Über das E-Learning werden die Grundwerte sowie grundlegende Compliance-Kenntnisse und Verhaltensweisen geschult. Das Programm ist modular und zielgruppenorientiert aufgebaut und in 13 Sprachen verfügbar. 2021 wurde das E-Learning-Programm um ein neues Modul

» Die Teilnahme am E-Learning-Programm Corporate Compliance ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend. «

ergänzt, dessen Bedarf aus der Überarbeitung der Risk Map hervorging. Die Verwendung von E-Learning-Modulen soll auch zukünftig ausgebaut werden, weil sich diese Methode im Schulungskonzept als sinnvoll erwiesen hat.

Für Beschäftigte, denen es nicht möglich ist, am E-Learning-Programm teilzunehmen, steht eine Offline-Schulungsunterlage zur Verfügung. Sie wendet sich zum Beispiel an Mitarbeitende in den Bereichen Produktion und Logistik. Inhalt und Sprache wurden an diese Zielgruppe angepasst. Bei Bedarf werden ergänzende Präsenzs Schulungen durchgeführt.

Um neue Mitarbeitende bereits bei Eintritt in das Unternehmen für Compliance zu sensibilisieren, wird das Thema bei den sogenannten Startertagen an ausgewählten Standorten vorgestellt.

Bewährte Kommunikationskanäle

Es ist uns wichtig, dass Beschäftigte Angaben zu vermuteten Compliance-Verstößen machen können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben. Im Verdachtsfall stehen den Mitarbeitenden verschiedene Kommunikationskanäle offen. So können sie über ihre Führungskraft, die Personalabteilung oder Compliance Officers, die vor Ort und regional eingesetzt werden, ihre Bedenken melden. Möchten Mitarbeitende ihre Anliegen anonym vortragen, so können sie Verdachtsfälle der Ombudsperson mitteilen, die nicht im Unternehmen beschäftigt und somit unabhängig ist. Die Ombudsperson leitet die Angelegenheiten auf Wunsch in anonymer Form an den Chief Compliance Officer weiter. Die bestehenden Kommunikationskanäle haben sich auch 2021 bewährt. Im Geschäftsjahr sind dem KUKA Konzern 25 potenzielle Compliance-Vorgänge (2020: 23) bekannt geworden. Diese wurden sorgfältig bearbeitet und, wenn notwendig, angemessen sanktioniert.

Bereits im Vorjahr war das Meldesystem hinsichtlich der Anforderungen aus der EU-Richtlinie 2019/1937 bewertet und ein gewisser Anpassungsbedarf identifiziert worden. Die Umsetzung in deutsches Recht ist noch nicht erfolgt; bis dahin richten wir unsere Arbeit an den Vorgaben der EU-Richtlinie aus. KUKA ergänzt im Laufe des Jahres 2022 das vorhandene Meldesystem entsprechend der EU-Richtlinie um eine webbasierte Lösung, über die Compliance-Verdachtsfälle weltweit anonym gemeldet werden können.

Weiterbildung von Compliance-Expert:innen

KUKA pflegt seit mehreren Jahren eine enge Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) der Universität Augsburg. Wie bereits in den vergangenen Jahren stand KUKA auch im Jahr 2021 als Gastgeber des Company Campus Days des Zertifizierungslehrgangs „Compliance Officer (univ.)“ zur Verfügung. Der Lehrgang ermöglicht den Teilnehmenden, sich über die praxisnahe Umsetzung von Compliance in einem Industrieunternehmen zu informieren.

Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie war es nicht möglich, die Veranstaltungen vor Ort bei KUKA durchzuführen, jedoch standen Mitarbeitende der Compliance-Organisation für digitalen Austausch zur Verfügung.



Leitlinien für Produktsicherheit

Damit unsere Anlagen und Produkte sicher sind, legen wir Wert auf Qualität. Ob in der Produktion, beim Einkauf, im Qualitätsmanagement oder auch in Service und Vertrieb: Sicherheit verpflichtet, auch nach Auslieferung und Aufbau unserer Produkte und Anlagen. KUKA arbeitet deshalb bereits bei der Entwicklung neuer Produkte intensiv daran, Produkt- oder Bedienungsfehler von vornherein so weit wie möglich auszuschließen. Alle Einzelheiten und Zuständigkeiten sind in der KUKA Richtlinie Produktsicherheit eingehend erklärt.

KUKA verkauft häufig an System-Integratoren, Unternehmen, die unsere Produkte bei den Endkunden installieren. KUKA kennt den Einsatzzweck und -ort der einzelnen Roboter daher oft nicht und kommt in diesen Fällen erst über den Customer Service, wie etwa bei routinemäßigen Wartungen, wieder in Kontakt mit dem Roboter. Hier achten die Servicetechniker:innen auf potenzielle Sicherheitsrisiken und andere servicerelevante Aspekte.

Sollten Sicherheitsrisiken bei bereits installierten Robotern erkannt und Maßnahmen nötig werden, sind Prozesse und Abläufe klar definiert. Darüber hinaus verfolgen wir in sozialen Medien, ob hier Inhalte gezeigt werden, die eine riskante oder nicht sachgemäße Verwendung unserer Produkte zeigen. Werden Risiken erkannt, werden sie direkt an die Product-Compliance-Abteilung berichtet. Im Falle eines erkannten Sicherheitsrisikos gehen wir

aktiv auf den Kunden zu. Mithilfe der weltweiten Produktbeobachtung, unserer über die Jahre gesammelten Erfahrungswerte, durch das Verfolgen der Aktivitäten und teilweise auch durch die aktive Mitarbeit in Normenarbeitskreisen können wir unsere Produkte frühzeitig auf einen künftigen Stand der Technik vorbereiten. So haben wir die Änderungen der EN ISO 619 (Sicherheitsanforderungen an Stetigförderer und Systeme) sowie EN ISO 528 (Sicherheitsanforderungen an Regalbediengeräte) im Jahr 2021 148 Beschäftigten der Planungs- und Engineering-Abteilungen bei KUKA vorstellen können.

Die beiden genannten Normen sind die wichtigsten Harmonisierungsvorschriften für Produkte der KUKA Tochtergesellschaft Swisslog. Obwohl diese voraussichtlich erst ab 2023 bzw. 2024 verpflichtend anzuwenden sind, sollen alle betroffenen Produkte bereits ab 2022 auf den zukünftigen Stand der technischen Normen abgestimmt sein. Die beiden Normen wurden in insgesamt acht Veranstaltungen vorgestellt. Parallel begannen die Vorbereitungen auf die neue Norm EN ISO 10218-1 (Sicherheitsanforderungen für Roboter), von deren Änderungen weite Teile unseres konzernweiten Portfolios betroffen sein werden. In Deutschland und China haben wir diese Norm 2021 in vier Workshops mit 87 Teilnehmer:innen vorgestellt. Ein weiterer sicherheitsrelevanter Schwerpunkt von Swisslog im Geschäftsjahr war das Ausrollen des Risikobeurteilungstools Safexpert in der EMEA-Region.

Ein Aspekt, der vor dem Hintergrund weiterer Vernetzung in der Zukunft durch uns Berücksichtigung findet, ist der Grundsatz „Security by Default“ bzw. „Privacy by Default“. Hier werden seitens KUKA die Werkseinstellungen in unseren Produkten oder sonstigen Anwendungen so ausgestaltet, dass die Nutzer:innen und ihre Daten geschützt sind, ohne dass hierzu entsprechende Einstellungen vorgenommen werden müssen.

Unsere Kunden und Geschäftspartner lernen in Anwendungsschulungen in den weltweiten KUKA Colleges den sicheren Umgang mit den Robotern und Zellen sowie ihrer Programmierung. Neben der fachgerechten Bedienung der Maschinen und Komponenten geht es darum, Unfälle zu vermeiden und die Arbeitssicherheit beim Kunden zu erhöhen. 2021 fanden über 3.000 Roboter-Schulungen an den weltweiten KUKA Standorten statt. Bei Schulungen, die keine Praxis am Roboter erforderten, steigerte sich pandemiebedingt der Anteil an digital durchgeführten Veranstaltungen.



>3.000

Roboter-Schulungen an weltweiten KUKA Standorten

Überwachungen und Schulungen

Die Product-Compliance-Abteilung von KUKA hat die Einhaltung der Richtlinie Produktsicherheit im Berichtsjahr regelmäßig überwacht und dabei auch Beanstandungen überprüft und erfolgreich behoben. Neben Sicherheitsaspekten geht es in der Richtlinie auch um eine Vielzahl von Produktkennzeichnungspflichten, die beim Erschließen neuer Märkte und dem Beseitigen von Handelshemmnissen in weltweiten Lieferketten eine immer größere Rolle spielen. Wesentlich sind dabei die Produktrichtlinien der Europäischen Union, insbesondere die Maschinenrichtlinie, die für alle Industrieroboter und Produktionsanlagen anzuwenden ist, sowie die marktspezifischen Zertifizierungs- und Zulassungsanforderungen, beispielsweise für den nordamerikanischen oder asiatischen Markt.

KUKA erfüllt diese Anforderungen unter anderem durch kontinuierliche Schulung der Mitarbeitenden, den Einsatz interner und externer Spezialist:innen sowie durch abteilungsübergreifende Reviews zu verschiedenen Zeitpunkten während der Produktion und vor dem Inverkehrbringen der Produkte. Im Geschäftsjahr 2021 wurden 489 KUKA Beschäftigte in 27 Schulungen zum Thema Produktsicherheit fortgebildet. Pandemiebedingt wurden die Schulungen online durchgeführt. Damit haben wir im Berichtsjahr gute Erfahrungen gemacht: Das Format wird gut angenommen und soll auch künftig beibehalten werden.

Um den Erfahrungsaustausch der Produktsicherheits-expert:innen im KUKA Konzern zu intensivieren, haben wir zudem interne Expert:innenarbeitskreise geschaffen.



2021 wurden 489 KUKA Beschäftigte in 27 Schulungen zum Thema Produktsicherheit fortgebildet. «

Tax Compliance

Mit einer Konzernrichtlinie zur Tax Compliance hat KUKA 2021 seine Konzern-Steuerstrategie untermauert. KUKA ist bestrebt, die weltweit geltenden steuergesetzlichen Pflichten unter Beachtung der Unternehmenswerte und der Wahrung sozialer und ethischer Verantwortung zu erfüllen. Ein Tax-Compliance-Management-System (Tax CMS) stellt sicher, dass die steuerlichen Pflichten der Konzerngesellschaften erfüllt und Integritätsstandards durch geeignete Maßnahmen – wie effiziente, qualitativ hochwertige und verlässliche Expertise, Prozesse, Systeme, Methoden und Kontrollen – eingehalten werden. Die Tax-Compliance-Richtlinie legt den Rahmen dieser Aktivitäten fest und regelt die entsprechenden Verantwortlichkeiten.

Informationssicherheit und Datenschutz

KUKA ist dem Schutz der verarbeiteten Informationen – von unseren Kunden und uns selbst – verpflichtet. Dafür haben wir die Themen Informationssicherheit und Datenschutz als feste Bestandteile bereits in den

Produktentwicklungszyklus aufgenommen und berücksichtigen diese im Sinne von „Security by Design“ bzw. „Privacy by Design“ bei der Entwicklung der Hard- und Software unserer Produkte.

Zu den Themen Informationssicherheit und Datenschutz hat KUKA weltweit geltende Richtlinien umgesetzt, die ein einheitliches Schutzniveau vorgeben und sich an den international anerkannten Normen (zum Beispiel ISO 27001, EU-DSGVO) orientieren. Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich bei Fragen oder Vorfällen direkt an die zuständigen Stellen bei KUKA zu wenden. Neben den persönlichen Ansprechpartner:innen können auch allgemeine E-Mail-Postfächer zu diesen Themen genutzt werden.

Informationssicherheit und Datenschutz betreffen alle Mitarbeitenden bei KUKA. Aus diesem Grund gibt es neben den umfangreichen internen Regelungen auch ein verpflichtendes Online-Training zum Datenschutz in den sechs Sprachen Deutsch, Englisch, Französisch, Portugiesisch, Ungarisch und Chinesisch. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, dieses Training jedes Jahr zu durchlaufen.

Seit Mitte 2019 ist zudem ein Online-Training zur Informationssicherheit auf Deutsch, Englisch, Französisch, Portugiesisch und Chinesisch verfügbar. Auch dieses muss durch alle Beschäftigten jedes Jahr erfolgreich absolviert werden. Für Beschäftigte, die keinen Zugang zu einem PC haben, sind entsprechende Präsenztrainings verfügbar. Für Personengruppen, die mit besonderen Anforderungen bezüglich Informationssicherheit oder Datenschutz konfrontiert sind, wurden speziell auf sie abgestimmte Trainings erstellt (zum Beispiel Informationssicherheit für Entwickler:innen, Datenschutz für HR-Mitarbeitende).

Mit einer zweistufigen Schulungsoffensive im Jahr 2021 haben wir uns zudem der Prävention von Phishing angenommen. Trotz technischer Schutzvorkehrungen kann es vereinzelt vorkommen, dass betrügerische E-Mails bei Beschäftigten ankommen, die Schaden anrichten können. In anonymisierten Tests haben wir das Bewusstsein für diesen zunehmenden Trend und die damit verbundenen Gefahren geschärft.

Berichterstattung nach EU-Taxonomie-Verordnung

Als Teil des Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums der Europäischen Union zielt die EU-Taxonomie-Verordnung darauf ab, Kapitalflüsse hin zu nachhaltigen Investitionen neu auszurichten. Die Taxonomie ist ein Klassifizierungssystem mit technischen Anforderungen für Wirtschaftsaktivitäten, die für die Transformation zu einer klimaverträglichen und nachhaltigen Wirtschaft von besonderer Bedeutung sind. Folglich ist nur eine Auswahl von Wirtschaftsaktivitäten in der Taxonomie enthalten. Wenn die in der Taxonomie enthaltenen Wirtschaftsaktivitäten die dortigen Anforderungen einhalten, tragen sie somit zur Transformation bei bzw. sind mit den Umweltzielen der EU kompatibel. Die EU-Taxonomie selbst ist noch in der Entstehung: Bis Anfang 2022 lagen die technischen Bewertungskriterien für zwei der insgesamt sechs EU-Umweltziele vor, nämlich für a) Klimaschutz und b) Anpassung an den Klimawandel. Die Anforderungen für die weiteren EU-Umweltziele befinden sich noch in der Erarbeitung.

Obgleich die Taxonomie noch nicht vollständig vorliegt, sind bestimmte Unternehmen in der EU ab dem Berichtsjahr 2021 verpflichtet, erste Informationen gemäß der Taxonomie-Verordnung bereitzustellen.

Als ein Unternehmen, das gemäß § 289b HGB eine Nichtfinanzielle Erklärung veröffentlichen muss, ist die KUKA AG auch von der EU-Taxonomie-Verordnung betroffen. Sie muss daher im ersten Jahr ihrer Taxonomie-Berichterstattung offenlegen, ob und, falls ja, in welchem Umfang sie taxonomiefähige Umsätze, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) hatte. Dazu wurde geprüft, inwiefern in Anhang I zu Klimaschutz und in Anhang II zu Klimaanpassung (Delegierte Verordnung 2021/2139) Wirtschaftstätigkeiten definiert sind, mit denen KUKA Umsätze gemäß IFRS 15 erzielt. Geprüft wurde im ersten Schritt der Gesamtumsatz im KUKA Konzern. Dieser beträgt im Geschäftsjahr 2021 3.286,2 Mio. €, was als Grundgesamtheit (Nenner) anzusehen ist (siehe [Geschäftsbericht 2021](#)). Die Prüfung hat ergeben, dass KUKA keine Umsätze aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten erzielt hat.

Des Weiteren haben wir geprüft, inwiefern KUKA Investitionen getätigt hat, die sich auf den Erwerb von Produkten aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten beziehen und durch die KUKA in der Lage ist, Tätigkeiten mit geringerem CO₂-Ausstoß auszuführen oder den Ausstoß von Treibhausgasen insgesamt zu senken. Die Prüfung hat ergeben, dass KUKA im Geschäftsjahr 2021 in Ladestationen für E-Fahrzeuge investiert hat. Die Herstellung von Ladestationen für E-Fahrzeuge ist taxonomiefähig (Delegierte Verordnung 2021/2139, Anhang I, Aktivität 7.4), und die Ladestationen tragen dazu bei, den Ausstoß von Treibhausgasen zu senken. Der Investitionsbetrag belief sich auf rund 103.000 € (entspricht 0,08 Prozent CapEx), was den Zähler widerspiegelt. Der Nenner der Investitionsausgaben (CapEx im Sinne der EU-Taxonomie) beinhaltet die Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten, Sachanlagevermögen und Nutzungsrechten gemäß IFRS 16 vor Abschreibung, Amortisation und Bewertungsänderungen.

Schließlich wurde geprüft, inwiefern KUKA Betriebsausgaben hatte, die sich auf den Erwerb von Produkten aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten beziehen und durch die KUKA in der Lage ist, Tätigkeiten mit geringerem CO₂-Ausstoß auszuführen oder den Ausstoß von Treibhausgasen insgesamt zu senken. Als OpEx, im Sinne der EU-Taxonomie und damit als Grundgesamtheit definiert, wurden Kosten im Bereich Forschung und Entwicklung, Renovierungsmaßnahmen, Instandhaltungs- und Reparaturaufwendungen sowie sonstige Maßnahmen, die zu Erhaltung und Betrieb des Sachanlagevermögens beitragen, angesetzt. Nicht berücksichtigt wurden Forschungs- und Entwicklungsleistungen, die in den Investitionsausgaben enthalten sind, Personalaufwendung und Finanzergebnis. Die Prüfung hat ergeben, dass KUKA im Geschäftsjahr 2021 keine taxonomiefähigen Betriebsausgaben tätigte.

Umsatzerlöse

Wirtschaftstätigkeiten	Umsatz in Mio. €	Anteil Umsatz in %
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten		
Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten	0 €	0
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten		
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten	3.286,2 €	100
Gesamt	3.286,2 €	100

Investitionsausgaben

Wirtschaftstätigkeiten	CapEx in Mio. €	Anteil CapEx in %
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten		
Investitionen für E-Ladestationen	0,1	0,08
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten		
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten	136,4	99,92
Gesamt	136,5	100

Betriebsausgaben

Wirtschaftstätigkeiten	OpEx in Mio. €	Anteil OpEx in %
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten		
OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten	0	0
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten		
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten	343,0	100
Gesamt	343,0	100

Der Sachverhalt, dass KUKA im Kerngeschäft keine taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten hat, bedeutet, dass unsere Tätigkeiten für die Erreichung der europäischen Umweltziele, allen voran der Dekarbonisierung bis 2050, nicht von besonderer Bedeutung sind. Dies führt auch dazu, dass nur wenige Umsätze und Investitionen taxonomiefähig sind. Unbenommen dessen will und wird KUKA substantielle Beiträge zum Klima- und Umweltschutz leisten.

Ökologische Verantwortung

Eine intakte Umwelt und ein verantwortungsbewusster Umgang mit natürlichen Ressourcen sind wichtige Voraussetzungen, um langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Doch die immer akutere Klimakrise, verschmutzte Luft, knappere Ressourcen, zunehmende Abfallprobleme, belastete Böden und Gewässer sowie der Verlust an Biodiversität sprechen eine deutliche Sprache. Als Industrieunternehmen will KUKA einen messbaren Beitrag zur Verringerung von Umweltbelastungen leisten.

- ▶ Umweltschutz im Unternehmen
- ▶ Energiesparen mit System
- ▶ Ressourcen schonen

Umweltschutz im Unternehmen

Der betriebliche Umweltschutz hat bei KUKA seit jeher eine hohe Bedeutung. Insbesondere wollen wir einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten, denn CO₂-Emissionen sind die wichtigste Ursache für den Klimawandel. Aus Verantwortung für den Klimaschutz, aber auch im Interesse einer effizienten Produktion setzen wir uns dafür ein, unseren Carbon Footprint an allen Produktionsstandorten so gering wie möglich zu halten.

Einen weiteren Einfluss auf die Umwelt stellen die Abfälle dar. Durch eine nicht gesetzeskonforme Entsorgung oder durch unvorhersehbare Unfälle können Gewässer und Böden beeinträchtigt werden. KUKA ergreift vorbeugend weitreichende Maßnahmen, um diese potenziellen Umweltauswirkungen weitmöglichst zu reduzieren.

Umweltrelevante Themen werden vom Umweltmanagement gemeinsam mit den verantwortlichen Mitarbeitenden kontinuierlich betrachtet und bewertet. Der Großteil unserer Produktionsstandorte arbeitet nach international anerkannten Managementnormen bezüglich Umwelt (ISO 14001), Energie (ISO 50001), Qualität (ISO 9001) und weiteren branchenspezifischen Regelungen wie zum Beispiel VDA 6 Teil 4.

Mit Leitlinien für Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Umwelt- und Energiemanagement haben wir zu allen Managementnormen konkrete Handlungsanleitungen geschaffen. Die Verantwortung für das standortübergreifende Umweltmanagementsystem liegt beim Konzernvorstand.

Schwerpunkte des Umweltmanagements sind der Energieverbrauch in der Produktion sowie das Abfall- und Wasserverbrauch an den Produktionsstandorten. Durch den Energieverbrauch entstehen CO₂-Emissionen. Darunter fallen Strom und Wärme, aber auch die Fahrzeugflotte und die Logistik. Das Umweltmanagement nimmt all diese Faktoren in den Blick und bemüht sich an den entscheidenden Stellen um ökoeffiziente Verfahren und potenzielle Alternativen.

Unmittelbares Ziel des Umweltmanagements bei KUKA ist es, schädliche Auswirkungen unserer Standorte auf Mensch und Umwelt zu vermeiden oder zu begrenzen. Regelmäßige interne und externe Audits stellen sicher, dass wir unser hohes Schutzniveau halten. In Bereichen, in denen wir dabei Schwachstellen identifizieren, steuern wir konsequent nach. Im Jahr 2021 ebenso wie in den vergangenen Jahren haben wir keine signifikanten Vorfälle verzeichnen müssen.

Beitrag zu den UN-Entwicklungszielen

Das Umweltmanagement bei KUKA leistet einen Beitrag zur Erreichung mehrerer Ziele bzw. Unterziele der Agenda 2030 der Vereinten Nationen. Insbesondere betrifft dies die folgenden UN Sustainable Development Goals (SDGs):



SDG 8.4: Verbesserung der Ressourceneffizienz bei Produktion und Konsum



SDG 12.2: Nachhaltiges Management und effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen

SDG 12.4: Verantwortungsvolles Management und umweltverträglicher Umgang mit Chemikalien und Abfällen

SDG 12.5: Deutliche Verringerung des Abfallaufkommens



SDG 13.2: Klimaschutzmaßnahmen und -strategien



Energiesparen mit System

Mit unseren zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsystemen sorgen wir dafür, dass negative Auswirkungen unseres Energieverbrauchs so gering wie möglich sind und fortlaufend minimiert werden.

Energie zu sparen, ist aber nicht nur aus ökologischen Gründen sinnvoll. Energiekosten sind in jedem Industrieland ein erheblicher Kostenfaktor. An seinen Produktionsstandorten in Deutschland wertet KUKA den Energieverbrauch mithilfe eines modernen Softwaretools aus. Detaillierte Analysen – beispielsweise der Lackieranlage, einzelner Montagebereiche oder Fertigungsmaschineneinheiten – helfen uns dabei, Verbesserungen bedarfsgerecht anzustoßen und umzusetzen. Die Datensammlung erfolgt allein in Augsburg mithilfe von Zählerinstallationen an rund 700 Messpunkten, davon rund zwei Drittel Stromzähler. Alle Daten werden zentral erfasst und den beteiligten Standorten zur Einleitung weiterer

Optimierungen zur Verfügung gestellt. Dabei werden umweltschonende und energiesparende Einflüsse auch bei der Neuanschaffung von Komponenten berücksichtigt.

KUKA nimmt als eines von 33 Unternehmen und sechs Forschungsinstituten am Projekt „DC-Industrie 2“ des ZVEI teil, das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klima gefördert wird. Dabei erproben die Partner die Stromversorgung industrieller Anlagen über ein Gleichstromnetz (DC), das die Wandlungsverluste von Wechselstrom (AC) reduziert und dadurch deutlich effizienter ist. Bisher müssen bei jedem Gerät einer Produktionsanlage einzelne AC/DC-Umwandler eingesetzt werden – in diesem Projekt dagegen gibt es noch einen zentralen Umwandler für eine ganze Produktionshalle. Die Effizienzpotenziale sind enorm und können einen maßgeblichen Beitrag dazu leisten, die industrielle Stromversorgung im Sinne der Nachhaltigkeit zu revolutionieren.

Durch den erheblich geringeren Stromverbrauch bei gleichzeitig erhöhter Stabilität in der Versorgung können Ressourcen gespart und Emissionen in der Industrie gesenkt werden. Außerdem können elektrische Antriebe ihre Bremsenergie in das Gleichstromnetz zurückspeisen, ohne über Bremswiderstände in Wärme umgewandelt und ungenutzt freigesetzt zu werden. Durch die Einbindung von Speichern im DC-Netz können Spitzenlasten reduziert und das DC-Netz bei AC-seitigen Stromausfällen weiter betrieben werden.

Über die künftige Anwendung bei Kunden hinaus sammelt KUKA Erfahrungen durch die Umrüstung des eigenen „Smart Production Centers“. Diese Matrixlösung verwendet bei der Datenübertragung zudem ein neues 5G-Mobilfunknetz anstelle von WLAN. Mobilfunk beugt Netzüberlastungen vor und funktioniert damit mit weniger Störungen.

»» Detaillierte Analysen helfen uns dabei, Verbesserungen bedarfsgerecht anzustoßen und umzusetzen. «



Konzernweite Energiesparmaßnahmen

Weitere Maßnahmen zur Verringerung unseres Stromverbrauchs sind unter anderem die laufende Umstellung der Beleuchtung auf LED, automatisiertes Abschalten von Maschinen, eine bedarfsorientierte, automatisierte Steuerung von Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage, die Regelung der Lichtstärke in Abhängigkeit vom Tageslicht, moderne, energieeffiziente Druckluftkompressoren und Kälteanlagen, die Installation programmierbarer Thermostate und die Anpassung der Temperatur des Warmwasserbereiters. Nicht zuletzt sensibilisieren wir auch die Beschäftigten für einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie, unter anderem indem wir bei den als Dienstwagen in Deutschland genutzten Plug-in-Hybridfahrzeugen die Möglichkeit bieten, den eigenen Energieverbrauch mit dem Firmendurchschnitt zu vergleichen.

Durch eine Gebäudesanierung am Standort Augsburg im Jahr 2021 erwartet KUKA eine jährliche Wärmeenergieeinsparung von bis zu 100.000 kWh. Die Einsparungen werden durch die Dämmung des Dachs, den Austausch veralteter Lüfterhitzer durch Deckenstrahlplatten und den Einsatz moderner Mess- und Steuerungstechnik erzielt. Außerdem wurde eine ältere dezentrale Kälteanlage zurückgebaut und an das KUKA Kältenetz angeschlossen. Schließlich führte die Umsetzung eines New-Office-Konzepts mit Desk-Sharing zu einer besseren Ausnutzung der Büroflächen, was den Abbau zweier wenig effizienter Bürocontainer ermöglichte.

2021 war auch KUKA Systems North America aktiv bei der Umstellung auf LED-Beleuchtung. Alle Produktionsbereiche – eine Fläche von mehr als 152.000 Quadratmetern – wurden mit den energiesparenden Leuchten ausgestattet, zusätzlich zu drei Büroetagen von mehr als 4.000 Quadratmetern. In der Slowakei wurde ein im September 2021 eingeweihtes Bürogebäude von KUKA Systems nach einem Ultraniedrigenergiestandard der Klasse A1 errichtet. Das Gebäude mit Ladestationen für Elektrofahrzeuge auf dem Parkplatz ersetzt ein kleineres und weniger energieeffizientes Gebäude.

Energieverbrauch

Mit einem globalen Projekt zur Erfassung aller Energiedaten verfolgt KUKA strategische Umwelt- und Energieziele. Diese sind in erster Linie die Reduzierung des Energieverbrauchs, des CO₂-Ausstoßes und der Abfallmengen sowie die Forschung und Entwicklung an nachhaltigen Produkten und Technologien. An den Produktionsstandorten werten wir mithilfe des Energiemanagements Daten aus, legen detaillierte Verbrauchsziele fest und erarbeiten Maßnahmen zur Reduzierung der Verbräuche.

In Augsburg haben wir seit 2015 durch die Nutzung von Fernwärme eine signifikante Senkung des CO₂-Ausstoßes erreicht. Zudem erfüllen wir die Anforderungen der neuesten Fassung der Energieeinsparverordnung (EnEV) an die Energieeffizienz sowie die Anforderungen des Erneuerbare-Energien-Wärmegesetzes (EEWärmeG) bei Neu- und Bestandsbauten. Durch die Modernisierung und die Effizienzsteigerung der gesamten Heizungsanlage haben sich zusätzlich Einsparungen beim Verbrauch und somit bei den laufenden Betriebskosten ergeben.

Energieverbrauch¹

in MWh	2019	2020	2021
Strom	48.379	44.701	48.531
Wärme	34.607	33.992	42.752
Gesamt	82.986	78.693	91.283

¹ KUKAs größte Produktionsstandorte in Europa, Nordamerika und Asien (Standorte Augsburg, Bremen, Obernburg, Shanghai, Kunshan, Füzesgyarmat, Taksony, Sibiu, Sterling Heights und Toledo).

Einen Teil der Stromversorgung sichern wir an immer mehr Standorten durch umweltfreundlichen Ökostrom (EE-01).

2021 sind weitere Standorte hinzugekommen. Im Vergleich zum durchschnittlichen Strommix in Deutschland ermöglicht uns der Bezug von Ökostrom, jährlich rund 6.000 Tonnen CO₂ einzusparen. Am Standort Augsburg produzieren wir jährlich rund 25.000 kWh Solarstrom.

Trotzdem haben sich die CO₂-Emissionen an unseren größten Produktionsstandorten 2021 auf 28.368 Tonnen im Vergleich zum Vorjahr erhöht (2020: 27.569 Tonnen). Davon entfallen 6.005 Tonnen auf direkte Emissionen (Scope 1) und 22.363 Tonnen auf indirekte energiebedingte Emissionen (Scope 2). Damit haben sich die CO₂-Emissionen gegenüber dem Vorjahr um 487 Tonnen (Scope 1) bzw. um 312 Tonnen (Scope 2) erhöht.

Auch der Gesamtenergieverbrauch an KUKAs größten Produktionsstandorten hat sich 2021 erhöht. Dies lag zum einen am deutlich erhöhten Produktionsvolumen. Zum anderen hat sich die Anzahl der Mitarbeitenden erhöht. Darüber hinaus wurden neue Gebäude bezogen.

Logistik und Verkehr

Im Bereich der Fahrzeugflotte leistet KUKA ebenfalls Beiträge zur Emissionsminderung und Elektrifizierung. Sukzessive wird der Anteil von Hybrid- und Elektrofahrzeugen in der Firmenflotte an den deutschen Standorten erhöht und der Ausbau der Ladeinfrastruktur vorangetrieben. Am Standort Augsburg bestehen inzwischen mehr als 50 Ladesäulen, um Mitarbeitenden, Kund:innen und Projektpartner:innen ausreichend Lademöglichkeiten zu bieten.

Auch andere KUKA Standorte in Deutschland und international erweitern Jahr für Jahr die Lademöglichkeiten und leisten damit ihren Beitrag zur umweltgerechten Verkehrswende. An Standorten in Großbritannien sorgen rechtliche Vorgaben bezüglich des maximalen Verbrauchs von Firmenwagen für den Ausbau der Elektromobilität. An Standorten etwa in der Schweiz und in Schweden sorgen neue Fahrzeugrichtlinien dafür, dass der CO₂-Ausstoß unserer Fahrzeugflotte immer weiter gesenkt wird.

Ressourcen schonen

Im Rahmen des Umweltmanagementsystems betrachtet KUKA auch die Entwicklung des Abfall- und (Ab-) Wasseraufkommens und ergreift Maßnahmen zu ihrer Reduzierung. Durch vorausschauendes Umweltmanagement können wir so messbare Beiträge zur Ressourcenschonung leisten.

Abfallmanagement

Im Abfallbereich hat KUKA 2021 vor allem in qualitativer Hinsicht Fortschritte erzielt. Produktionsabfälle werden bei KUKA mithilfe weiterer Abfallfraktionen noch stärker getrennt gesammelt, um eine hochwertige Verwertung seitens unserer Recyclingdienstleister zu ermöglichen. 2021 wurden mehr als 80 Prozent der gefährlichen Abfälle, die am Standort Augsburg angefallen sind, recycelt. 2021 haben wir zudem ein neues Abfallkonzept für den Standort Augsburg entwickelt, das 2023 eingeführt werden soll.

Beim Verpacken unserer Produkte und Komponenten setzen wir in Augsburg umweltschonende Pendel- statt Einwegverpackungen ein, um Verpackungsabfälle zu reduzieren. 2021 lag das Abfallaufkommen an unseren größten Produktionsstandorten bei 6.793 Tonnen (2020: 5.689 Tonnen).

Die Kontaktbeschränkungen während der Corona-Pandemie haben es erforderlich gemacht, dass unter anderem am Standort Augsburg vermehrt Speisen und Getränke zum Mitnehmen angeboten wurden. Das dadurch im ersten Schritt entstandene erhöhte Abfallaufkommen konnte durch die Umstellung von Einweggeschirr auf Mehrwegverpackungen mit einem Pfandsystem reduziert werden.

Das Gesamtabfallaufkommen hat sich jedoch 2021 weiter erhöht. Dies ist insbesondere auf unser erhöhtes Produktionsvolumen zurückzuführen. Zudem wurden zum Teil alte Maschinen entsorgt und durch neuere ersetzt.

Wassermanagement

KUKA bezieht das für die Produktion und die Verwaltung benötigte Wasser überwiegend aus lokalen Wassernetzen. In Deutschland sind dies die kommunalen Leitungsnetze, an den Auslandsstandorten öffentliche oder private Netzbetreiber. Für Teile der Gebäudekühlung in Augsburg werden rund 250.000 m³ Wasser aus drei Förderbrunnen entnommen und zur Kühlung eingesetzt. Es erwärmt sich dabei, kommt aber nicht mit Produkten in Kontakt und wird dann in gleicher Menge wieder ins Grundwasser zurückgeführt. Die übrige Abwasserrückführung erfolgt über die örtlichen Netze und in der von den lokalen Behörden bestimmten Qualität.

Abfallaufkommen und -entsorgung¹

in Tonnen	2019	2020	2021
Ungefährlicher Abfall	6.774	5.177	6.134
Gefährlicher Abfall	704	512	659
Gesamt	7.478	5.689	6.793

¹ KUKAs größte Produktionsstandorte in Europa, Nordamerika und Asien (Augsburg, Obernburg, Bremen, Sibiu, Füzesgyarmat, Taksony, Sterling Heights, Toledo, Kunshan, Shanghai).

Der Wasserverbrauch wird entsprechend den Umweltmanagementvorgaben gemessen. Basierend auf diesen Daten entwickeln wir spezifische Sparmaßnahmen, die neben einem Umwelt- auch einen Kostenvorteil mit sich bringen. So wurden in den Produktionshallen und Bürogebäuden verschiedene Sparmaßnahmen implementiert.

An unseren größten Standorten ist der Wasserverbrauch pro Mitarbeitenden mit 11,3 m³/FTE im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Der Gesamtwasserverbrauch ist unter anderem aufgrund erhöhter Gebäudeflächen, Mitarbeitendenzahl und Produktionsvolumen auf 96.150 m³ (2020: 93.355 m³) leicht gestiegen.

Ressourcenschonung im Gebäudebereich

Durch stetige Verbesserungen im Gebäudebestand konnte KUKA in den vergangenen sechs Jahren seinen Wärmebedarf am Standort Augsburg jährlich um rund 2 Prozent senken. Neben energieeffizienten Neubauten werden schrittweise auch Bestandsgebäude saniert. Neben der energetischen Sanierung eines Gebäudes in Augsburg (s. o.) wird auch die Energieversorgung der Gebäude zunehmend zentralisiert. Dabei geht der Ausbau des Energiekanals bis 2022 weiter, um zusätzliche Gebäude an das Fernwärmenetz bzw. Kältenetz anzuschließen.

Auch die Mess-, Steuerungs- und Regeltechnik der Gebäude wird sukzessive erneuert und optimiert. Hierdurch lassen sich Energieströme bedarfsgerecht bereitstellen und weitere Optimierungspotenziale aufdecken, um die Effizienz weiter zu steigern.

Auch in unseren Bestandsgebäuden wird Ressourcenschonung großgeschrieben. So leisten viele KUKA Beschäftigte in Augsburg an den Warmgetränkeautomaten einen Beitrag zum Umweltschutz, wenn sie eigene Trinkgefäße verwenden. Die Automaten erkennen dabei automatisch, ob ein eigenes Gefäß verwendet wird. Die noch vorhandenen Einwegbecher wurden zusätzlich durch Papierbecher ersetzt, für die eine Umweltpauschale von 50 Cent erhoben wird. Diese wird zur Anschaffung der

» Das neue Swisslog Bürogebäude in Dortmund wurde von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen mit Gold-Zertifikat ausgezeichnet. «

Papierbecher sowie der Mehrwegbecher verwendet. 2021 wurden auf diese Weise schätzungsweise 165.000 Einwegbecher eingespart.

Bei Swisslog in Dortmund wurde 2021 ein neues Bürogebäude fertiggestellt und bezogen. Das Gebäude trägt das Gold-Zertifikat der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB). Unter anderem wird es vollständig mit LED-Zellen beleuchtet, die durch Bewegungsmelder gesteuert werden. 2022 geht noch auf dem Dach der Testhalle eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 120.000 Kilowattstunden in Betrieb. Zudem wurde damit begonnen, die Fahrzeugflotte gegen Hybridfahrzeuge auszutauschen und Ladestationen für E-Autos zu installieren.

Effiziente Produkte und Lösungen

Produkte und Anlagen von KUKA stehen für Innovation, Qualität und Effizienz. Wir wissen aus unserer eigenen Produktion, dass Energie ein wesentlicher Kostenfaktor ist – für uns, aber auch für unsere Kunden. Neben der Funktionalität und den Anschaffungskosten sind daher die Betriebskosten eines Roboters oder einer Anlage ein zunehmend wichtiges Entscheidungskriterium für unsere Kunden, insbesondere in Ländern und Regionen mit hohen Energiepreisen. Doch darüber hinaus arbeitet KUKA im Verbund mit anderen Unternehmen und der Forschung an der Arbeitswelt von morgen, die geprägt sein wird von der Interaktion zwischen Mensch und Maschine.

- ▶ Mit energieeffizienten Produkten und Lösungen Kosten sparen
- ▶ Energieeffizienz bei Roboterprodukten
- ▶ Energieeffizienz bei Anlagen und Systemen
- ▶ Arbeitswelt der Zukunft
- ▶ Digitalisierung und Informationssicherheit

Mit energieeffizienten Produkten und Lösungen Kosten sparen

Energieeffiziente Roboter und Anlagen sind ein wichtiger Hebel zur Reduzierung des Energieverbrauchs in der Anwendung bei unseren Kunden. Aus diesem Grund fordern Kunden von uns energieeffiziente Produkte und Lösungen. Die Forschungs- & Entwicklungsabteilung bei KUKA setzt diese Anforderungen um und arbeitet gezielt an neuen Produkten mit einem geringeren Energieverbrauch im Vergleich zu Vorgängermodellen. KUKA bietet daher eine breite Palette energieeffizienter Lösungen.

Durch ihre Effizienz helfen KUKA Roboter und Anlagen unseren Kunden, Kosten zu sparen und dabei gleichzeitig einen Beitrag zur Ressourcenschonung und zur Bekämpfung des Klimawandels zu leisten. Nach unseren Erfahrungen beträgt der Anteil der Energiekosten an den Total Cost of Ownership (TCO) beispielsweise bei Produktionsanlagen mindestens 40 Prozent. Wegen dieser Kundenanforderungen und Vorteile sowie aufgrund der Erkenntnis, dass weniger Energieverbrauch auch weniger

CO₂-Emissionen bedeutet, ist das Thema „Effiziente und verantwortungsvolle Produkte und Lösungen“ eines der vier wesentlichen Themen aus Nachhaltigkeitssicht bei KUKA geworden.

Um diesen Ansatz weiterzuentwickeln und mehr Kunden für energieeffizientes Arbeiten zu gewinnen, haben wir uns verschiedenen Brancheninitiativen und Arbeitskreisen angeschlossen.

Mit technischen Mitteln wie einem optimierten Energiemodell bei neu entwickelten Robotern, der Weiterentwicklung von Schweißverfahren, vorkonfigurierten „ready2_use“-Anwendungen und großformatigen Automatisierungslösungen für die Lagerlogistik haben wir in jüngster Vergangenheit bereits wegweisende Innovationen hervorgebracht, die den Energieverbrauch unserer Produkte senken. Auch 2021 haben wir mit dem KR CYBERTECH nano und der neuen Softwareplattform

KUKA iiQoT Produkte lanciert, die energieeffizientes Wirtschaften unterstützen. In unserer eigenen Forschung und Entwicklung ebenso wie in der Zusammenarbeit mit namhaften Partnern aus Industrie und Forschung gehen wir gezielt auf Kundenanforderungen ein und arbeiten kontinuierlich an Lösungen mit dem Ziel, die Verbräuche weiter zu reduzieren.



Energieeffizienz bei Roboterprodukten

Der Energieverbrauch eines Industrieroboters ist aus Kundensicht ein nicht zu unterschätzender Faktor für alle produzierenden Unternehmen, die nachhaltig wirtschaften wollen. Denn mit dem Energieverbrauch gehen nicht nur Kosten einher, sondern auch die mit der Energieerzeugung verbundenen CO₂-Emissionen. „Ökoeffizienz“ als gleichzeitiger Beitrag zu Kostensenkung und Klimaschutz wird daher immer wichtiger – nicht zuletzt, weil durch Bestrebungen auf EU-Ebene im Rahmen des European Green Deal schon in naher Zukunft der Beitrag von Industrieprodukten und -verfahren zur Nachhaltigkeit zu einem Kriterium werden wird, das über Kreditlinien bei der Anschaffung der Produkte maßgeblich mitentscheidet.

KUKA legt bei der Neuentwicklung eines Robotersystems Wert auf Ökoeffizienz. Dabei werden Roboter gemäß der AIDA-Verfahrensweisung zum Energieverbrauch von Industrierobotern mit einem Zertifikat versehen und können so mit Wettbewerbern verglichen werden. Darüber hinaus werden die meisten neu entwickelten Robotersysteme standardmäßig mit einem optimierten Energiemodell ausgestattet, wodurch für verschiedenste Anwendungen der Energieverbrauch ohne zusätzliche Peripherie ermittelt werden kann. Dies gilt sowohl für den laufenden Betrieb als auch für die Simulation. Damit einhergehend gibt es vielfältige Möglichkeiten, den Energieverbrauch der jeweiligen Applikation weiter zu verringern und optimieren.

Mit diesem Engagement leisten wir unseren Beitrag zur Verwirklichung der UN-Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs), insbesondere zum Unterziel Nr. 7.3 („Verdopplung der Steigerungsrate der Energieeffizienz“).



SDG 7.3:
Verdopplung der Steigerungsrate der Energieeffizienz

Umweltschonende Produktneuheiten 2021

Bei der Überarbeitung einer bestehenden Roboterbaureihe steht auch die Verbesserung der Energieeffizienz im Vordergrund. Sie gehört zu den am deutlichsten messbaren Vorteilen im Vergleich zu Vorgängermodellen. 2021 haben wir die neue Generation der KR CYBERTECH nano-Serie auf den Markt gebracht. Die Produktfamilie kommt zum Beispiel beim Handling, Be- und Entladen, Test, Inspektion, Kleben oder dem Dichtmittelauftrag in automobilen Montagestraßen bei niedrigen Traglastklassen zum Einsatz. Hier ist die neue Gerätegeneration nicht nur erheblich agiler, schneller und präziser als ihre Vorgänger. Sie zeichnet sich außerdem durch einen im zweistelligen Prozentbereich niedrigeren Stromverbrauch, eine lange Lebensdauer und den geringsten Wartungsaufwand in dieser Traglastklasse aus. Dadurch sinken die Gesamtbetriebskosten und machen den KR CYBERTECH nano zu einem insgesamt wirtschaftlicheren und umweltfreundlicheren Roboter.

Der KR CYBERTECH in Verbindung mit einem System aus 3D-Scannern gewann zudem den German Innovation Award 2021. Das System prüft fertige Automobilbauteile am Ende von Montagelinien, allerdings ganz ohne Kameras, wie sonst üblich. Kameras sind durch Faktoren wie Streulicht, Kontraste und Reflexionen oft fehleranfällig. Die 3D-Prüftechnik ohne Kameras funktioniert unabhängig von den Lichtverhältnissen und damit viel zuverlässiger.

Eine weitere Produktneuheit mit positiver Nachhaltigkeitsbilanz ist die KUKA Picus 2, eine kleine, vollautomatisierte Rotationsreißschweißmaschine (beim Reibschweißen werden hochfeste Metallteile ohne Schweißnaht durch Reibungshitze zusammengefügt). Dank des integrierten Roboters ist sie extrem kompakt und so vielseitig einsetzbar, dass sie die Automobilindustrie auch beim Umstieg auf die Elektromobilität unterstützen kann, ohne dass bei jeder Produktumstellung neue Maschinen angeschafft werden müssen.

Ökoeffizienz und Wirtschaftlichkeit können auch die Folge von zuverlässigem und störungsfreiem Betrieb sein. Wird er optimiert, kann dies die Nachhaltigkeit einer Roboteranwendung erheblich verbessern. Dafür sorgt beispielsweise die Ende 2021 eingeführte Softwareplattform iiQoT – der Name ist abgeleitet von ii = industrial intelligence, iQ = intelligentes Leistungsvermögen, IIoT = Industrial Internet of Things. KUKA iiQoT liefert wichtige

Zustandsdaten für eine ganze Roboterflotte in Echtzeit, und dies nicht nur als Visualisierung, sondern mit ergänzenden Orientierungsparametern, um Meldungen leichter interpretieren und eventuelle Fehler beheben zu können. Die Anwendung macht somit die Fernüberwachung von Robotersystemen einfacher und erfasst dabei Hardware, Software und Steuerung. So minimiert das System Stillstände, maximiert die Betriebszeit und sorgt durch reibungslose Betriebsabläufe auch für einen energieeffizienteren Betrieb. Diese Mehrwerte werden mit Funktionen wie Energie- und Zykluszeitüberwachung sowie Predictive Maintenance unterstützt, die sich zurzeit in Entwicklung befinden. Predictive Maintenance wird anfangs vor allem auf KUKA Expert:innenwissen basieren und mittelfristig durch KI-Methoden ergänzt. Ziel ist es, die Lebensdauer des Robotersystems zu erhöhen sowie Wartungszyklen und Ersatzteilbedarf zu optimieren.

Mit iiQKA.OS und iiQKA.ecosystem hat KUKA begonnen die Interaktion von Menschen, Robotern und Softwarelösungen neu zu denken. Durch die intuitive Nutzung wird das Programmieren und Konfigurieren auch für Automatisierungseinsteiger:innen möglich. So werden beispielsweise kleine und mittelständische Unternehmen dabei unterstützt, den Fachkräftemangel zu kompensieren. Kunden konnten bereits 2021 zeigen, dass ungeschulte Mitarbeitende in weniger als 90 Minuten die Systeme auspacken, in Betrieb nehmen und erste Applikationen programmieren konnten – der zeitliche

Aufwand für Einsteiger:innen reduziert sich von Tagen zu wenigen Stunden. Über die offenen Schnittstellen können zukünftig diverse Energieoptimierungslösungen einfach und schnell angebunden werden. 2022 werden die ersten kommerziell erwerblichen Robotersysteme in den Markt kommen. Mittelfristig wird das gesamte Roboterportfolio von iiQKA unterstützt.



90 Minuten benötigen ungeschulte Mitarbeitende durchschnittlich, um die Systeme auspacken, in Betrieb zu nehmen und erste Applikationen zu programmieren.

Energieeffizienz bei Anlagen und Systemen

KUKA bietet Industrieroboter in zahlreichen Varianten mit verschiedensten Traglasten und Reichweiten an. Das Produktangebot umfasst auch die passende Roboterperipherie – von der Lineareinheit über Endeffektor bis zur Steuerungssoftware. KUKA bietet somit Lösungen für unterschiedliche Fertigungsprozesse bei maximalen Geschwindigkeiten hinter dem Schutzzaun ebenso wie bei mobilen Lösungen oder für die direkte Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine in der Mensch-Roboter-Kollaboration (MRK).

KUKA bietet Kunden außerdem maßgeschneiderte Komplettlösungen zur Automatisierung von Fertigungsprozessen: angefangen mit der Planung über die Projektierung bis hin zur Errichtung einer automatisierten Produktionsanlage. Das Know-how liegt in der Automation einzelner Produktionsverfahren wie Schweißen und Fügen, in der Bearbeitung unterschiedlicher Werkstoffe sowie in der Integration verschiedener Produktionsschritte zu einer

vollautomatischen Anlage. Hier kann KUKA seinen Kunden alternative energieeffiziente Lösungen anbieten.

Optimierung von Logistikzentren

KUKA realisiert zudem Automatisierungslösungen für zukunftsorientierte Lager und Verteilzentren. Swisslog, ein Geschäftssegment von KUKA, ist Experte für die Realisierung automatisierter Lager und Verteilzentren. Für seine Kunden hat Swisslog das eigene Energieeffizienzlabel GreenLog geschaffen (mehr Informationen dazu [auf der Swisslog Homepage](#)).

Bei komplexen Logistikanwendungen, bei denen viele einzelne automatisierte Prozesse ablaufen, wird der Energieverbrauch ein immer wichtigeres Kriterium. Durch eine Verbesserung des Energiemanagements für ganze Anlagen oder Subsysteme lassen sich deutliche Einsparungen verwirklichen. So können beispielsweise die Leistungsbedarfsspitzen, die beim Anfahren von Shuttles oder Regalbediengeräten auftreten, durch eine Sequenzierung der Anfahrtszeitpunkte beträchtlich reduziert werden. Auch die Bremsenergieerückgewinnung hilft, Leistungsbedarfsspitzen am Bewegungsbeginn auszugleichen. Energieeffizienzgewinne wie diese lassen sich vorab simulieren, sodass Kunden ihren ökologischen Fußabdruck in verschiedenen Szenarien selbst mitbestimmen können.

Infolge der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Reiseeinschränkungen hat Swisslog viele Anlagen und Systeme der Kunden „remote“ in Betrieb genommen. Dies wurde möglich durch den Einsatz von modernsten Technologien. Dieser neue Service hat gleichzeitig zu weniger Reisetätigkeit und damit zu einer Reduktion bei Energieverbrauch und Emissionen geführt. Auch KUKA ermöglicht virtuelle Inbetriebnahmen von Anlagen. 2021 wurde für diesen Zweck beispielsweise die neue Simulationssoftware KUKA Sim 4.0 vorgestellt. Ohne tiefe Programmierkenntnisse auf Kundenseite können Details und Abläufe realistisch simuliert und anschließend auf die echte Anlagensteuerung übertragen werden.

Im Jahr 2021 hat Swisslog für einen großen Nahrungsmittelkonzern ein neues Flaggschiff-Distributionszentrum in England mit modernster Automationstechnik realisiert. Die 638.000 Quadratmeter große Anlage nutzt hochentwickelte Robotertechnik, automatisierte Sortiersysteme und intelligente Analytik, um eine schnelle und effiziente Verteilung der Produkte zu gewährleisten. Dabei wird ein großes Volumen an Lebensmittelprodukten mit dem höchsten Durchsatz aller Lager des Kunden weltweit umgesetzt. Die Geschwindigkeit und Effizienz des Lagers sorgt für frische Lebensmittel bis in die Supermarktregale.

» Für seine Kunden hat Swisslog das eigene Energieeffizienzlabel GreenLog geschaffen. «

Arbeitswelt der Zukunft

Die digitale Transformation der Wirtschaft ist ein unaufhaltsamer Prozess, der die Geschäftsgrundlage für die KUKA Gruppe bildet. Dabei wird im Wesentlichen das Wissen des Maschinenbaus in die digitale Welt übertragen. Im Rahmen dieses dynamischen und innovationsgetriebenen Marktumfelds aus industrieller Automatisierung und Digitalisierung steigt der Anteil der Robotik in der Industrie Jahr für Jahr weiter an. In Deutschland beispielsweise lag 2020 der Anteil der Industrieroboter pro 10.000 Beschäftigte beim Rekordwert von 371 Einheiten – dem höchsten Wert in Europa. Die Roboterdichte hat sich weltweit innerhalb von fünf Jahren verdoppelt.

Wir sind uns der gesellschaftlichen Verantwortung, die dieser Wandel mit sich bringt, bewusst. Denn mit zunehmender Automatisierung wandelt sich die Arbeitswelt. Nicht immer wird diese Entwicklung positiv bewertet, denn Roboter und automatisierte Industrieprozesse können das Gefühl wecken, dass menschliche Arbeit weniger wert ist. Zwar sind bestimmte Berufsbilder, die vor Jahrzehnten üblich waren, tatsächlich vielfach nicht mehr anzutreffen. Gleichzeitig sind aber neue Jobs in Bereichen entstanden, die früher nicht bekannt waren.

Gute Arbeit – mit Robotern

Roboter übernehmen heute viele Aufgaben, aber sie können keine Berufe ausüben. Kreativität, Intuition und die Fähigkeit, mehrere Tätigkeiten in Abfolge oder auch parallel zu erledigen, fehlen ihnen. Sie ergänzen sich jedoch mit dem Menschen, übernehmen Tätigkeiten, die in der Regel einfach, wiederholend, körperlich anstrengend oder sogar gefährlich oder gesundheitsschädlich sind – Tätigkeiten also, die Menschen häufig nicht ausüben wollen oder aber körperlich gar nicht können. Mit unseren Automatisierungslösungen unterstützen wir unsere Kunden und deren Beschäftigte gleichermaßen.

In der Good Work Charter des europäischen Industrieverbands EUnited Robotics, bei dem KUKA Mitglied ist, stellt die europäische Robotikindustrie ihre Vision von guter Arbeit in der Zukunft vor. Dabei identifiziert sie zehn Schwerpunktbereiche, in denen Maßnahmen erforderlich sind, und plädiert für einen Übergang in ein Zeitalter der Digitalisierung und Automatisierung, der aktiv gestaltet werden sollte und den Menschen in den Mittelpunkt stellen muss.

Im Schwerpunktbereich 9, Nachhaltigkeit, geht es darum, angesichts des Wachstums der Weltbevölkerung Ressourcen effizient zu nutzen. Die Charta argumentiert, dass eine auf intelligente Weise automatisierte Produktion entscheidend dazu beitragen kann, den Verbrauch an Energie und natürlichen Ressourcen zu minimieren und damit den Weg zu einer weitgehend CO₂-neutralen Wirtschaft der Zukunft zu ebnen.

Als Mitglied der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Plattform Lernende Systeme arbeitet KUKA an der Integration Künstlicher Intelligenz (KI) in die Arbeitswelt von morgen. Die Plattform entwickelt mit ihren knapp 200 Mitgliedern in verschiedenen Arbeitsgruppen Positionen zu Chancen und Herausforderungen von KI und benennt Handlungsoptionen für einen verantwortlichen Einsatz. KUKA ist Mitglied der Arbeitsgruppe 2 „Arbeit/Qualifikation, Mensch-Maschine-Interaktion“.

Neben Umweltvorteilen liegen weitere Chancen im sozialen Bereich, was auch durch mehrere der Fokusgebiete der Good Work Charter angesprochen wird. Diese liegen beispielsweise in der Qualifizierung (jede Maschine muss bedient und gewartet werden) und in der Inklusion körperbehinderter Menschen – durch Assistenzroboter





oder Exoskelette. Roboter in der Medizintechnik leisten zum Beispiel präzise Unterstützung von der Diagnostik über die Chirurgie bis zur Therapie, vermeiden Irrtümer und kommen somit direkt menschlichen Patient:innen zur Hilfe. Für den Pflegebereich bietet KUKA den Roboter-Assistenten PeTRA. Bei dieser Mensch-Maschine-Interaktion übernimmt der Roboter körperlich schwere Arbeiten wie den Patient:innentransport. In mehreren Entwicklungsstufen soll PeTRA die Mobilität der Patient:innen erweitern – von der Autonomisierung eines Rollstuhls oder Rollators bis zur Unterstützung von frei gehenden Patient:innen.

Fortschritte durch Kooperationen

Dass unterschiedliche Maschinen miteinander vernetzt werden können, ist Grundlage für eine erfolgreiche vierte industrielle Revolution. KUKA ist Gründungs- und Vorstandsmitglied der „Open Industry 4.0 Alliance“. Ziel ist es, dass bis zu 80 Prozent der Maschinen eines produzierenden Unternehmens in einer Smart Factory miteinander kommunizieren können. Dabei gilt es, standortspezifische Insellösungen zu überwinden, um damit einer durchgängigen digitalen Transformation in der Industrie den entscheidenden Schub zu geben.

Die Unternehmen dieser Allianz haben sich dazu verpflichtet, einheitliche Standards für eine durchgängige Kommunikation zwischen Maschinen, aber auch den unterschiedlichen Softwarelösungen der beteiligten Unternehmen umzusetzen. Das Rahmenwerk umfasst unter anderem die Einigung auf existierende, industrielle Kommunikationsstandards wie I/O Link, OPC UA oder NAMUR.

Kooperationsnetzwerke sind zum Teil industrie-, technologie- oder marktspezifisch. Aus diesem Grund engagiert sich KUKA auch in anderen Netzwerken. So sitzt KUKA im Beirat des von Siemens gegründeten MindSphere World e. V. und ist Gründungs- und Vorstandsmitglied in der Industrial Digital Twin Association e. V., einer Kooperation aus VDMA, ZVEI und der Plattform Industrie 4.0. KUKA setzt sich in diesen Netzwerken für eine Verbesserung der Effizienz und des Energie- und Ressourceneinsatzes ein.

2021 ist KUKA der Kooperationsinitiative KI Reallabor beigetreten, die vom Institutsteil für industrielle Automation des Fraunhofer Instituts für Optronik, Systemtechnik und Bildauswertung (Fraunhofer ISOB-INA) gegründet wurde. Zehn Partnerorganisationen arbeiten hier daran, die Potenziale Künstlicher Intelligenz besser zu nutzen. Mithilfe des KUKA KR CYBERTECH startete die Produktion eines „schlau“ Bechers, einem Mehrwegbecher aus Biokunststoff (ohne Erdöl), der einen eigenen Verwertungskreislauf bekommt.

Im Projekt KIVI arbeitet KUKA mit daran, eine KI-Toolbox zu entwickeln, mit der eine Vorhersage für die Lebensdauer von Roboterkomponenten möglich wird. Das Projekt wird vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Energie und Technologie gefördert. Ziel ist es, die Anlagenverfügbarkeit zu erhöhen, Produktionsabläufe effizienter zu gestalten und Ressourcen zu schonen, letzteres weil Roboter länger betrieben werden können. Die Erkenntnisse werden mittelfristig in die Entwicklung von iiQoT (s. o.) einfließen, um zusätzlichen Mehrwert durch KI zu generieren.

Das Themenfeld Nachhaltigkeit und Klimawandel bestimmt seit 2021 auch intern die Arbeit in der Abteilung Corporate Research/Technology Innovation Center und war im Rahmen der KUKA Technology Innovation Week eines von vier Schwerpunktthemen. Ziel ist es, das Neugeschäft mit neuen Technologien zu unterstützen, zum Beispiel durch Roboter und Automatisierungslösungen mit einem deutlich geringeren ökologischen Fußabdruck.

Digitalisierung und Informationssicherheit

Die globalen Megatrends Digitalisierung und Automatisierung verändern insbesondere im Zeitalter der Corona-Pandemie die Arbeitswelt. Jobanforderungen und Stellenbeschreibungen wandeln sich. Neue, oft übergreifende Qualifikationen sind gefragt. Einige etablierte Berufsbilder werden an Bedeutung verlieren, und neue werden entstehen. Darauf müssen Mitarbeitende im eigenen Unternehmen, aber auch bei unseren Kunden vorbereitet werden.

Mit seinen Produkten treibt KUKA die Automatisierung und den technologischen Fortschritt voran und ist Innovationsführer im Bereich Industrie 4.0. KUKA bringt sich in verschiedene Gremien ein, um die Digitalisierung und die Arbeitswelt 4.0 mitzugestalten.

Zweifellos gehen mit der Digitalisierung neue Unsicherheiten in Bezug auf Anwendungsrisiken einher, und wir müssen höhere Anforderungen an die Sicherheit von Produkten, Prozessen und Informationen stellen. Der Gesetzgeber hat die Anwendungssicherheit von roboterbasierten Automatisierungslösungen geregelt, und KUKA setzt die entsprechenden Vorgaben gewissenhaft um. Dabei binden wir auch unsere Lieferanten ein. So gewährleisten wir, dass alle Konzerngesellschaften weltweit den gleichen Standard am Markt erfüllen.

Die KUKA Richtlinie Produktsicherheit dient der Umsetzung der Product-Compliance-Anforderungen inklusive der Sicherheitsaspekte und regelt zentral die hierfür nötigen Anforderungen, Aufgaben, Aktivitäten und Zuständigkeiten. Die Richtlinie wird durch die Abteilung Product-Compliance verantwortet, die an den Leiter der Rechtsabteilung berichtet. Den sicheren Umgang mit den Robotern und deren Programmierung lernen die Kunden in unserem KUKA College.

KUKA sieht seine Verantwortung als Innovationsführer auch im Schutz der Daten von Kunden und Mitarbeitenden. Dazu ist ein globales Datenschutz-Managementsystem im Einsatz, um die weltweit hohen Datenschutzerfordernisse systematisiert zu organisieren, umzusetzen und zu kontrollieren. Neue Datenschutz-Regulierungen in der Europäischen Union, in China, Brasilien und den USA in den vergangenen Jahren zeigen, dass KUKA hier einen richtigen Weg beschreitet.

In der Zusammenarbeit mit unseren Automobilkunden gilt zudem der Trusted Information Security Assessment Exchange (TISAX), ein branchenspezifischer Standard zur Informationssicherheit, zu dem wir in mehreren Sprachen Online-Trainings durchführen. Unser Informationssicherheits-Managementsystem wurde zuletzt 2021

an verschiedenen internationalen Standorten gemäß den TISAX-Kriterien durch den TÜV Rheinland zertifiziert. Auch in den kommenden Jahren werden weitere Standorte auf eine TISAX-Zertifizierung vorbereitet.

Datenschutz

Mit vielen Kunden arbeitet KUKA seit vielen Jahren eng zusammen und legt großen Wert darauf, die Daten der Kunden zu schützen. KUKA hat daher einen weltweit einheitlichen Mindeststandard beim Umgang mit unternehmens- und personenbezogenen Daten.

Kundendaten werden zum Beispiel vor unberechtigtem Zugriff und Missbrauch geschützt, indem sie in einem CRM-System verarbeitet werden, zu dem nur berechtigte Mitarbeitende Zugriff haben. Das zahlt sich aus: Auch im aktuellen Berichtsjahr wurden uns keine Fälle von Verletzungen der Privatsphäre der Kunden oder Verluste von Kundendaten gemeldet.



Nachhaltige Lieferkette

Lieferanten können einen großen Einfluss auf die Nachhaltigkeitsbilanz eines Unternehmens haben. Denn die Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens ist oft nur so gut wie die seiner Lieferkette. Durch ein gemeinsames Verständnis von Qualität und Verantwortung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer und durch Delegation der Kontrollen in die Geschäftssegmente und Regionen gestalten wir unsere Lieferkette nach Kriterien der Nachhaltigkeit. Mit der systematischen Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien in unseren Beschaffungsprozessen und entsprechenden Auditverfahren kommen wir auch den zunehmenden regulatorischen Verpflichtungen in diesem Bereich nach.

- ▶ Verantwortung in der Lieferkette
- ▶ Lokale Beschaffung

Verantwortung in der Lieferkette

Ein an den Prinzipien der Nachhaltigkeit orientiertes, global ausgerichtetes Lieferkettenmanagement ist für KUKA ein bedeutender Erfolgsfaktor, da sich qualitative, ökologische oder soziale Risiken auf der Seite von Zulieferern direkt auf die Zufriedenheit unserer Kunden auswirken können.

Mit unseren Lieferanten stehen wir in engem Austausch, um potenzielle Risiken minimieren zu können. Denn mit einem steigenden Anteil zugekaufter Leistungen und Produkte wächst der Einfluss der Lieferkette auf unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung. Dieser Einfluss kann bei KUKA je nach Geschäftsbereich signifikant sein.

KUKA bereitet sich darauf vor, zum Start der Berichtspflicht gemäß Lieferketten-Sorgfaltspflichtengesetz der Bundesregierung im Jahr 2023 für die neuen regulatorischen Anforderungen gerüstet zu sein. Uns ist aber bewusst, dass trotz aller Maßnahmen des Lieferkettenmanagements menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette bestehen bleiben. Auch bewährte Prozesse und Managementsysteme können nicht sämtliche Risiken

vollständig abdecken. Dennoch sind uns hohe Standards insbesondere im Hinblick auf unsere globale Wachstumsstrategie wichtig.

Die systematische Einbindung von Nachhaltigkeit und Compliance in operative Prozesse wird im Supply-Chain-Management kontinuierlich vorangetrieben. Seit der Einführung des Lieferantenportals Ende 2021 können wir im Registrierungsprozess grundsätzlich notwendige Voraussetzungen – wie beispielsweise aktuell gültige Umweltzertifizierungen, Zustimmung zum Verhaltenskodex für Lieferanten, Gefahrstoffmanagement – vor Aufnahme eines Lieferanten direkt abprüfen.

Ökologische und soziale Faktoren

Um grundlegende Anforderungen an Mindeststandards und Normen innerhalb unseres globalen Supply-Chain-Netzwerks zu etablieren, arbeitet KUKA mit einem verbindlichen Verhaltenskodex für Lieferanten. Er ist an den Unternehmenswerten von KUKA ausgerichtet und enthält

unter anderem Kernelemente zum Umweltschutz, zur Produktqualität/-sicherheit, zu Datenschutz und Informationssicherheit sowie bezüglich der Förderung von Menschenrechten inklusive guter Arbeitsbedingungen. Weitere wesentliche Bestandteile umfassen die Einhaltung und Weitergabe von Inhalten des Kodex durch Lieferanten bei deren Sublieferanten. Umweltaspekte werden beispielsweise im Lieferantenfragebogen, durch einschlägige Zertifikate und Überprüfungen im Bereich Material Compliance sichergestellt.

Zur Bedeutung, dem Geltungsbereich und der Umsetzung der im Lieferantenkodex definierten Kerninhalte werden die verantwortlichen KUKA Beschäftigten über ihre jeweiligen Segmente geschult. Auch neue Mitarbeitende – insbesondere im Einkauf – werden frühzeitig für die Bedeutung ökologischer und menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten bei KUKA sensibilisiert.

Segmentspezifische Verantwortlichkeit

Bei KUKA sind die Prozessabläufe und Verantwortlichkeiten rund um das Lieferkettenmanagement klar geregelt. Unser Gesamtgeschäft ist in einzelne Geschäftssegmente mit jeweils verantwortlichen Geschäftsführungen gegliedert. Diese berichten direkt an den Vorstand, sodass segmentspezifische Anforderungen innerhalb der zugehörigen Funktionen umgesetzt werden können und gleichzeitig eine enge Verzahnung der Fachbereiche erhalten bleibt.

Im Business-Segment Robotics ist das Supply-Chain-Management mit den Bereichen Order-Management, Planning, Logistics, Purchasing und Supplier-Quality-Management für die Beschaffung von Produkten und Standardlösungen verantwortlich. Dieser Bereich ist eng mit den entsprechenden Funktionen anderer Segmente, wie zum Beispiel China, abgestimmt. Nur so ist es möglich, gezielt Potenziale auf globaler Ebene unter Beachtung lokaler Gegebenheiten auszuschöpfen. Für Robotics befinden sich Einkaufsstandorte an allen Produktionsstätten. In Abhängigkeit des Geschäftsschwerpunkts kann dabei das Verhältnis von strategischen zu operativen Inhalten variieren.

Bei KUKA Systems arbeiten die regionalen Gesellschaften in Europa, Nordamerika und Asien mit eigenständigen Einkaufsprozessen und entsprechenden Berichtslinien. In allen Regionen sind die Compliance-bezogenen Vorgaben an die Lieferanten in den Einkaufsbedingungen verankert, die sich auch auf Menschenrechte beziehen.

Bei Swisslog besteht die Einkaufsorganisation aus den Abteilungen Divisional Purchasing (Leitung und zentrale Beschaffungsleistungen), Production Purchasing (Einkauf der Materialien für die eigene Produktion) und Project Purchasing (Projekteinkauf).

Im Segment China werden Geschäftsaktivitäten im Bereich Systems, Robotics, Swisslog und Swisslog Healthcare in den chinesischen Gesellschaften gebündelt. Dabei ist China in Abhängigkeit der zu liefernden Produkte und Lösungen für diverse Kundengruppen strukturell eng mit den entsprechenden Geschäftssegmenten (Systems, Robotics, Swisslog und Swisslog Healthcare) verzahnt. Da die Prozesse innerhalb der Bereiche weltweit ähnlich organisiert sind, wird das Lieferantenmanagement in diesem Bericht nicht gesondert beschrieben.

Lokale Beschaffung

KUKA verfügt weltweit über alle Segmente hinweg über mehr als 10.000 Lieferanten. Nach Möglichkeit werden bevorzugt regionale Lieferanten aus der Nähe unserer jeweiligen Produktionswerke beauftragt. Grundsätzlich gilt, in erster Linie bei der Auswahl der Lieferanten die Qualität, Zuverlässigkeit sowie die Konditionen zu prüfen. Im Segment China wird der lokale Lieferantenstamm kontinuierlich weiter ausgebaut. Hier fließen in alle Neuentwicklungen, die speziell auf den chinesischen Markt abzielen, vom Projektstart an lokale Beschaffungsstrategien ein. Auf diese Weise tragen wir dazu bei, dass Transportwege über lange Distanzen und die damit einhergehenden Umweltbelastungen kontinuierlich weiter reduziert werden können.

Aufgrund der hohen Qualitätsansprüche und der oftmals sehr anspruchsvollen technischen Spezifikationen können unsere Anforderungen in der Regel nur selten über standardisierte Katalogware bedient werden. Das ist ein Vorteil, wenn es um Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette geht. So produzieren wir viele Sonderkonfigurationen mit einem entsprechend hohen Entwicklungsaufwand, bei denen die Herkunft der Komponenten schon aus Qualitätsgründen sehr transparent ist. Neben industrietypischen Blechen, Elektronikteilen, Kabeln und Leitungen kaufen wir spezialisierte Getriebe, Motoren sowie Guss- und Strukturteile beispielsweise für die Robotermechaniken ein.

Nachhaltigkeitsziele

Mit seinem Engagement für ökologische und soziale Kriterien in der Lieferkette will KUKA auch einen Beitrag dazu leisten, die auf Menschenrechte bezogenen Unterziele der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen zu erreichen. Dies sind für uns insbesondere die Unterziele

- » **SDG 8.5:** Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit bei gleichem Lohn für gleiche Arbeit
- » **SDG 8.7:** Abschaffung moderner Sklaverei, von Menschenhandel und Kinderarbeit
- » **SDG 8.8:** Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen

Sogenannte Konfliktmineralien (Rohstoffe aus Konfliktgebieten) können bei KUKA allenfalls in beschafften Komponenten enthalten sein. Eine direkte Beschaffung von nicht zertifizierten Schmelzen findet nicht statt. Um Mineralien aus Hochrisikogebieten zu vermeiden, befragt KUKA regelmäßig seine Lieferanten. Dabei kommen wir den Empfehlungen der „OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas“ nach.



SDG 8.5:
Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit bei gleichem Lohn für gleiche Arbeit

SDG 8.7:
Abschaffung moderner Sklaverei, von Menschenhandel und Kinderarbeit

SDG 8.8:
Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen



Anforderungen bei KUKA Systems

In den Verträgen, Auditvorgaben und dem Selbstauskunftsbogen der Lieferanten von KUKA Systems geht es um Themen der rechtlichen Compliance, der Arbeitssicherheit, des Umweltschutzes und der Beachtung der Menschenrechte. Damit müssen Lieferanten international anerkannte Managementsysteme wie ISO 9001 und ISO 14001 oder vergleichbare Anforderungen nachweisen.

Um Menschenrechtsverletzungen einschließlich Kinder- und Zwangsarbeit vorzubeugen, unterzeichnen Lieferanten von KUKA Systems North America in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen, dass sie sich an den Fair Labor Standards Act halten. Lieferanten in China verpflichten sich dementsprechend zur Einhaltung der Compliance-Vorgaben, die in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen von KUKA Systems China verankert sind.

KUKA Systems in Europa führt regelmäßig alle zwei Jahre eine Risikoanalyse bei strategisch wichtigen Lieferanten durch. 2021 wurden mehr als 20 Lieferanten überprüft, und Zertifikate zu Managementsystemen wurden zum Ablaufdatum evaluiert. Jedes Jahr werden in Europa stichprobenartig Audits durchgeführt. 2021 gab es dabei keine Auffälligkeiten.

Auditierung von Lieferanten bei Robotics

Mit einer Vielzahl von Maßnahmen sorgt das Segment KUKA Robotics dafür, dass sich das Nachhaltigkeitsmanagement bis in die Lieferkette erstreckt. So sind die wesentlichen Produktionsstandorte nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert. Entsprechend den Vorgaben aus nationalen Anforderungen gilt dies analog für das Energie- und Arbeitsschutzmanagement.

Unsere Schlüssellieferanten werden aufgefordert, die festgelegten Umweltziele zu beachten und einzuhalten. Gemäß den vertraglich vereinbarten Leistungsanforderungen sind sie beispielsweise dazu verpflichtet, bei sich selbst und nach Möglichkeit auch bei Nebenleistungen Dritter umweltschonende Produkte und energieeffiziente Verfahren einzusetzen. Noch vor Aufnahme der Zusammenarbeit wird bei relevanten Lieferanten grundsätzlich ein Audit vor Ort durchgeführt. Neben inhaltlichen Schwerpunkten wie Qualität, Kosten, Lieferfähigkeit oder Prozesssicherheit wird dabei auch auf die Vermeidung von Umweltrisiken und auf Compliance-Themen eingegangen. Weitere Audits können anberaumt werden, wenn kritische Leistungskennzahlen dies nahelegen.

Die Weiterentwicklung der Lieferkette hinsichtlich Prozessoptimierung und Qualität erfolgt stets in enger Zusammenarbeit mit fachspezifischen Qualitäts-, Umwelt- und Energiebeauftragten. Erkenntnisse aus Audits, wie etwa Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen,

werden regelmäßig analysiert und bearbeitet. So auditiert das Supplier Quality Team kontinuierlich die Lieferantebasis in klar definierten Prioritäten und Zyklen. 2021 wurden aufgrund pandemiebedingter Reisebeschränkungen ähnlich wie im Vorjahr überwiegend internetbasierte Lösungen eingesetzt. Lieferantenbesuche vor Ort bleiben jedoch ein wesentlicher Baustein des Lieferantenmanagements und werden in Absprache mit unseren Partnern bevorzugt eingesetzt, sofern die allgemeinen Bestimmungen dies zulassen.

» Die Weiterentwicklung der Lieferkette erfolgt stets in enger Zusammenarbeit mit fachspezifischen Qualitäts-, Umwelt- und Energiebeauftragten. «

Bei unseren Audits zu Umwelt-, Arbeits- und Arbeitssicherheitsstandards geht es unter anderem darum, wie Material gelagert, genutzt und entsorgt wird, wie es um Abfalltrennung und Sauberkeit steht oder in welchem Zustand sich der Maschinenpark befindet. Ein Fokus liegt auf der Vermeidung von Risiken durch die Vermeidung sogenannter besonders Besorgnis erregender

» Von der Online-Plattform IntegrityNext wurde Swisslog im Jahr 2021 für sein Engagement für Nachhaltigkeit und seine Bemühungen um eine nachhaltige Lieferkette ausgezeichnet. «

Stoffe („Substances of very high concern“, SVHCs) und potenzieller Konfliktminerale in unseren Produkten. Diese Stoffe können die menschliche Gesundheit oder die Umwelt nachteilig beeinflussen bzw. Menschenrechtsverletzungen begünstigen.

Die im Bereich des Qualitätsmanagements etablierte Funktion eines Koordinators Material Compliance befasst sich eingehend mit der Verwendung bzw. Vermeidung von SVHCs und Konfliktmineralien in den Bauteilen unserer Roboter. Ein 2021 etabliertes Lieferantenportal wurde im September zunächst für die deutschen Standorte mit Einkaufsabteilungen gestartet. Damit können die Auditprozesse stärker systematisiert und an das seit 2021 in Deutschland geltende Mineralische-Rohstoffe-Sorgfaltspflichtengesetz (MinRohSorgG) angepasst werden.

Bewertungsverfahren bei Swisslog

Bei Swisslog gelten neben den Leitlinien des KUKA Konzerns zu Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltmanagement zusätzlich die Richtlinien Purchasing Strategy, Purchasing Governance sowie Supplier-Management.

Die Nachhaltigkeitsbewertung wird systemgestützt mit einer Online-Plattform durchgeführt. Dieses System wurde eingeführt, um die Lieferkette im Hinblick auf Nachhaltigkeitskriterien effizienter bearbeiten zu können. Ein Großteil unserer Hauptlieferanten für direktes Material ist bereits registriert. Im nächsten Schritt werden weitere Hauptlieferanten für indirektes Material für die Registrierung eingeladen. Insgesamt wird eine Erhöhung

der Registrierungsquote angestrebt, um die Einhaltung der Anforderungen an die Lieferanten besser überprüfen zu können.

Von der Online-Plattform IntegrityNext wurde Swisslog im Jahr 2021 für sein Engagement für Nachhaltigkeit und seine Bemühungen um eine nachhaltige Lieferkette ausgezeichnet, wobei die Konformität mit den folgenden Standards bescheinigt wurde: a) Umweltschutz (ISO 14001), b) Menschenrechte und Arbeit, c) Gesundheit und Sicherheit (ISO 45001), d) Verantwortung in der Lieferkette, e) Energiemanagement (ISO 50001) sowie f) Vielfalt und Integration (Diversity & Inclusion).

Für den Offertenvergleich und die Wahl des Lieferanten bei der Auftragsvergabe werden mittels Preis-Leistungs-Ratings Nachhaltigkeitsaspekte mitberücksichtigt. Über Audits (on-site und online) werden kritische Aspekte laufend beobachtet, mit den Lieferanten besprochen und damit Lücken geschlossen und das Sustainability/CSR-Scoring verbessert. Im Jahr 2021 gab es keine wesentlichen Auffälligkeiten.

Im Rahmen ihrer verpflichtenden Selbstauskunft müssen Lieferanten von Swisslog bezüglich der Verwendung und der Quellen von potenziellen Konfliktmineralien (Zinn, Wolfram, Tantal und Gold) in ihren Produkten Auskunft geben, einschließlich Informationen über recycelte Mineralien oder Schrott. Dies wird Swisslog im Jahr 2022 noch stärker forcieren und das Gespräch mit den betroffenen Lieferanten suchen.

Bewertungsverfahren bei Swisslog Healthcare

Die Leitlinien des KUKA Konzerns zu Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltmanagement und die Richtlinien Purchasing Strategy, Purchasing Governance sowie Supplier-Management gelten auch für Swisslog Healthcare. Auch hier sind die Abteilungen Production Purchasing und Project Purchasing für die Lieferantenbewertung verantwortlich. Das Project Purchasing ist bei Swisslog Healthcare in die vier Regionen Europe, Americas, China sowie übriges Asien gegliedert.

Bei der Lieferantenauswahl werden unter anderem auch Anforderungen zu Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit und Compliance überprüft und bilden für die Lieferantenfreigabe eine wichtige Entscheidungsgrundlage. Lieferanten werden quartalsweise beziehungsweise nach Projektabschluss nach einem Supplier-Performance-Rating bewertet. Swisslog Healthcare verfügt über ein Verfahren für die Auditierung des Qualitätsmanagements von Lieferanten. Zusätzlich zu den Standard-Audits für bestehende Lieferanten wurden im Jahr 2021 sechs vollständige Bewertungen bei potenziellen neuen Lieferanten durchgeführt.

COLLABORATION
The power of team spirit for the
success of our customers



Verantwortungs- voller Arbeitgeber

Als Automatisierungskonzern spezialisiert sich KUKA auf zukunftsorientierte Technologien. Unser Arbeitsumfeld wird geprägt von den Erwartungen unserer Kunden hinsichtlich Nachhaltigkeit, Effizienz und Kostenaspekten. Wir begegnen diesen Herausforderungen mit einer zukunftsweisenden Personalarbeit. Als Unternehmen im kontinuierlichen Wandel sind unsere Unternehmenswerte, eine qualitätsgetriebene Aus- und Weiterbildung und der Einsatz für Vielfalt wesentliche Konstanten. Im Gesundheitsmanagement haben wir uns 2021 trotz Corona-Pandemie wieder auf die gezielte Vorsorgearbeit konzentrieren können.

- ▶ Arbeitgeber mit Verantwortung
- ▶ Mitarbeitende: Herausforderungen und Chancen
- ▶ Berufsausbildung in einer Zukunftsbranche
- ▶ Führung und Werte
- ▶ Vielfalt als Erfolgsfaktor
- ▶ Arbeitssicherheit und Gesundheit

Arbeitgeber mit Verantwortung

KUKA gestaltet die Arbeitswelt der Zukunft. Mit unseren Technologien prägen wir viele Branchen. Genauso wie unsere Kunden stehen auch wir vor den Herausforderungen der Digitalisierung. Wir treiben digitale Prozesse weiter voran und bereiten unsere Mitarbeitenden durch strukturierte Aus- und Weiterbildung entsprechend darauf vor. Als eines der Top-Themen der 2021 aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse hat „Mitarbeitendenverantwortung und -förderung“ daher für KUKA höchste Priorität. Die Maßnahmen im Bereich Human Resources sollen einen Mehrwert für unser Unternehmen schaffen sowie intuitiv und modern gestaltet sein, um unsere Zukunftsfähigkeit als Automatisierungsspezialist sicherzustellen.

Anspruchsvolle Projekte, agile Teams und ein internationales Umfeld bieten viel Raum für die Gestaltung dieser Zukunftsthemen und der eigenen Karriere bei KUKA. Unser Erfolg basiert auf leistungsstarken und motivierten Mitarbeitenden. Sie sind der Schlüssel, um auf die Veränderungen bei unseren Kunden einzugehen und neue Märkte für roboterbasierte Automation zu erschließen.

Im Hinblick auf die Corona-Pandemie setzte KUKA auch 2021 seine bewährten Vorsorgemaßnahmen fort, um sowohl die Gesundheit der Mitarbeitenden und ihrer Familien zu schützen als auch um die Auswirkungen auf die Geschäftsentwicklung abzufedern. Über eine Corona-Taskforce wurde je nach Entwicklung der pandemischen Lage ein Hygiene- und Sicherheitskonzept gesteuert und über die aktuellen Auswirkungen informiert.

Im Rahmen unseres Standortkonzepts in Augsburg gestalteten wir neue Büroräume und eine neue Produktionshalle, um für unsere Mitarbeitenden ein modernes, professionelles Arbeitsumfeld zu schaffen.

Mit dem Konzept New-Office wollen wir zudem der Herausforderung hybrider Arbeitsformen und dem sogenannten Desk-Sharing begegnen und einen geeigneten Rahmen für flexible Arbeitsformen schaffen.

» Als eines der Top-Themen der 2021 aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse hat „Mitarbeitendenverantwortung und -förderung“ für KUKA höchste Priorität. «

Human Resources-Management

Die Abteilung Corporate Human Resources (CHR) ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt und ist mit kompetenten Centers of Expertise für alle strategischen HR-Prozesse weltweit verantwortlich. Über eine global und regional differenzierte HR-Business-Partner-Organisation steuern wir diese Prozesse unter Berücksichtigung businessrelevanter Besonderheiten. Die effiziente und rechtskonforme Umsetzung wird durch lokale HR-Abteilungen sowie leistungsstarke Shared Service Centers verantwortet.

Die Interessen unserer Mitarbeitenden werden in einer Reihe von Verträgen und Leitlinien gewahrt, in Deutschland zum Beispiel durch Tarifverträge, lokale Betriebsvereinbarungen und die sogenannte „Übertragung von Unternehmerpflichten“. Den weltweiten Anteil der Mitarbeitenden, die in Tarifverträgen erfasst sind, erheben wir nicht. Hinzu kommen unternehmenseigene Zielvereinbarungen, Arbeitszeitregelungen, Leitlinien für Personalpolitik sowie für Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltmanagement. In unserem Integrierten Management-System (IMS) werden Grundsätze, Organisationsstrukturen, Aufgaben, Prozesse und Verantwortlichkeiten beschrieben und geregelt.

Vielfältige Unterstützung

KUKA hat sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitgeberattraktivität weiter zu verbessern. Dazu gehören ein anspruchsvolles Aus- und Weiterbildungspaket, Vielfalt und Chancengleichheit, Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, hohe Arbeitssicherheitsstandards sowie ein Gesundheits- und Sportangebot. Vielfalt im Unternehmen wird auch durch die Konzernrichtlinie „Prinzipien der Zusammenarbeit innerhalb des KUKA Konzerns“ geregelt, die ein Bestandteil des Corporate-Compliance-Handbuchs ist. KUKA ist zudem in Deutschland Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ und bekennt sich damit öffentlich zu Vielfalt und einem vorurteilsfreien Umfeld im Arbeitsleben.

Den Erfolg dieser Maßnahmen misst KUKA zum Beispiel anhand der eingehenden Bewerbungen, vor allem für Schlüssel- und Engpassfunktionen, sowie durch Befragungen zur Mitarbeiter:innenzufriedenheit.

Mitarbeitende: Herausforderungen und Chancen

Unser Erfolg basiert auf engagierten und kreativen Beschäftigten. Sie arbeiten an anspruchsvollen Projekten in einem internationalen Umfeld, das ihnen viel Raum für die Gestaltung von Zukunftsthemen ebenso wie ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung gibt.

Als ganzheitlicher und globaler Lösungsanbieter arbeitet KUKA an neuen Konzepten, um die Arbeitswelt auch im eigenen Unternehmen weiterzuentwickeln. Über Standortkonzepte werden in den Gebäuden moderne Formen der Zusammenarbeit verwirklicht, wie zum Beispiel in Augsburg der „Denkergarten“ im Entwicklungs- und Technologiezentrum oder das neue Bildungszentrum.

Zudem arbeiten wir seit diesem Jahr verstärkt in „New-Office“-Konzepten, die unter anderem Desk-Sharing-Modelle einsetzen. Wir treiben digitale Prozesse weiter voran und bilden unsere Mitarbeitenden entsprechend aus und weiter. 2021 startete KUKA in Augsburg mit der Umsetzung des New-Office-Konzepts. Dabei handelt es sich um ein aktivitätsbasiertes Desk-Sharing-Modell, das der optimalen Nutzung von Flächen und zur Verfügung stehenden Arbeitsplätzen sowie den Bedürfnissen der jeweiligen Abteilung dient. „New-Office“ wird in großen Bereichen der KUKA AG und KUKA Deutschland bis zum 2. Quartal 2022 umgesetzt. Insgesamt sind in der ersten Umsetzungsphase rund 1.100 Büroangestellte betroffen.

Dabei streben wir eine Überbelegung von 0,8 an, das heißt, 100 Angestellte teilen sich 80 Arbeitsplätze. Die Belegung ist von Abteilung zu Abteilung unterschiedlich.

Beruf und Privatleben

KUKA bietet an vielen seiner Standorte flexible Arbeitszeitmodelle, um Beruf und Privatleben besser zu vereinen. So ermöglichen wir den Mitarbeitenden an den deutschen Standorten zum Beispiel, in Teilzeit zu arbeiten, Gleitzeitregelungen zu nutzen oder im Homeoffice zu arbeiten. Auch 2021 wird das Modell „Reduzierte Vollzeit“ nach dem Manteltarifvertrag IGM fortgeführt, das einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 28 Wochenstunden für eine Dauer zwischen sechs Monaten und zwei Jahren bietet und ein Rückkehrrecht auf die tarifliche Vollzeit von 35 Wochenstunden beinhaltet. 2021 ebenfalls fortgeführt wurde der Tarifvertrag „Wahloption T-ZUG“. Dieser beinhaltet unter bestimmten Voraussetzungen ein Wahlrecht zwischen einem einmal jährlich fälligen tariflichen Zusatzgeld in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsentgelts und einer Umwandlung in sechs bis acht zusätzliche freie Tage für Vollzeit-Mitarbeitende im Schichtdienst, mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Tarifmitarbeitende an allen deutschen KUKA Standorten profitierten zudem von der Wahloption

„Zeit statt Geld“. Seit 2021 werden in Augsburg auch einige interne Stellenausschreibungen für Führungspositionen mit einer Teilzeit-Option von mindestens 32 Wochenstunden angeboten.

» Wir arbeiten seit diesem Jahr verstärkt in „New-Office“-Konzepten, die unter anderem Desk-Sharing-Modelle einsetzen. «

An unserem Hauptsitz in Augsburg bietet der von KUKA Mitarbeitenden gegründete gemeinnützige Verein Orange Care e. V. eine Kinderkrippe mit 30 Plätzen. KUKAs familienfreundliche Personalpolitik trägt seit 2010 das Prüfsiegel audit berufundfamilie, das im Rahmen des Dialogverfahrens zuletzt 2020 geprüft und bestätigt wurde. Sowohl Mütter als auch Väter nutzen die Möglichkeit von Elternzeit.



Corona-Pandemie und Homeoffice

Durch die weltweite Coronakrise wurde für einen großen Teil der Belegschaft auch während einiger Monate des Jahres 2021 Homeoffice zum Normalfall, soweit die jeweiligen Aufgaben es zuließen. Die Personalentwicklung stellte dafür Hilfsmittel und Informationen zur Verfügung, um die Situation bestmöglich zu meistern, etwa indem Führungskräfte bei der Herausforderung „virtuelle Führung“ unterstützt wurden.

Homeoffice gibt es bei KUKA in Augsburg grundsätzlich bereits seit mehr als zehn Jahren; eine eigene Betriebsvereinbarung regelt die Details. Diese wurde im Jahr 2021 überarbeitet und neu abgeschlossen. Dabei wurden beispielsweise die Möglichkeiten für mobiles Arbeiten ausgeweitet und der Arbeitszeitrahmen für das Arbeiten im Homeoffice verlängert, um so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch weiter zu verbessern. Auch andere Unternehmen der KUKA Gruppe nutzen Homeoffice und andere flexible Arbeitsformen.

Arbeitgeberattraktivität steigern

KUKA engagiert sich dafür, die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber weiter zu verbessern. Durch eine positive Wahrnehmung innerhalb und außerhalb des Unternehmens und durch Maßnahmen zur Förderung der Standortattraktivität wollen wir Talente im Unternehmen halten und profilierte Bewerber:innen auf

Mitarbeitende nach Altersgruppe und Geschlecht¹

	2019	2020	2021
unter 35 Jahre	5.442	5.164	5.241
36 bis 55 Jahre	6.707	6.633	6.794
über 56 Jahre	1.906	1.924	2.066
Gesamt	14.055	13.721	14.101
davon weiblich	2.679	2.634	2.810
in %	19,1	19,2	19,9
davon männlich	11.376	11.087	11.291
in %	80,9	80,8	80,1

¹ Konzernweit jeweils zum 31. Dezember. Aktives Personal ohne Gelegenheitsarbeitende, Werkstudierende, Auszubildende, Praktikant:innen, ruhende Beschäftigungen sowie freigestellte Mitarbeitende.

KUKA aufmerksam machen. Den Erfolg messen wir zum Beispiel anhand der eingehenden Bewerbungen, vor allem für Schlüssel- und Engpassfunktionen.

KUKA hat einen kontinuierlich hohen Bedarf an Absolvent:innen, aber auch an Studierenden, unter anderem für Praktika und Forschungsarbeiten. Darüber hinaus benötigt KUKA Fachkräfte, um künftige Herausforderungen zu bewältigen. Dem steht ein demografiebedingt sinkendes Angebot an erfahrenen Fachkräften in vielen Regionen gegenüber. KUKA hat daher 2021 sein Employer Branding adaptiert. Der Fokus liegt auf dem Grundgedanken, dass KUKA vor allem dann ein glaubwürdig attraktiver Arbeitgeber für Menschen außerhalb des Unternehmens ist, wenn auch die schon vorhandenen Mitarbeitenden vom



Unternehmen überzeugt sind. Dabei stehen die Möglichkeiten, gemeinsam Zukunft zu gestalten, im Vordergrund. KUKA Beschäftigte verbindet die Leidenschaft für Technologie und die Entschlossenheit, Verantwortung für die Innovationen von morgen zu übernehmen.

Für einen einheitlichen globalen Employer-Branding-Auftritt steht daher der Claim: „Imagine. Creating the future“. Er entstand aus der Zusammenführung der Ergebnisse verschiedener Mitarbeitendenbefragungen sowie den Unternehmens- und Markenwerten.

Umfragen zur Zufriedenheit

Zufriedenheitsbefragungen unter Beschäftigten sind ein guter Indikator für die Bewertung des Erfolgs von Maßnahmen zur Arbeitgeberattraktivität. Eine anonyme Umfrage unter den Führungskräften zur Zufriedenheit mit der Personalarbeit von Human Resources am Standort Augsburg ergab ein überwiegend positives Bild. Die Hälfte der KUKA Führungskräfte hat sich beteiligt. Auf Basis der Antworten und Vorschläge der Führungskräfte wurden Projektteams innerhalb der Personalabteilung gegründet. Die Teams befassen sich mit der Digitalisierung und Verschlinkung von Prozessen, dem Recruiting sowie dem damit verbundenen Employer Branding.

Eine weitere Umfrage im November 2021 bezog sich auf die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden mit ihrer IT-Ausstattung und den IT-Services. Daran haben sich

fast 1.800 Mitarbeitende weltweit (knapp 13 Prozent der infrage kommenden Beschäftigten) beteiligt – eine Steigerung um rund zwei Prozent gegenüber dem Vorjahr. Das Ergebnis der Umfrage zeigte eine hohe Gesamtzufriedenheit und einen leichten Anstieg gegenüber dem Vorjahreswert.

Positive Geschäftsentwicklung bei schwierigen Rahmenbedingungen

Trotz des schwierigen wirtschaftlichen Umfeldes konnte KUKA 2021 ein positives Geschäftsergebnis verzeichnen. Die Geschäftslage hat sich gut entwickelt, Kunden haben verschobene Projekte aus dem Vorjahr nachgeholt, und die allgemeine Nachfrage nach Automatisierung hat wieder angezogen.

Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung wie Kurzarbeit wurden im ersten Halbjahr 2021 noch fortgeführt, aber aufgrund der verbesserten Auftragslage sukzessive auf einzelne Bereiche reduziert. Im zweiten Halbjahr hat sich die Geschäftslage deutlich gebessert, die Kurzarbeit konnte in der zweiten Jahreshälfte schließlich beendet werden.

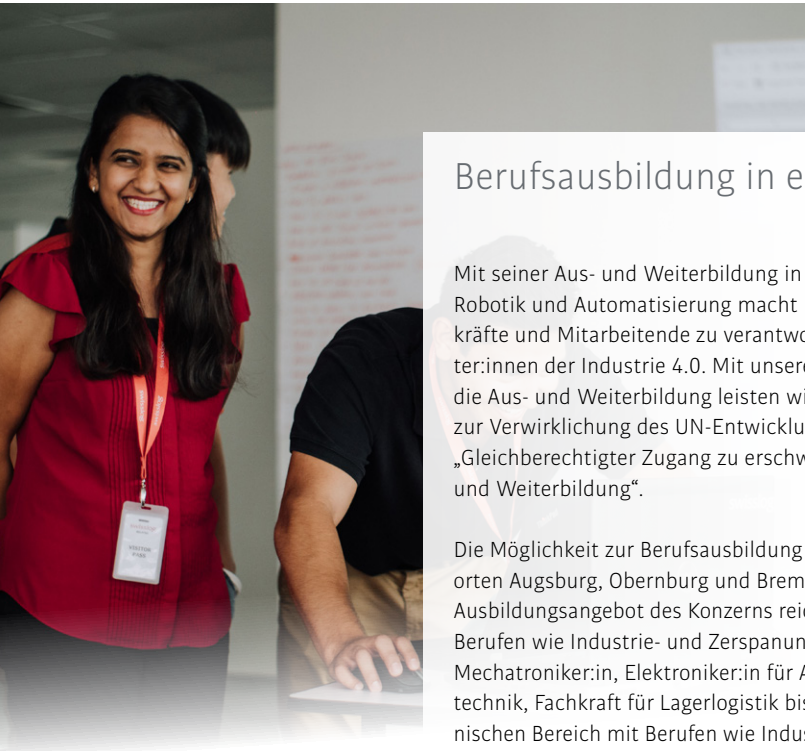
Im Rahmen struktureller Anpassungen sind am Standort Augsburg im Zuge eines Effizienzprogramms rund 170 Stellen im Jahr 2021 sozialverträglich abgebaut worden. Dabei handelte es sich vorwiegend um Eintritte in die Altersteilzeit, Aufhebungen im gegenseitigen Einverständnis oder Eigenkündigungen seitens der Mitarbeitenden.

In Fällen wie diesen wird die Belegschaft frühzeitig und rechtskonform informiert. Die positive Geschäftsentwicklung und die strategische Ausrichtung des Unternehmens haben zu einer spürbar besseren Auslastung bei KUKA geführt, weshalb der Stellenabbau deutlich geringer ausfiel als ursprünglich angekündigt. Mittelfristig rechnet KUKA damit, dass Robotik und Automatisierungslösungen infolge der Erfahrungen aus der Coronakrise stärker nachgefragt werden und der Automatisierungsmarkt weiter an Fahrt aufnimmt.

Mitarbeitende nach Region und Mitarbeitendenfluktuation¹

	2019	2020	2021
Europa/Naher Osten/ Afrika	8.999	8.585	8.662
Amerika	2.935	2.794	2.977
Asien/Pazifik	2.121	2.342	2.462
Gesamt	14.055	13.721	14.101
Neueinstellungen	1.710	1.497	2.442
Ausgeschiedene Mitarbeitende	2.110	2.852	2.068

¹ Konzernweit jeweils zum 31. Dezember. Aktives Personal ohne Gelegenheitsarbeitende, Werkstudierende, Auszubildende, Praktikant:innen, ruhende Beschäftigungen sowie freigestellte Mitarbeitende.



Berufsausbildung in einer Zukunftsbranche

Mit seiner Aus- und Weiterbildung in den Bereichen Robotik und Automatisierung macht KUKA Nachwuchskräfte und Mitarbeitende zu verantwortlichen Mitgestalter:innen der Industrie 4.0. Mit unserem Engagement für die Aus- und Weiterbildung leisten wir unseren Beitrag zur Verwirklichung des UN-Entwicklungsziels SDG 4.3, „Gleichberechtigter Zugang zu erschwinglicher Aus- und Weiterbildung“.

Die Möglichkeit zur Berufsausbildung wird an den Standorten Augsburg, Obernburg und Bremen angeboten. Das Ausbildungsangebot des Konzerns reicht von technischen Berufen wie Industrie- und Zerspanungsmechaniker:in, Mechatroniker:in, Elektroniker:in für Automatisierungstechnik, Fachkraft für Lagerlogistik bis in den kaufmännischen Bereich mit Berufen wie Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Speditions- und Logistikdienstleistungen, Fachinformatiker:in und Technische:r Produktdesigner:in. An den Berufsschulen und in den IHK-Abschlussprüfungen schließen KUKA Absolvent:innen immer wieder als Jahrgangsbeste ab. Im bayerisch-schwäbischen Raum gehört KUKA Augsburg zu den Top Ten der rund 5.000 regionalen Ausbildungsbetriebe.

KUKA bildet bedarfsgerecht aus. Unsere Auszubildenden sind sofort einsatzfähige und qualifizierte Fachkräfte, mit denen sich Zukunftsprojekte und neue Technologien schnell umsetzen lassen.

KUKA bildet außerdem „Robot Trainer“ aus, die im KUKA College Kunden im Umgang mit den Robotern schulen. Die angehenden Trainer:innen beherrschen nach einer Ausbildungsdauer von bis zu drei Jahren ein breites Spektrum an technischem Know-how für die Instandhaltung und Programmierung der Roboter, verfügen aber auch über pädagogische Fähigkeiten zur Wissensvermittlung.

Bei der Berufsausbildung vermittelt KUKA den Auszubildenden neben fachlichem Know-how auch die Möglichkeit, interkulturell zu lernen sowie unternehmensübergreifend zu denken und zu handeln. Wir legen großen Wert darauf, dass sich die Auszubildenden frühzeitig mit der Internationalität des Konzerns vertraut machen.

KUKA verfügt über ein hochmodernes Bildungszentrum am Standort Augsburg, in dem auch das KUKA College für die Schulung von Mitarbeitenden und Kunden sowie die Personalentwicklung mit den Räumlichkeiten der KUKA Academy und des Teams HR-Development beherbergt sind.



SDG 4.3:
Gleichberechtigter Zugang zu erschwinglicher Aus- und Weiterbildung

Aufgrund großer Disziplin der Auszubildenden konnte der Ausbildungsbetrieb 2021 trotz der Corona-Pandemie aufrechterhalten werden. Dabei kamen die Investitionen der vergangenen Jahre in die Digitalisierung dem Ausbildungsbetrieb zugute: Alle Auszubildenden und Studierenden werden mit iPads bzw. Laptops und mit moderner Lernsoftware ausgestattet. Tools wie das „Azubi Cockpit“, mit dem zum Beispiel Berichtshefte, Beurteilungsbögen oder Versetzungspläne digitalisiert werden, ergänzen den digitalen Ansatz. Auch Microsoft Teams und die Arbeit in der Cloud sind wesentliche Bestandteile der Ausbildung 4.0 bei KUKA. Alle Auszubildenden konnten die Abschlussprüfungen 2021 mit großem Erfolg beenden und wurden in den Betrieb übernommen.



KUKA hat im Jahr 2021 in Deutschland rund 260 Auszubildende und duale Verbundstudierende ausgebildet. «

Angebote mit externen Partnern

Zusätzlich zu den klassischen Ausbildungsberufen bietet KUKA ein duales, ausbildungsintegriertes Studium an der Hochschule Augsburg mit dem Ziel des Bachelor-Abschlusses an. Neben dem dualen Verbundstudium Maschinenbau, Mechatronik und Elektrotechnik stehen auch die Fachrichtungen Betriebswirtschaft, Informatik, technische Informatik und Wirtschaftsinformatik zur Wahl. Die KUKA Assembly & Test GmbH in Bremen bietet zudem die dualen Verbundstudiengänge Mechatronik und Maschinenbau in Kooperation mit der Hochschule Bremen an.

In der Weiterbildung kooperiert KUKA in Deutschland mit namhaften Hochschulen, wie unter anderem der Technischen Universität München. Zudem arbeiten wir in internationalen Forschungs- und Entwicklungsprojekten mit Universitäten wie dem Massachusetts Institute of Technology (MIT) in den USA oder der Universität Twente in den Niederlanden zusammen. Seit 2017 ist KUKA Praxispartner im Studiengang Finanz- und Informationsmanagement (FIM) der Universitäten Augsburg, Bayreuth und München (TU). Der Master-Studiengang ist Teil des Elitenetzwerks Bayern und verbindet Informatik, Wirtschaftsinformatik, Operations Research und Finanzmathematik. Als Praxispartner ist KUKA nicht nur in den Auswahlprozess der Studierenden eingebunden, sondern bietet auch individuelle, praxisorientierte Forschungsprojekte, Mentoring und Praktika an.

KUKA nimmt normalerweise jährlich an zahlreichen Hochschulkontaktmessen teil und hat viele Auftritte auf Messen für Absolvent:innen. Pandemiebedingt sind all diese Aktivitäten 2021 ausgefallen.

KUKA hat im Jahr 2021 allein am Standort Augsburg rund 180 Auszubildende und duale Verbundstudierende ausgebildet. Insgesamt in Deutschland waren es rund 260. Diese Zahl schließt auch die Auszubildenden unserer externen Partnerorganisationen ein. Für diese Partner bietet KUKA buchbare Ausbildungsmodulare. Zusätzlich haben bei KUKA im Berichtsjahr rund 160 Personen ein Praktikum absolviert oder eine Abschlussarbeit erstellt. Die beliebten Schnupperpraktika mussten 2021 wegen der Pandemie ein weiteres Mal ausfallen. KUKA ist außerdem Mitglied der „Fair Company“-Initiative und legt großen Wert auf faire Chancen für Praktikant:innen.

Weiterbildung pandemiebedingt vielfach online

Im Rahmen der Weiterbildungsprogramme an der KUKA Academy begleiten und fördern wir KUKA Mitarbeitende in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung. Unser vielfältiges Weiterbildungsangebot umfasst standardisierte Seminare wie IT-Trainings und Sprachkurse sowie besondere fachspezifische Trainings für die unterschiedlichsten Unternehmensbereiche.

Seminare zur Förderung persönlicher und sozialer Kompetenzen, insbesondere Kommunikations- und interkulturelle Trainings, sowie globale Leadership-Circle ergänzen unsere Weiterbildungsmaßnahmen, die wir international unter Berücksichtigung dezentraler Anforderungen anbieten.

Bereits 2020 lag der Schwerpunkt der angebotenen Academy-Seminare aufgrund der Restriktionen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie auf Online-Angeboten. 2021 wurde das E-Learning-Angebot weiter ausgebaut. Es wurden 44.083 WBT-Module (Web Based Training) erfolgreich abgeschlossen. In Deutschland haben 2.857 Mitarbeitende in 336 Veranstaltungen das interne Weiterbildungsangebot in Anspruch genommen, woraus insgesamt 2.295 Teilnehmendentage resultierten. Zusätzlich haben an unseren globalen Leadership-Programmen 257 Personen in 21 Workshops teilgenommen.

Auch bei Swisslog wurde das globale Trainee-Programm „Controls Software“ auf ein virtuelles Training umgestellt. In dem zwölfmonatigen Programm erkunden die Trainees den Lebenszyklus der Steuerungssoftware bei Swisslog – vom Konzept über die Realisierung bis zum Kundendienst. Die Automation Academy bei Swisslog Healthcare in den USA verfügt über eine Einrichtung für „Solutions Experience“, bestehend aus Hardware, Software-Anwendungen und Analytik.

Führung und Werte

Das hohe Engagement, die Motivation und Innovationskraft der Mitarbeitenden von KUKA sind in unserer Führungskultur fest verankert. Die Belegschaft eint das gleiche Verständnis von grundlegenden Werten, Prinzipien und Unternehmenskultur, und wir legen Wert darauf, dass dies von den Führungskräften vorgelebt wird. Führungskräfte tragen daher große Verantwortung und beeinflussen die Kultur und das Miteinander im Unternehmen in hohem Maße.

Die wichtigsten Prinzipien („Leadership Behaviors“) sind zudem Teil des Performance-Managements für den Führungskreis mit der Erwartung, die Verhaltensweisen entsprechend vorzuleben. Im Rahmen von globalen Feedback-Initiativen für das obere Management können die Mitarbeitenden ihren Führungskräften zu den „Leadership Behaviors“ Rückmeldung geben und damit zielgerichtete Entwicklungsmaßnahmen anstoßen. Die Leadership Behaviors erhalten damit eine hohe Sichtbarkeit und bilden auch die Grundlage für das globale Talent-Management.

Das Talent-Management bietet eine Grundlage für eine strukturierte Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen im Unternehmen weltweit. Im Rahmen eines struk-

turierten Identifikationsprozesses wurden 2021 47 neue Mitarbeitende in den Talent-Pool aufgenommen, der global 129 Talente umfasst. Mit allen werden individuelle Entwicklungspläne und gezielte Maßnahmen für die persönliche und fachliche Kompetenzentwicklung beschlossen. Außerdem wurde 2021 mit 116 Mitarbeitenden sehr erfolgreich ein individuelles, virtuelles Coaching-Programm mit einem externen Kooperationspartner fortgeführt.

Weltweite Zielsetzung

Die KUKA Leadership Behaviors sind Teil des Führungskräfteentwicklungsprogramms. Über diesen Weg soll sich ihr gemeinsames Verständnis weltweit weiter verfestigen. Ein wichtiger Aspekt der Führungskultur ist der kontinuierliche Austausch über Landesgrenzen hinweg. Neben regelmäßigen Management-Calls findet jedes Jahr mindestens ein globales Management-Meeting statt, in dessen Rahmen sich alle KUKA Führungskräfte weltweit austauschen und gemeinsam Konzepte erarbeiten. Aufgrund der Corona-Pandemie fand dieses Meeting 2021 virtuell statt.

Gelebte Werte bei Swisslog Healthcare

Durch ihr spezifisches Geschäft können sich bestimmte Unternehmenswerte und die Art, wie sie gelebt werden, in einzelnen Geschäftssegmenten von KUKA unterscheiden. Bei Swisslog Healthcare beispielsweise gelten weltweit Engagement, Klarheit, Kompetenz und Zusammenarbeit als die vier zentralen Werte. Wie auch anderswo in der KUKA Welt sind Führungskräfte dazu angehalten, diese Werte vorzuleben und ihre Mitarbeitenden explizit zur Teilnahme an Foren zu ermutigen, bei denen die Werte kommuniziert und konkretisiert werden.

Ein strategischer Fokus im Human Resources-Bereich von Swisslog Healthcare ist die Verknüpfung von Onboarding-Programm und Performance-Management mit der persönlichen Entwicklung der Mitarbeitenden. Eng damit verbunden sind die vier Grundwerte des Unternehmens. Zu den Zielen gehört es, den Mitarbeitenden neue Perspektiven zu ermöglichen, individuelle Stärken in den Unternehmenskontext zu stellen, selbst Potenziale zu entdecken und neue Denkweisen anzustoßen.



Vielfalt als Erfolgsfaktor

Die Vielfalt („Diversity“) unserer Belegschaft ist eine Quelle für Kreativität und Innovation im Unternehmen und damit ein wichtiger unternehmerischer Erfolgsfaktor. Deshalb ist es auch Teil unserer Firmenkultur, Vielfalt zu leben und zu fördern. Unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung, religiösen Bekenntnissen oder sexueller Orientierung erfahren die Mitarbeitenden von KUKA gleichermaßen Wertschätzung. Unser Ziel ist ein Arbeitsumfeld, das von Toleranz und Akzeptanz geprägt wird und frei von Vorurteilen ist. So gibt es in unserem Vergütungssystem auch keine Unterscheidung nach Geschlechtern, denn die Gleichbehandlung aller schließt ein, allein nach Leistung und Kompetenz zu vergüten.



SDG 10.3:

Sicherstellung von Chancengleichheit und Abschaffung von Diskriminierung

Globale KUKA Diversity-Grundsätze und Aktionswoche zur Vielfalt

Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt hat KUKA das Thema auch strukturell im Unternehmen verankert. Als Bestandteil des Corporate-Compliance-Handbuchs ist „Vielfalt und Wertschätzung“ eines der Prinzipien in der Konzernrichtlinie „Prinzipien der Zusammenarbeit innerhalb des KUKA Konzerns“. Diversity-Aspekte werden bei der Erstellung neuer Richtlinien und Prozesse berücksichtigt. Wir kommen damit auch unserem Vorhaben nach, das UN-Entwicklungsziel SDG 10.3, „Sicherstellung von Chancengleichheit und Abschaffung von Diskriminierung“, in unserem Einflussbereich zu verwirklichen.

Unsere weltweit gültigen Diversity-Grundsätze betonen die positive Haltung von KUKA gegenüber Vielfalt im Unternehmen ebenso wie eine klare Erwartungshaltung von Vorstand, Konzernpersonalleitung und Geschäftsführungen aller Segmente. Die Grundsätze sollen Gleichberechtigung, Chancengerechtigkeit und Respekt für alle sicherstellen und dazu beitragen, Diskriminierungen zu vermeiden. Mögliche Verstöße werden konsequent geahndet. Eine Diversity-Managerin koordiniert die relevanten Themen. Das vom Top-Management unterzeichnete Dokument und eine begleitende Präsentation wurden anlässlich der Diversity-Woche 2021 auf verschiedenen internen Kanälen global im gesamten Unternehmen kommuniziert.



Aus Anlass des 9. Deutschen Diversity-Tags der „Charta der Vielfalt“ am 18. Mai 2021 machte KUKA im Rahmen einer zweiten Diversity-Woche mit verschiedenen Aktionen auf das Thema „Diversity in der Sprache“ aufmerksam. Sprache hat einen großen Einfluss darauf, wie Menschen wahrgenommen werden. Eine Voraussetzung für die Gleichberechtigung der Geschlechter ist, dass sie sich auch in der Sprache wiederfindet. Durch die Nutzung genderneutraler Begriffe kann Sprache an die Realität angepasst werden. So lassen sich allen Menschen Wertschätzung entgegenbringen und gesellschaftliche Stereotype aufbrechen. Inklusive Sprache ist daher ein einfaches, aber mächtiges Tool, um eine Umgebung zu schaffen, in der sich alle respektiert und sicher fühlen. Unbewusste Vorurteile („Unconscious Bias“) können schnell zu Stereotypisierung und Diskriminierung am Arbeitsplatz führen. KUKA achtet daher in der internen und externen Kommunikation im deutschsprachigen Raum verstärkt auf gendergerechte Sprache. Im Rahmen der Diversity-Woche 2021 hat KUKA für seine Mitarbeitenden unter anderem eine digitale Broschüre mit Hinweisen und Empfehlungen zu einer wertschätzenden Kommunikation erstellt. Mitarbeitende werden damit eingeladen, anhand zahlreicher praktischer Tipps und Beispiele ihre sprachlichen Gewohnheiten zu hinterfragen.

» Zwölf Termine „Lunch & Learn“ mit insgesamt rund 330 Teilnehmerinnen – ein digitaler Austausch kann sogar zu höheren Teilnahmezahlen führen. «

Frauenanteil erhöhen

KUKA arbeitet daran, den allgemeinen Frauenanteil an der Belegschaft sowie den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen.

Zum 31. Dezember 2021 lag der Anteil von Frauen in Vorstand und Geschäftsführungen der drei deutschen Gesellschaften (KUKA AG, KUKA Systems GmbH und KUKA Deutschland GmbH) kumuliert bei 0 Prozent (2020: 0 Prozent). Auf der ersten Führungsebene darunter belief sich der Frauenanteil für alle drei Gesellschaften insgesamt auf 15 Prozent (2020: 10 Prozent), auf der zweiten Führungsebene lag er bei kumuliert 14 Prozent (2020: 14 Prozent). Der allgemeine Anteil von Frauen an der Belegschaft in diesen drei Gesellschaften betrug zum Stichtag 18 Prozent (2020: 18 Prozent).

Auf weltweiter Ebene lag der allgemeine Frauenanteil in der KUKA Gruppe 2021 bei 20 Prozent (2020: 19 Prozent). Auf der ersten Führungsebene lag er bei 14 Prozent (2020: 15 Prozent) und auf der zweiten Ebene bei 19 Prozent (2020: 14 Prozent).

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen am Standort Augsburg belief sich 2021 wieder auf 13 Prozent (2020: 13 Prozent). Insgesamt gab es erneut weniger Bewerberinnen als in früheren Jahren. Auch beim Global Talent Program und in der Nachfolgeplanung richten wir bewusst ein Augenmerk auf eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils.

Vernetzen und unterstützen

Das unter der Schirmherrschaft von KUKA CEO Peter Mohren stehende interne Frauennetzwerk orangeWIN fördert Frauen im Unternehmen und identifiziert weibliche Talente. Leider hatte die Corona-Pandemie spürbare Auswirkungen auf die regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen oder Workshops in größeren Runden. Das beliebte Format „Lunch & Learn“ zu bereichsübergreifenden Fachthemen wurde 2021 jedoch komplett virtuell fortgeführt. Es fanden zwölf Termine mit insgesamt rund 330 Teilnehmerinnen statt, was gezeigt hat, dass ein digitaler Austausch sogar zu höheren Teilnahmezahlen führen kann.

Der 2019 in den USA gegründete lokale Zweig des Frauennetzwerks war durch die Corona-Pandemie ebenfalls stark eingeschränkt. Um die Vernetzung untereinander zu gewährleisten, wurde ein eigener Microsoft-Teams-Kanal eingerichtet. Bei einer Veranstaltung zum Thema Widerstandsfähigkeit („Resilience“) nahmen mehr als die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten des Unternehmens teil.

Auf viel Zustimmung stieß auch die Initiative für ein weltweites „Female Innovation Network“ (femaleIN). Das im März 2021 gegründete Netzwerk soll die Kompetenzen von Frauen im Innovationsbereich stärker zusammenführen.

Ein von orangeWIN initiiertes internes Mentoring-Programm für den Erfahrungsaustausch und die gezielte Weiterentwicklung individueller Stärken konnte 2021 trotz der Corona-Pandemie 21 neue Tandems aus unterschiedlichen Hierarchieebenen aufnehmen (2020: 4). Damit konnte auch bei einer inzwischen überwiegend virtuellen Durchführung erneut das Level von 2019 (23 Tandems) erreicht werden. Somit haben bisher insgesamt 82 Tandems an dem im April 2017 gestarteten Programm teilgenommen.

KUKA ist auch in externen Netzwerken aktiv, wie etwa im Zusammenschluss von Firmenfrauennetzwerken „Women in Network“ (WIN) aus München und Umgebung. Dazu gehören aktuell 21 Unternehmen, deren Vertreterinnen sich einmal pro Quartal treffen (2021 nur virtuell). Zudem engagiert sich KUKA in einem Netzwerk mit anderen Augsburger Unternehmen aus verschiedenen Branchen.

Darüber hinaus nimmt KUKA seit 2011 am Cross-Mentoring-Programm Augsburg teil. Es unterstützt junge Führungskräfte in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung und ist unternehmensübergreifend konzipiert. Zwei weibliche Mentees und ein Mentor von KUKA haben 2021 teilgenommen. KUKA beteiligt sich zudem an der Mentoring-Partnerschaft MigraNet, die sich für die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund einsetzt. Hier haben sich 2021 zwei KUKA Mitarbeiterinnen als Mentorinnen engagiert.



Arbeitssicherheit und Gesundheit

Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz sind in produzierenden Unternehmen wie KUKA eine wesentliche Voraussetzung für den sicheren und effizienten Geschäftsbetrieb. Entsprechende Managementsysteme und das allgemeine Bewusstsein für Arbeitssicherheit schützen nicht nur die Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern beeinflussen auch den unternehmerischen Erfolg.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gehören zu den fünf Grundwerten von KUKA. Wir setzen uns damit auch für die Verwirklichung des UN-Entwicklungsziels SDG 8.8, „Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen“, im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten ein. An den wesentlichen Produktionsstandorten der KUKA Gruppe ist die Arbeitssicherheit in Managementsystemen fest verankert, die teilweise zertifiziert sind. Die Standorte Augsburg, Obernburg und Füzesgyarmat (Ungarn) sind seit 2020 nach der internationalen Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001 zertifiziert. In den nächsten Jahren sollen weitere Standorte folgen. Unser größter Produktionsstandort Augsburg war bereits seit 2009 nach OHRIS (Occupational Health & Risk Management) – einem Managementsystem des Bundeslands Bayern – zertifiziert. Der Umfang ist seit 2020 durch die ISO 45001 abgedeckt. Zum Jahresende 2021 arbeiteten somit ca. 50 Prozent der Konzernbelegschaft an sicherheitszertifizierten Standorten.

Einbeziehung der Beschäftigten

Als einen wesentlichen Faktor für die erfolgreiche Umsetzung unserer Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitssicherheit sehen wir die aktive Beteiligung und Einbeziehung unserer Mitarbeitenden. So werden diese in die Anpassung und Erstellung der Gefährdungsbeurteilung ebenso wie bei der Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung aktiv miteingebunden. Auch Arbeitnehmervertreter:innen gestalten die Weiterentwicklung im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz aktiv mit, beispielsweise durch die aktive Teilnahme an Sicherheitsbegehungen, Arbeitsausschusssitzungen oder die Mitwirkung bei der Gestaltung neuer Arbeitsplätze.

Weltweit finden bei KUKA regelmäßig interne und externe Schulungen zur Arbeitssicherheit statt. Dabei werden alle internen und externen betroffenen Parteien miteinbezogen, wie etwa die verantwortlichen Personen bei regelmäßig für KUKA tätigen Dienstleistern.

Zu den wesentlichen Aktionsfeldern des Berichtsjahres gehörten Schwerpunktkampagnen, um das Bewusstsein für Arbeitssicherheit zu stärken. 2021 wurde beispielsweise eine Kampagne mit einem Fokus auf den Schutz der Hände durchgeführt, nachdem festgestellt wurde, dass rund die Hälfte der Verletzungen am Arbeitsplatz

Schnittwunden sind. In Augsburg wurde zudem auf 80 Quadratmetern ein Showroom mit Produkten zur Auswahl und Erprobung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung eingerichtet. Er wird auch zur Schulung verwendet, um praxisnah und mit anschaulichen Beispielen den Nutzen oder mögliche Fehlanwendungen von Schutzausrüstungen zu verdeutlichen.

Mit sogenannten BOSS-Begehungen (Brandschutz-Ordnung-Sicherheit & Sauberkeit) werden alle Bereiche mehrmals jährlich begutachtet. Die Begehung wird dabei in der Regel von einem Abteilungsverantwortlichen, dem



SDG 8.8:

Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen

zuständigen Sicherheitsbeauftragten, einer Vertretung des Betriebsrats und der Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt. Zudem haben wir 2021 für alle deutschen Standorte eine Gefahrstoffsoftware beschafft und implementiert, damit zum Beispiel immer die aktuellen Sicherheitsdatenblätter für die Verantwortlichen automatisch bereitgestellt werden.

Swisslog hat 2021 eine „Kulturbewertung“ zum Arbeitsschutz an den europäischen Standorten durchgeführt. Grund war, dass im Rahmen der neuen EMEA-Organisation standortübergreifend ein einheitliches Verständnis für Arbeitssicherheit geschaffen werden soll. Die bei der Bewertung identifizierten Schwachstellen haben in der Zwischenzeit zu Verbesserungsmaßnahmen geführt, darunter Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte, die Erarbeitung eines Toolkits und die Harmonisierung von Leitlinien.

Positive Bilanz 2021

Unser Meldesystem am Standort Augsburg registriert alle Arbeitsunfälle ab einem Ausfalltag („Lost Time Injury“) sowie Beinahe-Ereignisse und Ereignisse mit hohem Gefährdungspotenzial. Bei diesen Arbeitsunfällen muss schnellstmöglich eine Vorfall-Sofortmeldung erstellt werden, die an alle Verantwortlichen in der weiteren Organisation verteilt und an die betreffenden

Mitarbeitenden kommuniziert wird. Für solche Vorfälle werden anschließend eine systematische Ursachenanalyse durchgeführt und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Falls notwendig, werden neue Sicherheitsstandards oder eine „Best Practice Procedure“ erarbeitet oder den neuen Erkenntnissen angepasst.

Zu den konzernweit erhobenen Safety Performance Indicators gehört die LTIR (Lost Time Injury Rate). Sie lag 2021 weltweit bei 0,6 und damit auf der Höhe des Vorjahres (2020: 0,6). Bei der in Deutschland verbreiteten 1000-Mann-Quote schnitten wir im Berichtsjahr 2021 mit 9,8 zwar schlechter ab als im Vorjahr (5,7), blieben aber dennoch unter dem Branchendurchschnitt. Der Anstieg der Unfallquote beruht im Wesentlichen auf dem Anstieg der Unfallzahlen mit Ausfallzeiten, bei denen aber keine neuen Schwerpunkte ermittelt werden konnten. Die detaillierten Analysen der Unfallursachen zeigten insgesamt einen hohen technischen und organisatorischen Sicherheitsstand, jedoch trotz des Anstiegs der Unfallzahlen mit Ausfallzeiten keine neuen Unfallschwerpunkte. Als Kennzahl zur Unfallschwere verfolgen wir außerdem die Severity Rate (Anzahl Ausfalltage pro 200.000 Arbeitsstunden), die im Berichtsjahr 12,8 betrug (Vorjahr: 17,7) und sich damit positiv entwickelte. In den vergangenen Jahren gab es konzernweit keinen tödlichen Betriebsunfall.

Gesundheitsprävention im Zeichen von Corona

Das betriebliche Gesundheitsmanagement bei KUKA stand auch 2021 weitgehend unter dem Eindruck der Corona-Pandemie. Für die Phasen, in denen nicht ohnehin das Homeoffice im Vordergrund stand, galt es, sicheres Arbeiten in den Büros und Produktionsstätten zu gewährleisten.

Mit zunehmender Routine aber haben wir uns wieder auf den präventiven Gesundheitsansatz fokussiert, der bei KUKA auch schon vor der Pandemie gepflegt wurde. Um die physische und psychosoziale Gesundheit unserer Mitarbeitenden bestmöglich zu erhalten, kombinieren wir einen präventiven Ansatz mit „Akut-Maßnahmen“ in belastenden Situationen. Dazu gehören Stress- und Konfliktmanagement-Schulungen, Fitnesskurse, Teambuilding-Aktivitäten, gelebte Wertschätzung, das Einholen von Feedback und die Möglichkeit zur konstruktiven Kritik wie auch Einzel- und Gruppen-Coachings. In Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse wurden verschiedene Gesundheitsangebote wiederbelebt, wie Ernährungstage, Rückenschulen, Stressbewältigungstrainings oder auch Gesundheitsuntersuchungen. Betriebsrat, Personalabteilung, Betriebsärztin und ausgewählte Führungskräfte haben sich außerdem darauf verständigt, eine Pilotphase des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der Produktion und der Logistik der KUKA Deutschland GmbH



am Standort Augsburg zu starten. In dieser Pilotphase können sich die Mitarbeitenden aktiv an der Auswahl möglicher Maßnahmen beteiligen. Wann das BGM über den gesamten Standort ausgerollt werden kann, wird auf Basis der aktuellen Corona-Situation entschieden.

KUKA bietet ein vielfältiges Angebot an sportlichen Aktivitäten. In Deutschland zählt zum Beispiel die Teilnahme am Augsburger Firmenlauf dazu, der 2021 virtuell und hybrid durchgeführt wurde. Dabei konnte KUKA über eine App dabei sein und erste Plätze ergattern. Beim Stadtradeln in Augsburg erzielte das KUKA Team mit durchschnittlich 223 Kilometern pro Kopf einen respektablen 6. Platz.

Bei KUKA Central & Eastern Europe hat sich eine Arbeitsgruppe „KUKA aktiv“ gegründet, die das Ziel verfolgt, die langfristige Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden zu fördern. Der Arbeitskreis organisiert Betriebsveranstaltungen, zwischendurch auch kleine Mitarbeitendengeschenke sowie Fitnesskurse (Yoga, Aerobic) und bietet Kurse zum Umgang mit unseren Fitnessgeräten im haus-eigenen Fitnesscenter.

In den USA bietet KUKA den Mitarbeitenden ein Gesundheitsprogramm, das sie für ihre gesunde Lebensweise belohnt. Teilnehmende haben darüber die Möglichkeit, einen Zuschuss für ihre medizinische Gesundheitsvorsorge zu erhalten. Das ganze Jahr über gibt es zahlreiche Angebote zur Verbesserung der Gesundheit, die sowohl virtuelle Gesundheitsworkshops als auch körperliche Aktivitäten umfassen. Den Mitarbeitenden wurde zum Beispiel Unterstützung im Rahmen eines Stress- und Gesundheitsmanagements angeboten. Die sonst üblichen Gemeinschaftsveranstaltungen konnten 2021 nicht stattfinden. Mit einem Preis der Michigan Occupational Safety & Health Administration (MIOSHA) wurde KUKA Systems North America 2021 für sein Gesundheitsmanagement von staatlicher Stelle ausgezeichnet.

In der Region Asien/Pazifik bietet KUKA seinen Mitarbeitenden je nach Land spezifische Leistungen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Dazu gehören jährliche Gesundheitschecks, Krankenversicherung, Reiseversicherungen sowie zusätzliche Urlaubsansprüche.

Gesellschaftliches Engagement

KUKA ist in einer innovativen Branche tätig, die nicht nur die Produktion, sondern auch die Gesellschaft, unser tägliches Leben und die Arbeitswelt stark beeinflusst. Daher fördern wir Bildung und Forschung und engagieren uns besonders für Kinder und Jugendliche. Wir konzentrieren unser Engagement an den Standorten unserer Geschäftstätigkeit und knüpfen damit auch bewusst regionale Netzwerke. Im Wissen um die Chancen und Risiken unseres eigenen Geschäfts fördern wir außerdem das öffentliche Verständnis für die Robotik und präsentieren Lösungsansätze für vielfältige Herausforderungen unserer Zeit.

► Engagement für die Gesellschaft

Engagement für die Gesellschaft

KUKA ist ein zukunftsorientiertes Unternehmen mit gesellschaftlichem Verantwortungsbewusstsein. Im Umfeld unserer Standorte setzt sich der von KUKA Beschäftigten gegründete gemeinnützige Verein Orange Care e.V. für gemeinnützige und karitative Ziele ein. Die Unterstützung von Projekten im Unternehmensumfeld ist der Schwerpunkt des Engagements. In erster Linie fördert Orange Care Projekte mit lokalem Bezug oder die auf den Einsatz unserer Mitarbeitenden zurückzuführen sind.

Mit dem Einsatz für gesellschaftlich sinnvolle Initiativen und Projekte will KUKA auch einen Beitrag zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) leisten. Dabei geht es in diesem Bereich vor allem um die Unterziele SDG 4.7 und 12.8, in denen die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung durch Information und Bildungsmaßnahmen thematisiert wird. Hinzu kommen die für die Bekämpfung des Klimawandels relevanten Unterziele SDG 13.2 (Einbeziehung von Maßnahmen zum Klimawandel in Strategien und Planungen) und 13.3 (Verbesserung der Bildung und der Sensibilisierung zur Eindämmung des Klimawandels bzw. zur Anpassung daran).

Angebote für Kinder, Jugendliche und Familie

Der von KUKA Mitarbeitenden in Augsburg gegründete gemeinnützige Verein Orange Care e.V. setzt sich vor allem für die Jugend- und Familienhilfe ein und unterstützt hilfsbedürftige Menschen. Seit 2013 ist der gemeinnützige Verein auch Träger einer Kinderkrippe, die unseren Beschäftigten wie auch anderen Familien aus Augsburg die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert. Auch 2021 war wegen der Corona-Pandemie die Aufrechterhaltung eines geregelten Betriebs eine Herausforderung, die aber gemeistert wurde. Im Berichtsjahr wurde in die Pflege der Außenanlagen investiert. Dazu gehörte etwa der Austausch von Spielsand und Spielgeräten sowie die Anlage und Bepflanzung eines Kräuterbeets.

Darüber hinaus engagiert sich Orange Care für Menschen, die unverschuldet in eine Notlage geraten sind, für die Förderung behinderter Menschen und für sozial benachteiligte Jugendliche. Eine der unterstützten sozialen Initiativen ist der Kinderweihnachtswunsch e.V. Der Verein unterstützt Kinder und Jugendliche, die in sozialen Einrichtungen im Raum Augsburg leben und dort betreut werden. Mit Spenden über den Verein konnte Orange Care Gruppenwünsche erfüllen.

Die enge Verbindung zwischen KUKA und dem Orange Care e.V. zeigte sich einmal mehr, als im November 2021 im Rahmen eines Möbelflohmarkts alte Büromöbel von KUKA an Privatpersonen verkauft wurden und der gesamte Erlös an den Verein gespendet wurde. Die Aktion wurde vom Konzernbetriebsrat und den KUKA Auszubildenden tatkräftig umgesetzt.



SDG 4.7:
Förderung einer nachhaltigen Entwicklung durch Information und Bildungsmaßnahmen



SDG 12.8:
Förderung einer nachhaltigen Entwicklung durch Information und Bildungsmaßnahmen



SDG 13.2:
Einbeziehung von Maßnahmen zum Klimawandel in Strategien und Planungen

SDG 13.3:
Verbesserung der Bildung und der Sensibilisierung zur Eindämmung des Klimawandels bzw. zur Anpassung daran

SPRAYEN FÜR DIE NACHHALTIGKEIT

Eine Gruppe von Auszubildenden der Stadtwerke Augsburg und von KUKA hat Nachhaltigkeit als gemeinsames Thema farbenkräftig in Szene gesetzt. In Zusammenarbeit mit dem Graffiti-Verein „Die Bunten“ erarbeiteten die Auszubildenden in einem Workshop gemeinsam das Motiv und besprühten anschließend eine Gasdruckregelstation in der Nähe des KUKA Hauptsitzes. Neben dem Wort „Nachhaltigkeit“ in großer Schrift wurden auch eine Straßenbahn als Symbol für den umweltschonenden öffentlichen Nahverkehr und ein Roboterarm von KUKA, der eine Pflanze einsetzt, auf die Wand gesprüht. Hinter dem Motiv steht die Idee, zu zeigen, dass moderne Technologien und Nachhaltigkeit miteinander kombiniert werden können – und dass Nachhaltigkeit alle betrifft.



Aktivitäten an US-Standorten

Über das Orange-Care-Programm in Deutschland hinaus engagieren sich KUKA Beschäftigte weltweit für soziale Belange. Mitarbeitende in den USA unterstützen zum Beispiel die KUKACARES Foundation. Dabei handelt es sich um eine Non-Profit-Organisation (gemäß § 501(c)(3) des amerikanischen Steuerrechts), die von KUKA Systems North America und der KUKA U.S. Holdings Company gemeinsam mit acht ihrer Lieferanten gegründet wurde. Durch Veranstaltungen wie Wohltätigkeitsdinner und Golfturniere werden Gelder gesammelt, die an Einzelpersonen und Familien in unseren Standortgemeinden gespendet werden, die mit einer Herausforderung oder einem schweren Schicksal konfrontiert sind. Die Empfänger:innen können über die [Website der Stiftung](#) nominiert werden. Gezielte Kampagnen werden auch während der Weihnachtszeit initiiert, um sicherzustellen, dass wir Bedürftige in einer für viele Menschen schwierigen Zeit des Jahres unterstützen.

Obwohl die Corona-Pandemie im Jahr 2021 die Stiftung daran hinderte, alle sonst üblichen jährlichen Veranstaltungen zu organisieren, konnte das KUKACARES Foundation Charity Golf Event im Frühherbst dennoch abgehalten werden, um Spenden für die Stiftung zu sammeln. Die KUKACARES Foundation setzt sich in der Gemeinde für viele Bereiche ein: von der Montage medizinischer Spielplatzgeräte über Veteranen-Gedenkstätten bis hin zu einem Traumurlaub für krebskranke Kinder.

Die Unterstützung unserer Standortgemeinden ist eine Erweiterung der Unterstützung, die sich KUKA Beschäftigte gegenseitig am Arbeitsplatz geben. KUKACARES begann mit der Betreuung unserer Mitarbeitenden und ihrer Familien und entwickelte sich zu einem umfassenden Programm zur Unterstützung der Gemeinde. Intern vergaben KUKA Systems North America und KUKA U.S. Holdings Company im Jahr 2021 20 Stipendien an verschiedene Angehörige unserer Beschäftigten. Zusätzlich zu den schulischen Leistungen waren alle Stipendiat:innen an einer Vielzahl von Aktivitäten in der Gemeinde beteiligt und zeigten dabei Initiative, Leidenschaft, Integrität und Anpassungsfähigkeit.

2021 schließlich beantragte KUKA USA erfolgreich einen nationalen Anerkennungstag mit der Bezeichnung „National Care for Your Coworker Day“. Dabei wurde gewürdigt, dass die pandemiebedingten Herausforderungen am Arbeitsplatz nur bewältigt werden konnten, weil sich die Mitarbeitenden gegenseitig unterstützt haben.

Weitere Veranstaltungen, die 2021 (wieder) durchgeführt werden konnten, waren das Family Summer Picnic, der Farm'tastic Family Fun Day, die Family Baseball Night, der College Football Spirit Day, das Employee Golf Outing, der Christmas Card Design Contest und die Toys for Tots Campaign.

Robotik und Automatisierung der Öffentlichkeit näherbringen

KUKA beteiligte sich wie in jedem Jahr auch im November 2021 wieder an der Europäischen Roboterwoche, die durch den europäischen Robotikverband euRobotics initiiert wurde. KUKA Mitarbeitende engagieren sich während dieser Veranstaltungswoche dafür, das Thema Robotik und Automatisierung der allgemeinen Öffentlichkeit näherzubringen. Gleichzeitig soll das Interesse junger Menschen an der Technik und für naturwissenschaftliche Schulfächer geweckt werden.

Trotz der pandemiebedingten Einschränkungen bot KUKA ein abwechslungsreiches Programm, unter anderem mit einem Malwettbewerb und einer Robotervorlesung für Kinder im Planetarium Augsburg zum Thema „Menschen und Maschinen auf dem Mars – was Robotik im Weltall kann“. Jugendliche konnten zudem bei einer digitalen Werksführung einen Blick in die Produktion bei KUKA werfen. Ein digitaler Vortrag eines KUKA Mitarbeiters befasste sich mit Automatisierung in der Halbleiterindustrie und zeigte dabei Wege auf, wie Robotik und Automatisierung eine Lösung für den aktuellen weltweiten Chipmangel darstellen können. Auch 2021 konnten trotz der Beschränkungen durch die Pandemie einige KUKA Beschäftigte Schulen und Einrichtungen für Kinder besuchen. So konnten sie den Kindern das Thema Robotik in einer altersgerechten Präsentation näherbringen und Give-aways verteilen.

In Deutschland unterstützt KUKA als langjähriger Sponsor das Jugendforschungszentrum Herrenberg-Gäu Aerospace Lab e. V. Ziel des gemeinnützigen Vereins ist es, angewandte Robotik und Programmierung frühzeitig bei Kindern und vor allem bei Mädchen bekannt zu machen. Sie werden in MINT-Fächern nicht über Einzelaktionen, sondern durch langfristige und individuelle Begleitung in Gruppenarbeit an technische Themen und Forschung herangeführt – „Jugend forscht“-Sieger inklusive.

Zudem war KUKA 2021 Coach und Förderer der Initiative „Wirkung hoch 100“ aus Anlass des 100-jährigen Bestehens des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft. 100 herausragende Ideen für bessere Bildung, Wissenschaft und Innovation wurden hier mit Fachleuten und Partnern vernetzt, um eine Förderung und Realisierung der Projekte über 2021 hinaus sicherzustellen. Mit dabei waren Projektideen zum Umgang mit dem Klimawandel, eine Datenbank Katastrophenschutz und das Berlin Ethics Lab für verantwortliche Künstliche Intelligenz und Mensch-Maschine-Interaktion. KUKA hat die Initiative mit 10.000 € unterstützt und nutzte die Veranstaltungen für Diskussionen mit den Teilnehmenden.

Innovationspreis für Medizintechnik

Mit dem KUKA Innovation Award lenken wir die Aufmerksamkeit auf das Thema Innovation durch Automatisierung und Robotik in neuen Aufgabenfeldern. Der seit 2014 vergebene und mit 20.000 € dotierte Preis wurde für den Bereich Künstliche Intelligenz ausgeschrieben und im Rahmen der virtuellen Hannover Messe im April 2021 verliehen. Das Team mit den Gewinner:innen von der KU Leuven entwickelte ein System, das mithilfe von Künstlicher Intelligenz die Produktivität von Automobilherstellern sowie kleinen und mittleren Unternehmen erhöht, indem der Einsatz von zweihändigen Roboter manipulationsaufgaben erleichtert und beschleunigt wird.



Anhang

Die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) unterstützen Unternehmen dabei, ihre Nachhaltigkeitsleistungen transparent und nachvollziehbar offenzulegen. Somit werden die Informationsbedürfnisse und -anforderungen unterschiedlichster Stakeholdergruppen erfüllt, darunter Investor:innen, politische Entscheidungsträger:innen, Kapitalmärkte und die Öffentlichkeit.

- ▶ GRI Inhaltsindex
- ▶ Impressum und Kontakt

GRI Inhaltsindex

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt.

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 101: Grundlagen 2016		
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016		
Organisationsprofil		
GRI 102-1: Name der Organisation	3	
GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6 – 11	
GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation	7	
GRI 102-4: Betriebsstätten	7 – 11	
GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	10	
GRI 102-6: Belieferte Märkte	6 – 11	
GRI 102-7: Größe der Organisation	7	Siehe Geschäftsbericht 2021 , ab Seite 2
GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	50, 51	
GRI 102-9: Lieferkette	44 – 46	
GRI 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Es gab keine signifikanten Änderungen.
GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	15, 42, 43	
GRI 102-12: Externe Initiativen	12, 14, 39, 48, 49	
GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	14, 34, 39	
Strategie		
GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4, 5	
GRI 102-15: Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	13 – 17	
Ethik und Integrität		
GRI 102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	19, 20, 42, 43, 48, 49, 55	
GRI 102-17: Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	20 – 23	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
Unternehmensführung		
GRI 102-18: Führungsstruktur	12, 13	
GRI 102-19: Delegation von Befugnissen	12, 13, 19, 27, 48, 49	
GRI 102-20: Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	13 – 16, 19, 27, 48, 49	
GRI 102-21: Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	14	
GRI 102-22: Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	12	Siehe Erklärung zur Unternehmensführung sowie Geschäftsbericht 2021 S. 6 ff.
GRI 102-23: Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	12	Siehe Erklärung zur Unternehmensführung sowie Geschäftsbericht 2021 S. 6 ff.
GRI 102-24: Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	12	
GRI 102-25: Interessenkonflikte		Siehe Geschäftsbericht 2021 , S. 9
GRI 102-26: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	12	
GRI 102-27: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		Siehe Erklärung zur Unternehmensführung
GRI 102-28: Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		Siehe Vergütungsbericht
GRI 102-29: Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	15	
GRI 102-31: Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	13, 15	
GRI 102-32: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	3, 13	
GRI 102-36: Verfahren zur Festsetzung der Vergütung		Siehe Vergütungsbericht
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen	3, 14	
GRI 102-41: Tarifverträge	48, 49	
GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	14	
GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	14, 16	
GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	16, 17	Die wichtigsten Themen, die unsere Stakeholder an uns herantragen, beziehen wir in unsere Wesentlichkeitsanalyse mit ein.

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	3	
GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	3, 15 – 17	
GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen	16, 17	
GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen		Es waren keine Neuformulierungen von Informationen gegenüber dem Vorjahresbericht notwendig.
GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung	16, 17	
GRI 102-50: Berichtszeitraum	3	
GRI 102-51: Datum des letzten Berichts		April 2021
GRI 102-52: Berichtszyklus		Jährlich
GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	73	
GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	3	
GRI 102-55: GRI Inhaltsindex	66 – 72	
GRI 102-56: Externe Prüfung		Es fand keine externe Prüfung der Angaben in diesem Bericht statt.
Wesentliche Themen		
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	38 – 40	
GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	38 – 40	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	41 – 46	
GRI 204-1: Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	44	Wir erfassen den Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten an der Beschaffung nicht, da der Aufwand der Informationsbeschaffung in keinem sinnvollen Verhältnis zum Wert der Informationen liegt.

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	18 – 22	
GRI 205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	20 – 22	Wir erheben keine quantitativen Angaben zu den absolvierten Trainingsmaßnahmen, da der Aufwand der Informationsbeschaffung in keinem sinnvollen Verhältnis zum Wert der Informationen liegt.
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	18 – 22	
GRI 206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	19	Es gab im Berichtszeitraum keine Rechtsverfahren.
GRI 302: Energie 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	26 – 30, 32	
GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	30	
GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	34 – 36	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	26, 27, 31, 32	
GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	31, 32	
GRI 303-2: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	31, 32	
GRI 303-3: Wasserentnahme	32	
GRI 305: Emissionen 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	26 – 30	
GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	30	
GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	30	
GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen	30	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 306: Abfall 2020		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	26,27,31	
GRI 306-1: Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	31	
GRI 306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	31	
GRI 306-3: Angefallener Abfall	31	
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	19, 20, 27	
GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im Berichtsjahr wurden keine entsprechenden Vorfälle gemeldet. Es waren außerdem keine Verfahren bezüglich der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen anhängig.
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	20, 41 – 46	
GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	45, 46	
GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	45, 46	
GRI 401: Beschäftigung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	47 – 52, 55	
GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	52	Wir berichten nicht zu Neueinstellungen nach Altersgruppe und Geschlecht auf globaler Ebene, da der Aufwand der Informationsbeschaffung in keinem sinnvollen Verhältnis zum Wert der Informationen liegt.
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	48 – 52	
GRI 402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	52	KUKA hält sich bezüglich Mitteilungsfristen an die geltenden gesetzlichen Vorgaben.

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	47 – 51, 58 – 60	
GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	58	
GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	58 – 60	
GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste	58 – 60	
GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	58	
GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	58	
GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	59, 60	
GRI 403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	22, 23, 58 – 60	
GRI 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	58	
GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	59	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	47 – 51, 53 – 55	
GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	53, 54	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	47 – 49, 56, 57	
GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	12, 51, 57	Zu entsprechenden Angaben für den Aufsichtsrat siehe <u>Geschäftsbericht 2021</u> , S. 6 ff
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	20, 41 – 49	
GRI 407-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		Uns sind keine eigenen Geschäftsstandorte bekannt, an denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte. Unsere Lieferanten werden vor Aufnahme der Geschäftsbeziehungen umfangreichen Überprüfungen unterzogen.

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 408: Kinderarbeit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	20, 41 – 46	
GRI 408-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	42 – 46	
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	20, 41 – 46	
GRI 409-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	42 – 46	
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	61 – 64	
GRI 413-1: Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	61 – 64	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	20, 40 – 46	
GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	45, 46	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	19, 22, 23, 40	
GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen		2021 gab es keine Verfahren mit Bußgeldern wegen Verletzung der Kundensicherheit.
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	23	
GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	23	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	22, 40	
GRI 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	40	

Impressum und Kontakt

Herausgeber

KUKA Aktiengesellschaft
Zugspitzstraße 140
86165 Augsburg
www.kuka.com

Kontakt

Kerstin Heinrich
Investor Relations & Corporate Social Responsibility
Zugspitzstraße 140
86165 Augsburg
T +49 821 797-5481
sustainability@kuka.com

Zukunftsbezogene Aussagen

Der Nachhaltigkeitsbericht enthält zukunftsbezogene Aussagen über erwartete Entwicklungen. Diese Aussagen basieren auf aktuellen Einschätzungen und sind naturgemäß mit Risiken und Unsicherheiten behaftet. Die tatsächlich eintretenden Ergebnisse können von den hier formulierten Aussagen abweichen.

Konzeption, Redaktion und Umsetzung in Zusammenarbeit mit

akzente kommunikation und beratung gmbh, München
www.akzente.de

Design und Satz

sam waikiki GbR, Hamburg
www.samwaikiki.de

Bildnachweise

S. 1/Titel: metaworks/Adobe Stock
S. 4: Michael Richter
S. 6, 8, 9 (o. r., u. r.), 33, 41, 47, 53, 55, 56: KUKA
S. 9 (l.): © I.Ohnjec – clipit.ch
S. 13, 14, 28, 60, 65: Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/
Fotograf: Christian Strohmayer
S. 18: Linfox
S. 26, 35: Stefanos Tsakiris
S. 29, 38, 58: iStock
S. 39: Fraunhofer IPA
S. 44: MONDE Photo
S. 51: Domagoj Kunic
S. 61: Shutterstock
S. 63: swa/Thomas Hosemann