

KUKA



Smart & Responsible
Nachhaltigkeitsbericht 2020

Inhaltsverzeichnis

Zum Bericht	3
Interview der Vorstände	4
Unternehmen und Strategie	6
Compliance	17
Ökologische Verantwortung	22
Effiziente Produkte und Lösungen	28
Nachhaltige Lieferkette	37
Verantwortungsvoller Arbeitgeber	42
Gesellschaftliches Engagement	54
Anhang	57
GRI-Inhaltsindex	58
Impressum und Kontakt	65



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 ebenso wie Analysten und Investoren, 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-Richtlinien-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 2020 (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 2021 in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht. Er wird auch künftig jährlich im April erscheinen.

» Das Unternehmen zukunftsfähig aufstellen «

KUKA CEO Peter Mohnen und CFO Andreas Pabst über Nachhaltigkeit in schwierigen Zeiten

Coronavirus-Pandemie, Wirtschaftskrise, Lockdown: Bleibt einem als CEO in dieser Ausnahmesituation überhaupt noch Zeit, über Nachhaltigkeit nachzudenken?

Peter Mohnen: Nachhaltigkeit ist bei KUKA sehr präsent und, wie ich finde, eines der wichtigsten Themen für unsere Zukunft. Wenn wir an Innovationen arbeiten, unsere Zahlen analysieren oder Strategien entwickeln, geht es immer auch darum, wie wir das Unternehmen zukunftsfähig aufstellen – gerade in solchen Krisenzeiten.

Die Coronavirus-Pandemie hat die Digitalisierung in fast allen Wirtschaftsbereichen massiv vorangetrieben. Diese Entwicklung gestalten wir als Technologiekonzern natürlich mit. Das Virus und seine Auswirkungen haben uns vor ungeahnte Herausforderungen gestellt, aber auch unabhängig von dieser Krise befindet sich die Wirtschaft im Umbruch. Das sieht man besonders an der Automobilindustrie, einer unserer wichtigsten Branchen. Hier begleiten wir unsere Kunden beim Wandel hin zu neuen Antriebstechnologien. Denn für uns ist klar: Nachhaltigkeit ist eine unaufhaltsame und wichtige Entwicklung.

Herr Pabst, als Finanzvorstand hatten Sie in einem herausfordernden Jahr die Umsätze und Investitionen der KUKA im Blick. Die Rahmenbedingungen machten ja zunächst einmal nicht so viel Mut.

Andreas Pabst: Es ist kein Geheimnis, dass unsere Branche unter Corona stark gelitten hat. Die Wirtschaft stand 2020 vorübergehend still, ganze Werke wurden geschlossen. In einer solchen Situation sind Kunden vorsichtig und sparen auch bei den Investitionen. Als Ausrüster für Investitionsgüter spüren wir diese Zurückhaltung natürlich erheblich. Corona hat unsere Zahlen

daher stark beeinflusst. Deshalb haben wir uns effizienter aufgestellt und an unseren Strukturen gearbeitet, um KUKA nachhaltig für die Zukunft aufzustellen. Die Betonung liegt hier auf nachhaltig: Es ist uns wichtig, auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten in die Zukunft von KUKA zu investieren, wie in ein neues Bildungszentrum, um Auszubildende und Mitarbeitende auf die Arbeit von morgen vorzubereiten – oder in die neue Fernwärmeleitung am Standort Augsburg, die uns mit grüner Energie vom regionalen Anbieter versorgt.



» Virtuelle Lösungen können die Produktion und die Wirtschaft global am Laufen halten. «

Mit nachhaltigem Wirtschaften sparen wir zudem Material ein, schonen Ressourcen und reduzieren neben Emissionen auch Kosten. Unsere Innovationen helfen aber auch unseren Kunden, Energiekosten zu sparen. So reduzieren unsere Produktneuheiten Kosten und senken den Energieverbrauch. Unsere neuesten Roboter-Generationen zum Beispiel zeichnen sich durch besondere Energieeffizienz aus.

Wir haben über Auswirkungen von Corona und den Technologiewandel in der Automobilindustrie gesprochen. Was bedeutet der Umbruch für die Zukunft von KUKA?

Peter Mohren: Corona und Technologiewandel stellen die ganze Branche vor Herausforderungen – auch KUKA. Doch Automation und Robotik werden eine immer wichtigere Rolle spielen. Wir sehen die Branchen, die zunehmend in den Fokus geraten: Ein überlastetes Gesundheitswesen oder Warenlogistik im stark beanspruchten Onlinehandel sind Bereiche, in denen wir mit unseren Lösungen unterstützen können. Und eine automatisierte, digitalisierte Anlage ist zuverlässig, effizient und resistent gegen Viren. Das alles wird die Nachfrage nach Automatisierungslösungen steigern.

Doch diese Entwicklung braucht Zeit. Wahrscheinlich werden wir erst in zwei Jahren wieder das Niveau von 2019 erreicht haben. Ich gehe davon aus, dass unsere Kunden ihren Investitionsstau in den kommenden Jahren abbauen und derartige Lösungen vermehrt nachgefragt werden.

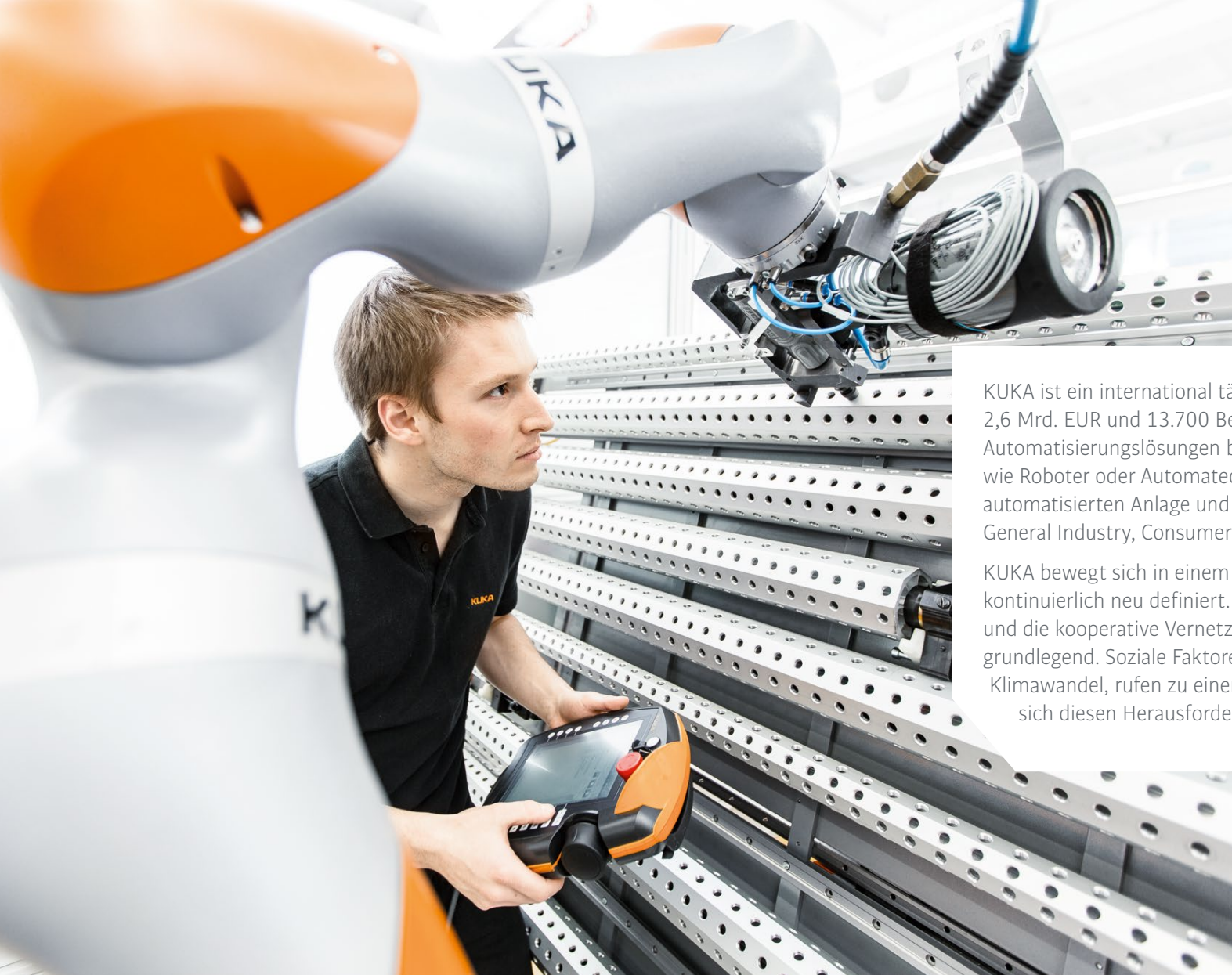
Der diesjährige KUKA Nachhaltigkeitsbericht steht unter dem Leitthema „Global vernetzt“. Was bedeutet das Thema für Sie?

Andreas Pabst: KUKA hat starke regionale Wurzeln und ist in mehr als 40 Ländern auf der ganzen Welt aktiv. Unsere internationale Ausrichtung ist ein wichtiger Schlüssel zu unserem Erfolg. Globale Aktivität bringt aber auch große Verantwortung mit sich. Mit dieser Herausforderung und der Suche nach der nachhaltigsten Lösung möchten wir uns im diesjährigen Bericht beschäftigen.

Peter Mohren: Corona hat uns zudem vor Augen geführt, wie verletzlich unsere global vernetzte Welt ist – und hat uns gleichzeitig die Chancen von Automation und Digitalisierung gezeigt: Robotik kann entlasten und in gefährlichen oder systemrelevanten Bereichen die Mitarbeitenden unterstützen. Virtuelle Lösungen können die Produktion und die Wirtschaft global am Laufen

halten. Und sollte nach der Pandemie der Trend hin zu regionaleren Lieferketten gehen, ist Automatisierung nahezu unverzichtbar. Kurz gesagt: Automation wird ein Gewinner dieser Krise sein. Natürlich nicht von jetzt auf gleich – aber mittelfristig.





Unternehmen und Strategie

KUKA ist ein international tätiger Automatisierungskonzern mit einem Umsatz von rund 2,6 Mrd. EUR und 13.700 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 voll-automatisierten Anlage und deren Vernetzung in Märkten wie Automotive, Plastik, Metall, General Industry, Consumer Goods, E-Commerce/Retail und Healthcare.

KUKA bewegt sich in einem sehr dynamischen, innovationsgetriebenen Marktumfeld, das sich kontinuierlich neu definiert. Durch die zunehmende Digitalisierung von Produktion und Logistik und die kooperative Vernetzung von Menschen und Maschinen verändert sich die Arbeitswelt grundlegend. Soziale Faktoren wie diese, ebenso wie die ökologische Bedrohung durch den Klimawandel, rufen zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen auf. KUKA stellt sich diesen Herausforderungen mit einem Ansatz, der Ethik und Effizienz zusammenbringt.

- › Unternehmensporträt
- › Unsere strategischen Fokusmärkte
- › 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. 2020 erwirtschaftete KUKA einen Umsatz von 2,6 Mrd. EUR (2019: 3,2 Mrd. EUR) mit 13.700 Beschäftigten (2019: 14.000). Der globale Technologiekonzern ist in mehr als 40 Ländern in den Regionen Europa, Amerika und Asien tätig.

2,6

Mrd. € Umsatz im Jahr 2020



13.700

Mitarbeitende

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, 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.

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 Leitern 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

Im Zeitalter von E-Mobility, intelligenten Fahrzeugen und völlig neuen Services durchlebt die Automobilindustrie Veränderungen in allen Bereichen – von der Entwicklung über die Produktion bis hin zur Logistik. Der Geschäftsbereich Systems ist ein verlässlicher Partner für die Automobilbranche in den Bereichen Robotik, Automation und Intralogistik. Durch anpassbare, modulare und automatisierte Fertigungs- und Logistikprozesse ebnen wir den Weg zu nachhaltigem Erfolg in der Automobilindustrie. Wir sind seit Jahrzehnten der strategische Partner wichtiger Hersteller weltweit und arbeiten gemeinsam mit unseren Kunden schon heute an flexiblen, skalierbaren Konzepten und Lösungen für die Fabrik von morgen. Als Vorreiter für Hardware- und Softwarelösungen setzen wir die entscheidenden Impulse, um die Vision von Industrie 4.0 gelebte unternehmerische Realität werden zu lassen. Dabei dienen unsere Kompetenzen, vom Engineering über Testing bis hin zum Service, nur einem Ziel: Unseren Kunden stets den entscheidenden Vorsprung zu verschaffen. Mit diesem Anspruch setzen wir immer wieder neue globale Standards. Das Systems-Portfolio deckt die



gesamte Wertschöpfungskette einer Anlage ab: von einzelnen Systemkomponenten über Werkzeuge und Vorrichtungen bis hin zu kompletten schlüsselfertigen Anlagen.

Die Märkte in Deutschland und Europa werden vom Hauptsitz in Augsburg, die Region Nord- und Südamerika vom Großraum Detroit in den USA und der asiatische Markt von Shanghai in China aus betreut. 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 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 dem demografischen Wandel entgegenwirken 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 dieser Geschäftsbereich schlüsselfertige Gesamtlösungen,

beginnend mit der Planung über die Realisierung bis hin zum Service und setzt dabei vor allem auf daten-gesteuerte und roboterbasierte Automatisierung. Swisslog bietet smarte Technologien, innovative Software und angepasste Serviceleistungen an, um die Wettbewerbsfähigkeit seiner Kunden im Bereich Logistik nachhaltig 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 Patientensicherheit zu erhöhen. Mithilfe von Prozessoptimierungen im Medikamentenmanagement während und nach dem stationären Aufenthalt von Patienten können

Krankenhausmitarbeiter und Apotheker mehr Zeit für die persönliche Betreuung und Beratung gewinnen. Zeitgleich können sich Medikationsfehler durch den Einsatz von Automatisierungslösungen reduzieren.



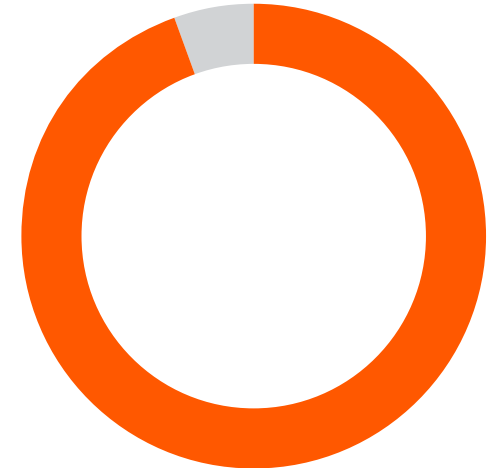


Geschäftsbereich China

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 Gesundheitssysteme in China entwickelt, angeboten und vertrieben. Industrieroboter werden an den Standorten in Shanghai und in Shunde produziert und im chinesischen Markt vertrieben. In China werden außerdem neue Robotermodelle, wie zum Beispiel der SCARA-Roboter, entwickelt.

Anteilseigner

Die KUKA AG hatte Ende 2020 eine Marktkapitalisierung von rund 1,6 Mrd. EUR (2019: 1,5 Mrd. EUR). Anteilseigner sind institutionelle und private Anleger. Ende 2020 lagen – wie im Vorjahr – 94,6 Prozent der Aktienanteile im Besitz der Midea Group und 5,4 Prozent bei anderen institutionellen und privaten Investoren.



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. Sie ist ein sehr wichtiger Technologie- und Innovationstreiber. Der Automotive-Bereich stellt den größten Umsatzanteil. KUKA wird mit seinen Automotive-Kunden weiterhin global wachsen und sie partnerschaftlich bei der Automatisierung, Digitalisierung und Elektrifizierung unterstützen.

General Industry

Der wohl größte Vorteil einer roboterbasierten Automatisierung ist die hohe Flexibilität. Roboter werden nicht nur für Handling- und Schweißarbeiten verwendet, sie finden aufgrund ihrer umfassenden Funktionalitäten ein breites Anwendungsspektrum in unterschiedlichen Märkten. Das eröffnet neue Wachstumschancen und reduziert gleichzeitig die Abhängigkeit von einer spezifischen Branche. Zu den General-Industry-Märkten, das heißt den Märkten außerhalb der Automobilindustrie, zählen zum Beispiel die Metall- und Plastikindustrie, das Baugewerbe, aber auch die Luft- und Raumfahrt.

Electronics

Die Elektronikindustrie ist eine der vielseitigsten Branchen in der heutigen Industrielandschaft. Zu ihr gehören die Produktion von Elektro-Hausgeräten, Spitzentechnologien wie Halbleiter, Solarzellen, medizinische Präzisionsgeräte und elektronische Automotive- und Aerospace-Komponenten sowie die industrielle Elektronik. Der umsatzstärkste und wichtigste Teilmarkt ist der 3C-Markt (Computer, Communication- und Consumer Electronics). In der Elektronikbranche erwarten wir in den nächsten Jahren einen großen Bedarf an Automatisierung und ein deutliches Plus bei den Einsatzzahlen neuer Roboter.

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, kombiniert mit innovativer roboter- und datenbasierter Automatisierung.

Consumer Goods

Roboter unterstützen seit Jahren effizient die Produktion von „Fast Moving Consumer Goods“ (Gütern des täglichen Gebrauchs), vor allem in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie, aber auch bei der Schuh- oder Textilherstellung, Kosmetikartikeln und Pharmazeutika. Mit neuen, sensitiven und mobilen Roboter-Generationen, die in der Lage sind, mit dem Menschen Hand in Hand zu arbeiten, unterstützt von der Software als Herzstück jeder Anlage, werden neue Einsatzbereiche entlang der Prozesskette erschlossen.

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 daraus resultierende 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: Denn Ziel ist es, die Effizienz zu steigern und die Patientensicherheit



zu erhöhen. Mithilfe von Prozessoptimierungen im Medikamentenmanagement während und nach dem stationären Aufenthalt von Patienten kann das Krankenhauspersonal mehr Zeit für die Pflege gewinnen. Zeitgleich können sich Medikationsfehler durch den Einsatz von Automatisierungslösungen reduzieren.

KUKA Medical Robotics bietet ein umfassendes Portfolio an robotischen Komponenten zur Integration in medizintechnische Produkte: KUKA Roboter finden ihren Einsatz in der Röntgenbildgebung über Strahlentherapie, Patientenpositionierung bis hin zu roboterbasierten Assistenzsystemen bei chirurgischen Eingriffen im Operationsaal 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 Mohren und dem Vorstand für Finanzen und Controlling (Chief Financial Officer, CFO), Andreas Pabst. Zur Vergütung des Vorstands siehe Geschäftsbericht 2020 ab Seite 51.

Dem Aufsichtsrat der KUKA AG gehören gemäß Satzung zwölf Mitglieder an. Gemäß deutschem Mitbestimmungsgesetz werden jeweils sechs Mitglieder durch die Aktionäre und die Arbeitnehmer bestimmt.

Vier Aufsichtsratsmandate wurden 2020 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 gehört 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. Über die Vergütung des Aufsichtsrats berichtet KUKA im Geschäftsbericht auf Seite 56.

Der Aufsichtsrat hat fünf Ausschüsse gebildet. Eine Übersicht hierzu ist im Geschäftsbericht auf Seite 6ff, 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. Eine Erklärung zum Diversitätskonzept ist [in der Erklärung zur Unternehmensführung](#) veröffentlicht.

In der Unternehmensführung verfährt KUKA streng nach den Richtlinien des Deutschen Corporate Governance Kodex. 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, Kapitalgebern 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 für Corporate Social Responsibility in Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen



SDG 12.2: Nachhaltiges Management und effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen



Wie viele Industrieunternehmen stehen wir vor weltweiten Herausforderungen. Durch nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln verfolgen wir die Vision, eine zukunftsfähige und effiziente Industrieproduktion von morgen mitzugestalten. Wir legen daher Wert auf energieeffiziente Produkte und Lösungen, schonen Ressourcen und reduzieren Emissionen. Damit unterstützen wir auch unsere Kunden, ebenfalls umweltschonend und nachhaltig zu wirtschaften. Für KUKA ist Nachhaltigkeit ein entscheidender Erfolgsfaktor.



Kerstin Heinrich, Head of Investor Relations & CSR



Unternehmensbereichen unter anderem konzernweite Ziele und Strategien. Chancen und Risiken sollen frühzeitig erkannt werden, um angemessene Maßnahmen zu entwickeln. Die Abteilung berichtet im Rahmen von Management Reviews an den CFO.

Der Nachhaltigkeitsbericht mit integriertem Nicht-finanziellen 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 Investoren und Anteilseigner sowie Medienvertreter, 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. Die Abteilung Investor Relations führt den direkten Dialog mit Investoren und Analysten. Nachhaltigkeits-Ratingagenturen

werden vom Bereich Managementsysteme betreut. Seit 2008 beteiligt sich KUKA regelmäßig am [CDP](#) (ehemals Carbon Disclosure Project), das Informationen zum Umgang mit Klimarisiken aus finanzwirtschaftlicher Sicht analysiert. 2020 verbesserte sich KUKAs Bewertung in der Kategorie Climate Change von D- auf C und im Bereich Water Security von D auf C.

Wie sich die Wertschöpfung im KUKA Konzern auf die wesentlichen Stakeholder verteilt, ist dem Geschäftsbericht zu entnehmen.

Internationale Kooperationen

KUKA engagiert sich zudem in zahlreichen Organisationen und Initiativen und ist hier teilweise in verschiedenen Arbeitsgruppen tätig. Innerhalb des Verbands der Deutschen Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA) sind dies zum Beispiel die Arbeitskreise Corporate Responsibility und Öffentlichkeitsarbeit, die Projektgruppe zu einer Brancheninitiative zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) sowie der Fachverband Robotik + Automation.



Für KUKA ist der offene Austausch mit ihren Interessengruppen wichtig, denn er bildet die Grundlage für gegenseitiges Verständnis und die Akzeptanz unternehmerischer Entscheidungen. «

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 bei EUnited (European Engineering Industries Association), euRobotics, der International Federation of Robotics (IFR) 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 sorgsam 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 analysiert seit 2017 regelmäßig und systematisch seine wesentlichen Themen für das Nachhaltigkeitsmanagement. Dabei haben wir uns in den ersten Jahren mit einer Liste von 13 Themen auseinandergesetzt, die die Anforderungen der GRI-Standards und des deutschen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) miteinbeziehen. 2020 haben wir nach eingehender Diskussion einige dieser Themen miteinander verschmolzen, sodass die Liste jetzt nur noch zehn wesentliche Themen umfasst (siehe Folgeseite).

Im Nachhaltigkeitsbericht 2019 haben wir uns intensiv mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen beschäftigt und diese in Beziehung zu den von uns identifizierten Themen gesetzt. Die in dem Bericht dargestellten „SDG Spotlights“ geben unsere Chancen-/Risikoeinschätzung nach wie vor akkurat wieder. Im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht 2020 haben wir uns für eine andere Darstellungsform entschieden, in der zuständige KUKA Manager ihre Sicht auf die SDGs (auf Unterzelebene) erläutern.

Wesentlichkeitsanalyse

In der Revision der wesentlichen Themen im Jahr 2020 haben wir drei Themen neu zusammengefasst: „Führung und Werte“ sowie „Diversity“ bilden nun zusammen das Thema „Attraktiver Arbeitgeber“. Das neue Thema „Mitarbeiterverantwortung“ steht nun für „Aus- und Weiterbildung“, „Beschäftigung“ und „Arbeitssicherheit“. Das frühere Thema „Anti-Korruption und fairer Wettbewerb“ haben wir umbenannt zu „Compliance“. Die übrigen wesentlichen Themen haben sich in Scope und Bezeichnung gegenüber den Vorjahren nicht verändert.

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

Wesentliche Themen	Aspekte nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz	Wesentliche Auswirkungen innerhalb/außerhalb des Unternehmens	GRI Standards
Digitalisierung und Automatisierung	Sozialbelange	innerhalb & außerhalb	GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI 418 Schutz der Kundendaten
Mitarbeiterverantwortung	Arbeitnehmerbelange	innerhalb	GRI 401 Beschäftigung GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz GRI 404 Aus- und Weiterbildung
Produktsicherheit	Sozialbelange	außerhalb	GRI 416 Kundengesundheit und Kundensicherheit GRI 417 Marketing und Kennzeichnung
Attraktiver Arbeitgeber	Arbeitnehmerbelange	innerhalb	GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit
Beschaffung	(nicht wesentlich)	innerhalb & außerhalb	GRI 204 Beschaffungspraktiken GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten
Compliance	Anti-Korruption	innerhalb	GRI 205 Korruptionsbekämpfung GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten
Menschenrechte	Menschenrechte	außerhalb	GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen GRI 408 Kinderarbeit GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit
Nachhaltige und effiziente Produkte	Umweltbelange	außerhalb	GRI 302 Energie
Ressourcenschonende Produktion	(nicht wesentlich)	innerhalb	GRI 302 Energie GRI 303 Wasser GRI 306 Abwasser und Abfall GRI 307 Umwelt-Compliance
Gesellschaftliches Engagement	(nicht wesentlich)	außerhalb	GRI 413 Lokale Gemeinschaften



Compliance

Mit einem Programm zur Compliance regelt KUKA in verbindlicher Form, dass sich alle Mitarbeitende an Recht und Gesetz halten und unsere selbst gesetzten Regeln befolgen. Unsere Compliance-Struktur gewährleistet ein höchstmögliches Schutzniveau, das auf ethischen Grundwerten aufbaut und unsere wirtschaftlichen Werte schützt. Das gilt auch für die Produktsicherheit. Kein Anwender soll durch unsere Produkte Schaden nehmen, weder gesundheitlich noch durch datenschutzrechtliche Lücken. So schaffen wir Sicherheit für unsere Kunden, unsere Mitarbeitenden und für uns als Unternehmen.

- › Corporate Compliance als Grundlage
- › Leitlinien für Produktsicherheit

Regelwerk 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:

- » Beachtung ethischer Grundsätze als Kernelement der Geschäftstätigkeit
- » Einhaltung der anwendbaren Gesetze und Vorschriften sowie unserer Grundwerte und internen Richtlinien
- » Aufrechterhalten eines von guter Zusammenarbeit geprägten Arbeitsumfelds und Gewährleistung 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). Es wird im Handbuch Corporate Compliance abgebildet, das im März 2020 überarbeitet worden ist.

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 Compliance-Management-Systems (CMS) – ist in unserem [Handbuch Corporate Compliance](#) dargestellt. Darin finden sich u. a. die wichtigsten Ansprechpartner sowie die 16 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. 2020 haben wir beispielsweise die Konzernrichtlinie „IT-Systeme und Datenschutz“ aktualisiert sowie mit der Überarbeitung weiterer Konzernrichtlinien begonnen. Weiterhin haben wir im Berichtsjahr einen Verhaltenskodex für Lieferanten erarbeitet, der deren Pflichten im Umgang mit dem Umweltschutz sowie Arbeits- und Menschenrechten verbindlich regelt.

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 in Compliance zu schulen, sind Trainingsmaßnahmen fester Bestandteil des CMS. Diese werden in unterschiedlichen Formaten angeboten. Hierzu zählen u. a. computergestützte Lernmethoden (E-Learning) sowie weltweite Präsenzs Schulungen zu ausgewählten Themen. Die Teilnahme am E-Learning Corporate Compliance ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend und wird nach erfolgreichem Abschluss mit einem Zertifikat bestätigt. Neue 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. 2020 wurde ein neues Modul zur Compliance Risk Map bei KUKA fertiggestellt, das ab 2021 ausgerollt wird. Außerdem standen die ersten Schritte einer vollständigen Überarbeitung und Neukonzipierung des E-Learning-Programms im Vordergrund.

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 dem Ombudsmann mitteilen, der nicht im Unternehmen beschäftigt und somit unabhängig ist. Der Ombudsmann leitet die Angelegenheiten auf Wunsch in anonymer Form an den Chief Compliance Officer weiter. Die bestehenden Kommunikationskanäle haben sich auch 2020 bewährt. Im Geschäftsjahr sind dem KUKA Konzern 23 potenzielle Compliance-Vorgänge (2019: 51) bekannt geworden. Diese wurden sorgfältig bearbeitet und, wenn notwendig, angemessen sanktioniert.

Weiterhin wurde das in der EU-Richtlinie 2019/1937 vorgezeichnete Hinweisgebersystem, das verschiedene Kommunikationskanäle vorsieht, evaluiert und ein gewisser Anpassungsbedarf identifiziert. Die Entwicklung und Umsetzung dieser Gesetzesänderungen in deutsches Recht werden beobachtet, und mit der erfolgten Vorarbeit wird es möglich sein, diesen kurzfristig gerecht zu werden.

Weiterbildung von Compliance-Experten

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 2020 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 Coronapandemie mussten die Veranstaltungen 2020 leider kurzfristig abgesagt werden. Sobald die Zusammenarbeit wieder möglich ist, soll sie wieder aufgenommen werden.

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.

Sollten Sicherheitsrisiken bei bereits installierten Robotern erkannt und Maßnahmen nötig werden, sind Prozesse und Abläufe klar definiert. Auf mögliche Sicherheitsrisiken von installierten Roboterapplikationen achten zum Beispiel unsere Servicetechniker, die sich vor Ort bei den Kunden ein Bild machen können. Werden Risiken erkannt, werden sie direkt an die Product Compliance-Abteilung berichtet. Sollte auf diese Weise tatsächlich ein Sicherheitsrisiko erkannt werden, gehen wir aktiv auf den Kunden zu. Mithilfe der weltweiten Produktbeobachtung, unserer über die Jahre gesammelten Erfahrungswerte sowie durch das Verfolgen der Aktivitäten und teilweise auch durch die aktive Mitarbeit in Normenarbeitskreisen, können wir unsere Produkte frühzeitig auf den zukünftigen Stand der Technik abstimmen.

Ein weiterer Aspekt, der im Rahmen der weiteren Vernetzung 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 und ihre Daten geschützt sind, ohne dass hierzu entsprechende Einstellungen vorgenommen werden müssen.

Unsere Kunden und Geschäftspartner lernen in Anwenderschulungen 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. 2020 fanden rund 2.000 Roboter-Schulungen an den weltweiten KUKA Standorten statt, die meisten davon pandemiebedingt in digitaler Form.

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 bei der Erschließung neuer Märkte und der Beseitigung 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 Spezialisten sowie durch abteilungsübergreifende Reviews zu verschiedenen Zeitpunkten während der Produktion und vor dem Inverkehrbringen der Produkte. Im Geschäftsjahr 2020 wurden 212 KUKA Beschäftigte in 19 Schulungen zum Thema Produktsicherheit fortgebildet. Darunter waren fünf Schulungen in chinesischer Sprache für insgesamt 60 Mitarbeitende in China.

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 (z. B. ISO 27001, EU DS-GVO) orientieren. Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich bei Fragen oder Vorfällen direkt an die zuständigen Stellen bei KUKA zu wenden. Neben den persönlichen Ansprechpartner(inne)n können auch allgemeine E-Mail-Postfächer zu diesen Themen genutzt werden.

Informationssicherheit und Datenschutz betreffen alle Mitarbeitende 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. Es muss durch alle Beschäftigten alle zwei Jahre erfolgreich absolviert werden. Seit Mitte 2019 ist außerdem ein Online-Training zur Informationssicherheit auf Deutsch, Englisch, Französisch, Portugiesisch und Chinesisch verfügbar.

Auch dieses muss durch alle Beschäftigten alle zwei Jahre erfolgreich absolviert werden. Für Beschäftigte, die keinen Zugang zu einem PC haben, ist ein entsprechendes Präsenztraining verfügbar. Für Personengruppen, die mit besonderen Anforderungen bezüglich Informationssicherheit oder Datenschutz konfrontiert sind, wurden speziell auf sie abgestimmte Trainings erstellt (z. B. Informationssicherheit für Entwickler, Datenschutz für HR-Mitarbeitende).





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. Dafür fangen wir im eigenen Unternehmen an: Wir verringern unseren Verbrauch an Energie und anderen Ressourcen, senken unsere Emissionen und reduzieren unsere Abfallmengen.

- › Verantwortung für die Umwelt
- › Energiesparen mit System
- › Ressourcen schonen

Verantwortung für die Umwelt

Umweltrelevante Themen werden vom Umweltmanagement gemeinsam mit den verantwortlichen Mitarbeitenden kontinuierlich betrachtet und bewertet. Schwerpunkt ist der Energieverbrauch in der Produktion, aber auch das Abfall- und Wassermanagement. 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 ökoefiziente Verfahren und potenzielle Alternativen.

CO₂-Emissionen sind die wichtigste Ursache für den Klimawandel. Aus Verantwortung für den Klimaschutz ebenso wie im Interesse einer effizienten Produktion setzen wir uns dafür ein, unseren Carbon Footprint an allen Standorten so gering wie möglich zu halten.



Ein weiterer Einfluss auf die Umwelt sind Abfälle. Gewässer und Böden können auch durch eine gesetzeskonforme Entsorgung dieser Abfälle oder gar durch unvorhersehbare Unfälle beeinträchtigt werden. Solche Ereignisse lassen sich trotz aller vorsorglich ergriffenen Maßnahmen nicht vollends ausschließen. KUKA ergreift vorbeugend weitreichende Maßnahmen, um diese potenziellen Umweltauswirkungen kontinuierlich zu reduzieren.

Der Großteil unserer Produktionsstandorte arbeitet nach international anerkannten Managementnormen bezüglich Umwelt (ISO 14001), Energie (ISO 50001), Qualität (ISO 9001) und weiteren branchenspezifischen Regelungen wie z. B. VDA 6 Teil 4.

Mit unseren [Leitlinien für Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltmanagement](#) haben wir hierzu konkrete Rahmenbedingungen geschaffen. KUKA hat seit vielen Jahren ein standortübergreifendes Umweltmanagementsystem, das in der Verantwortung des Konzernvorstands liegt.

Sichere Unternehmensstandorte

Vermeidung und Begrenzung schädlicher Auswirkungen der Unternehmensstandorte auf Menschen und Umwelt durch Einhaltung der Sicherheitsvorschriften

Ziel:

Erhalt des hohen Niveaus des Sicherheitsmanagements unserer Standorte

Zielerreichung:

Keine signifikanten Vorfälle

Methode:

Interne Auditierungen

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 Stromverbrauch 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 mit mehr als 600 Messpunkten. An allen Standorten werden umweltschonende und energiesparende Einflüsse bewertet, die auch bei der Neuanschaffung von Komponenten eine Rolle spielen. Alle Daten werden zentral erfasst und den Standorten zur Einleitung weiterer Optimierungen zur Verfügung gestellt.

KUKA nimmt als eines von 33 Unternehmen und sechs Forschungsinstituten am Projekt „DC-Industrie 2“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie teil. Die Partner forschen zur Stromversorgung industrieller Anlagen über ein smartes, offenes Gleichstromnetz, das beispielsweise erneuerbare Energiequellen effizienter einbinden kann, da Wandlungsverluste reduziert werden. Elektrische Antriebe können dabei ihre Bremsenergie ohne Verluste in das Gleichstromnetz zurückspeisen ohne über Bremswiderstände in Wärme umgewandelt und ungenutzt freigesetzt zu werden.



SDG 7.3: Verdopplung der Steigerungsrate der Energieeffizienz



Durch kontinuierliche Verbesserungen unserer Produktionsprozesse steigern wir die Energieeffizienz, können einen messbaren Beitrag zur Verringerung von Umweltbelastungen leisten und sparen Kosten. In Zeiten von Klimawandel und hohen Energiekosten wäre es unverantwortlich, das Potenzial nicht auszuschöpfen. Mit der Modernisierung der Lackieranlage sparen wir mehr als 50 Prozent Energie.



Edmund Bahr, Leiter Produktion, Augsburg



KUKA Systems untersucht in dem Projekt zusammen mit großen Markenunternehmen der Automobilindustrie die Anwendung von Gleichstromversorgungen in seinen Produktionsanlagen. Hauptziele sind die Verbesserung der Anlagenverfügbarkeit und eine Senkung der Anschaffungs- und Betriebskosten. Zudem sammelt KUKA Erfahrungen durch die Umrüstung einer Maschinenbearbeitungszelle von herkömmlicher Wechselstromversorgung auf Gleichstromversorgung im eigenen „Smart Production Center“, KUKAs Antwort auf die Anforderungen der Produktion in der Zukunft.

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 jährliche Produktion von durchschnittlich 25.000 kWh Solarstrom am Standort Augsburg, die Installation programmierbarer Thermostate, die Anpassung der Temperatur des Warmwasserbereiters und nicht zuletzt die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie.

So wurde 2020 zum Beispiel eine Modernisierung der Durchlauflackieranlage in Augsburg vorgenommen. Durch steuerbare Motoren erzielen wir hier voraussichtlich eine Einsparung beim Stromverbrauch um knapp 30 Prozent. Darüber hinaus spart die Anlage durch eine Rotationswärmerückgewinnung und einen erhöhten Wirkungsgrad weitere 30 Prozent an Energie. Auch bei Swisslog in Großbritannien wurde in die Energieeffizienz investiert, indem im gesamten Betrieb Leuchtmittel umgestellt wurden. In der Schweiz wurden die Voraussetzungen für den Bezug von Fernwärme geschaffen.

Weniger Energieverbrauch, mehr Ökostrom

Mit einem globalen Projekt zur Erfassung aller Energiedaten verfolgt KUKA seit 2019 die strategischen Umwelt- und Energieziele. Diese sind in erster Linie die Reduzierung des Energieverbrauchs, des CO₂-Ausstoßes und der Abfallmengen sowie die Forschung und Entwicklung nachhaltiger Produkte und Technologien. In den Produktionsstandorten werten wir mithilfe des Energiemanagements Daten aus, legen detaillierte Verbrauchsziele fest und erarbeiten Maßnahmen zur Reduzierung der Verbräuche. Für die Auswertung und Analyse der Daten, auch für Abrechnungszwecke wurde 2020 eine neue Softwarelösung implementiert. Sie erlaubt künftig komplexere Auswertungen, um die Anlagen hinsichtlich Effizienz und weiterer Kennzahlen zu überwachen, interaktive Darstellungen von Zeitreihen zu ermöglichen und Alarmierungen bei Abweichungen einzurichten etc. Dadurch erhält das KUKA Energiemanagementsystem ein leistungsfähiges Werkzeug, um die Energie- und Umwelteffizienz von Gebäuden und Prozessen zu verbessern.

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.

Einen signifikanten Teil der Stromversorgung sichern wir an immer mehr Standorten durch umweltfreundlichen Ökostrom. So werden ab 2021 die KUKA Standorte Augsburg, Bremen und Obernburg mit Ökostrom versorgt. Dies erfolgt am Standort Dortmund schon seit einigen Jahren. Dies wird unseren indirekten CO₂-Ausstoß nochmals erheblich senken.

Die CO₂-Emissionen an unseren größten Produktionsstandorten lagen 2020 insgesamt bei 27.569 Tonnen (2019: 31.923 Tonnen).

Der Gesamtenergieverbrauch an KUKAs größten Produktionsstandorten hat sich auch 2020 deutlich reduziert. Dazu trugen die immer energieeffizientere Nutzung von Gebäuden und die Einführung von Energiesparmaßnahmen bei, aber auch die Coronapandemie, aufgrund derer das Produktionsvolumen zurückging und Büroarbeitsplätze ins Homeoffice verlegt worden sind.

Energieverbrauch*

in MWh	2018	2019	2020
Strom	52.599	48.379	44.701
Wärme	41.155	34.607	33.992
Gesamt	93.754	82.986	78.693

* Standorte Augsburg, Bremen, Obernburg, Shanghai, Kunshan, Füzesgyarmat, Taksony, Sibiu, Sterling Heights und Toledo

Logistik und Verkehr

In unserer Produktion haben wir auch 2020 den Grad der Automatisierung weiter erhöht. Dabei verringern Logistikkonzepte – wie die Materialversorgung über Kanbansysteme, das optimierte Layout von Produktionshallen und die Ablösung unserer Gabelstapler durch einen Routenzug – unsere internen Transportwege sowie Transporte von und zu Lieferanten. So reduzieren wir auch Energieverbräuche und die damit korrespondierenden Emissionen.

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 wurden Ende 2020 zusätzlich zu den bestehenden 20 Ladesäulen weitere 31 Stationen errichtet, um Mitarbeitenden, Kunden und Projektpartnern ausreichend Lademöglichkeiten zu bieten.

Neue Vorgaben beispielsweise im Bereich Swisslog bedeuten, dass Firmenwagen in Großbritannien nur noch maximal 135 Gramm CO₂ pro Kilometer ausstoßen dürfen. Am schwedischen Standort wurde die gesamte Fahrzeugflotte so umgestellt, dass nur noch das Fahrzeug mit der niedrigsten Schadstoffklasse angeschafft wird. Ähnliche Pläne gibt es auch für den Schweizer Standort in Buchs ab 2021. Auch an den deutschen Standorten der KUKA Gruppe wurde die Fahrzeugrichtlinie überarbeitet. Ziel ist es, in den nächsten Jahren den CO₂ Ausstoß unserer Fahrzeugflotte auf eine maximale Obergrenze von 130 g CO₂/km zu senken.

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

Produktionsabfälle werden bei KUKA getrennt gesammelt und fachgerecht durch geschultes Personal entsorgt oder verwertet. Darunter ist auch ein Anteil chemisch verunreinigter Abfälle (belastete Metalle), die über externe Dienstleister unter strikter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen entsorgt werden.

Beim Verpacken unserer Produkte und Komponenten setzen wir in Augsburg umweltschonende Pendel- statt Einwegverpackungen ein, um Verpackungsabfälle zu reduzieren. 2020 lag das Abfallaufkommen an unseren größten Produktionsstandorten bei 5.689 Tonnen (2019: 7.478 Tonnen).

Seit 2020 setzen wir bei fast allen Robotern (KR30/60, Quantec, Fortec und Titan) eine neue, dünnere Folie bei der Standardverpackung ein. Dadurch reduzieren wir den Kunststoffverbrauch pro Jahr um ca. zehn Tonnen (rund 45 Prozent) und verringern auch die Kosten um mehr als 40 Prozent.

Das Gesamtabfallaufkommen hat sich 2020 noch einmal deutlich reduziert. Dies ist unter anderem auf das geringe Produktionsvolumen, aber auch auf Maßnahmen zur Prozessverbesserung zurückzuführen.

40%

weniger Kosten durch den Einsatz von neuem Verpackungsmaterial bei KR30/60, Quantec, Fortec und Titan, seit 2020

Abfallaufkommen und -entsorgung*

in Tonnen	2018	2019	2020
Ungefährlicher Abfall	7.609	6.774	5.177
Gefährlicher Abfall	730	704	512
Gesamt	8.339	7.478	5.689

* KUKAs größte Produktionsstandorte in Europa, Nordamerika und Asien (2018: Augsburg, Obernburg, Bremen, Sibiu, Taksony, Sterling Heights, Toledo, Kunshan, Shanghai, seit 2019 zusätzlich: Füzesgyarmat).

Wassermanagement

KUKA bezieht das für die Produktion und die Verwaltung benötigte Wasser aus den lokalen Wassernetzen. Dies gilt für Produktionsprozesse ebenso wie für Sanitär- und Küchenbereiche. In Deutschland sind dies die kommunalen Leitungsnetze, an den Auslandsstandorten entsprechend von öffentlichen oder privaten Netzbetreibern. Eine direkte Entnahme von Oberflächen-, Brunnen- oder Flusswasser findet nicht statt. Die Abwasserrückführung erfolgt ebenfalls über die örtlichen Netze und in der von den lokalen Behörden bestimmten Qualität.

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 12,4 m³/FTE im Vergleich zum Vorjahr auf einem ähnlichen Niveau geblieben. Der Gesamtwasserverbrauch ist vor allem aufgrund der Auswirkungen der Coronapandemie durch Homeoffice und den Rückgang des Produktionsvolumens auf 93.355 m³ (2019: 104.217 m³) gesunken.



Ressourcenschonung im Gebäudebereich

Bei neuen Gebäuden oder Renovierungen legt KUKA größten Wert auf Energieeffizienz und andere Nachhaltigkeitsanforderungen. So unterschreitet die 2019 errichtete Produktionshalle mit Büros in Augsburg die in Deutschland gültige Energieeinsparverordnung (EnEV) um 25 Prozent, u. a. durch eine effiziente Gebäudehülle, die Nahwärmeverversorgung und den Anschluss an eine neue Kältezentrale. Das im September 2020 eröffnete neue Bildungszentrum liegt sogar um 30 Prozent unter der EnEV-Vorgabe.

Bei Swisslog in Dortmund wurde 2020 der Grundstein für ein neues Bürogebäude gelegt, das bereits eine DGNB-Zertifizierung (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen) in Gold erhalten hat. Es wird im März 2021 fertiggestellt.

Auch in unseren Bestandsgebäuden wird Ressourcenschonung großgeschrieben. So leisten viele KUKA Beschäftigte 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 Papierbecher sowie der Mehrwegbecher verwendet.



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.

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

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 rund 70 Prozent.

Um diesen Ansatz weiterzuentwickeln und mehr Kunden für energieeffizientes Arbeiten zu gewinnen, haben wir uns verschiedenen Brancheninitiativen und Arbeitskreisen angeschlossen. Mit strategischen Nachhaltigkeitsthemen setzt sich KUKA im VDMA-Arbeitskreis Corporate Responsibility auseinander.

Mit technischen Mitteln wie einem optimierten Energiemodell bei neu entwickelten Robotern, der Weiterentwicklung von Schweißverfahren, vorkonfigurierte „ready2_use“-Anwendungen und großformatigen Automatisierungslösungen für die Lagerlogistik haben wir in jüngster Vergangenheit bereits wegweisende Innovationen hervor gebracht, die den Energieverbrauch unserer Produkte senken. Auch 2020 haben wir mit dem KR IONTEC, dem KR SCARA und der Robotersteuerung KR C5 Neuheiten 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.

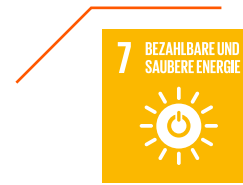


Auch 2020 haben wir mit dem KR IONTEC, dem KR SCARA und der Robotersteuerung KR C5 Neuheiten lanciert, die energieeffizientes Wirtschaften unterstützen.

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 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 des gesamten Robotersystems Wert auf Ökoeffizienz. Dabei werden Roboter gemäß der AIDA-Verfahrensanweisung 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.



SDG 7.3: Verdopplung der Steigerungsrate der Energieeffizienz



Jede Industrieproduktion ist energieintensiv. Weil Energie teuer und meistens klimaschädlich ist, kommen immer mehr Kunden mit dem Wunsch auf uns zu, Produkte und Lösungen mit niedrigem Energieverbrauch zu entwickeln. Dem kommen wir mit gezielter Forschung & Entwicklung nach und achten nicht nur auf Funktionalität, sondern auch auf Ressourcen- und Energieeffizienz.



Wolfgang Mayer, Chief Technology Officer, KUKA Robotics



Nachhaltige Produktneuheiten aus 2020

Robotersteuerungen entscheiden maßgeblich mit über die Effizienz eines Roboters. Mit der neuen Steuerung für den KUKA Industrieroboter KR C5 und die zugehörige Kleinrobotersteuerung KR C5 micro hebt KUKA die automatisierte Produktion auf ein neues Level. Die Steuerung fügt sich nahtlos in bestehende IT- und Cloud-Umgebungen ein, liefert gleichzeitig aber noch deutlich mehr Möglichkeiten und bessere Ergebnisse. So werden

mit der KR C5 beispielsweise zehn Prozent und mehr Energie eingespart im Vergleich zur Vorgängersteuerung. Zeitgleich zeigt sie sich deutlich kompakter und bietet damit die Möglichkeit, drei statt einen Roboter zu betreiben. Das entspricht einer Platzersparnis von bis zu 66 Prozent. Durch die langlebige Hardware und die hohe Energieeffizienz während des Betriebs sorgt die KR C5 für dauerhaft niedrige Betriebskosten und senkt die Umweltbelastung.

Als Roboter der neuesten Generation ist der kompakte KR SCARA in allen Parametern auf den flexiblen Einsatz in der Produktion ausgerichtet. Die zwei neuen KR SCARA-Roboter machen Automation durch ihre Flexibilität einfacher und wirtschaftlicher. Beide Produktvarianten sind leicht und schlank und mit maximal sechs Kilogramm Traglast dennoch extrem schnell und leistungsfähig. Die Roboter verfügen über eine innenliegende Medienversorgung für Luft, Strom und Daten – ein Komplettpaket, um Peripheriegeräte smart zu integrieren und den Roboter schnell an nahezu jede gewünschte Applikation anzupassen. Die KR SCARA-Roboter sind flexibel in der Installation, hochpräzise in der Bewegung und zurückhaltend beim Wartungsaufwand – unabhängig davon, ob sie bei der Kleinteilmontage, beim Material-Handling oder beim Prüfen eingesetzt werden. Zusammen mit der KR C5 micro lassen sich Aufgaben intuitiver und wirtschaftlicher steuern und lösen. Die Steuerung stellt hierbei mit nur 16 Liter Volumen die höchste Leistung und Konnektivität auf kleinstem Raum zur Verfügung.

Seit Jahresbeginn 2020 ist eine neue Produktserie im Bereich der mittleren Traglastklasse am Markt verfügbar. Der KR IONTEC ist im Bereich der mittleren Traglastklasse besonders flexibel einsetzbar. Mit seinem großen Arbeitsbereich ist er der Beste seiner Klasse. Gegenüber dem Vorgängermodell KR 60-3 senkt der KR IONTEC durch eine verbesserte Antriebstechnik und ein vermindertes Eigengewicht den Energieverbrauch um mehr als 20 Prozent.

Die technische Verfügbarkeit liegt bei über 99 Prozent und die „Mean Time Between Failures“ bei 400.000 Betriebsstunden. In seiner Klasse bietet der KR IONTEC zudem den geringsten Wartungsaufwand. Die Wartungskosten werden unter anderem dadurch gesenkt, dass der Roboter weniger Verschleißteile hat und der Ölwechsel im Durchschnitt nur alle 20.000 Betriebsstunden durchgeführt werden muss. All diese Punkte tragen dazu bei, dass der KR IONTEC bei den laufenden Gesamtbetriebskosten Bestwerte liefert.

Mit der neuen Software KUKA.AppTech können die Aufgaben für Roboter aus vorgefertigten Modulen zusammengestellt werden. Das ist eine große Hilfe für Maschinenhersteller, Integratoren und Endkunden, bei denen oft das fehlende Programmier-Know-how ein Hinderungsgrund bei der Anschaffung eines Roboters ist. Mit dieser Software kann ein KUKA Robotersystem schnell für komplexe Aufgaben programmiert bzw. integriert werden. Ebenso sind eine Fehlerstrategie und eine Kollisionsvermeidung enthalten, damit sich die Roboter nicht gegenseitig bei ihren jeweiligen Aufgaben in die Quere kommen. KUKA.AppTech bietet Vorlagen, in denen gängige Ablaufroutinen enthalten sind.

Robotereinsatz während der Coronapandemie

Die Coronapandemie hat der Digitalisierung nicht nur in vielen Branchen einen Schub verliehen. Roboter und digitale Anwendungen haben auch ganz konkret geholfen, die Pandemie zu bewältigen:

» So konnte beispielsweise der Test-Roboter LBR iiwa, der seit Mitte März 2020 im Labor des Prager Bulovka-Krankenhauses im Einsatz ist, helfen, die Auswertung von Hals- und Nasenabstrichen signifikant zu beschleunigen. Mittels einer Pipette versetzt der Laborroboter die Proben der Reihe nach mit einer Chemikalie und überprüft mit seiner integrierten Industriewaage sofort, ob die korrekte Menge an Flüssigkeit hinzugefügt wurde. Bis zu 700 Proben kann der KUKA Roboter im Coroneinsatz pro Tag pipettieren.

» Das Schwesterprodukt KUKA LBR MED ist die Basis von ROBERT®, einem Roboter zur Mobilisierung von Patienten. Gerade in Zeiten von Social Distancing kann das roboterbasierte Medizinprodukt des Unternehmens Life Science Robotics Physiotherapeuten in ihrer Arbeit unterstützen.

» Die italienische Firma Caracol-AM hat zwei Lösungen entwickelt, um das Coronavirus einzudämmen und bei denen KUKA Roboter zum Einsatz kommen. Die Firma hat ihre Erfahrungen auf dem Gebiet der additiven Fertigung genutzt und kurzerhand automatisierte 3D-Druck-Lösungen mit KUKA Robotern entwickelt, um Gesichtsschirme mit Kopfhalterungen herzustellen. Die Roboter sind rund um die Uhr im Einsatz. Zusätzlich drucken industrielle 3D-Drucker wiederverwendbare Schutzmasken.

» Swisslog Healthcare bietet mit seinem automatisierten Medikamentenmanagement ein nahtloses Versorgungssystem von der Lagerhaltung über patienten- und systemspezifische Vereinzelnung in der Zentralapotheke hin zur Medikamentenausgabe in der Klinik. Medikationsfehler reduzieren sich erheblich, bei gesteigerter Transparenz und Patientensicherheit.

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 bis zum Endeffektor. Kombiniert mit fortschrittlicher Software und innovativen Steuerungen bietet KUKA somit Lösungen für unterschiedliche Fertigungsprozesse. Das gilt für maximale Geschwindigkeiten hinter dem Schutzzaun ebenso wie für mobile 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

Zudem realisiert KUKA Automatisierungslösungen für zukunftsorientierte Lager und Verteilzentren. Das Geschäftssegment Swisslog bietet datengesteuerte und roboterbasierte Automatisierung – von kleinen Einstiegs-Automatisierungsanlagen bis hin zu schlüsselfertigen

Logistiklösungen. Für seine Kunden hat Swisslog das eigene Energieeffizienzlabel GreenLog geschaffen.

Denn bei komplexen Logistikanwendungen, bei denen viele einzelne automatisierte Prozesse ablaufen, ist der Energieverbrauch ein wichtiges Kriterium.

Durch eine Verbesserung des Energiemanagements für ganze Anlagen oder Subsysteme lassen sich erkennbare 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 Coronapandemie 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 wie Hololens-Brillen und netzwerkfähigen Kameras. Dieses Verfahren hat gleichzeitig zu weniger Reisetätigkeit und damit zu reduziertem Energieverbrauch und Emissionen geführt.

Swisslog gewann 2020 den German Innovation Award 2020 in der Kategorie „Machines & Engineering“ für die vollautomatische Palettierlösung Swisslog ACPaQ. Der Award wird an herausragende Innovationsleistungen vergeben und zeichnet Lösungen aus, die sich besonders durch ihre nutzerorientierte Entwicklung und ihren Mehrwert für Kunden von bestehenden Lösungen unterscheiden. Der Preis wird vom Rat für Formgebung verliehen und vom Deutschen Bundestag gestiftet.

Produktqualität und Sicherheit im Umgang mit KUKA Robotern

Gewährleistung qualitativ hochwertiger Produkte und sicherer Umgang mit KUKA Robotern

Ziel:
Erhalt und Weiterentwicklung des hohen Sicherheits- und Qualitätsniveaus unserer Produkte und Ausbau von Schulungsangeboten

Zielerreichung:
Schulungen von Kunden im Umgang mit KUKA Robotern

Methode:
Schulungsangebote für Kunden an den weltweiten KUKA College-Standorten. Verankerung der Produktsicherheit in der Forschung & Entwicklung

Innovationen

Entwicklung energieeffizienter Produkte und Lösungen zur Sicherstellung der Kundenzufriedenheit

Ziel:
Mit neuen energieeffizienten Modellen die Kundenanforderungen umsetzen und damit die Kundenzufriedenheit sicherstellen

Zielerreichung:
Markteinführung neuer energieeffizienter Produkte

Methode:
Konsequente Umsetzung von Kundenanforderungen im Produktmanagement und der Forschung & Entwicklung

Arbeitswelt der Zukunft

Die digitale Transformation ist das zentrale Thema für KUKA – sowohl die Digitalisierung eigener Prozesse und Produktionsabläufe als auch die unserer Kunden und Partner. Es geht darum, das Wissen des Maschinenbaus in die digitale Welt zu übertragen. Dabei bewegen wir uns in einem dynamischen und innovationsgetriebenen Marktumfeld, das sich kontinuierlich verändert.

KUKA ist führend in der industriellen Automatisierung und Digitalisierung. Dabei sind wir uns der gesellschaftlichen Verantwortung, die diese Rolle mit sich bringt, bewusst. Denn mit zunehmender Automatisierung wandelt sich die Arbeitswelt. Doch dieser Wandel wird nicht immer positiv bewertet, denn Roboter und automatisierte Industrieprozesse wecken oft das Gefühl, dass menschliche Arbeit irgendwann nichts mehr wert ist. Zwar sind bestimmte Berufsbilder, die vor Jahrzehnten üblich waren, vielfach nicht mehr anzutreffen. Gleichzeitig sind aber neue Jobs in Bereichen entstanden, die früher nicht bekannt waren. Die Arbeitswelt der Zukunft wird vernetzter, digitaler und flexibler sein. Ursächlich dafür sind neue Technologien, neue Möglichkeiten der Kommunikation von Maschine zu Maschine und auch das Entstehen neuer Wertschöpfungsketten in den unterschiedlichsten Branchen.

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. Die Mitarbeitende sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Jede unserer Leistungen und jedes Produkt bieten einen Mehrwert für unsere Kunden und helfen, ihre Vision umzusetzen. Mit unseren Automatisierungslösungen unterstützen wir unsere Kunden und dessen Mitarbeitende gleichermaßen.

KUKA ist einer der Mitinitiatoren der [Good Work Charter](#), die durch den europäischen Industrieverband EUnited Robotics im November 2020 veröffentlicht wurde. Darin stellt die europäische Robotikindustrie ihre Vision von guter Arbeit in der Zukunft vor und identifiziert zehn Schwerpunktbereiche, in denen jetzt Maßnahmen erforderlich sind. Die Charta spricht sowohl Hersteller und Entwickler von Robotersystemen an wie auch deren Anwender. Sie gilt für Industrieroboter ebenso wie für professionelle Serviceroboter. Sie soll einen Dialog mit allen Interessengruppen eröffnen, einschließlich nationaler Regierungen, europäischer Institutionen, des Bildungssystems, Gewerkschaften, internationaler Organisationen, Thinktanks, Forschungsinstituten und des Finanzsektors. Die Charta plädiert für einen Übergang in ein Zeitalter der Digitalisierung und Automatisierung,

der aktiv gestaltet werden sollte und den Menschen in den Mittelpunkt stellen muss.

Das Fokusgebiet 9, Nachhaltigkeit, bezieht sich darauf, dass es angesichts des Wachstums der Weltbevölkerung immer wichtiger wird, Ressourcen effizient zu nutzen. Eine auf intelligente Weise automatisierte Produktion könne entscheidend dazu beitragen, den Verbrauch an Energie und natürlichen Ressourcen zu minimieren und damit den Weg zu einer weitgehend CO₂-neutralen Wirtschaft der Zukunft zu ebnet.

Neben den Umweltvorteilen liegen auch Chancen im Sozialen, was durch mehrere der Fokusgebiete angesprochen wird, etwa durch Faktoren wie Qualifizierung (jede Maschine muss bedient und gewartet werden) und die Inklusion körperbehinderter Menschen – durch Assistenzroboter oder Exoskelette.

Die zehn Fokusgebiete der Good Work Charter

Arbeiten wie Menschen, nicht wie Maschinen	Möglichkeiten schaffen
Der Mensch hat das Kommando!	Mensch-Roboter-Kollaboration und Fusionsfähigkeiten
Kompetenzen entwickeln	Benutzerfreundlichkeit
Junge Menschen für MINT-Fächer begeistern	Nachhaltigkeit
Inklusion und Partizipation	Bewältigung des demografischen Wandels

Mit Kooperation Insellösungen überwinden

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.

Die Mitglieder der Allianz bringen ihre technischen Kernkompetenzen so ein, dass Betreiber und Endanwender von einer etablierten, verlässlichen und skalierbaren Gesamtlösung profitieren – dem sogenannten „Interoperability Framework“ der Allianz. Im Vordergrund steht dabei immer der sichere und einfache Datenaustausch zwischen den Partnern. Die Allianz versteht sich als ein offenes, standardisiertes „Ökosystem“, in dem weitere Unternehmen jederzeit willkommen sind.

Kooperationsnetzwerke sind zum Teil industrie-, technologie- oder marktspezifisch. Aus diesem Grund engagiert sich KUKA auch in anderen Netzwerken. So sitzt KUKA im Beirat des MindSphere World e. V. und ist Gründungs- und Vorstandsmitglied in der Industrial Digital Twin Association e. V. Die MindSphere World ist eine weltweite Nutzer-Community um das Siemens-Produkt MindSphere. Aufgrund der starken Marktstellung im Bereich der Anlagensteuerung (SPS) ist Siemens für das Linien- und Zellengeschäft für KUKA besonders relevant. KUKA setzt sich dafür ein, diese Produktionseinrichtungen hinsichtlich der Effizienz und des Energie- und Ressourceneinsatzes zu verbessern.

Partnerschaften

Etablierung langfristiger Partnerschaften und Austausch im Bereich Nachhaltigkeit

Ziel:

Gewährleistung und Steigerung von Vertrauen, Wissenstransfer und Synergien zwischen KUKA und den Partnern

Zielerreichung:

Weiterführung von Partnerschaften, Beitritt zu neuen Initiativen

Methode:

Engagement durch Kooperationen und Partnerschaften mit Verbänden und Initiativen

Die Industrial Digital Twin Association ist eine Kooperation, die gemeinsam mit dem VDMA, ZVEI und der Plattform Industrie 4.0 ins Leben gerufen wurde. Hier geht es darum, die „Verwaltungsschale“ umzusetzen. Die Verwaltungsschale ist der zentrale Baustein für den „digitalen Zwilling“, also die digitale Repräsentation eines realen Objekts und somit die Voraussetzung für Industrie 4.0. Sie trägt Informationen zu Merkmalen und Verhaltensweisen von Maschinen, Sensoren etc. Ziel ist es dabei, diese Informationen herstellerübergreifend über den gesamten Lebenszyklus darzustellen. Hierzu müssen universelle Beschreibungsstandards implementiert werden, um die erforderliche Interoperabilität zu realisieren. Aus diesem Grund ist es erfolversprechend, dass sich neben KUKA weitere große Unternehmen und die großen Branchenverbände zusammengeschlossen haben, um gemeinsam an den erforderlichen Standards zu arbeiten.

Nachhaltige Logistiklösung

Die ACPaQ Lösung von Swisslog wurde im Berichtsjahr mit dem German Innovation Award 2020 ausgezeichnet und ist eine roboter- und softwarebasierte Lösung für die filialgerechte Palettierung von Karton- oder Folienverpackungen. Die vollautomatisierte Kommissionierlösung für Mischpaletten wurde vor allem für den Handel mit vielschichtigem Kleinteil-Sortiment und hohen Durchsätzen entwickelt. Sie verbindet High-End-Robotik von KUKA mit der Logistik-Expertise von Swisslog.

Im Berichtsjahr 2020 wurde das dm-Verteilzentrum in Wustermark mit dem Deutschen Logistik-Preis ausgezeichnet, dessen Herzstück die ACPaQ Lösung bildet. Zusammen mit dem Kunden wurde über die letzten Jahre an der Robotik und dem Materialfluss gefeilt. Ausgehend von den Menschen im Mittelpunkt wurde ein Logistiksystem entwickelt, das den Mitarbeitende die Arbeit erleichtert, indem sie weniger Pakete tragen und verpacken müssen. Durch die gleichzeitig verbesserte Kommissionierleistung können allein durch weniger Lkw-Transporte rund 1.000 Tonnen CO₂ eingespart werden.

An dem integrierten Shuttelsystem „CycloneCarrier“, das als Pufferlager für 265.000 Kolti genutzt wird, sind sieben KUKA-Palettierroboter („RowPaQs“) angeschlossen, ergänzt um weitere acht manuelle Kommissionierstationen. Ausgestattet mit einem flexiblen Kommissioniergreifer palettieren die Roboter bis zu vier Gebinde gleichzeitig und sind damit effizienter als manuelle Lösungen. Per „Load Build Manager“ führen sie die Palettierung in sequenzierter Packreihenfolge aus – statisch optimiert und in einer Abfolge, die nach dem Last-in-first-out-Prinzip an die Wege der Depalettierung bzw. Regalbefüllung in jedem der dm-Märkte individuell angepasst ist. Die Gesamtsteuerung des ACPaQ-Systems übernimmt die Swisslog-Software „SynQ“.

SDG 9.4:
Modernisierung und Nachrüstung der Infrastruktur, um sie nachhaltiger zu machen



SDG 9.5:
Verbesserung der Forschung und industrieller Technologien sowie Förderung von Innovationen



Automatisierung unterstützt die nachhaltige Produktion. Dadurch, dass Prozesse durch industrielle Digitalisierung optimiert werden, tragen unsere Technologien dazu bei, Ressourcen zu schonen. Gemeinsam mit Partnern und Forschungsinstituten arbeiten wir daran, dass Automatisierung langfristig einfacher, intuitiver und dadurch für alle verfügbar wird.



Dr. Kristina Wagner, Vice President Corporate Research



Digitalisierung und Datensicherheit

Die globalen Megatrends Digitalisierung und Automatisierung verändern insbesondere im Zeitalter der Coronapandemie 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 Datenschutz-Managementsystem im Einsatz, um die 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 2020 an verschiedenen internationalen Standorten gemäß den TISAX-Kriterien erfolgreich überprüft. 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

Bei KUKA wissen wir, dass Lieferanten 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.

- › 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.

Uns ist bewusst, dass trotz aller Nachhaltigkeitsmaßnahmen des Lieferantenmanagements Risiken bestehen bleiben. Trotz aller bewährten Prozesse und Vorsichtsmaßnahmen vermag kein Managementsystem sämtliche Risiken vollständig abzudecken. Mögliche Unsicherheiten hinsichtlich der wirtschaftlichen, ökologischen oder sozialen Aspekte der Lieferkette behalten wir bei KUKA grundsätzlich im Blick. Das Durchsetzen hoher Standards ist uns ein Anliegen, insbesondere im Hinblick auf unsere globale Wachstumsstrategie.

Ökologische und soziale Faktoren

Die Herkunftsländer unserer direkten Lieferanten gelten im Allgemeinen nicht als Konflikt- oder Risikogebiete. Um dennoch grundlegende Anforderungen an Mindeststandards und Normen innerhalb unseres globalen Supply-Chain-Netzwerks zu etablieren, hat KUKA 2020 einen verbindlichen Verhaltenskodex für Lieferanten verabschiedet. Er ist an den Unternehmenswerten von KUKA ausgerichtet und enthält u. a. 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. Indem wir unsere Anstrengungen in der Lieferkette bündeln und diesen eine gemeinsame Richtung geben, tragen wir dazu bei, ökologische bzw. soziale Risiken weiter zu reduzieren.

Segmentspezifische Verantwortlichkeit

Bei KUKA sind die Prozessabläufe und Verantwortlichkeiten rund um das Lieferkettenmanagement klar geregelt. Durch die Strukturierung des Gesamtgeschäfts in einzelne Geschäftssegmente mit jeweils verantwortlichen Geschäftsführungen, die direkt an den Vorstand berichten, können segmentspezifische Anforderungen innerhalb der zugehörigen Funktionen umgesetzt werden – wobei 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 eigenen 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, wobei nach Möglichkeit bevorzugt regionale Lieferanten aus der Nähe unserer jeweiligen Produktionswerke beauftragt werden. Grundsätzlich gilt, in erster Linie bei der Auswahl der Lieferanten die Qualität, Zuverlässigkeit sowie die Konditionen zu prüfen. Auch in China zeigt sich ein kontinuierlicher Ausbau des lokalen Lieferantenstamms. 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 industrieeüblichen Blechen, Elektronikteilen, Kabeln und Leitungen kaufen wir spezialisierte Getriebe, Motoren sowie Guss- und Strukturteile beispielsweise für die Robotermechaniken ein.

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



Um die gewohnten Qualitätsstandards unserer Komponenten und Systeme sicherzustellen, legen wir größten Wert auf die Auswahl unserer Lieferanten. Wir achten darauf, unsere Lieferanten zu unseren Qualitäts-, Umwelt- und Sozialstandards zu verpflichten. Doch trotz Verhaltenskodex könnte es zu Lücken in den Kontrollen kommen, die unserer Reputation schaden können. Mit einem neuen Lieferanten-Monitoringsystem, das wir seit 2020 einsetzen, wollen wir diese Risiken weiter reduzieren.



Bruno Zingg, Head of Corporate Purchasing, Swisslog



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. Zertifikate zu Managementsystemen werden zum Ablaufdatum evaluiert. Jedes Jahr werden in Europa stichprobenartige Audits durchgeführt. 2020 gab es dabei keine Auffälligkeiten.



Unsere Schlüssellieferanten werden dazu aufgefordert, die festgelegten KUKA Umweltziele zu beachten und einzuhalten.



Auditierung von Lieferanten bei Robotics

Mit einer Vielzahl von Maßnahmen sorgt KUKA Robotics dafür, dass sich das Nachhaltigkeitsmanagement bis in die Lieferkette erstreckt. So haben wir bereits einen Großteil unserer Produktionsstandorte nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert und treiben die Zertifizierung weiterer Standorte kontinuierlich voran. Entsprechend den Vorgaben aus nationalen Anforderungen gilt dies analog für das Energie- und Arbeitsschutzmanagement. Regelmäßige Aktivitäten zur Rezertifizierung erfolgen, bevor ältere Zertifikate auslaufen.

Unsere Schlüssellieferanten werden dazu aufgefordert, die festgelegten KUKA Umweltziele zu beachten und einzuhalten. In den vertraglich vereinbarten Leistungsanforderungen sind sie beispielsweise dazu verpflichtet, bei sich selbst und nach Möglichkeit auch bei Nebenleistungen Dritter umweltfreundliche Produkte und energieeffiziente Verfahren einzusetzen. Noch vor Aufnahme der

Zusammenarbeit wird bei relevanten Lieferanten grundsätzlich ein Audit vor Ort durchgeführt. Es dient neben Kosten- und Qualitätsaspekten auch der Vermeidung von Risiken hinsichtlich Umweltaspekten und Compliance-Themen. Weitere Audits können anberaunt 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 Lieferantenbasis in klar definierten Prioritäten und Zyklen. 2020 mussten aufgrund des coronabedingten Reiseverbots vermehrt virtuelle Lösungen eingesetzt werden. Tätigkeiten im Rahmen der Qualitätsvorausplanung unserer neuen Produkte wurden ausgeweitet. Das gute Verhältnis zu unseren Partnern in der Lieferkette trug dazu bei, dass trotz eingeschränkter Rahmenbedingungen

die Lieferantenperformance auf Vorjahresniveau stabil gehalten werden konnte und keine ernsthaften Auffälligkeiten zu verzeichnen waren.

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 Verwendung sogenannter besonders Besorgnis erregender Stoffe („Substances of very high concern“, SVHCs) und 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 „Koordinator REACH, RoHS und Konfliktminerale“ befasst sich eingehend mit der Verwendung bzw. Vermeidung von SVHCs und Konfliktminerale in den Bauteilen unserer Roboter.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Abläufe durch Vernetzung der an den Prozessen beteiligten Abteilungen sowie durch systemseitige Anpassungen zu verbessern und dadurch effizienter zu gestalten.

Bewertungsverfahren bei Swisslog und Swisslog Healthcare

Bei Swisslog und Swisslog Healthcare gelten neben den [Leitlinien des KUKA Konzerns zu Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltmanagement](#) zusätzlich die Richtlinien Purchasing Strategy, Purchasing Governance sowie Supplier Management.

Die Nachhaltigkeitsaspekte beziehen sich auf die Bereiche Production Purchasing und Project Purchasing. Das Project Purchasing ist bei Swisslog in die drei Regionen Europe, Americas und APAC (Asien-Pazifik) gegliedert, bei Swisslog Healthcare in die vier Regionen Europe, Americas, China sowie übriges Asien. Dies ermöglicht die Lieferantenevaluation und -weiterentwicklung nach dem Ansatz „local for local“. 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. Auch für Lieferantenaudits und speziell bei Swisslog Healthcare auch für das Lieferantenqualitätsmanagement gibt es ein Verfahren. 2020 wurden bei Swisslog aufgrund der Coronapandemie nur insgesamt 29 Lieferantenaudits durchgeführt. Auch Swisslog Healthcare hat 2020 seine wesentlichen Lieferanten auditiert. Dabei gab es jeweils keine wesentlichen Auffälligkeiten.

Swisslog setzt für die Lieferantenevaluation sowie das laufende Monitoring seit September 2020 ein webgestütztes IT-Tool ein. Es deckte zum Jahresende die 200 größten Lieferanten und damit mehr als 70 Prozent des Beschaffungsvolumens ab. Damit können sich die Lieferanten im Rahmen der Selbstauskunft mit allen geforderten Kriterien registrieren. Fehlen wesentliche Punkte oder hat sich die Nachhaltigkeitsbewertung verschlechtert, werden mit den Lieferanten Korrekturmaßnahmen vereinbart. Im kommenden Geschäftsjahr wird ein überarbeiteter Fragebogen eingesetzt.

Beachtung ökologischer und sozialer Aspekte bei der Beschaffung

Anforderung an Lieferanten zur Einhaltung ökologischer und sozialer Standards

Ziel:

Anteil der Lieferanten, die ökologische und soziale Aspekte beachten und verbessern, erhöhen

Zielerreichung:

Weiterentwicklung z. B. durch die Einführung standardisierter Tools

Methode:

Lieferantenbewertung, Zertifizierung, Auditierung



Wir verfolgen den Ansatz „local for local“.



Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Als Automatisierungskonzern spezialisiert sich KUKA auf zukunftsorientierte Technologien. Unser Arbeitsumfeld wird geprägt von den Erwartungen unserer Kunden hinsichtlich Nachhaltigkeit, Effizienz und Kostenaspekten, nicht zuletzt auch durch die Absatzkrise, die unsere Kunden durch die Coronapandemie erlitten haben – und die somit auch KUKA betraf. Wir begegnen diesen Herausforderungen mit einer zukunftsweisenden Personalarbeit, aber auch schmerzlichen Anpassungsprozessen. Als Unternehmen im kontinuierlichen Wandel sind unsere Unternehmenswerte, eine qualitätsgetriebene Aus- und Weiterbildung und der Einsatz für Vielfalt wesentliche Konstanten. Angesichts der weltweiten Gesundheitskrise durch die Coronapandemie lag 2020 zudem ein besonderer Schwerpunkt auf sicheren Arbeitsplätzen und der Gesundheitsvorsorge.

- › Arbeitgeber mit Verantwortung
- › Mitarbeitende: Herausforderungen und Chancen
- › Innovative Berufsausbildung
- › Führung und Werte
- › Vielfalt als Erfolgsfaktor
- › Arbeitssicherheit und Gesundheit

Nichtfinanzieller Bericht

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 Mitarbeitende durch Aus- und Weiterbildung entsprechend darauf vor. Verschiedene Maßnahmen im Bereich Human Resources sollen unsere Zukunftsfähigkeit als Automatisierungsspezialist sicherstellen.

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.

Mit dem Ausbruch der Coronapandemie ergriff KUKA sofort Vorsorgemaßnahmen, um sowohl die Gesundheit der Mitarbeitenden und ihrer Familien zu schützen als auch um die Auswirkungen auf die Geschäftsentwicklung abzufedern. Es wurde bereits im Januar eine Corona-Taskforce eingerichtet, die ein Hygiene- und Sicherheitskonzept entwickelte, vorsorgliche Maßnahmen einleitete und die Mitarbeitenden regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen informierte.

Die Aufrechterhaltung des Produktionsbetriebs stellte aufgrund der Störungen in den weltweiten Lieferketten eine besondere Herausforderung dar. Bei Robotics beispielsweise wurden die Zulieferungen dank der Flexibilisierung von Bestell- und Anlieferkonzepten unserer Eigenfertigung in Ungarn und Augsburg sowie der Second-Source-Strategie nicht unterbrochen. So konnte die Roboterfertigung in Augsburg durchgehend produzieren. An anderen Produktionsstandorten, wie zum Beispiel in Italien und in den USA, musste die Fertigung auch aufgrund behördlicher Anweisungen vorübergehend geschlossen werden.

Im Rahmen unseres Standortkonzepts in Augsburg investierten wir in ein neues Bildungszentrum sowie in neue Büroräume und eine neue Produktionshalle, um für unsere Mitarbeitenden ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen. 2020 wurden die neuen Gebäude eröffnet.

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 die lokale HR-Abteilung sowie leistungsstarke Shared Service Center verantwortet.

Die Interessen unserer Mitarbeitenden werden in einer Reihe von Verträgen und Leitlinien gewahrt, in Deutschland z. B. 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 und 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, durch Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit sowie durch unser Abschneiden bei diversen Arbeitgeber-Rankings.



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 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, das im September eröffnet wurde. Es vereint auf rund 8.000 Quadratmetern die Bereiche Ausbildung, Training sowie Personal- und Weiterentwicklung. Wir treiben digitale Prozesse weiter voran und bilden unsere Mitarbeitenden entsprechend aus und weiter.

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. 2020 und 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. 2020 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. KUKA hat 2020 den Tarifmitarbeitenden die Wahloption „Zeit statt Geld“ an allen deutschen Standorten überlassen.

2020 wurde ein zwölfmonatiges Pilotprojekt am Standort Augsburg gestartet, das sowohl tariflichen wie auch außertariflichen Führungskräften eine vollzeitnahe Teilzeit anbietet. Interessierte Führungskräfte werden mit individuellen Beratungen sowie Gesprächsleitfäden, Checklisten oder Trainingsangeboten unterstützt. Nach Abschluss der zwölf Monate erfolgt eine Evaluierung des Pilotprojekts, verbunden mit der Entscheidung über eine Fortsetzung. Erstmals wurden 2020 in Augsburg interne Stellenausschreibungen für Führungspositionen mit einer Teilzeit-Option von mindestens 32 Wochenstunden angeboten.

An unserem Hauptsitz in Augsburg bietet der von KUKA Mitarbeitenden gegründete gemeinnützige Verein Orange Care e.V. eine Kinderkrippe mit 30 Plätzen.

Auch Ferienbetreuungsprogramme für Kinder und Jugendliche sowie Dienstleistungsangebote wie beispielsweise ein wöchentlicher Wäscheservice stehen den KUKA Mitarbeitenden in Augsburg zur Verfügung, wenn auch 2020 nur sehr eingeschränkt. KUKAs familienfreundliche Personalpolitik trägt seit 2010 das Prüfsiegel audit beruf- undfamilie, das im Rahmen des Dialogverfahrens 2020 erneut geprüft und bestätigt wurde. Sowohl Mütter als auch Väter nutzen die Möglichkeit von Elternzeit.

Coronapandemie und Homeoffice

Durch die weltweite Coronakrise wurde für einen großen Teil der Belegschaft kurzfristig während einiger Monate des Jahres 2020 Homeoffice zum Normalfall, soweit die jeweiligen Aufgaben es zuließen. Das ortsflexible Arbeiten hat die Akzeptanz von Homeoffices stark gefördert. Die Personalentwicklung stellte online viele Werkzeuge, Hilfsmittel und Informationen zur Verfügung, um bestmöglich mit den neuen Rahmenbedingungen umzugehen und Führungskräfte bei der Herausforderung „virtuelle Führung“ zu unterstützen.

Durch die Pandemie verursacht, wurde für einen Großteil der Tätigkeiten aus den Verwaltungsbereichen Homeoffice ermöglicht. Bei KUKA in Augsburg gibt es dieses Angebot grundsätzlich bereits seit mehr als zehn Jahren, geregelt über eine eigene Betriebsvereinbarung, deren Wortlaut fast ohne Änderung auch in Zeiten von Corona weiter gilt.

Mitarbeitende nach Altersgruppe und Geschlecht *

	2018	2019	2020
unter 35 Jahre	5.602	5.442	5.164
36 bis 55 Jahre	6.827	6.707	6.633
über 56 Jahre	1.821	1.906	1.924
Gesamt	14.250	14.055	13.721
davon weiblich	2.782	2.679	2.634
in %	19,5	19,1	19,2
davon männlich	11.468	11.376	11.087
in %	80,5	80,9	80,8

* Konzernweit jeweils 1. Januar – 31. Dezember. Aktives Personal ohne Gelegenheitsarbeitende, Werkstudenten, Auszubildende, Praktikanten, ruhende Beschäftigungen sowie freigestellte Mitarbeitende.

Arbeitgeberattraktivität steigern

KUKA hat sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitgeberattraktivität weiter zu verbessern. Den Erfolg messen wir zum Beispiel anhand der eingehenden Bewerbungen, vor allem für Schlüssel- und Engpassfunktionen. Auch in externen Benchmark-Studien haben wir gute Ergebnisse erzielt. So hat KUKA im Trendence Graduate-Barometer, dem eine Befragung von Schülern, Studierenden und jungen Berufstätigen nach ihrem Wunscharbeitgeber zugrunde liegt, im Bereich Engineering Platz 25 und im Bereich IT Platz 65 erreicht. Bei der Young Professionals-Befragung hat es KUKA im Bereich Engineering auf Platz 35 der beliebtesten Arbeitgeber geschafft.

Eine 2018 gestartete Employer-Branding-Initiative bei Swisslog dient dazu, Talente im Unternehmen zu halten, aber auch durch einen erhöhten Bekanntheitsgrad talentierte neue Mitarbeitende zu gewinnen. Dabei werden verstärkt Social Media-Kanäle genutzt und eine Strategie zur aktiven Anwerbung neuer Mitarbeitender entwickelt.

Arbeitgeberattraktivität

Interne und externe Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber, Maßnahmen zur Förderung der Standortattraktivität

Ziel:

Erhalt und Steigerung der Arbeitgeber- und Standortattraktivität

Zielerreichung:

Gutes Abschneiden in Arbeitgeber-Rankings

Methode:

Mitarbeiterrekrutierung, Engagement an den Standorten

Aktuell schwieriges Marktumfeld, auch durch Corona

Automatisierung von Industrieprozessen liegt zwar weiter im Trend. Doch die globalen Unsicherheiten und die derzeit schwierige Lage der Weltwirtschaft haben zur Folge, dass sich viele Kunden mit Investitionsvorhaben zurückhalten. Davon betroffen sind auch die größten Robotik-Absatzmärkte wie die Automobil- und Elektronikindustrie.

Hinzu kommt der Ausbruch der Coronapandemie im Berichtsjahr 2020, der die Auftragslage verschlechtert hat. Als wichtige Maßnahme zur Sicherung der Arbeitsplätze führte KUKA im April Kurzarbeit ein. Mithilfe der Kurzarbeit konnte der Betrieb in Augsburg vorübergehend entlastet werden. Ähnliche Modelle fanden auch in anderen Ländern Anwendung.

Die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben die Geschäftsentwicklung schon seit 2018 negativ beeinflusst. 2020 hat die Coronapandemie die Märkte zusätzlich belastet. Aufgrund des starken Rückgangs der Geschäftsergebnisse musste KUKA Personalanpassungen vornehmen. In Summe hat das Unternehmen weltweit rund 300 Stellen im Jahr 2020 abgebaut. In Fällen wie diesen wird die Belegschaft frühzeitig und rechtskonform informiert. 2021 bleiben die weltweiten Unsicherheiten weiter hoch. Mittelfristig rechnet KUKA damit, dass gerade Robotik und Automatisierungslösungen infolge

der Erfahrungen aus der Coronakrise stärker nachgefragt werden. Darüber hinaus ist mit Nachholeffekten aufgrund verschobener Investitionen zu rechnen.

Mitarbeitende nach Region und Mitarbeiterfluktuation *

	2018	2019	2020
Europa/Naher Osten/Afrika	9.357	8.999	8.585
Amerika	2.722	2.935	2.794
Asien/Pazifik	2.171	2.121	2.342
Gesamt	14.250	14.055	13.721
Neueinstellungen	2.395	1.710	1.497
Ausgeschiedene Mitarbeitende	2.222	2.110	2.852

* Konzernweit jeweils 1. Januar – 31. Dezember. Aktives Personal ohne Gelegenheitsarbeitende, Werkstudenten, Auszubildende, Praktikanten, ruhende Beschäftigungen sowie freigestellte Mitarbeitende.

Innovative Berufsausbildung

Mit seiner Aus- und Weiterbildung in den Bereichen Robotik und Automatisierung macht KUKA Nachwuchskräfte und Mitarbeitende zu verantwortlichen Mitgestaltern der Industrie 4.0. 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, Mechatroniker, Elektroniker für Automatisierungstechnik, Fachkraft für Lagerlogistik und Kaufmann für Speditions- und Logistikdienstleistungen bis in den kaufmännischen Bereich mit Berufen wie Industriekaufmann, Fachinformatiker und Technischer Produktdesigner. An den Berufsschulen und in den IHK-Abschlussprüfungen schließen KUKA Absolventinnen und Absolventen immer wieder als Jahrgangsbeste ab.

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 Trainerinnen und Trainer 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. Jedes Jahr sammeln unsere Auszubildenden Auslandserfahrungen an anderen Standorten, wie zum Beispiel in China oder den USA.

Neues Bildungszentrum in Betrieb genommen

Im September 2020 wurde in Augsburg das neu errichtete Bildungszentrum in Betrieb genommen. Neben der klassischen Ausbildung auf zwei Geschossen sind dort auch weitere Funktionsbereiche rund um das Thema Bildung mit eingezogen. Hierzu gehört zum einen das KUKA College, das für die interne Schulung der Mitarbeitenden an Robotern und Steuerungen zuständig ist, sowie die KUKA Academy, die Sprachkurse, PC-Kurse und andere Weiterbildungsthemen im Portfolio hat.

Durch das neue Gebäude kann das Bildungsangebot von KUKA zentral an einem Ort angeboten werden und muss nicht mehr wie bisher in verschiedensten Räumlichkeiten rund um den Standort stattfinden. Hieraus ergibt sich eine deutlich erhöhte Effizienz in den Aus- und Weiterbildungsprozessen. Im Zuge der Umgestaltung hat sich KUKA Gedanken gemacht, wie die kommenden Generationen in Zukunft lernen werden. 2019 wurde ein neues Ausbildungs-Tool eingeführt, das seither Auszubildende wie auch Ausbilder unterstützt und die Arbeit in Zeiten der Coronapandemie erleichtert hat. Das sogenannte „Ausbildungs-Cockpit“ ist nun auch über eine Smartphone-App steuerbar und liefert damit den Beteiligten einen schnelleren und besseren Überblick über den Ausbildungsstand.



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.

Die Zusammenarbeit mit Bildungsinstituten ist für KUKA als Arbeitgeber wichtig. KUKA nimmt normalerweise jährlich an zahlreichen Hochschulkontaktmessen teil und hat

viele Auftritte auf Absolventenmessen. Hinzu kommen jährlich rund 50 Betriebserkundungen für Studierende, rund 200 Praktika sowie Roboter- und Praxiskurse für Schulklassen. All diese Aktivitäten mussten 2020 coronabedingt ausfallen. Unter anderem durch das „Fair Company“-Siegel genießt KUKA einen guten Ruf bei Praktikantinnen und Praktikanten.

KUKA hat im Jahr 2020 allein am Standort Augsburg rund 200 Auszubildende und duale Verbundstudierende

Mitarbeiterförderung und -entwicklung

Persönliche und fachliche Förderung der Mitarbeitenden durch Talent-Management, Aus- und Weiterbildung, Personalentwicklung

Ziel:

Erhalt und Ausbau standortübergreifender Weiterbildung und Förderung der Mitarbeitenden

Zielerreichung:

Erneute Auszeichnung „Beste Azubis“

Methode:

Talent-Management, Personalentwicklung, Mitarbeiterrekrutierung, Aus- und Weiterbildungsprogramme

ausgebildet. Insgesamt in Deutschland waren es rund 260. Diese Zahl schließt auch die Auszubildenden unserer externen Partner 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 2020 wegen der Pandemie ausfallen.



Die Besten des Jahres

Drei Azubis von KUKA gehörten 2020 wieder zu den besten Ausbildungsabsolventen der IHK Schwaben, darunter die beste Absolventin im Maschinen- und Anlagenbau, die besten in der Produktions- und Fertigungsautomation sowie in der Automatisierungstechnik.

Weiterbildung in vielen Bereichen

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.

2020 lag der Schwerpunkt der angebotenen Academy-Seminare aufgrund der Restriktionen im Zusammenhang mit der Coronapandemie auf Online-Angeboten. Vor allem durch neue E-Learnings konnte für die Mitarbeitenden ein zusätzlicher Mehrwert geschaffen werden. 2020 haben in Deutschland 3.636 Mitarbeitende in 298 Veranstaltungen das interne Weiterbildungsangebot in Anspruch genommen, woraus insgesamt 2.795 Teilnehmertage resultierten. Zusätzlich haben an unseren globalen Leadership-Programmen 169 Personen in 14 Workshops teilgenommen.

Bei Swisslog startete im Mai 2020 das zweite globale Trainee-Programm „Controls Software“. Coronabedingt musste es auf ein virtuelles Training umgestellt werden. 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 bestehend aus Schulung, Weiterbildung und detaillierter Evaluierung. Die Schulungsräume bieten eine ansprechende Umgebung, die auch offen ist für Kunden, Außendiensttechniker, Service- und Support-Mitarbeitende.

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. Ende 2019/Anfang 2020 wurde hier eine globale Feedback-Initiative für das obere Management gestartet. Im Rahmen dieser Befragung konnten die Mitarbeitenden ihren Führungskräften zu den „Leadership Behaviors“ Rückmeldung geben und damit ggf. den Anstoß für zielgerichtete Entwicklungsmaßnahmen geben. Die Leadership Behaviors erhalten damit eine hohe Sichtbarkeit und bilden auch die Grundlage für das globale Talent Management. Im Rahmen eines strukturierten Identifikationsprozesses wurden 2020 37 neue Mitarbeitende in den Talent-Pool aufgenommen, der global 118 Talente umfasst. Mit allen Talenten werden individuelle Entwicklungspläne abgeschlossen und gezielte Maßnahmen für die persönliche und fachliche Kompetenzentwicklung vereinbart. Im Rahmen des Talent Managements wurde 2020 auch die Möglichkeit für individuelles, virtuelles Coaching geschaffen und mit 67 Mitarbeitenden sehr erfolgreich mit dem Unternehmen CoachHub pilotiert.

Das Talent Management bietet außerdem eine Grundlage für eine strukturierte Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen im Unternehmen.

Weltweite Zielsetzung

Die KUKA Leadership Behaviors sind auch 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 Coronapandemie fand dieses Meeting 2020 virtuell statt.

Ein Global Exchange Program fördert den interkulturellen Austausch und bietet die Möglichkeit, am Austauschstandort Projekte zu bearbeiten. Das Programm ermöglicht Mitarbeitenden für einen Zeitraum zwischen drei und sechs Monaten einen Auslandsaufenthalt unter der Voraussetzung konkreter Projektideen. Es gilt für einen Austausch zwischen Deutschland und China sowie zwischen den USA und China. Die Projektideen sollen auf die Unternehmensstrategie einzahlen und werden von einer Kommission aus Personen des Heimat- und des Gastlandes geprüft. 2020 konnte das Programm wegen der weltweiten Reisebeschränkungen durch die Coronapandemie nur von einem statt der zehn ausgewählten Kandidaten wahrgenommen werden.



118

Mitarbeitende im globalen Talent Pool

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. Als erste Initiative wurde ein in fünf Sprachen publiziertes Workbook entwickelt – ein langfristiger Begleiter mit Denkanstößen und Aufgaben zur Selbstreflexion.

Vielfalt als Erfolgsfaktor

Eine wesentliche Basis für unseren Geschäftserfolg ist die Nutzung und Förderung der Vielfalt („Diversity“) unserer Belegschaft. Sie ist eine Quelle für Kreativität und Innovation im Unternehmen. KUKA profitiert von unterschiedlichen Erfahrungen und Begabungen. Deshalb ist es auch Teil unserer Firmenkultur, Vielfalt zu leben und zu fördern. Diese Wertschätzung unserer Vielfalt wirkt sich positiv auf unser Unternehmen, den Umgang mit unseren Kundinnen und Kunden sowie KUKAs Rolle in der Gesellschaft aus.

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. In unserem Vergütungssystem gibt es keine Unterscheidung nach Geschlechtern, denn zur Gleichbehandlung aller zählt es auch, allein nach Leistung und Kompetenz zu vergüten.

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.

2020 wurden weltweit gültige Diversity-Grundsätze verabschiedet. Sie 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 Verständnis und Akzeptanz von Vielfalt im globalen Arbeitsumfeld fördern und transparente Handlungsgrundlagen für den Umgang mit Vielfalt schaffen. Sie 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.

Aus Anlass des 8. Deutschen Diversity-Tags der „Charta der Vielfalt“ am 26. Mai 2020 machte KUKA im Rahmen einer Diversity-Woche mit verschiedenen Aktionen auf das Thema „Unconscious Bias“ aufmerksam. Damit sind unbewusste Denkmuster gemeint, die Verzerrungen in der Wahrnehmung, Stereotype oder Vorurteile zur Folge haben können. Durch eine globale interne Kommunikationskampagne wurden die KUKA Mitarbeitenden für unbewusste Vorurteile sensibilisiert, damit sie diese



schneller erkennen und erfahren, wie man mit ihnen umgehen kann. Die Kampagne wurde von der Belegschaft sehr positiv angenommen.

Zusätzlich hat KUKA für Mitarbeitende im deutschsprachigen Raum eine digitale Broschüre mit Hinweisen und Empfehlungen zu einer wertschätzenden Kommunikation erstellt. Sie weist auf spezifische Sprach- und Darstellungsmuster hin, die in der Regel unbewusst verwendet werden, aber diskriminierende Stereotype verfestigen können. Mitarbeitende werden damit eingeladen, mit zahlreichen praktischen Tipps und Beispielen ihre sprachlichen Gewohnheiten zu hinterfragen.

Frauenanteil erhöhen

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

Zum 31. Dezember 2020 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 (2019: 0 Prozent). Auf der ersten Führungsebene darunter belief sich der Frauenanteil für alle drei Gesellschaften insgesamt auf 10 Prozent (2019: 16 Prozent), auf der zweiten Führungsebene lag er bei kumuliert 14 Prozent (2019: 15 Prozent). Der allgemeine Anteil von Frauen an der Belegschaft in diesen drei Gesellschaften betrug zum Stichtag 18 Prozent (2019: 18 Prozent).

Auf weltweiter Ebene lag der allgemeine Frauenanteil in der KUKA Gruppe 2020 bei 19 Prozent (2019: 19 Prozent). Auf der ersten Führungsebene lag er bei 15 Prozent (2019: 19 Prozent) und auf der zweiten Ebene bei 14 Prozent (2019: 17 Prozent).

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen am Standort Augsburg belief sich 2020 wieder auf 13 Prozent (2019: 13 Prozent). Insgesamt gab es erneut weniger Bewerberinnen als in früheren Jahren. Mit jährlichen Angeboten wie der Teilnahme am Girls' Day sowie mit „Schnupperlehren“ für

Mädchen, Praxistagen, Robotertagen und Kooperationen mit Mädchenschulen sollen Schülerinnen verstärkt angesprochen werden, um ihren Anteil wieder zu erhöhen. Allerdings waren diese Veranstaltungen 2020 aufgrund der Coronapandemie stark eingeschränkt. Auch beim Global Talent Program und in der Nachfolgeplanung richten wir bewusst ein Augenmerk auf eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils.



Vielfalt und Chancengleichheit

Diversität im Unternehmen, Förderung von Chancengleichheit, faire Vergütung, Inklusion, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ziel:

Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen (Zielvorgabe siehe Geschäftsbericht)

Zielerreichung:

Bis 31.03.2022 Zielgröße für den Frauenanteil in der KUKA AG in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 20 Prozent (Stand 31.12.2020: 15 Prozent) und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands ebenfalls 20 Prozent (Stand 31.12.2020: 19 Prozent)

Methode:

Nachfolgeplanung, Pilotprojekt Führen in Teilzeit, Diversity-Grundsätze, Charta der Vielfalt mit jährlichen Aktionstagen und -wochen

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 Coronapandemie spürbare Auswirkungen auf die regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen, wie beispielsweise Business Lunches zu bereichsübergreifenden Fachthemen. Neben einem Austausch zu fachlichen Themen bieten sie normalerweise auch Gelegenheit zum Netzwerken. 2020 konnte orangeWIN coronabedingt fünf Veranstaltungen (zwei davon ab Oktober virtuell) mit rund 60 Teilnehmerinnen organisieren. Auch ein von orangeWIN initiiertes internes Mentoring-Programm für den Erfahrungsaustausch und die gezielte Weiterentwicklung individueller Stärken konnte 2020 vier neue Tandems aus unterschiedlichen Hierarchieebenen aufnehmen (2019: 23). Damit haben bisher insgesamt 61 Tandems an dem im April 2017 gestarteten Programm teilgenommen.

Der 2019 in den USA gegründete lokale Zweig des Frauennetzwerks war durch die Coronapandemie ebenfalls stark eingeschränkt. Erst gegen Jahresende konnten zwei virtuelle Veranstaltungen durchgeführt und ein digitales Handout erstellt werden, die sich an rund 150 Teilnehmerinnen richteten.

KUKA ist auch in externen Netzwerken aktiv, wie etwa im Zusammenschluss von Firmenfrauennetzwerken „Women in Network“ (WIN) aus München und Umgebung.

SDG 4.3:
Gleichberechtigter Zugang zu erschwinglicher Aus- und Weiterbildung

SDG 10.3:
Sicherstellung von Chancengleichheit und Abschaffung von Diskriminierung

Dazu gehören aktuell 21 Unternehmen, deren Vertreterinnen sich einmal pro Quartal treffen (2020 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. Mit dem Start der zehnten Runde im Sommer 2020 wurde zusätzlich zur etablierten Mentee-Zielgruppe (Frauen und Männer in ersten Führungspositionen oder in der Entscheidungsphase zwischen Fach- und Führungslaufbahn) eine neue Zielgruppe angesprochen. Gemeinsam

mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Augsburg wurde die Initiative „Start-ups im Cross-Mentoring Augsburg“ gestartet. Eine Mentorin von KUKA begleitet zwei Gründer eines innovativen Start-ups für den Zeitraum eines Programmjahres. KUKA beteiligt sich zudem an der Mentoring-Partnerschaft MigraNet, das sich für die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund einsetzt. Hier hat sich 2020 ein KUKA Mitarbeiter als Mentor engagiert. Aufgrund der Coronapandemie fand nur ein Durchgang anstelle von sonst zwei statt.



SDG 8.8:
Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen



Als Ausbildungsbetrieb und aufgrund der Komplexität unserer Produkte hat das Thema Aus- und Weiterbildung bei KUKA einen hohen Stellenwert. Denn der Erfolg unseres Unternehmens auf allen Kontinenten hängt maßgeblich vom Einsatz und Können unserer Mitarbeitenden ab. Unfälle gilt es dabei zu 100 Prozent zu vermeiden, die Arbeitssicherheit steht an erster Stelle. Unsere Mitarbeitenden sind unser höchstes Gut. Daher fördern wir Kreativität und Innovation, um den Erfolg des Unternehmens voranzutreiben. Die Vielfalt und Chancengleichheit sind Teil unserer Unternehmenskultur und durch spezifische Diversity-Grundsätze und im Corporate-Compliance-Handbuch fest verankert. Durch diese und andere Faktoren wollen wir nicht zuletzt ein attraktiver Arbeitgeber bleiben.



Dr. Frank Weinand, Konzern-Personalleiter

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.

An den großen Produktionsstandorten der KUKA Gruppe ist die Arbeitssicherheit daher in Managementsystemen fest verankert, die teilweise zertifiziert sind. 2020 wurden die großen Standorte Augsburg, Oberburg und Füzesgyarmat (Ungarn) erfolgreich nach der internationalen Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001 zertifiziert. In den nächsten Jahren sollen weitere Standorte folgen. Augsburg als größter Produktionsstandort ist zusätzlich seit 2009 nach OHRIS (Occupational Health & Risk Management) – einem Managementsystem des Bundeslands Bayern – zertifiziert. Zum Jahresende 2020 sind somit ca. 50 Prozent der Konzernbelegschaft an sicherheits-zertifizierten Standorten beschäftigt.

Zu den konzernweit erhobenen Safety Performance Indicators (SPI) gehört die LTIR (Lost Time Injury Rate). Sie lag 2020 weltweit bei 0,6 (2019: 0,7). Auch bei der in Deutschland verbreiteten 1000-Mann-Quote lagen wir im Berichtsjahr 2020 mit 5,7 besser als im Vorjahr (9,7) und unter dem Branchendurchschnitt. In den vergangenen Jahren gab es konzernweit keinen tödlichen Betriebsunfall.

Schulungen zur Arbeitssicherheit

Am Standort Augsburg finden regelmäßig interne und externe Schulungen zur Arbeitssicherheit statt. Dabei werden alle Parteien miteinbezogen, wie etwa die verantwortlichen Personen bei regelmäßig für KUKA tätigen Dienstleistern.

Als wesentlichen Erfolgsfaktor sehen wir die Beteiligung und Konsultation der Beschäftigten. Unsere Mitarbeitenden werden in die Anpassung und Erstellung der Gefährdungsbeurteilung ebenso wie bei der Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung aktiv miteingebunden. Auch Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter 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.

Zu den wesentlichen Themenfeldern des Berichtsjahres gehörte die Durchführung von Schwerpunktkampagnen, um das Bewusstsein für Arbeitssicherheit zu stärken. Durch regelmäßige Aktionen soll das Thema im Fokus bleiben und die Mitarbeitenden sensibilisiert werden. Zudem wurde ein Schulungsraum in Augsburg eingerichtet. Vor allem aber haben wir das Meldesystem erweitert, um alle Arbeitsunfälle ab einem Ausfalltag („Lost Time Injury“) sowie Beinahe-Ereignisse und Ereignisse mit hohem Gefährdungspotenzial zu registrieren. Für Letztere muss schnellstmöglich eine Vorfall-Sofortmeldung erstellt werden.

Diese Sofortmeldung wird an alle Verantwortlichen am Standort Augsburg und in der Operation Robotics verteilt und an die betreffenden Mitarbeitenden kommuniziert. 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.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Einhaltung von Arbeitssicherheitsvorschriften zur Vorbeugung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden

Ziel:

Kontinuierliche Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Zielerreichung:

Regelmäßige Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende

Methode:

Sicherheitsschulungen, ISO 45001

Gesundheitsprävention im Zeichen von Corona

Das betriebliche Gesundheitsmanagement bei KUKA stand 2020 ganz unter dem Eindruck der Coronapandemie, und dies weltweit. Parallel zur Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen galt es auch, sicheres Arbeiten in den Büros und Produktionsstätten zu gewährleisten. Um beispielsweise zum Schutz vor Infektionen die Sicherheitsabstände in der Elektromontage einzuhalten, wurden zusätzliche Ausweicarbeitsplätze geschaffen. Mit dieser Lösung konnte der Schichtbetrieb in der Elektrik abgeschafft werden, was einerseits Kosten sparte, aber auch den Informationsaustausch unter den Mitarbeitenden verbesserte und dazu führte, dass sie effektiver zusammenarbeiteten.



Bei KUKA in China kümmerte sich ein Freiwilligenteam um die Sicherheit von Mitarbeitenden und Besuchern. Zu den Maßnahmen gehörten die Bereitstellung von Masken, Schutzkleidung und Sterilisationsmaterial, die Kontrolle der Körpertemperatur am Werkseingang, die Sterilisation von Büros und Werkstätten etc.

Sportliche Aktivitäten

Zum präventiven Gesundheitsansatz bei KUKA gehört ein vielfältiges Angebot an sportlichen Aktivitäten. In Deutschland zählt zum Beispiel die Teilnahme am Augsburger Firmenlauf dazu, der 2020 virtuell durchgeführt wurde. Dabei konnte KUKA über eine App dabei sein und erste Plätze ergattern. In „normalen Jahren“ zählt auch das Stadtradeln in Augsburg dazu sowie Taekwondo-Kurse und verschiedene weitere Sportgruppen, die teilweise von KUKA finanziell unterstützt werden. Auch in Bremen nahmen KUKA Mitarbeitende an einem Firmenlauf teil („B2Run“), und es wurde das bundesweite Firmen-Fitnessprogramm Qualitrain genutzt. Ein Gesundheitstag in Bremen klärte über verschiedene Gesundheitsrisiken und Maßnahmen zu ihrer Vorbeugung auf.

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 gab es zahlreiche Angebote zur Verbesserung der Gesundheit, die sowohl virtuelle Gesundheitsworkshops als auch körperliche Aktivitäten umfassten. Den Mitarbeitenden wurde zum Beispiel Unterstützung im Rahmen eines Stress- und Gesundheitsmanagements angeboten. Die sonst üblichen Gemeinschaftsveranstaltungen konnten 2020 nicht stattfinden.

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

Als Unternehmen einer innovativen Branche wollen wir auch zur Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft beitragen. Ein wesentlicher Aspekt davon ist die Befähigung anderer. Deshalb engagieren wir uns auf vielfältige Weise für Kinder und Jugendliche und für die Schwächeren in unserer Gesellschaft. Im Wissen um die Chancen und Risiken unseres eigenen Geschäfts fördern wir 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.

Unterstützung lokaler Partnerschaften

Aktiver Austausch mit lokalen Gemeinschaften, Verbänden

Ziel:

Erhalt und Ausbau des partnerschaftlichen Engagements mit lokalen Einrichtungen und Partnern

Zielerreichung:

Unterstützung lokaler Gemeinschaften, Förderprogramme und Verbände

Methode:

Bedarfsprüfung auf Standortebene

Angebote für Kinder, Jugendliche und Familie

Der von KUKA Mitarbeitenden in Augsburg gegründete 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. Wegen der Coronapandemie war die Aufrechterhaltung eines geregelten Betriebs der Kinderkrippe im Jahr 2020 eine besondere Herausforderung. Mit der Umsetzung eines klaren Hygieneplans und dem großen Einsatz des Personals ist es gelungen, die Einschränkungen für die Kinder und die Eltern auf ein Mindestmaß zu begrenzen.

Im Jahr 2020 wurde, wie schon in den Vorjahren, der Verein [Kinderweihnachtswunsch](#) wieder mit einer Sachspende unterstützt. Der Kinderweihnachtswunsch e.V. unterstützt Kinder und Jugendliche, die in sozialen Einrichtungen im Raum Augsburg leben und von diesen betreut werden. Mit der Spende konnten zwei Gruppenwünsche erfüllt werden. Eine Gruppe wünschte sich einen Besuch im Legoland in Günzburg. Eine andere Gruppe wünschte sich einen gemeinsamen Tag in der Therme.

Über Orange Care in Deutschland hinaus setzen sich weltweit KUKA Beschäftigte für soziale Themen ein. Mitarbeitende in den USA engagieren sich zum Beispiel in der [KUKACARES](#) Foundation, die KUKA Systems zusammen mit acht seiner Lieferanten gegründet hat.

Mit Veranstaltungen wie Charity-Dinner oder Golfturnieren werden Finanzmittel eingeworben, die Menschen in Notlagen und hilfsbedürftigen Familien zur Verfügung gestellt werden. Auf der Website der Stiftung können auch Vorschläge eingereicht werden, wem die Mittel zugutekommen sollen.

Obwohl es der Stiftung 2020 wegen der Coronakrise nicht möglich war, alle üblichen jährlichen Fundraising-Veranstaltungen zu koordinieren, konnte im Frühherbst ein Golfevent veranstaltet werden, um Mittel für die Stiftung einzuwerben. 2020 wurde an 14 verschiedene bedürftige Empfänger gespendet. Ob es um die steigenden Arztrechnungen einer unheilbaren Krankheit ging, um die Kosten für die Unterkunft während eines Krankenhausaufenthalts oder einen Traumurlaub für krebserkrankte Kinder – die KUKACARES Foundation unterstützt direkt das Herz der Gemeinde.

Corona machte auch erfinderisch: Die KUKA Assembly and Test Corp. in den USA hat gemeinsam mit General Motors und der Ford Motor Company ihre Fertigungs- und Konstruktionskompetenz für die Herstellung von Testsystemen für Beatmungsgeräte zur Verfügung gestellt, die für Corona-Patienten dringend benötigt werden.

Robotik und Automatisierung der Öffentlichkeit näherbringen

KUKA beteiligte sich im November 2020 bereits zum zehnten Mal an der [Europäischen Roboterwoche](#), die durch den europäischen Robotikverband euRobotics initiiert wurde. KUKA Mitarbeitende engagieren sich während dieser Veranstaltungswoche, um das Thema Robotik und Automatisierung der allgemeinen Öffentlichkeit näherzubringen und Vorbehalte und Ängste abzubauen. Gleichzeitig soll das Interesse junger Menschen an der Technik und für naturwissenschaftliche Schulfächer geweckt werden.

2020 war es wegen der Coronapandemie nicht möglich, so viele Präsenzveranstaltungen zu organisieren wie sonst. Zum Malwettbewerb für Kinder konnten Bilder zum Thema „Wie können Roboter uns helfen, wenn wir krank sind?“ eingereicht werden. Ein digitaler Vortrag eines Vertreters von KUKA Healthcare Robotics über Robotik in der Medizin erklärte den Einsatz von Robotern von der Krebsdiagnostik über Reha-Anwendungen bis hin zu minimal-invasiver Chirurgie. Die Coronapandemie hat Themen wie Digitalisierung und Automation im Gesundheitswesen sogar noch verstärkt ins Gespräch gebracht. Auch in diesem Jahr konnten trotz der Beschränkungen durch die Pandemie einige KUKA Beschäftigte Schulen und Kindergärten besuchen. So konnten sie den Kindern das Thema Robotik in einer altersgerechten Präsentation näherbringen und Give-aways verteilen.

Bildung, Wissenschaft und Innovation werden mit Experten und Partnern vernetzt, um eine nachhaltige Förderung und Realisierung sicherzustellen.

Ende September 2020 wirkte KUKA bei einer [Studie](#) mit, die zusammen mit dem Bundesforschungsministerium und der Sporthochschule Köln durchgeführt wurde. Dabei ging es um die psychosozialen Auswirkungen der Mensch-Roboter-Zusammenarbeit. Die Motivation für KUKA rührt daher, dass wir mit unseren Produkten die Arbeitswelt verändern und uns daher auch mit den Auswirkungen dieses Wandels auf den Menschen beschäftigen müssen.

Anfang Dezember unterstützte KUKA die virtuelle Preisverleihung des Bundeswettbewerbs Mathematik.

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 Euro dotierte Preis wurde im November 2020 für die Entwicklung eines nicht-invasiven chirurgischen Verfahrens, basierend auf hochintensivem fokussiertem Ultraschall und dem KUKA Leichtbauroboter LBR Med, verliehen. Mit der von der Scuola Superiore Sant'Anna in Italien entwickelten Methode können neue Behandlungsmöglichkeiten von pathologischen Geweben wie Krebs durchgeführt werden. Der nächste Innovation Award 2021 wurde für den Bereich Künstliche Intelligenz ausgeschrieben.

KUKA in Deutschland unterstützt als langjähriger Sponsor das Jugendforschungszentrum Herrenberg-Gäu Aerospace Lab e. V. Das wissenschaftliche und technische Angebot für Kinder und Jugendliche reicht von Girls Robotics und Gokarts mit Brennstoffzelle bis zu einer Space Academy. Ziel des gemeinnützigen Vereins ist es, angewandte Robotik und Programmierung frühzeitig bei Kindern und vor allem bei Mädchen bekanntzumachen. 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 ist KUKA Coach und Förderer der Jubiläumsinitiative [„Wirkung hoch 100“](#), des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft. 100 herausragende Ideen für bessere





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 Investoren, politische Entscheidungsträger, Kapitalmärkte und die Öffentlichkeit.

- › Inhaltsindex
- › Impressum und Kontakt

GRI Inhaltsindex

Zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service lag der GRI dieser „Nachhaltigkeitsbericht 2020“ vor. Die korrekte Positionierung der „materiality disclosures“ (GRI 102-40 - 102-49) im Bericht wurde von dem GRI Services Team bestätigt.



**MATERIALITY
DISCLOSURES SERVICE**

2021

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 2020 , S. 58ff
GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	45	
GRI 102-9: Lieferkette	39 – 41	
GRI 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Es gab keine signifikanten Änderungen
GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	15, 38	
GRI 102-12: Externe Initiativen	12, 14, 34, 43	
GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	14, 29, 34	
Strategie		
GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4, 5	
GRI 102-15: Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	13 – 16	
Ethik und Integrität		
GRI 102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	18, 19, 38, 43, 48	
GRI 102-17: Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	19 – 21	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
Unternehmensführung		
GRI 102-18: Führungsstruktur	12, 13	
GRI 102-19: Delegation von Befugnissen	12, 13, 18, 23, 43	
GRI 102-20: Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	12 – 15, 18, 23, 43	
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 Aufsichtsrat der KUKA AG
GRI 102-23: Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	12	Siehe Erklärung zur Unternehmensführung sowie Vorstand der KUKA AG
GRI 102-24: Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	12	
GRI 102-25: Interessenkonflikte		Siehe Geschäftsbericht 2020 , 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 Geschäftsbericht 2020 , S. 51ff
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 Nachhaltigkeitsbericht-erstattung	3, 13	
GRI 102-35: Vergütungspolitik		Details der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung finden sich im Geschäftsbericht ab Seite 51. KUKA berichtet lediglich zur Vergütung des Vorstands. Informationen zur Vergütung weiterer Führungskräfte werden auf globaler Ebene nicht erfasst, da der Aufwand der Informationsbeschaffung in keinem sinnvollen Verhältnis zum Wert der Informationen liegt.
GRI 102-36: Verfahren zur Festsetzung der Vergütung		Siehe Geschäftsbericht 2020 , S. 51ff
GRI 102-37: Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung		Siehe Geschäftsbericht 2020 , S. 51ff

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		KUKA berichtet lediglich zur Vergütung des Vorstands. Wir berichten nicht zum Verhältnis der Jahresgesamtvergütung zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten, da die Daten nicht konsolidiert vorliegen. Wir planen diese auch in der Zukunft nicht zu erheben, da der Aufwand der Informationsbeschaffung in keinem sinnvollen Verhältnis zum Wert der Informationen liegt.
GRI 102-39: Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung		siehe GRI 102-38
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen	3, 14	
GRI 102-41: Tarifverträge	43	
GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	14	
GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	14, 15	
GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	15	Die wichtigsten Themen, die unsere Stakeholder an uns herantragen, beziehen wir in unsere Wesentlichkeitsanalyse mit ein.
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, 16	
GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen	16	
GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen		Es waren keine Neuformulierungen von Informationen gegenüber dem Vorjahresbericht notwendig.
GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung	16	
GRI 102-50: Berichtszeitraum	3	
GRI 102-51: Datum des letzten Berichts		April 2020
GRI 102-52: Berichtszyklus		Jährlich
GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	64	
GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	3	
GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex	58 – 64	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
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)	33, 34, 36	
GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	33, 34, 36	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	37 – 41	
GRI 204-1: Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	39	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 205: Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	17 – 20	
GRI 205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	19 – 20	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)	17 – 20	
GRI 206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	18	Es gab im Berichtszeitraum keine Rechtsverfahren.
GRI 302: Energie 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	22 – 25, 27	
GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	25	
GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	29 – 31	
GRI 303: Wasser 2018		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	22, 23, 26, 27	
GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	27	
GRI 303-2: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	27	
GRI 303-3: Wasserentnahme	27	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	22, 23, 26, 27	
GRI 306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	26	
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	18, 19, 23	
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)	19, 37 – 41	
GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	40, 41	
GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	40, 41	
GRI 401: Beschäftigung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	42 – 45, 48	
GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	45	Wir berichten aktuell nicht zu Neueinstellungen nach Altersgruppe und Geschlecht auf globaler Ebene, aber planen künftig darüber zu berichten.
GRI 402: Arbeitnehmer- Arbeitgeber- Verhältnis 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	43, 45	
GRI 402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	45	KUKA hält sich bezüglich Mitteilungsfristen an die geltenden gesetzlichen Vorgaben.
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	42 – 44, 52, 53	
GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	52	
GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	52, 53	
GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste	52, 53	
GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	52	
GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	52	
GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	53	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	20, 21, 52, 53	
GRI 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	52	
GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	52	Wir erheben aktuell keine Angaben zu Verletzungen mit schweren Folgen und haben das auch zukünftig nicht vor, da der Aufwand der Informationsbeschaffung in keinem sinnvollen Verhältnis zum Wert der Informationen liegt.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	42 – 44, 46 – 48	
GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	46, 47	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	42, 43, 49 – 51	
GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	12, 44, 50	Zu entsprechenden Angaben für den Aufsichtsrat, siehe Geschäftsbericht 2020 , S. 114ff
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	19, 37 – 43	
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 408: Kinderarbeit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	19, 37 – 41	
GRI 408-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	38 – 41	
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	19, 37 – 41	
GRI 409-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	38 – 41	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	54 – 56	
GRI 413-1: Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	54 – 56	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	19, 36 – 41	
GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	40, 41	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	18, 20, 21, 36	
GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen		2020 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)	21	
GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	21	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	21, 36	
GRI 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	36	

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
ir@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

Titel, S. 8, 13, 17, 23, 24, 26, 27, 28, 30, 35,
42, 49, 50, 51, 53, 56: KUKA
S. 4: Andreas Pohlmann
S. 6: Brechenmacher & Baumann
S. 9, 10, 37, 39: Swislog
S. 22, 57: Peter Burgstaller
S. 54: iStock