

# KUKA



# Smart & Responsible

Nachhaltigkeitsbericht 2017





# Inhalt

Zum Bericht .....	4
Vorwort des Vorstands .....	5
<b>Nachhaltige Unternehmensführung</b>	
Das Unternehmen .....	6
Wesentliche Themen .....	16
<b>Verantwortung für die Zukunft</b>	
Megatrend Digitalisierung .....	18
<b>Nachhaltigkeit in der Lieferkette</b>	
Verantwortung von A – Z .....	24
<b>Compliance und Werte</b>	
Faires Verhalten im Wettbewerb .....	28
<b>Umweltschutz und Effizienz</b>	
Ressourcenschonende Produktion .....	32
Effiziente Produkte .....	36
<b>Verantwortungsvoller Arbeitgeber</b>	
Gemeinsam in die digitale Zukunft .....	40
Führung und Unternehmenskultur .....	44
Bildung sichert die Zukunft .....	48
Vielfalt wird wertgeschätzt .....	52
Gesund und sicher .....	56
<b>Verantwortung für Kunden und Gesellschaft</b>	
Sicher arbeiten mit KUKA .....	58
Gesellschaftliches Engagement .....	62
<b>Anhang</b>	
GRI-Index .....	64
Impressum und Kontakt .....	69

# Zum Bericht

KUKA äußert sich mit einem ersten Nachhaltigkeitsbericht 2017 »Smart & Responsible« zu seinen Auswirkungen und Maßnahmen hinsichtlich ökologischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Themen. Mit diesem Bericht richten wir uns an unsere Stakeholder: unsere Kunden und Mitarbeiter genauso wie Analysten und Investoren, Lieferanten, Nichtregierungsorganisationen, Politik und Behörden sowie die interessierte Öffentlichkeit. Sie alle möchten wir zu unserer unternehmerischen Verantwortung informieren und darlegen, was wir tun, um Nachhaltigkeit in unseren Prozessen, unseren Produkten und unserer Lieferkette voranzubringen.

Dieser Bericht folgt den GRI Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Er wurde in Übereinstimmung mit der GRI-Standard-Option »Kern« erstellt. Dazu haben wir die für KUKA wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in einer Materialitätsanalyse ermittelt. Über diese Themen berichten wir in der vorliegenden Publikation. Zur Durchführung des GRI Materiality Disclosure Service lag der GRI dieser Bericht zur Überprüfung vor. Die korrekte Positionierung der »materiality disclosures« (102-40 – 102-49) wurde von der GRI bestätigt.

Zudem folgt dieser Bericht den Anforderungen des deutschen Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung von Unternehmen. Er lag dem Aufsichtsrat der KUKA AG zur Prüfung vor und wurde von ihm freigegeben.

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2017 (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.

## Redaktionelle Hinweise

Dieser Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache und wurde am 30. April 2018 veröffentlicht. Er wird zukünftig jährlich im April erscheinen. Der Einfachheit halber sprechen wir durchgängig von Mitarbeitern, Kunden, etc. Damit sind selbstverständlich gleichermaßen Personen aller Geschlechter gemeint.

## 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.

# Vorwort des Vorstands

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der erste KUKA Nachhaltigkeitsbericht ist ein Ergebnis großer Entwicklungen: Unser Unternehmen ist in den vergangenen Jahren rasant gewachsen. Mehr als 14.000 Mitarbeiter arbeiten weltweit für KUKA. Wir haben eine Größe erreicht, die uns einen Stellenwert innerhalb der Gesellschaft verleiht, und wir nehmen Einfluss auf unsere Umwelt. Wir wollen Verantwortung übernehmen, für unsere Produkte, für unsere Mitarbeiter, aber auch, was unsere gesellschaftliche und ökologische Rolle betrifft – und dabei immer besser werden.

Deshalb wollen wir unser Handeln in dieser Gesellschaft stärker in Bezug zu unserem täglichen Tun setzen. Nachhaltigkeit wird zu einem Element in unserer Unternehmensstrategie. Die Automatisierung erfährt derzeit einen nie da gewesenen Schub durch die Digitalisierung. Unsere Kunden stehen vor neuen Herausforderungen, denn die Ansprüche an die industrielle Produktion sind komplex und erlauben kein Zögern. Der Verbraucher ist die Geschwindigkeit und Flexibilität aus dem Internet längst gewöhnt und formuliert diese Anforderungen auch für produzierende Unternehmen. Produkte müssen über Nacht bestell- und lieferbar sein und den individuellen Geschmack treffen.

KUKA ist Treiber dieser Entwicklung – und auch in dieser Rolle übernehmen wir Verantwortung. Wir beschäftigen uns mit den Fragen: Wie sieht die Automation der Zukunft aus? Wie kann künstliche Intelligenz dem Menschen nutzen und was bedeutet diese Entwicklungen für den Arbeitsplatz der Zukunft? Mit unseren Produkten und Dienstleistungen wollen wir unseren Teil zu zukunftsfähigen Antworten beitragen.

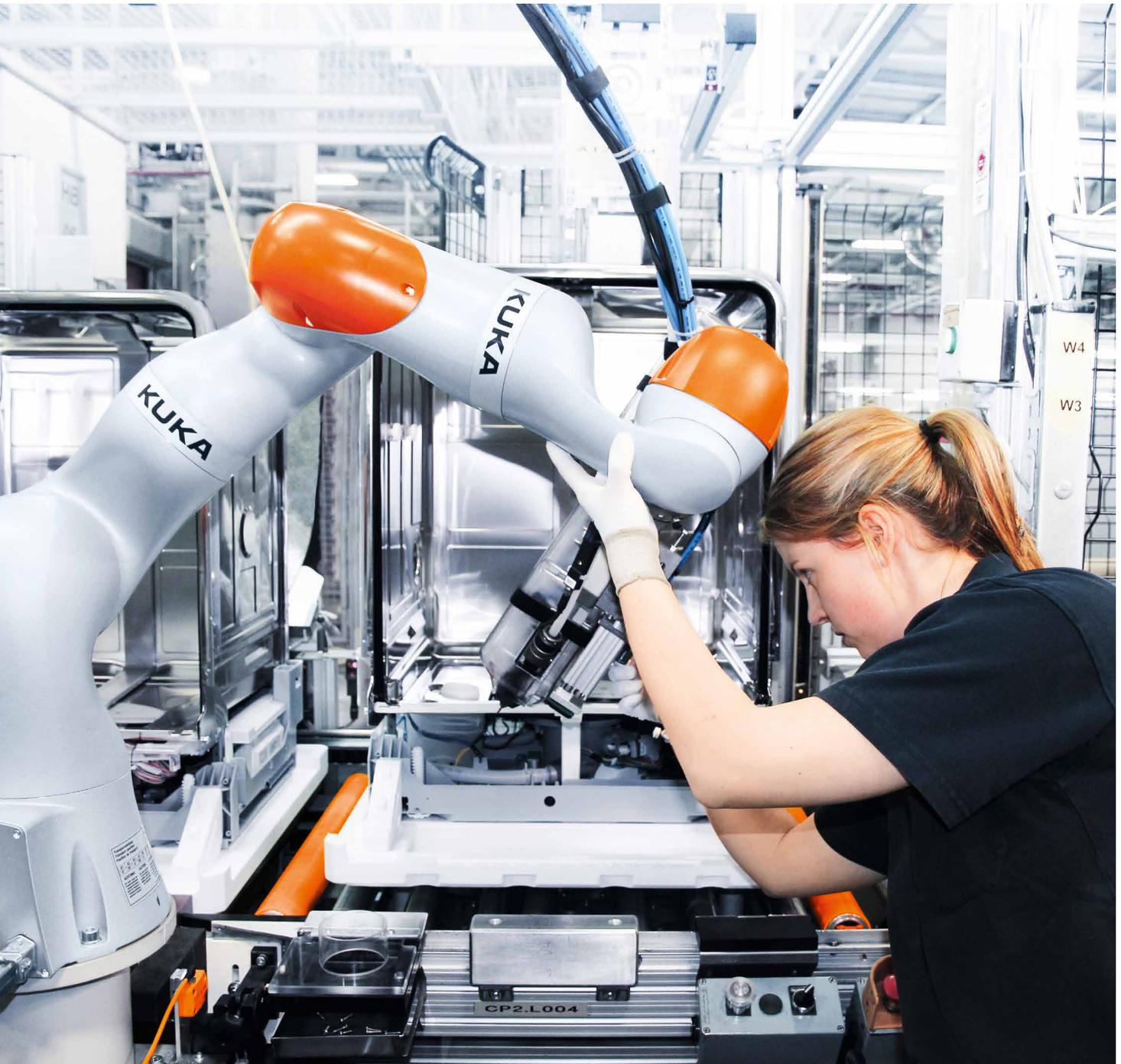


Dr. Till Reuter

Wir sind davon überzeugt, dass nachhaltiges Wirtschaften in Zukunft für unseren Geschäftserfolg immer wichtiger wird. Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln stärkt unser Wachstum, verbessert unsere Effizienz und verringert Risiken für unser Umfeld, unsere Kunden sowie für unsere Mitarbeiter. Der Mensch ist es, der bei uns im Zentrum steht. Unsere Technologien, unsere Innovationen und unsere Geschäftsmodelle sollen den Menschen bei seiner Arbeit und im Alltag unterstützen. Das ist unser Credo. Und dafür geben unsere Mitarbeiter überall auf dieser Welt ihr Bestes.

Lesen Sie in diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht, wo wir derzeit stehen und was wir uns für die Zukunft vorgenommen haben. Unser Ziel ist es dabei, unsere Stakeholder transparent und umfassend zu informieren. Treten Sie dazu gerne mit uns in den Dialog – wir freuen uns darauf.

Ihr



Industrie 4.0 »Made in Germany«

# KUKA: Maßgeschneiderte Automatisierungslösungen

## KUKA im Überblick

KUKA ist ein globaler Automatisierungskonzern mit einem Umsatz von rund 3,5 Mrd. EUR und rund 14.200 Mitarbeitern. Als einer der weltweit führenden Anbieter von intelligenten Automatisierungslösungen bietet KUKA den Kunden alles aus einer Hand: von der Komponente über die Zelle bis hin zur vollautomatisierten Anlage in den Branchen Automotive, Electronics, Metallindustrie, Consumer Goods, E-Commerce und Healthcare. Der Hauptsitz des Konzerns ist Augsburg, Deutschland.

Das Unternehmen ist an über 100 Standorten weltweit in den Regionen Europa, Amerika und Asien tätig. In den größten Märkten hat KUKA regionale Hubs eingerichtet und bündelt dort zentrale Funktionen wie IT, Accounting und Payroll, die für die Region einheitlich gemanagt werden. Die Hubs befinden sich in Deutschland, Ungarn, den USA und China.

---

»KUKA steht für Innovation in der Automatisierung und ist Treiber für Industrie 4.0 ›Made in Germany‹.«



Der KUKA Konzern besteht aus der KUKA Aktiengesellschaft und den Geschäftsbereichen Robotics, Systems und Swisslog. Die KUKA Aktiengesellschaft mit ihrem Hauptsitz in Augsburg ist als geschäftsleitende Holding des Konzerns für unternehmensübergreifende Aufgaben verantwortlich. Die Geschäftstätigkeiten der Bereiche werden operativ von der jeweiligen Geschäftsbereichsleitung koordiniert. Die Geschäftsbereiche sind global aufgestellt und werden von ihren Landesgesellschaften im Vertrieb sowie mit Montage- und Serviceleistungen unterstützt. Im Berichtsjahr setzte KUKA die Voraussetzungen für eine kundenorientierte divisionale Struktur.



## KUKA Robotics

Die Kernkomponente für die Automatisierung von Fertigungsprozessen liefert der Geschäftsbereich Robotics: Industrieroboter zusammen mit Steuerung und Software. Das breite Produktportfolio deckt Traglastbereiche von drei bis 1.300 kg ab. So kann KUKA optimal auf die unterschiedlichen Anforderungen der Kunden eingehen. Der Großteil der Robotermodelle wird in Augsburg entwickelt, montiert, getestet und ausgeliefert. Die Schaltschränke werden in zwei ungarischen Werken in Taksony und Füzesgyarmat gefertigt. Für den asiatischen Markt produziert KUKA im Werk in Shanghai/China Roboter und Schaltschränke. Die KUKA Colleges bieten an mehr als 30 Standorten weltweit technische Schulungen und Fortbildungen für Kunden und Mitarbeiter an.

KUKA Robotics erweitert sein Angebotsspektrum kontinuierlich, um Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen passende Lösungen anbieten zu können und um auch kleinen und mittelständischen Unternehmen den wirtschaftlichen Einsatz von Robotern zu ermöglichen. Der Bereich Forschung und Entwicklung spielt hier eine bedeutende Rolle. Mit neuen Produkten und Technologien erschließt KUKA weitere Märkte und schafft neue Einsatzbereiche für die roboterbasierte Automatisierung.

Offene Vernetzung und Kollaboration sind dabei der Kern der Idee von Industrie 4.0, der Produktion der Zukunft. Dieser Paradigmenwandel wird bereits heute gelebt und bewusst vorangetrieben. Denn der Roboter spielt die Schlüsselrolle in der Fabrik der Zukunft. Mit deren Realisierung werden die Industrienationen ihre Wettbewerbsfähigkeit ausbauen und gleichzeitig dem demografischen Wandel entgegenwirken können. Industrie 4.0 ist weder ein Big Bang noch ein inhaltsleerer Modebegriff, sondern ein nachhaltiges Investment in unsere Zukunft.

Mit Fokus auf dem digitalen Geschäftswandel bietet der KUKA Marketplace den Kunden die Zero-Touch-IoT-Lösung für smarte Produktion – KUKA Connect. KUKA Connect ist eine cloudbasierte Software-Plattform, die es den Nutzern erlaubt, überall und jederzeit auf ihre KUKA Roboter zuzugreifen und diese zu analysieren. Dank KUKA Connect können Kunden

das Produkt schneller auf den Markt bringen, an gesetzliche Anforderungen anpassen, die Effizienz steigern und, was noch wichtiger ist, schnell Innovationen einführen. Der KUKA Marketplace bietet den Kunden nicht nur die Möglichkeit, nach neuesten KUKA Produkten zu suchen und diese zu erwerben, sondern stellt für weitere Informationen auch Benutzerhandbücher und Videos zur Verfügung.



## KUKA Systems

Der Geschäftsbereich Systems bietet seinen Kunden maßgeschneiderte Komplettlösungen zur Automatisierung von Fertigungsprozessen. Er plant, projiziert und errichtet automatisierte Produktionsanlagen. Das Angebot deckt die gesamte Wertschöpfungskette einer Anlage ab: von einzelnen Systemkomponenten, Werkzeugen und Vorrichtungen über automatisierte Produktionszellen bis hin zu kompletten Anlagen, die schlüsselfertig erstellt werden. Das Know-how des Geschäftsbereichs 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.

Automatisierte Großanlagen liefert Systems vor allem an die Automobilindustrie für den Karosseriebau und zur Montage von Motoren und Getrieben. Von Augsburg aus werden die Märkte in Deutschland und Europa betreut, vom Großraum Detroit in den USA die Region Nord-/Südamerika und von Shanghai in China der asiatische Markt. Von den Systems-Standorten Bremen, Großraum Detroit/USA und Shanghai/China aus werden automatisierte Montagelinien, Test- und Prüfstände für Motoren und Getriebe projiziert und geliefert. In Toledo/USA betreibt Systems eine Fertigung der vollständigen Karosserie für den Jeep Wrangler von Chrysler (KTPO). Immer mehr Branchen neben der Automobilindustrie setzen auf das langjährige Automatisierungs-Know-how von Systems. Die Kompetenz im Zellengeschäft und das tiefe Prozess-Know-how bündelt KUKA in dem Bereich KUKA Industries als Teil des

Geschäftsbereichs Systems. An seinen weltweiten Standorten bietet KUKA Industries innovative Füge- und Bearbeitungstechnologien, Laser- und Sonderschweißverfahren sowie alle Prozessschritte im Gießereibereich und in der Photovoltaik- und Batterieproduktion. KUKA Industries ist Experte für prozess- und kundenorientierte Zellen und Lösungen, von der ersten Idee bis zur Produktionsbegleitung, für Kunden in den Branchen Automotive, Consumer Goods, Energy & Storage, Electronics und vielen weiteren Bereichen.



## Swisslog

Mit dem Geschäftsbereich Swisslog erschließt KUKA auf dem Gebiet der Intralogistik die Wachstumsmärkte E-Commerce, Consumer Goods und Gesundheitswesen. Swisslog mit Hauptsitz in Buchs/Aarau (Schweiz) beliefert Kunden in mehr als 50 Ländern weltweit. Von der Planung und Konzeption über die Realisierung bis zum Service über die gesamte Lebensdauer der Lösungen bietet Swisslog integrierte Systeme und Services aus einer Hand.

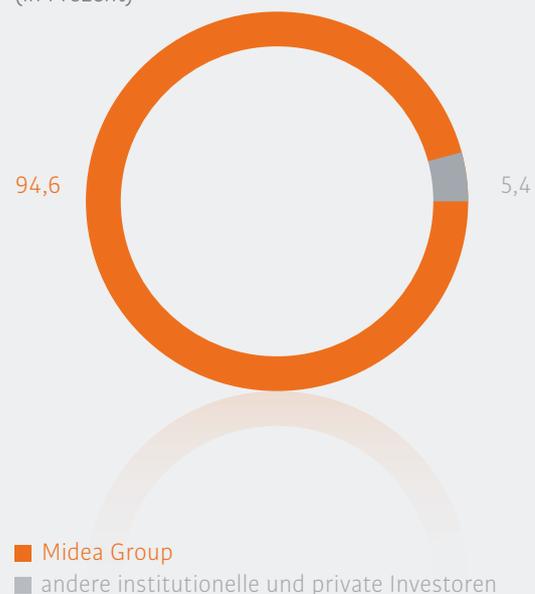
Der Bereich Healthcare Solutions (HCS) realisiert Automatisierungslösungen für zukunftsorientierte Krankenhäuser, um nachhaltig die Effizienz zu erhöhen und die Patientenversorgung zu verbessern. Die Lösungen optimieren die Arbeitsabläufe im Materialtransport und Medikamentenmanagement. Das gibt dem Krankenhauspersonal mehr Zeit für die persönliche Patientenbetreuung. Zeitgleich reduzieren sich Medikationsfehler innerhalb des medizinischen Bereichs nachweislich durch Automatisierung.

Der Bereich Warehouse and Distribution Solutions (WDS) realisiert integrierte Automatisierungslösungen für zukunftsorientierte Lager und Verteilzentren. Als Generalunternehmer bietet WDS schlüsselfertige Gesamtlösungen, beginnend bei der Planung über die Realisierung bis hin zum Service, und setzt dabei vor allem auf datengesteuerte und roboterbasierte Automatisierung. Swisslog hält ein Industrie 4.0-Portfolio bereit, das aus neuesten Intralogistik-Technologien, innovativer Software und einer Vielzahl auf den Kunden angepasster Serviceleistungen rund um den Lagerbetrieb besteht.

## Anteilseigner

Die KUKA AG hat eine Marktkapitalisierung von rund 4,8 Mrd. EUR (2017). Anteilseigner sind institutionelle und private Anleger. Ende 2017 lagen 94,6 Prozent der Aktienanteile im Besitz der Midea Group und 5,4 Prozent der Anteile bei anderen institutionellen und privaten Investoren. KUKA finanziert sich darüber hinaus auch über Fremdkapital.

Anteilseigner  
(in Prozent)



## Unsere Märkte

Die Kunden von KUKA stammen aus verschiedenen zukunftsorientierten Industrien. Unsere wichtigsten Märkte liegen in Europa, Amerika und Asien.

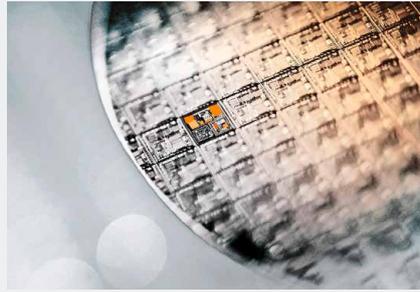


Für jeden Markt hat KUKA die passenden Technologien.



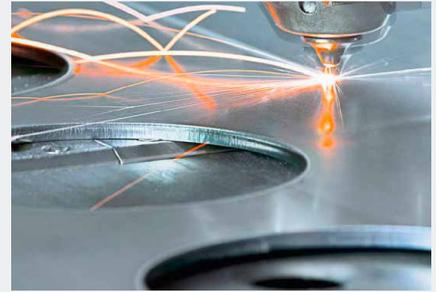
### Automotive

Die Automobilindustrie ist für KUKA seit jeher von großer Bedeutung. Sie ist ein sehr wichtiger Technologie- und Innovationstreiber. Vor allem die deutschen Premiummarken übernehmen hier eine bedeutende Rolle. Der Automotive-Bereich bringt etwa 50 Prozent des Umsatzes ein. KUKA wird mit seinen Automotive-Kunden weiterhin global wachsen und sie partnerschaftlich bei der Automatisierung und Digitalisierung unterstützen.



### Electronics

Die Elektronikindustrie ist eine der vielseitigsten Branchen moderner Industrien. Zu ihr gehören die Produktion von Elektro-Hausgeräten, Spitzentechnologien wie 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). Die Elektronikbranche wird in den nächsten Jahren ein deutliches Plus bei den Einsatzzahlen neuer Roboter verzeichnen. Damit wird der Trend der letzten Jahre nahtlos fortgesetzt.



### Metallindustrie

KUKA greift auf jahrelange Erfahrung in der metallverarbeitenden Industrie zurück. Im Schutzgas- oder Laserschweißen, aber auch in der Gießerei-branchen bauen Kunden auf das Expertenwissen von KUKA.



### E-Commerce

Über den elektronischen Handel wird eine große und vielfältige Menge an Gütern über Warenverteilzentren an den Verbraucher geschickt – Massen, die langfristig nur durch Automatisierung zu bewältigen sind. Deshalb ist der Bereich E-Commerce ein wichtiger Absatzmarkt für smarte Logistikkonzepte kombiniert mit innovativer, roboterbasierter Automatisierung.



### Consumer Goods

Roboter unterstützen seit Jahren effizient und erfolgreich die Produktion von Fast Moving Consumer Goods (FMCG; Gütern des täglichen Verbrauchs), 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, werden neue Einsatzbereiche entlang der Prozesskette erschlossen.



### Healthcare

Automatisierungslösungen sorgen in Krankenhäusern für mehr Effizienz und verbessern Arbeitsabläufe. Das Pflegepersonal wird entlastet und kann sich in Zukunft wieder mehr der Pflege des Menschen widmen. Lösungen von Swislog unterstützen moderne Krankenhäuser und andere Einrichtungen des Gesundheitswesens bei einem effizienten Materialtransport- und Medikamentenmanagement.



Der Vorstand der KUKA AG: v.r.n.l. Vorsitzender Dr. Till Reuter und Finanzvorstand Peter Mohnen.

## Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Die KUKA AG verfügt als deutsche Aktiengesellschaft entsprechend den gesetzlichen Vorgaben über ein duales Führungssystem, bestehend aus einem Vorstand und einem Aufsichtsrat. Der Vorstand führt die Gesellschaft in eigener Verantwortung. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die Unternehmensleitung. Der Vorstandsvorsitzende koordiniert die Arbeit des gesamten Vorstands; ihm obliegt die Federführung für den Vorstand in der Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat und dessen Mitgliedern. Der Vorstand der KUKA AG besteht aus zwei Personen, dem Vorstandsvorsitzenden (CEO) und dem Vorstand für Finanzen und Controlling (CFO). Frauen sind im Vorstand derzeit nicht vertreten. Zur Vergütung des Vorstands siehe Geschäftsbericht ab Seite 18.

Dem Aufsichtsrat der KUKA AG gehören gemäß Satzung zwölf Mitglieder an, von denen jeweils sechs von den Aktionären und den Arbeitnehmern gewählt werden. Aktuell sind vier Aufsichtsratsmandate von Frauen besetzt. Die Frauenquote liegt damit bei 33 Prozent. Alle fünf Jahre findet eine Aufsichtsratswahl statt. Der Aufsichtsrat beschließt die Bestellung von Mitgliedern des Vorstands. Zudem überwacht und berät er den Vorstand. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat. Zudem informieren sich Aufsichtsrat und Vorstand regelmäßig zu wesentlichen Themen. Die Vergütung des Aufsichtsrats wird ebenfalls im Geschäftsbericht auf Seite 22 dargestellt.

# 14.256

Mitarbeiter im Konzern

Der Aufsichtsrat hat fünf Ausschüsse gebildet. Eine Übersicht hierzu ist im Geschäftsbericht dargestellt. Umwelt- und Sozialbelange sind bei vielen Themen involviert und werden vom Aufsichtsrat gegebenenfalls sowohl im Planungsausschuss als auch in zuständigen Ausschüssen mitbehandelt. Eine Erklärung zum Diversitätskonzept wird im Geschäftsbericht ab Seite 14 beschrieben.

## Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltigkeit ist bei KUKA in der Unternehmenskultur verankert und steht bei uns für verantwortungsvolles, unternehmerisches Handeln zum Schutz von Umwelt und Ressourcen. KUKA trägt Verantwortung für Mitarbeiter, Kunden, Kapitalgeber, Gesellschaft und Umwelt. Deshalb sorgen wir dafür, dass sich das Unternehmen stetig und nachhaltig weiterentwickelt. Die Beobachtung und Analyse der Auswirkungen des Unternehmens auf ökologische und soziale Belange ist dabei ein wesentlicher Aspekt.

Gesellschaftliche, ökologische und wirtschaftliche Herausforderungen werden im KUKA Konzern durch verschiedene Bereiche wahrgenommen. Das Nachhaltigkeitsmanagement wird themenabhängig durch Beschaffung, Human Resources und Facility Management geleistet. Darüber hinaus sind weitere Unternehmensbereiche mit einzelnen Nachhaltigkeitsthemen betraut.

Ziel unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist es, Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen, um angemessene Strategien und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, die die Nachhaltigkeitsfaktoren berühren, werden beobachtet und im Bedarfsfall

mit Maßnahmen belegt. Nachhaltigkeitsthemen werden dem Vorstand und den Geschäftsbereichen im Rahmen von Management Reviews regelmäßig vorgestellt, um Ziele nachzuhalten und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Der Nachhaltigkeitsbericht wird im Auftrag des Vorstands erarbeitet und im Rahmen einer Vorstandssitzung verabschiedet. Nach der Vorabprüfung durch den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats erfolgt die finale Prüfung durch den Aufsichtsrat.

## Stakeholder

KUKA steht im regelmäßigen Austausch mit verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen. Diese haben zum Teil sehr unterschiedliche Ansprüche oder Anforderungen an das Unternehmen und können einen Einfluss auf die Reputation des Unternehmens haben. Unsere wesentlichen Stakeholder sind Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten, aber auch Investoren und Anteilseigner sowie Medienvertreter, die Öffentlichkeit und Mitarbeiter. Mit verschiedenen Kunden arbeiten wir seit vielen Jahren eng zusammen und setzen zum Beispiel im Rahmen von gemeinsamen Projekten technische Innovationen in der Industrieproduktion um. Aus der Tabelle geht hervor, wie die Wertschöpfung im KUKA Konzern auf die wesentlichen Stakeholder verteilt wird.



### Wertschöpfung des KUKA Konzerns

	2016	2017
Umsatzerlöse	2.948,9	3.479,1
Materialaufwand	1.486,2	1.979,0
Übrige Aufwendungen und Erträge	285,2	279,5
Sonstige Zinsen & ähnliche Erträge	8,1	6,2
Abschreibungen (incl. FA)	81,7	79,5
	<b>1.103,9</b>	<b>1.147,3</b>

### Verteilung in Mio. €

	2016	2017
Mitarbeiter	968,6	1.038,2
Staat	36,1	5,3
Darlehensgeber	13,0	15,2
Unternehmen	66,9	68,7
Aktionäre	19,3	19,9
	<b>1.103,9</b>	<b>1.147,3</b>

Für KUKA ist der Dialog mit Stakeholdern wichtig, denn der offene Austausch bildet die Grundlage für gegenseitiges Verständnis und die Akzeptanz unternehmerischer Entscheidungen. Verantwortlich für den Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern sind die jeweiligen Unternehmensbereiche: So ist der Einkauf Ansprechpartner für Lieferanten, die Personalabteilung für Mitarbeiter 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 die KUKA AG am Carbon Disclosure Project (CDP), das einmal jährlich Informationen zum Umgang mit Umweltrisiken analysiert. Zudem engagieren wir uns in einer Reihe von Organisationen und Initiativen. Zu diesen gehören:

- EUnited – European Engineering Industries Association AISBL
- euRobotics AISBL
- IEEE Robotics & Automation Society
- IFR International Federation of Robotics
- Plattform Industrie 4.0
- Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V.
- Verband der Elektrotechnik, Elektronik und Informationstechnik e. V.

## Risikomanagement

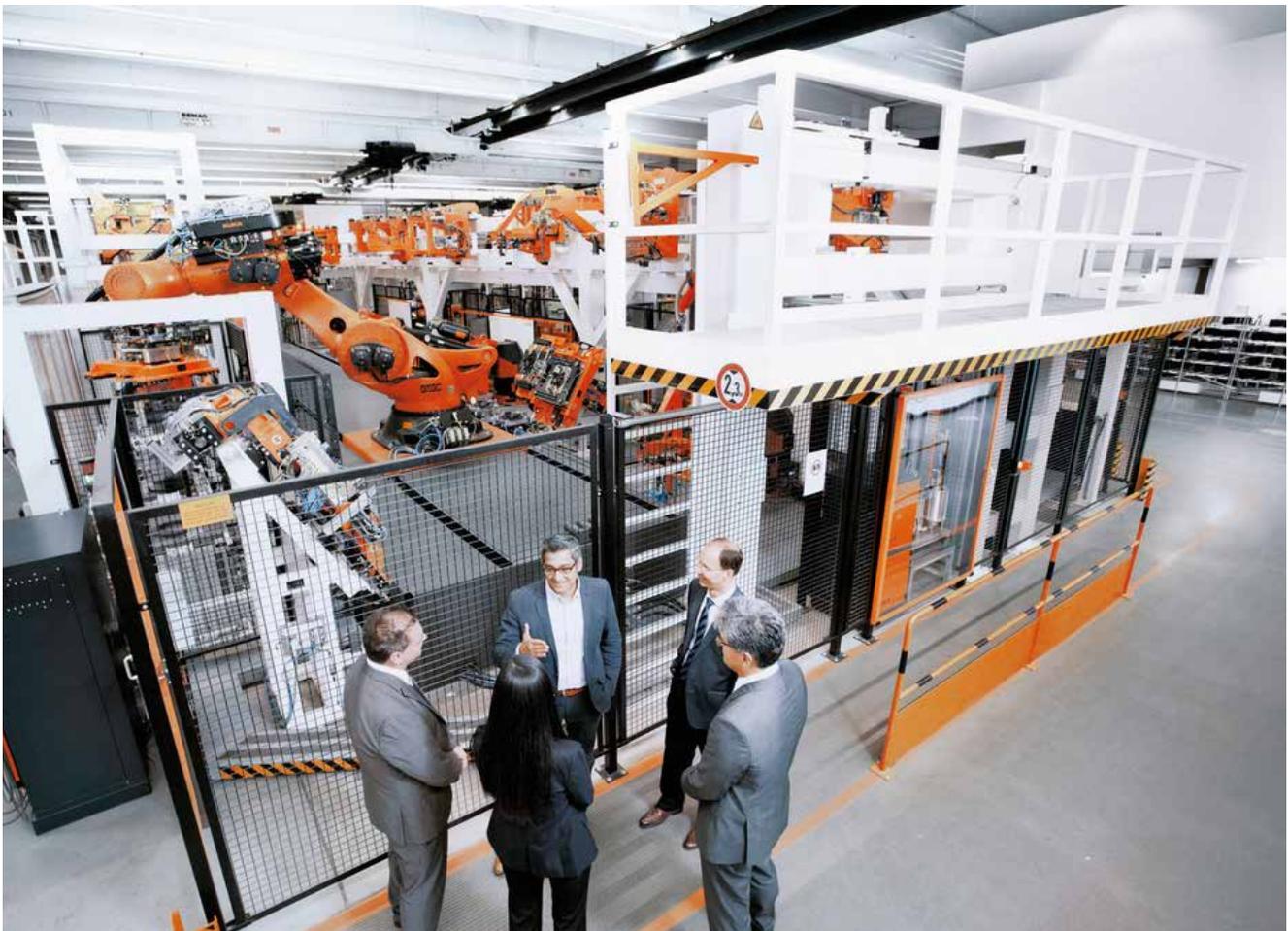
Der Vorstand hat ein umfassendes Risikomanagementsystem innerhalb des Konzerns installiert, mit dem externe und interne Risiken für alle Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften systematisch und kontinuierlich identifiziert, bewertet, gesteuert, kontrolliert und berichtet werden.

Identifizierte Risiken, insofern auch Risiken, die sich aus Nachhaltigkeitsthemen ergeben, werden konzernweit nach ihrem potenziellen Einfluss auf den Ergebnisbeitrag (EBIT) unter Berücksichtigung von Eintrittswahrscheinlichkeiten quantitativ beurteilt. 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 ebenfalls monatlich zu erstellenden und an den Vorstand des KUKA Konzerns adressierten Risikobericht zusammengefasst.

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

Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, die die Nachhaltigkeitsfaktoren betreffen, werden beobachtet und im Bedarfsfall mit Maßnahmen belegt.

KUKA hilft seinen Kunden, das Potenzial von Industrie 4.0 voll auszuschöpfen.



## Auswirkungen von KUKA auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft

Mit seinen Produkten, Dienstleistungen und den damit verbundenen Aktivitäten leistet KUKA einen wichtigen Beitrag zum Wirtschaftswachstum, technologischen Fortschritt und zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen bei unseren Kunden. Wir sind Partner für unsere Kunden sowie für unsere Mitarbeiter und ihre Familien, gewährleisten den Schutz der Umwelt durch einen sorgsam Umgang mit natürlichen Ressourcen und ein wirksames Umweltmanagementsystem, achten jederzeit die geltenden Gesetze und Vorschriften und leisten als verlässlicher Arbeitgeber und guter Nachbar dort Unterstützung, wo wir gebraucht werden. Unsere Verantwortung nehmen wir ernst. Deshalb ist uns bewusst, dass mit unseren Aktivitäten auch negative Auswirkungen einhergehen können, die im Fall ihres Eintretens teilweise schwerwiegende Folgen für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft sowie für unser Unternehmen und seine Mitarbeiter nach sich ziehen könnten.

### Gesellschaft

Mit unseren Produkten treiben wir die Automatisierung und den technologischen Fortschritt voran und sind Innovationsführer im Bereich Industrie 4.0.. Die globalen Megatrends Digitalisierung und Automatisierung verändern die Arbeitswelt und damit die erforderliche Jobqualifikation. Es werden dabei Berufsbilder an Bedeutung verlieren und neue entstehen. Darauf müssen Mitarbeiter im eigenen Unternehmen, aber auch bei unseren Kunden entsprechend vorbereitet werden. KUKA bringt sich in verschiedenen Gremien ein, um die Arbeitswelt 4.0 mitzugestalten. Denn im Mittelpunkt dieser Entwicklung steht für uns der Mensch, der von Robotern unterstützt wird.

### Mitarbeiter

Wir tragen Verantwortung für weltweit mehr als 14.000 Mitarbeiter. Um Risiken für die Gesundheit zu minimieren, achten wir auf hohe Sicherheitsstandards bei allen Tätigkeiten im Unternehmen sowie im Umgang mit unseren Produkten und wirtschaften verantwortungsvoll. So sichern wir auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber und wirken einem Fachkräftemangel in unserem Unternehmen entgegen.

### Umwelt

Relevante Auswirkungen auf die Umwelt sind in erster Linie CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch den Verbrauch von Strom und Wärme sowie in geringerem Umfang durch Dienstreisen produziert werden. Sie tragen mit zum Klimawandel bei. Als Produktionsunternehmen erzeugt KUKA Abfälle, die gesetzeskonform entsorgt und verwertet werden, aber dennoch Auswirkungen auf den Boden und das Grundwasser haben können. Auch Unfälle könnten zu Verunreinigungen von Boden, Wasser oder Luft führen, beispielsweise durch Feuer, Leckagen oder Naturkatastrophen. KUKA ergreift daher Maßnahmen, um seine Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten.

### Korruptionsbekämpfung

Korruption und Bestechung befeuern weltweit Armut und soziale Ungleichheit, hemmen die wirtschaftliche Entwicklung. Korruptionsfälle bergen Reputationsrisiken für unser Unternehmen und könnten Geldstrafen, Schadenersatzansprüche oder den Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungsverfahren zur Folge haben. Deshalb achten wir insbesondere auf die Einhaltung aller hierzu einschlägigen Gesetze und ergreifen notfalls konsequente Maßnahmen.

### Menschenrechte

Unsere Lieferkette erstreckt sich teilweise in Länder, in denen die Einhaltung der Menschenrechte noch immer nicht lückenlos sichergestellt werden kann. Bei Verstößen können uns rechtliche Konsequenzen und Reputationsschäden drohen. KUKA akzeptiert die Verletzung von humanitären Grundrechten in keiner Form. Die Beachtung unserer Leitlinien zur Wahrung der Menschenrechte erwarten wir von all unseren Mitarbeitern und von unseren Geschäftspartnern: Sie gelten damit auch für die gesamte eingebundene Lieferantenkette. Die Notwendigkeit, sich der Einhaltung der zahlreichen Aspekte der Menschenrechte explizit zu widmen, hat KUKA erkannt und wird dieses Risiko mit wachsendem Engagement beleuchten.

„Die so identifizierten Themenfelder bilden eine Grundlage für die Auswahl der wesentlichen Themen im vorliegenden Bericht.“

## Herausforderungen und Chancen

# Wesentlichkeit zählt

### Fokus auf das Wesentliche

Nachhaltigkeit – die gleichwertige Berücksichtigung wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer bzw. gesellschaftlicher Aspekte – ist eine konsensfähige Formel, gleichzeitig aber oft auch unkonkret. Um eine unternehmerische Strategie daran auszurichten, müssen die Themen identifiziert werden, die für die Branche und das einzelne Unternehmen relevant sind. Dabei kommt es nicht nur darauf an, was wir selbst wichtig finden, sondern auch, was unser Umfeld für wichtig hält.

Im Berichtsjahr haben wir diese für KUKA wesentlichen Themen intensiv diskutiert und eine entsprechende Liste erstellt. Dabei sind wir den Ratschlägen der Global Reporting Initiative (GRI Standards) gefolgt und haben gleichzeitig die Anforderungen der EU-Richtlinie 2014/95/EU »zur Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen« berücksichtigt. Die Auswirkungen, die unser Geschäft auf Umwelt, Gesellschaft, Mitarbeiter, Menschenrechte und hinsichtlich Korruptionsbekämpfung hat und die wir auf der vorangegangenen Seite beschrieben haben, hatten dementsprechend ebenfalls Auswirkungen auf die Themenauswahl. An dem Prozess haben 13 leitende KUKA Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen und Geschäftsbereichen teilgenommen und ihre Expertise einfließen lassen. Die Sicht externer Stakeholder wurde in Form einschlägiger Standards und relevanter Studien einbezogen. Entscheidend für die Beurteilung der Wesentlichkeit eines Themas waren die Fragen:

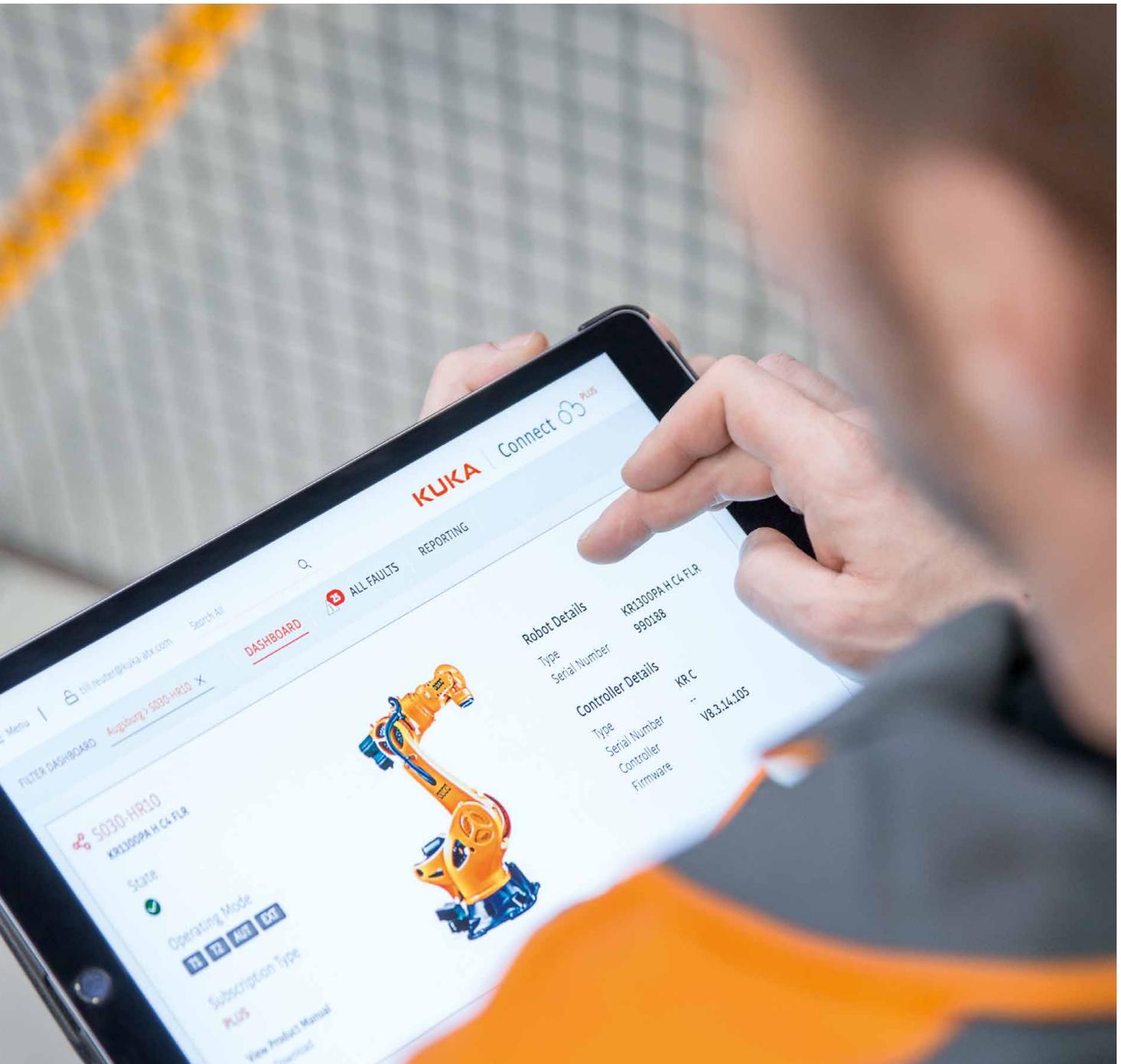
- 1 Wie groß sind die Auswirkungen der Themen auf Umwelt, Gesellschaft, Mitarbeiter, Korruptionsbekämpfung und die Menschenrechte?
- 2 Wie relevant sind die Themen für externe Stakeholder?
- 3 Wie relevant sind sie für den künftigen Geschäftsverlauf bei KUKA?

### Grundlage für Management & Reporting

Im Ergebnis führten die Diskussionen zu einer Liste von 13 wesentlichen Themen, die anschließend priorisiert und den thematischen Belangen der EU-Richtlinie zugeordnet wurden. Dies ist die Grundlage nicht nur für unser künftiges Nachhaltigkeitsmanagement, sondern auch für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht. Er ist nach den Themen der Wesentlichkeitsanalyse strukturiert.

Als wichtiges Thema haben wir beispielsweise die zunehmende Digitalisierung bzw. Automatisierung unserer Wirtschaftswelt identifiziert. Die Auswirkungen dieser Thematik auf ökologische und gesellschaftliche Belange sind beträchtlich. Positiv sind sie im Hinblick auf die Umwelt, weil sie ressourcenschonend wirken. In sozialer Hinsicht sind wir uns bewusst, dass sich durch roboterbasierte Automatisierung die Anforderungen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer verändern. Hier nehmen wir das Feedback von unseren Stakeholdern auf.

<b>Wesentliche Themen</b> in der Reihenfolge ihrer Wesentlichkeit	<b>Wesentliche Auswirkungen</b> innerhalb/außerhalb des Unternehmens	<b>GRI Topics</b>
Digitalisierung/Automatisierung	Innerhalb & außerhalb	<b>GRI 203</b> Indirect Economic Impact, <b>GRI 418</b> Customer Privacy
Führung und Werte	Innerhalb	<b>GRI 402</b> Labor/Management Relations
Aus- und Weiterbildung	Innerhalb	<b>GRI 404</b> Training and Education
Diversity	Innerhalb	<b>GRI 405</b> Diversity and Equal Opportunity
Produktsicherheit	Außerhalb	<b>GRI 416</b> Customer Health and Safety, <b>GRI 417</b> Marketing und Labeling
Beschäftigung	Innerhalb	<b>GRI 401</b> Employment
Beschaffung	Innerhalb & außerhalb	<b>GRI 204</b> Procurement Practices, <b>GRI 308</b> Supplier Environmental Assessment, <b>GRI 414</b> Supplier Social Assessment
Anti-Korruption und fairer Wettbewerb	Innerhalb	<b>GRI 205</b> Anti-Corruption, <b>GRI 206</b> Anti-competitive Behavior
Nachhaltige/Effiziente Produkte	Außerhalb	<b>GRI 302</b> Energy
Menschenrechte	Außerhalb	<b>GRI 407</b> Freedom of Association and Collective Bargaining, <b>GRI 408</b> Child Labor, <b>GRI 409</b> Forced or Compulsory Labor
Arbeitssicherheit	Innerhalb	<b>GRI 403</b> Occupational Health and Safety
Ressourcenschonende Produktion	Innerhalb	<b>GRI 302</b> Energy, <b>GRI 303</b> Water, <b>GRI 306</b> Effluents and Waste, <b>GRI 307</b> Environmental Compliance
Gesellschaftliches Engagement	Außerhalb	<b>GRI 413</b> Local communities



Neue Chancen durch Industrie 4.0

# Megatrend Digitalisierung

## Vorreiter in einem dynamischen Umfeld

Der digitale Wandel ist eines der zentralen Themen für KUKA. Das Unternehmen bewegt sich in einem dynamischen und innovationsgetriebenen Marktumfeld, das sich kontinuierlich verändert und sich gegenwärtig unter dem Einfluss der Digitalisierung neu definiert. Hier verfügt KUKA über die Technologien und das Know-how, um Industrie 4.0 zu formen und umzusetzen.

KUKA hat eine führende Rolle in der Automatisierung und Digitalisierung der Industrielwelt und ist sich der gesellschaftlichen Verantwortung, die diese Rolle mit sich bringt, bewusst. Gemeinsam mit Wissenschaft, Politik und Kunden arbeitet das Unternehmen intensiv daran, diese Entwicklung mitzugestalten. Denn es geht um die Gestaltung der Industrie und der Arbeitswelt der Zukunft, weshalb Industrie 4.0 auch ein Gesellschaftsthema ist.

## Die Zukunft der Arbeit mitgestalten

Jede industrielle Revolution hat für gesellschaftliche Debatten gesorgt. Ob Dampfmaschine, Elektrifizierung/Fließband oder Informationstechnologie – immer haben solche technischen Fortschritte Sorgen um den Erhalt von Arbeitsplätzen geschürt. Es ist richtig, dass sich die Arbeitswelt mit jedem Schritt verändert hat: Viele manuelle Berufe spielen heute nicht mehr eine so wichtige volkswirtschaftliche Rolle wie früher, einige sind ganz verschwunden. Gleichzeitig haben diese Entwicklungen aber wesentlich zur Wirtschaftskraft der Industrieländer und zum Wohlstand der Menschen beigetragen und Arbeitsfelder geschaffen, die zuvor gar nicht bekannt waren.

Bei KUKA sind wir davon überzeugt, dass dies auch für die vierte industrielle Revolution gilt, bei der Produktionsprozesse vernetzt werden, Hardware und Software zusammenwachsen und so die individualisierte Produktion zum Massenfertigungspreis möglich wird. Zwar werden wie bei vergangenen Entwicklungen bestimmte Berufsbilder an Bedeutung verlieren, aber dafür werden neue Berufe entstehen, etwa an der Schnittstelle von IT und Maschinenbau. Roboter sichern die Produktivität in Hochlohnländern wie Deutschland und damit Arbeitsplätze. Auch für kleine und mittlere Unternehmen bieten Digitalisierung und Automatisierung Chancen – auch Chancen, Arbeitsplätze nach Deutschland zurückzuholen. Ebenso ist das hohe Niveau des Arbeitsschutzes in Deutschland eine Folge der Automatisierung in der Industrie.

Um die deutsche Wirtschaft fit für die Zukunft zu machen und Arbeitnehmer auf die Anforderungen von Industrie 4.0 vorzubereiten, müssen Wirtschaft und Politik zusammenarbeiten. Über die Plattform Industrie 4.0, des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und des Bundesministeriums für Bildung engagiert sich KUKA Seite an Seite auch mit Gewerkschaftsvertretern, um möglichst viele gesellschaftliche Kräfte beim Wandel der Industrie- und Arbeitswelt zu unterstützen. Dazu gehören auch die Förderung von Aus- und Weiterbildung und die regelmäßige Überarbeitung von Lehrplänen, um die Anforderungen an eine veränderte Praxis anzupassen.



Der sensitive Leichtbauroboter LBR iiwa unterstützt den Menschen in direkter Zusammenarbeit.

## Lösungsansatz für den demografischen Wandel

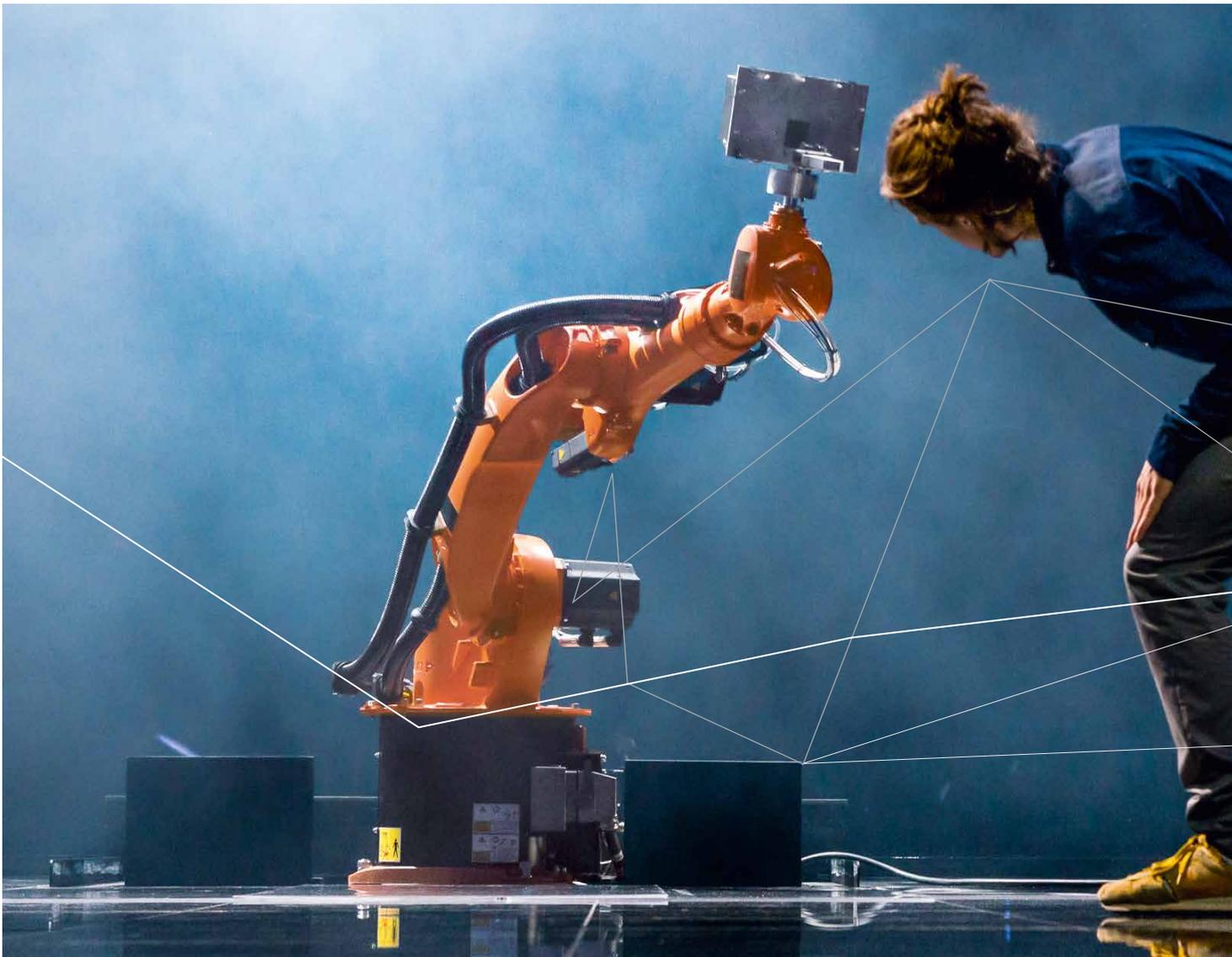
Darüber hinaus hilft Automatisierung, eines der drängendsten gesellschaftlichen Probleme unserer Zeit zu lösen: den demografischen Wandel. Die Überalterung der Gesellschaft und der daraus folgende Fachkräftemangel ist gerade in Industrienationen eine große gesellschaftliche Herausforderung. So geht die Generation der Babyboomer in den nächsten Jahren in Rente. Diese Entwicklung kann durch Automatisierung zum Teil kompensiert werden. So können Roboter viele Tätigkeiten übernehmen und gleichzeitig dazu beitragen, wertvolle Fachkräfte lange gesund zu erhalten, indem sie gefährliche und körperlich belastende Tätigkeiten übernehmen.

Der demografische Wandel sorgt außerdem schon heute für einen höheren Anteil älterer und pflegebedürftiger Menschen. Die Entwicklungen der vergangenen Jahre zeigen, dass sich

der Mangel an Pflegekräften weiter verschärfen kann, bis zu einem schwer zu lösenden Pflegenotstand. Hier können Serviceroboter in der Pflege unterstützen und logistische Aufgaben übernehmen, wie medizinischen Abfall entsorgen, Essenstabletts sortieren oder Medikamente verwalten. Pflegekräfte haben so mehr Zeit, sich um Patienten zu kümmern. Auch im Haushalt können sensitive Serviceroboter in Zukunft Einzug erhalten. Ältere Menschen können länger in ihrer gewohnten Umgebung leben, wenn Roboter als flexible Helfer beim Aufstehen unterstützen oder Hol- und Bringdienste verrichten.

Roboter werden die Menschen künftig immer mehr im Alltag unterstützen. Heute werden sie vornehmlich im industriellen Umfeld eingesetzt. Doch die Felder der Zukunft werden auch im Bereich Service- und Consumer-Robotik liegen. Für künftige Generationen werden Roboter zum Alltag gehören, so normal wie heute Smartphone und Internet.

Roboter der Serie KR QUANTEC unterhielten zusammen mit Tänzern das Publikum beim zweiten Halbfinale des Eurovision Song Contest.



### **Internationale Kooperation**

Der digitale Wandel ist für KUKA als weltweit aktives Automatisierungsunternehmen ein zentrales Thema. Um global wettbewerbsfähig zu bleiben, brauchen Unternehmen neue Fertigungskonzepte und Geschäftsmodelle. Denn durch die Digitalisierung in der Fertigung können Unternehmen flexibler reagieren und auf verändernde Marktbedingungen, wie kleinere Losgrößen, zunehmende Variantenvielfalt oder individuelle Kundenwünsche, eingehen.

Gemeinsam mit Wissenschaft, Politik und Kunden arbeitet KUKA intensiv daran, diese Veränderungen mitzugestalten. KUKA ist dabei Partner von weltweit führenden Forschungsgemeinschaften und Verbänden wie der Plattform Industrie 4.0, dem Industrial Internet Consortium und der OPC Foundation. Ziel ist es, Handlungsempfehlungen zu erarbeiten und geeignete Standards zu initiieren.

» Roboter werden die Menschen künftig immer mehr im Alltag unterstützen. «



## Von der Maschine über den Mitarbeiter zum Kunden

In der Industrie ergeben sich mit neuen Robotersystemen, die sensitiv und mobil und dadurch in der Lage sind, mit dem Menschen Hand in Hand zu arbeiten, neue Möglichkeiten in der Produktion. Der Trend geht zu Robotern, die einfach zu programmieren, flexibel einsetzbar sowie leicht integrier- und vernetzbar sind. Diese einfachere Handhabung wird mit zunehmender Automatisierung wichtiger, wenn immer mehr Menschen mit Robotern zusammenarbeiten.

Der Roboter als flexibles Produktionselement ist zunehmend in der Lage, Daten aus der Produktion zu sammeln und diese mit den IT-Systemen auszutauschen. Diese Vernetzung von automatisierten Prozessen mit der IT-Welt ist charakteristisch für Industrie 4.0. Produktionsabläufe werden noch effizienter, und die Systeme können schnell auf individualisierte Kundenwünsche reagieren. Denn auch die KUKA Kunden sehen sich mit Ansprüchen der Verbraucher konfrontiert, hervorgerufen durch die Schnelligkeit des Internets.

KUKA hat bereits heute wichtige Bestandteile für die Umsetzung von Industrie 4.0: sichere Systeme für die Mensch-Roboter-Kollaboration, Mobilität mit integrierter Navigation und modulare Steuerung für die Anbindung an die IT-Welt. Darüber hinaus arbeitet KUKA mit Kunden und Partnern an Geschäftsmodellen für die Nutzung und Umsetzung von Industrie 4.0. Mit dem Startup connyun arbeitet KUKA gemeinsam mit Partnern an einem kompletten Ecosystem, um den Kunden in ganz neuen Geschäftsmodellen zu unterstützen.

### **\_Datensicherheit – aus Verpflichtung gegenüber unseren Kunden**

Seit vielen Jahren arbeitet KUKA eng mit seinen Kunden zusammen und hat dadurch zum Teil Zugriff auf sensible Informationen zu geschützten Produkten und Produktionsprozessen. KUKA legt daher großen Wert darauf, die Daten der Kunden zu schützen.

Unser Anspruch ist es, dass KUKA nicht nur für sichere Automatisierungslösungen steht, sondern auch Standards beim Datenschutz und der Informationssicherheit setzt. KUKA stellt daher weltweit einen einheitlichen Standard beim Umgang mit unternehmens- und personenbezogenen Daten sicher. So werden diese Daten zum Beispiel vor unberechtigtem Zugriff und Missbrauch geschützt, indem sie in einem CRM-System verarbeitet werden, zu dem nur wenige berechtigte Mitarbeiter Zugriff haben. Das zahlt sich aus: Im Berichtsjahr wurden uns keine Fälle von Verletzungen der Privatsphäre von Kunden oder Verluste von Kundendaten gemeldet.

KUKA ist seit vielen Jahren nach ISO/IEC 27001 auf Basis von IT-Grundschutz zertifiziert. Um auch künftig den Anforderungen unserer Kunden gerecht zu werden und neuen Herausforderungen im »Internet der Dinge« und Industrie 4.0 zu begegnen, plant KUKA ab 2018 auch die Zertifizierung nach TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange), einem wechselseitig anerkannten Prüfungsstandard, der für viele Erstausrüster (OEMs) als Voraussetzung für eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit gilt.

---

»KUKA hat bereits heute wichtige Bestandteile für die Umsetzung von Industrie 4.0: sichere Systeme für die Mensch-Roboter-Kollaboration, Mobilität mit integrierter Navigation und modulare Steuerung für die Anbindung an die IT-Welt.«

## KUKA ist gut vorbereitet

KUKA hat sich daher zum Ziel gesetzt, die Kunden bei der ganzheitlichen Optimierung ihrer Wertschöpfung mit umfassendem Automatisierungs- und Digitalisierungs-Know-how zu unterstützen. So erweitert KUKA die eigenen Automatisierungskompetenzen um Know-how in der cloudbasierten Vernetzung von Maschinen und Anlagen sowie Data Analytics. Dazu befasst sich am US-Entwicklungsstandort im texanischen Austin ein Team mit cloudbasierten Big-Data-Anwendungen.

Ein wichtiger Aspekt ist zudem die Arbeit an neuen Geschäftsmodellen. Diese werden in Zukunft auch bei KUKA selbst nicht nur die Produktion, sondern die gesamte Wertschöpfung grundlegend und nachhaltig verändern. Ein zentrales Industrie-4.0-Team befasst sich intensiv mit dem Potenzial der Digitalisierung als Geschäftsmodell.

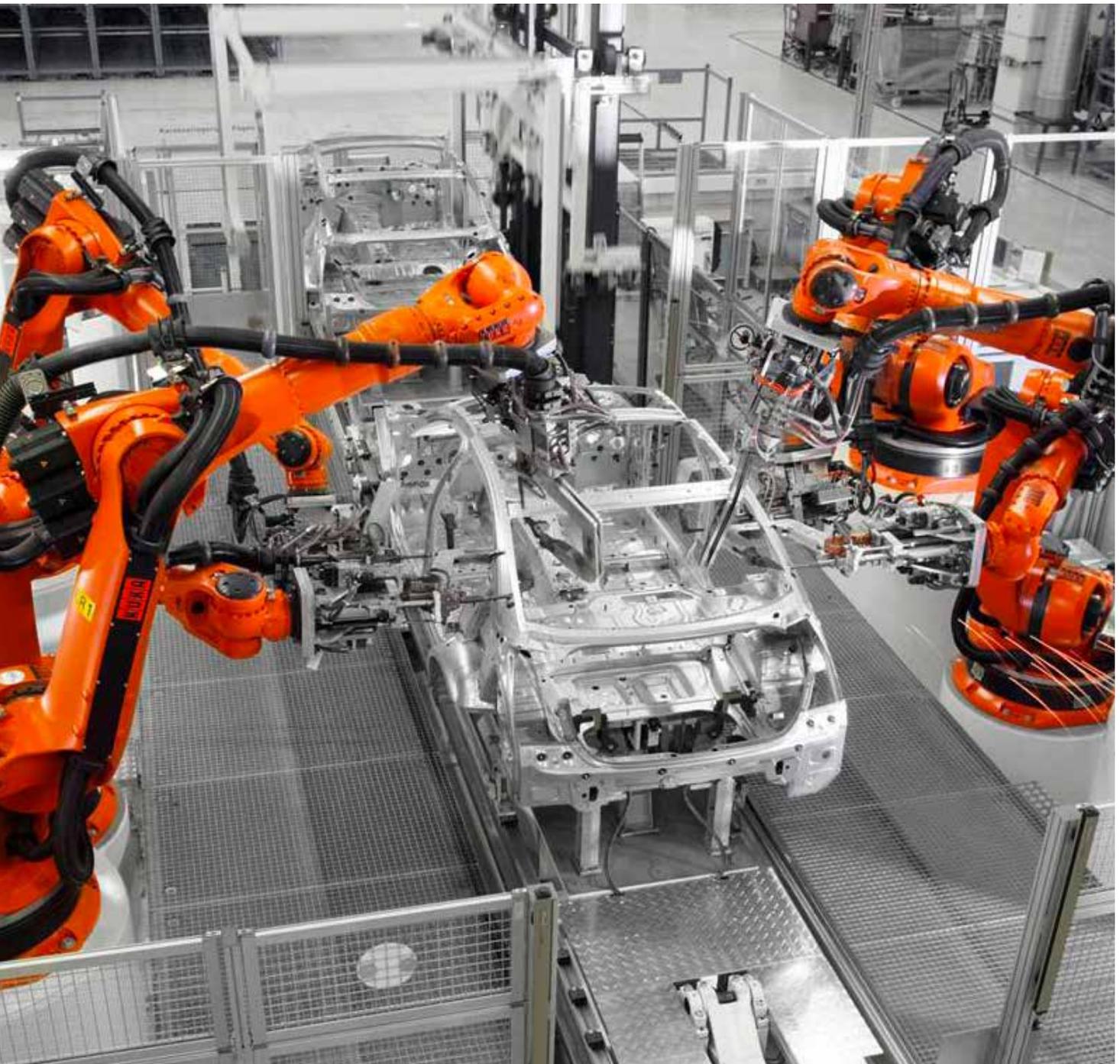
Doch zuallererst fängt Industrie 4.0 im eigenen Unternehmen an. Bereits frühzeitig wurden im Rahmen des Programms »KUKA 2020« verschiedene Projekte angestoßen, die zum Ziel haben, die eigenen Unternehmensstrukturen und die Mitarbeiter fit für die Digitalisierung zu machen. So bildet sich das Unternehmen in einer einheitlichen IT-Struktur ab, um Prozesse weltweit zu harmonisieren.

In der eigenen Produktion setzt KUKA Konzepte zu Industrie 4.0 um, teilweise auch, um Abläufe unter realen Bedingungen zu optimieren, wovon später auch die Kunden profitieren. Durch die Vernetzung von allen am Produktionsprozess beteiligten Komponenten in der KUKA Cloud können datenbasierte Auswertungen erstellt werden, um zum Beispiel Energieverbrauch oder Wartungsintervalle in der Produktion nachzuverfolgen. Die Unternehmenskultur wurde ebenfalls weiterentwickelt. KUKA Mitarbeiter kommunizieren auf der digitalen Social-Business-Plattform »Chatter« über Geschäftsbereiche und Ländergrenzen hinweg und vernetzen sich in Arbeitsgruppen. Das fördert die globale Zusammenarbeit.

Ein neuer Internetauftritt lässt Kunden und Besucher in die digitale KUKA Welt eintreten. Über den KUKA Marktplatz begeben sich Kunden auf eine »Customer Journey«.

Im Rahmen unseres Programms »KUKA 2020« stellen wir das Unternehmen für Megatrends wie Globalisierung und Digitalisierung auf.





Bei KUKA gilt Nachhaltigkeit auch im Kleingedruckten

## Verantwortung von A – Z

## Lieferanten beeinflussen die Nachhaltigkeitsleistung

Nachhaltigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Sie kann nicht von oben angeordnet werden. Es müssen vielmehr alle an einem Strang ziehen. Und »alle« – das sind nicht nur KUKA Mitarbeiter, sondern auch unsere Lieferanten. Für uns ist es sehr wichtig, unsere Lieferkette fest im Blick zu behalten. Wir stehen in engem Kontakt mit unseren Lieferanten, um potenzielle Risiken in der Lieferkette minimieren zu können.

Ein hoher Anteil an zugekauften Leistungen und Produkten bedeutet gleichzeitig einen hohen Einfluss der Lieferkette auf unsere Nachhaltigkeitsleistungen. Je nach KUKA Standort entfallen mitunter große Anteile des Herstellungsumfanges auf Zukaufteile. Mit bis zu 70 Prozent auf Konzernebene hat das Beschaffungsvolumen einen signifikanten Stellenwert für die Nachhaltigkeit bei KUKA.

## Materialien werden wenn möglich regional bezogen

Nachhaltigkeit im Beschaffungsbereich wird dann zu einem wichtigen Thema, wenn es um die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Lieferkette geht. Bei KUKA sind entsprechende Risiken im Vergleich zu vielen anderen Branchen verhältnismäßig gering, weil die Herkunftsländer der benötigten Komponenten nicht zu den identifizierten Konflikt- oder Risikogebieten zählen. Hinzu kommt, dass unsere Einkäufe aufgrund der hohen Produktkomplexität und der technisch meist sehr anspruchsvollen Spezifikationen häufig nicht mit Katalogware bedient werden können. Wir stellen Sonderkonfigurationen daher mit einem entsprechend hohen Entwicklungsaufwand bei gleichzeitiger Komponententransparenz dar. So kauft beispielsweise Robotics spezialisierte Getriebe, Motoren sowie Guss- und Strukturteile für die Robotermechanik ein, zusätzlich zu Blechen, Elektronikteilen, Kabeln und Leitungen.

KUKA Robotics verfügt weltweit über mehr als 3.600 Lieferanten, KUKA Systems über rund 4.800 und Swisslog über 2.300. Ihre regionale Verteilung entspricht den Werken und Produktionsstätten von KUKA, folgt also dem Prinzip »local for local«. Das bedeutet, dass nach Möglichkeit regionale Lieferanten aus der Nähe der Standorte bevorzugt beauftragt werden. Auf diese Weise vermeiden wir unnötige Transportwege und die damit einhergehenden Umweltbelastungen und stärken das wirtschaftliche Umfeld an den Standorten.

Im Berichtsjahr verfolgte der Bereich Robotics beispielsweise eine Reihe strategischer Ziele mit Relevanz für das Nachhaltigkeitsmanagement. Unter anderem lag ein Schwerpunkt darauf, die transportbedingte Ökobilanz des Unternehmens zu verbessern, indem der Anteil lokaler Lieferanten in Asien weiter erhöht und regionale Synergien ausgeschöpft werden.

Bei neuen Lieferanten wird konzernweit zum Großteil mit lokalen Unternehmen zusammengearbeitet, um Transportwege kurz zu halten.

---

»Wir vermeiden unnötige Transportwege und die damit einhergehenden Umweltbelastungen und stärken das wirtschaftliche Umfeld an den Standorten.«

## Nachhaltigkeit sicherstellen ...

Mit einer Vielzahl an Maßnahmen sorgt KUKA 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. Die Zertifizierung weiterer Produktionsstandorte ist geplant. Auch unsere Schlüssellieferanten werden dazu aufgefordert, die im Rahmen der Zertifizierung festgelegten Umweltziele zu beachten und einzuhalten. In den vertraglich vereinbarten Leistungsanforderungen sind sie beispielsweise im Rahmen von Lieferungen an Robotics dazu verpflichtet, sowohl bei ihren eigenen Leistungen als auch bei Nebenleistungen Dritter im Rahmen ihrer wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten umweltfreundliche Produkte und Verfahren einzusetzen.

Alle wichtigen Lieferanten werden grundsätzlich vor Aufnahme der Zusammenarbeit auditiert. Lieferantenaudits vor Ort dienen neben Kosten- und Qualitätsaspekten auch der Vermeidung von Risiken hinsichtlich Umweltaspekten und Compliance-Themen. Nachhaltigkeit bei KUKA ist somit nicht nur ein abstraktes Unternehmensziel, sondern ist fest verankert.

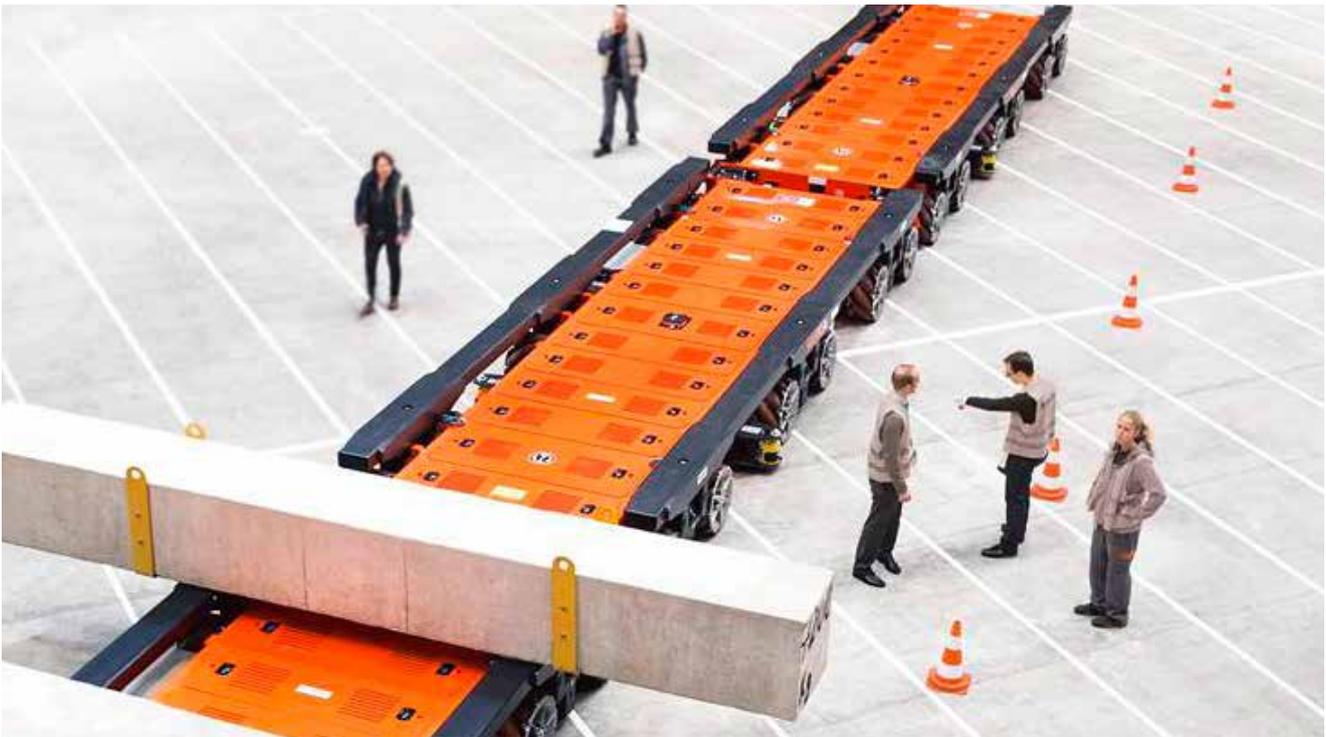
Vor allem im asiatischen Raum, wo mitunter unethische Beschäftigungspraktiken nicht restlos ausgeschlossen werden können, nehmen wir unsere Sorgfaltspflicht besonders ernst. Deshalb werden bei Robotics bereits vor der Aufnahme neuer Schlüssellieferanten die Produktionsstätten und Fertigungsverfahren durch ein eigenes Qualitätsmanagementteam in Zusammenarbeit mit der Beschaffungsabteilung auditiert. Diese Audits beziehen auch international anerkannte Arbeits- und Arbeitssicherheitsstandards mit ein.

## ... und Menschenrechtsverletzungen ausschließen

Menschenrechtsverletzungen wie Kinder- und Zwangsarbeit oder die Missachtung internationaler Arbeitsstandards können wir in unserer Lieferkette nach unserem Kenntnisstand ausschließen. Neben unseren Lieferantenaudits vor Ort liegt der Hauptgrund für diese Einschätzung darin, dass unter anderem die Komplexität der beschafften Güter und Technologien ein hohes Maß an Kenntnissen, Fähigkeiten sowie ein hohes Qualitätsempfinden der eingesetzten Mitarbeiter erfordert. Diese Tätigkeiten können nicht von ungelerten Arbeitern, die in Asien am ehesten dem Risiko von Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt sind, ausgeführt werden. KUKA und seine Lieferanten produzieren größtenteils in OECD-Ländern und in Industriezweigen, in denen keine signifikanten Beeinträchtigungen der Menschenrechte bekannt sind. Dennoch schließen unsere Compliance-Anforderungen an unsere Lieferanten auch die Einhaltung von Menschenrechten mit ein und kommunizieren so unsere klare Haltung.

---

»Alle wichtigen Lieferanten werden grundsätzlich vor Aufnahme der Zusammenarbeit auditiert.«



Die mobilen KUKA omniMove-Plattformen können XXL-Bauteile bewegen und orientieren sich dabei selbstständig an ihrer Umgebung.

## Geregelte Prozesse sorgen für Sicherheit

Bei KUKA sind die Prozessabläufe und Verantwortlichkeiten rund um das Lieferkettenmanagement klar geregelt. Bei Robotics ist der Bereich Operations für alle Beschaffungsprozesse verantwortlich. Der Bereichsleiter berichtet an den Chief Operations Officer, dieser an den Vorstand.

Der Bereich Operations gliedert sich in die Themenfelder Global Planning, Global Order Management, Production Engineering, Global Sourcing die drei Produktionsländer Deutschland, Ungarn und China. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Lieferkette, etwa hinsichtlich der Prozessoptimierung und Qualität von Lieferanten und Sublieferanten, erfolgt in enger Zusammenarbeit mit fachspezifischen Qualitäts-, Umwelt- und Energiebeauftragten, wie dem Supplier Quality Management der Qualitätsabteilung. Erkenntnisse aus Audits, wie etwa Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen, werden regelmäßig analysiert und bearbeitet.

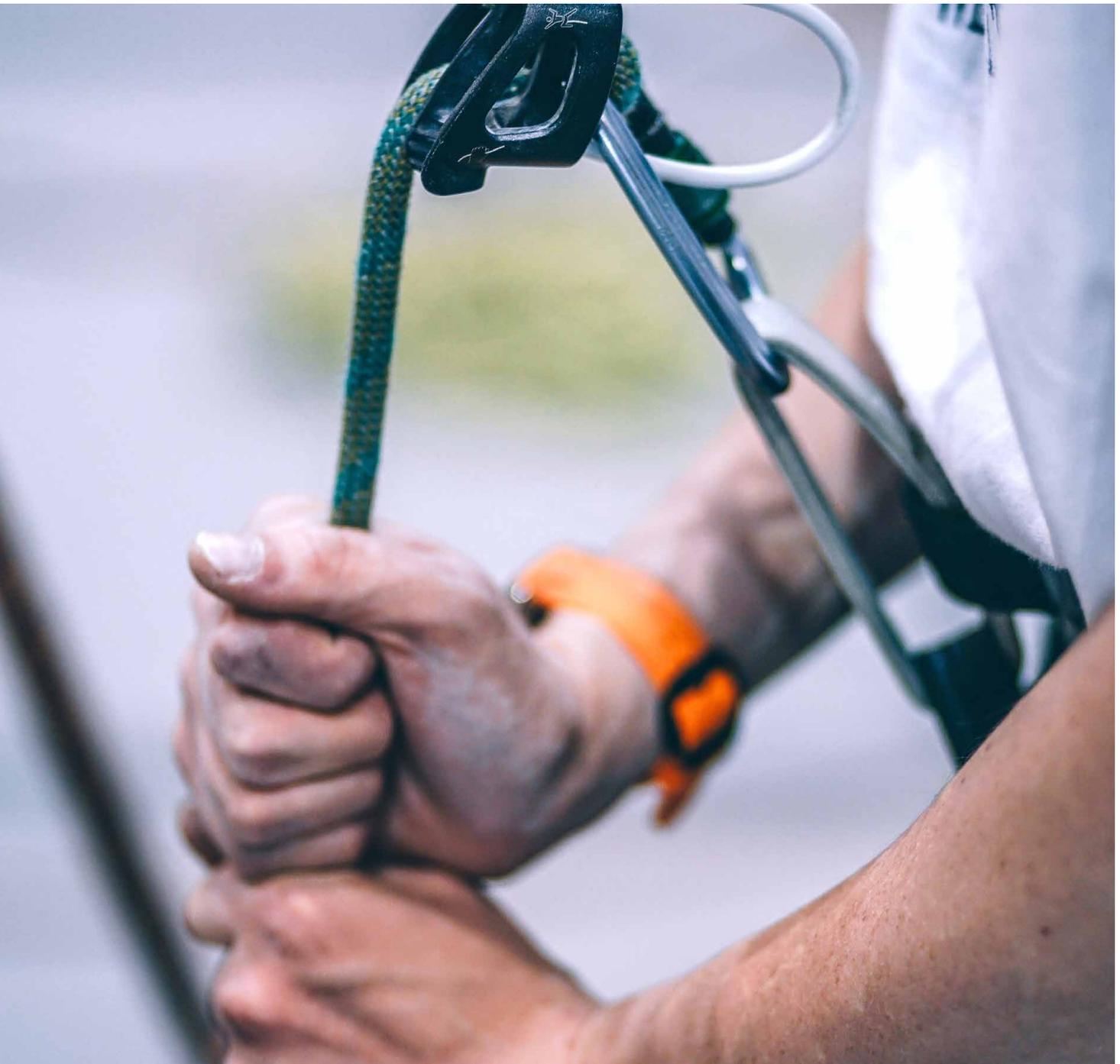
Bei Swisslog besteht die Einkaufsorganisation aus den Abteilungen Corporate Purchasing, Production Purchasing und Project Purchasing. Das Dach bildet das Corporate Purchasing, dessen Leiter an den Chief Executive Officer des Bereichs Warehouse and Distribution Solutions (WDS) berichtet – einem der zwei operativen Teile des Geschäftsbereichs. Swisslog unterscheidet in Production und Project Purchasing, wobei sich die Nachhaltigkeitsaspekte vorrangig auf das materialintensive Production Purchasing beziehen. Innerhalb des Bereichs WDS

existieren Abteilungen für die drei Produktionsregionen. Die wichtigsten Einkaufsleitlinien bei Swisslog sind die Purchasing Strategy sowie die Purchasing Governance und Supplier Management Policy. Lieferanten werden quartalsweise nach einem standardisierten Supplier Performance Rating bewertet; auch für Lieferantenaudits gibt es ein standardisiertes Verfahren.

Bei Systems arbeiten die regionalen Gesellschaften in Nord- und Mittelamerika (USA, Mexiko) und China mit eigenständigen Einkaufsprozessen und entsprechenden Berichtslinien. In beiden Regionen sind die compliancebezogenen Vorgaben an Lieferanten in den Einkaufsbedingungen verankert, die auch Menschenrechtsthemen behandeln.

## Zielorientiert Risiken vermeiden

KUKA verfolgt mit allen Maßnahmen des Lieferantenmanagement etwaige Risiken für die Umwelt, den Menschen und die beteiligten Unternehmen und Geschäftsbereiche nachhaltig zu reduzieren und die Lieferkette im Sinn der Nachhaltigkeit weiter zu optimieren. Trotz aller bewährten Prozesse und Vorsichtsmaßnahmen kann allerdings kein Managementsystem sämtliche nachhaltigkeitsrelevanten Risiken vollständig abdecken. So verbleibt hinsichtlich der wirtschaftlichen, ökologischen oder sozialen Aspekte der Lieferkette stets ein gewisses Maß an Unsicherheit, das wir bei KUKA stets im Blick behalten.



Compliance-Programm erfolgreich gegen Korruption

# Faires Verhalten im Wettbewerb

---

»KUKA fördert eine Unternehmenskultur, die von ethischen Verhaltensweisen und Rechtstreue geprägt ist.«

## Ethische Grundsätze im Markt

KUKA bewegt sich in einem dynamischen Marktumfeld. Globale Megatrends wie der demografische Wandel und die zunehmende Digitalisierung führen weltweit zu fundamentalen Veränderungen. Mit intelligenten roboterbasierten Lösungen gestaltet KUKA diesen Wandel mit. Trotz der Veränderungen der Märkte bleiben unsere internen Regeln und ethischen Grundwerte dieselben. Unsere Grundwerte sind das Fundament unserer gesamten geschäftlichen Tätigkeit. Sie werden weder von Alltagsrends noch von veränderten Marktbedingungen oder zeitlichen, situationsbedingten Faktoren beeinflusst. Unsere Grundwerte haben wir in Regeln verankert, die Teil unserer Compliance-Struktur sind. Dazu gehören:

- Ehrlichkeit und die Beachtung ethischer Grundsätze als Kernelement der Geschäftstätigkeit,
- Einhaltung der anwendbaren Gesetze und Vorschriften sowie unserer Grundwerte und interner Richtlinien,
- effektiver Umgang mit den Ressourcen und Risiken des Unternehmens sowie
- Verantwortlichkeit jedes Einzelnen für sein Handeln.

Dies sind die Kernelemente unserer Unternehmenskultur. Sie sind Teil des Corporate Compliance-Programms und damit ein integrales Element unserer täglichen geschäftlichen Entscheidungen und Abläufe. Mit dem Compliance-Programm soll sichergestellt werden, dass Mitarbeiter und bevollmächtigte Vertreter von KUKA entsprechend unseren Grundwerten alle relevanten Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen sowie die internen Richtlinien kennen und einhalten.

KUKA fördert eine Unternehmenskultur, die von ethischen Verhaltensweisen und Rechtstreue geprägt ist. Wir stellen klare und präzise Konzernrichtlinien und Verfahrensweisen auf und vermitteln diese durch Schulungsprogramme. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und internen Richtlinien wird regelmäßig überprüft.

KUKA untersagt jede Form von Korruption und fordert die Prinzipien des fairen Wettbewerbs ein. Dieses Selbstverständnis ist elementarer Teil unserer Unternehmenskultur. Bei der Preispolitik orientiert sich KUKA am Markt auf der Grundlage des Preis-Leistungs-Verhältnisses und der hohen Qualität seiner innovativen Produkte und Dienstleistungen.

Eine verantwortungsvolle Führung und Kontrolle des Unternehmens zählt zu den Eckpfeilern des langfristigen Erfolgs. Unser Leitbild ist der 2002 eingeführte Deutsche Corporate Governance Kodex in seiner jeweils aktuellen Fassung. Den Empfehlungen des Kodex entsprechen wir uneingeschränkt – und stärken damit das Vertrauen, das uns unsere Anleger, Kunden, Mitarbeiter und die Öffentlichkeit entgegenbringen.

## Compliance Management System und Compliance Programm

Der Fachbereich Compliance ist im Ressort des Vorstandsvorsitzenden der KUKA Aktiengesellschaft angesiedelt. Der Chief Compliance Officer zeichnet verantwortlich für das Compliance Programm und dessen operative Umsetzung. Er berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden der KUKA Aktiengesellschaft. Außerdem werden die oberen Führungskräfte im Rahmen ihrer Führungsverantwortung (»Tone from the Top«) in die operative Umsetzung eingebunden; diese Verantwortung setzt sich über alle Managementebenen fort.

Um unser Streben nach Compliance gemeinsam mit allen Mitarbeitern und externen Partnern umzusetzen, setzen wir unterschiedliche Prozesse und Maßnahmen ein. In ihrer Gesamtheit bilden diese das Compliance Management System (CMS).

Die Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen und interner Richtlinien ist im Corporate Compliance Programm fest verankert. Der Inhalt dieses Programms ist in unserem Corporate-Compliance-Handbuch dargestellt. Darin enthalten sind die Grundwerte des Unternehmens, grundlegende Informationen zu Corporate Compliance und die Zielsetzung des Programms. Weiterhin finden sich darin die wichtigsten Ansprechpartner sowie derzeit 16 Konzernrichtlinien, die mit Regeln für das Verhalten, die Kooperation und das persönliche Engagement den

Rahmen für die Geschäftstätigkeit von KUKA setzen. So sind auch die Einhaltung des fairen Wettbewerbs und die Bekämpfung von Korruption und Bestechlichkeit in Konzernrichtlinien festgehalten.

Das Corporate Compliance-Handbuch versteht sich als integrales Element des CMS. Es ist für alle Mitarbeiter über das unternehmensweite Intranet zugänglich und für die Öffentlichkeit auf der Unternehmens-Website abrufbar.

Um die Mitarbeiter in Bezug auf das Corporate Compliance Programm zu schulen, sind Trainingsmaßnahmen fester Bestandteil des CMS. Diese werden in unterschiedlichen Formen dargeboten. Hierzu zählen unter anderem computergestützte Lernmethoden, bei denen elektronische oder digitale Medien eingesetzt werden, um Lerninhalte aufzubereiten (E-Learning), sowie weltweite Präsenzs Schulungen zu ausgewählten Themen. Über das E-Learning werden die Grundwerte sowie grundlegende Compliance-Kenntnisse und Verhaltensweisen geschult. Die Teilnahme ist für alle Mitarbeiter als verpflichtend anzusehen und wird nach erfolgreichem Abschluss mit einem Zertifikat bestätigt. Neue Mitarbeiter werden in regelmäßigen Zeitabständen zum E-Learning eingeladen. Auch regelmäßige Auffrischungen sind für alle Mitarbeiter als verpflichtend anzusehen. Alle neuen Mitarbeiter erhalten ein Exemplar des Corporate Compliance-Handbuchs. Bei bedeutenden Änderungen im Compliance Programm wird eine aktualisierte Fassung des Handbuchs erneut an alle Mitarbeiter weltweit verteilt. Zuletzt war dies 2016 der Fall.

Compliance-Handbuch: Jeder neue Mitarbeiter erhält ein Exemplar bei Unternehmenseintritt.



---

»Es ist uns wichtig, dass Mitarbeiter Angaben zu vermuteten Compliance-Verstößen machen können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben.«

## Offene Kommunikationskanäle

Es ist uns wichtig, dass Mitarbeiter Angaben zu vermuteten Compliance-Verstößen machen können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben. Im Verdachtsfall stehen den Mitarbeitern verschiedene Kommunikationskanäle offen. So können Mitarbeiter über den Vorgesetzten, die Personalabteilung oder Compliance Officers, die vor Ort und regional eingesetzt werden, ihre Bedenken melden. Möchte der Mitarbeiter sein Anliegen anonym vortragen, so kann er einen Verdachtsfall dem Ombudsmann mitteilen, der im Unternehmen keine Rolle innehat und somit unabhängig vom Unternehmen ist. Der Ombudsmann leitet die Compliance-Angelegenheit zur Bearbeitung direkt an den Compliance-Ansprechpartner weiter, ohne den Namen des Whistleblowers preiszugeben.

Die bestehenden Kommunikationskanäle haben sich im Jahr 2017 als zielführend bewährt. Verdachtsfälle der Korruption und/oder des unlauteren Wettbewerbs wurden umfangreich und mit größter Sorgfalt von der Compliance-Abteilung untersucht sowie ggf. Anpassungsbedarf für das Compliance Management System daraus abgeleitet.

2017 sind dem KUKA Konzern keine anhängigen Verfahren zu unlauterem Wettbewerb oder Korruptionsvorwürfen bekannt.



Ökologische Verantwortung und intelligente Automatisierungstechnik

# Ressourcenschonende Produktion

## Qualität zählt

KUKA Produkte und -Anlagen stehen für Innovation und Qualität. Das ist das Ergebnis hoher Ansprüche an unsere eigenen Produktionsprozesse. Indem wir Rohstoffeinsätze und Schadstoffbelastungen minimieren, trägt KUKA zur Schonung der Umwelt bei. Schon in unserem KUKA Selbstverständnis heißt es unter anderem: »Wir übernehmen gesellschaftliche und ökologische Verantwortung« – und das meinen wir ernst.

Um qualitative und umweltgerechte Standards zu schaffen, arbeiten die meisten unserer Produktionsstandorte nach international anerkannten Normen in den Bereichen Qualität (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001), Energie (ISO 50001) und weiteren branchenspezifischen Regelungen. Diese genormten Managementansätze werden in den Werken jeweils spezifisch umgesetzt. Als Dach dienen die »KUKA Leitlinien für Gesundheit, Sicherheit, Nachhaltigkeit und Qualität«. Das gilt sowohl für die KUKA Gruppe als auch für unsere Lieferanten.

»Mit minimalem Ressourceneinsatz wollen wir den größtmöglichen Nutzen erzielen. Schädliche Auswirkungen auf unser Umfeld vermeiden wir. Wo dies nicht machbar ist, werden diese so weit als möglich reduziert.«

Aus den KUKA Leitlinien für Gesundheit, Sicherheit, Nachhaltigkeit und Qualität.

Die Verantwortlichkeit für das lokale Umweltmanagement liegt bei den jeweiligen Standorten. Aktuell wird ein standortübergreifendes Umweltmanagement im Rahmen eines integrierten Managementsystems ausgerollt, das in der Verantwortung des Konzernvorstands liegt. An einigen Standorten erfolgen schon regelmäßig externe Zertifizierungen nach ISO 14001 durch eine akkreditierte Zertifizierungsgesellschaft. An anderen Standorten wie z. B. in China arbeiten wir aktuell an der Vorbereitung der Zertifizierung gemäß der Umweltnorm ISO 14001.

Unser Engagement lohnt sich: Im Berichtsjahr wurden uns keine Verstöße gegen Umweltschutzgesetze und -verordnungen gemeldet.

## Gezielt Energie sparen

Die Geschäftsbereiche Swislog und Systems sind in erster Linie im Anlagenbau ohne signifikante eigene energieintensive Produktion tätig. Das Thema Umweltschutz im Sinn von Energieeinsparung in der Produktion betrifft daher vor allem den Geschäftsbereich Robotics. Unsere Produktionsstandorte für Robotersysteme befinden sich in Augsburg (Deutschland) in Füzesgyarmat und Taksony (beide Ungarn) sowie in Shanghai (China).

Der Energieverbrauch stellt unsere größte Auswirkung auf die Umwelt dar. Mit Hilfe eines Softwaretools werten wir deutschlandweit regelmäßig den Stromverbrauch aus. Detaillierte Analysen beispielsweise der Lackieranlage oder einzelner Montagebereiche helfen uns dabei, Verbesserungen bedarfsgerecht anzustoßen. Die Datensammlung erfolgt durch eine Zählerinstallation mit derzeit 450 Messpunkten, die wir noch weiter ausbauen werden. Die Daten werden zentral durch die KUKA AG erhoben und den Standorten zur weiteren Optimierung zur Verfügung gestellt. So identifizieren wir Ansatzpunkte, um die zugrundeliegenden Prozesse weiter zu optimieren.

Weitere Maßnahmen zur Verringerung unseres Stromverbrauchs sind unter anderem:

- laufende Umstellung der Beleuchtung auf LED
- automatisiertes Abschalten von Maschinen
- Licht in fest definierten Pausen- bzw. Leerlaufzeiten
- moderne, energieeffiziente Druckluft-Kompressoren und Kälteanlagen
- die jährliche Produktion von durchschnittlich 35.000 kWh Solarstrom am Standort Augsburg

In einem ersten Schritt wurden für die Standorte in Deutschland und Frankreich »Strategische Energieziele 2020« vereinbart.

### –Strategische Energieziele 2020<sup>1</sup>

- E1** Senkung des Endenergieverbrauchs bezogen auf den Umsatz um 7,5 Prozent
- E2** Senkung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes in Relation zum Umsatz um 20 Prozent
- E3** Steigerung des Energiebewusstseins und des Mitarbeiterengagements durch mindestens halbjährige Aktionen bzw. Informationen
- E4** Ausbau der Energieverbrauchserfassung und Auswertung für jeden Standort mit mindestens quartalsweiser Darstellung geeigneter Energy Performance Indicators (EnPI)

<sup>1</sup> Ausgangsbasis 31. Dezember 2014. Gilt für KUKA Deutschland.

Um die Ziele umsetzen zu können, sind motivierte Mitarbeiter unabdingbar. In neu konzipierten Energie- und Umweltschulungen fördern wir das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter.

Im Bereich der umweltverträglichen Wärmeenergieversorgung haben wir am Standort Augsburg große Fortschritte durch die Umstellung auf Fernwärme erzielt. Dadurch konnten wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen um 18 Prozent reduzieren. Vorteilhaft hat sich auch die teilweise Umstellung der Luftheizung auf effizientere Deckenstrahlplatten ausgewirkt. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen an unseren größten Produktionsstandorten lagen 2017 bei 35.165 Tonnen (2016: 34.476 Tonnen). Die Steigerung ist vor allem auf das erhöhte Produktionsvolumen im Vergleich zum Vorjahr zurückzuführen.

Auch in anderen Bereichen der Produktion zeigt sich unser umweltorientierter Ansatz. So lackiert KUKA die Robotermechaniken umweltfreundlich mit einem wasserbasierten Standardlack, der einen Lösemittelanteil von nur ca. 5 Prozent enthält. Dadurch liegt der Lösemittelverbrauch weit unter dem maximal zulässigen Jahreswert.

**Energieverbrauch (in Mwh)**

	2016	2017
Strom	55.195	56.369
Wärme	46.295	40.443
<b>Gesamt</b>	<b>101.490</b>	<b>96.812</b>

18%

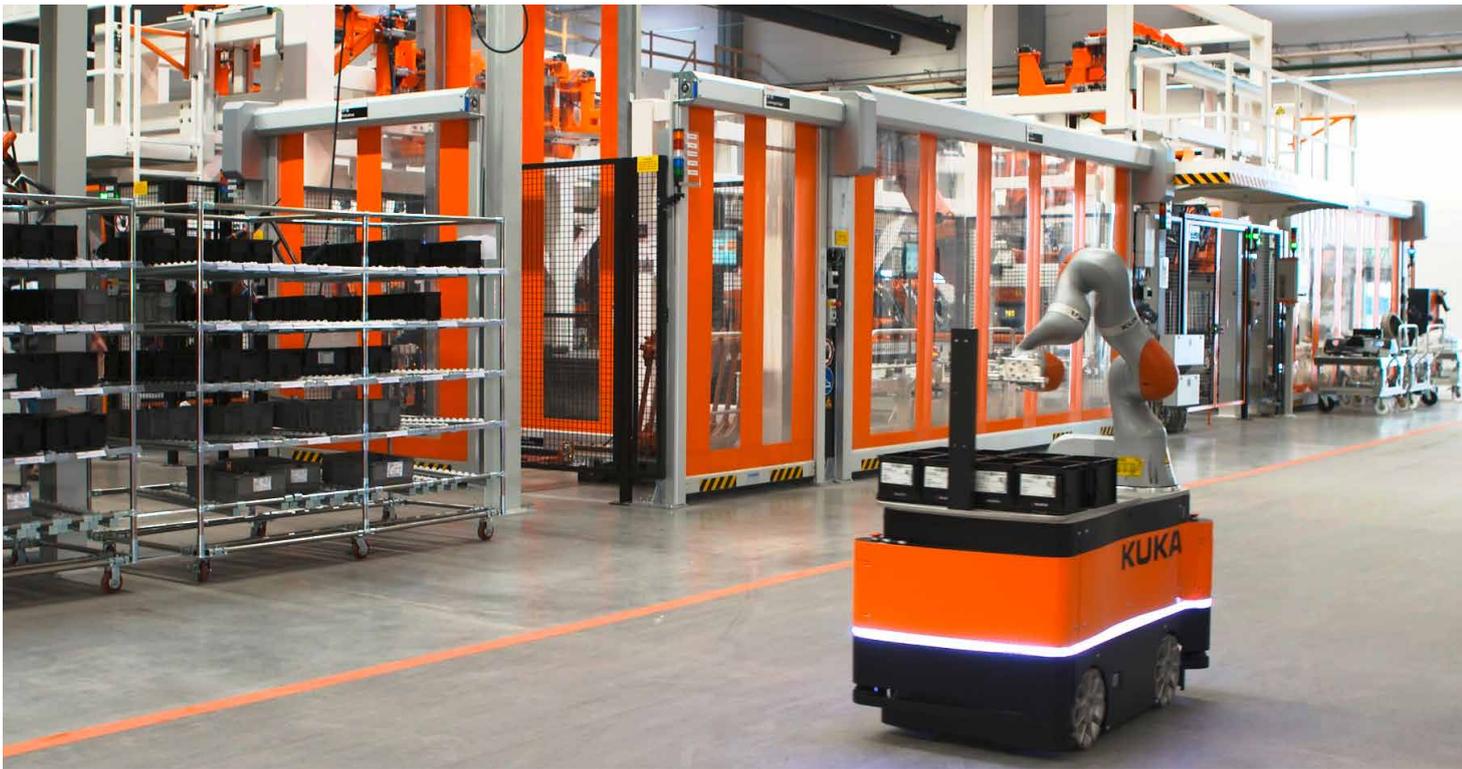
Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Umstellung auf Fernwärme am Standort Augsburg.

**Umweltfreundliche Logistik**

Durch Logistikkonzepte wie die Kanban-Anbindung – also ohne größere Materiallager – der Fertigungshalle in Augsburg an die Produktion können interne Transportwege ebenso wie Transporte von und zu Lieferanten nachhaltig reduziert und CO<sub>2</sub>-Emissionen gesenkt werden. Auch das optimierte Layout der Produktionshalle inklusive der Teileversorgung vor Ort führt zu kurzen Transportwegen. Ein effizienter Teilefluss wird durch Automatisierungslösungen gefördert, wie wir sie auch für den Anlagenbau bei unseren Kunden verwenden. Die Ablösung unserer Stapler durch die Einführung eines Routenzugs in der Halle fördert ebenfalls die Energieeffizienz.

**\_Werk Obernburg**

KUKA setzt sich zum Ziel, seine Umweltauswirkungen weltweit möglichst gering zu halten. An unserem Standort in Obernburg wurde zum Beispiel im Bereich Customer Service das Geschäftsmodell Used Machines eingeführt. Altanlagen werden zurückgekauft und wiederaufbereitet. Hierdurch werden Ressourcen geschont und die Umweltbilanz verbessert, etwa durch CO<sub>2</sub>-Einsparung. Ein weiterer positiver Umweltaspekt wird durch den Einsatz aktueller Technik, wie etwa energieeffiziente Motoren und Steuerungsvarianten, erreicht. Je nach Umfang und Grad der Anlagenüberholung wird die neuerliche Nutzungsdauer der Anlagen um die Dauer eines zweiten vollwertigen Lifecycles verlängert. Obernburg arbeitet außerdem an der Verbesserung der Energiebilanz, indem zum Beispiel nach und nach ganze Stockwerke auf LED-Beleuchtung umgerüstet werden. 2017 konnte dadurch rund 20 Prozent Energie in den Büroräumen eingespart werden. Auch die Produktion wurde umweltfreundlicher gestaltet, indem Altanlagen durch neuere energieeffizientere Anlagen ausgetauscht und die Lackieranlage auf umweltfreundlichere wasserbasierte Lacke umgestellt wurde. Hinzu kommt, dass in der Lackierung mit Hilfe von Reinigungsautomaten weniger Reinigungsmittel zum Einsatz kommen.



Mobiler Helfer in der Schraubenlogistik: Der KMR iiwa navigiert autonom durch die Roboterproduktion.

## Umweltauswirkungen reduzieren

Jede Form industrieller Tätigkeit belastet die Umwelt auf die eine oder andere Weise, sei es durch den Energieverbrauch oder die Folgen der Produktion wie Emissionen, Abfälle und Abwasser. Mit unseren zertifizierten Umweltmanagementsystemen sorgen wir dafür, dass diese Auswirkungen so gering wie möglich sind.

Als Bestandteile des Umweltmanagementsystems betrachten wir auch die Entwicklung der Emissionen sowie des Abfall- und Abwasseraufkommens, auch wenn diese im Vergleich zum Energieverbrauch weniger wesentlich sind. Am Standort Augsburg wird das Abfallmanagement durch einen Mitarbeiter gemanagt. Produktionsabfälle werden getrennt gesammelt und fachgerecht durch geschultes Personal entsorgt oder verwertet. Darunter ist auch ein Anteil chemisch verunreinigter Abfälle (belastete Metalle), die über externe Dienstleister gemäß den gesetzlichen Bestimmungen entsorgt werden. Beim Verpacken unserer Produkte und Komponenten setzen wir umweltschonende Pendel- statt Einwegverpackungen ein, um Verpackungsabfälle zu reduzieren. 2017 lag das Abfallaufkommen an unseren größten Produktionsstandorten bei 13.174 t. Das entspricht 1,3 t pro Kopf.

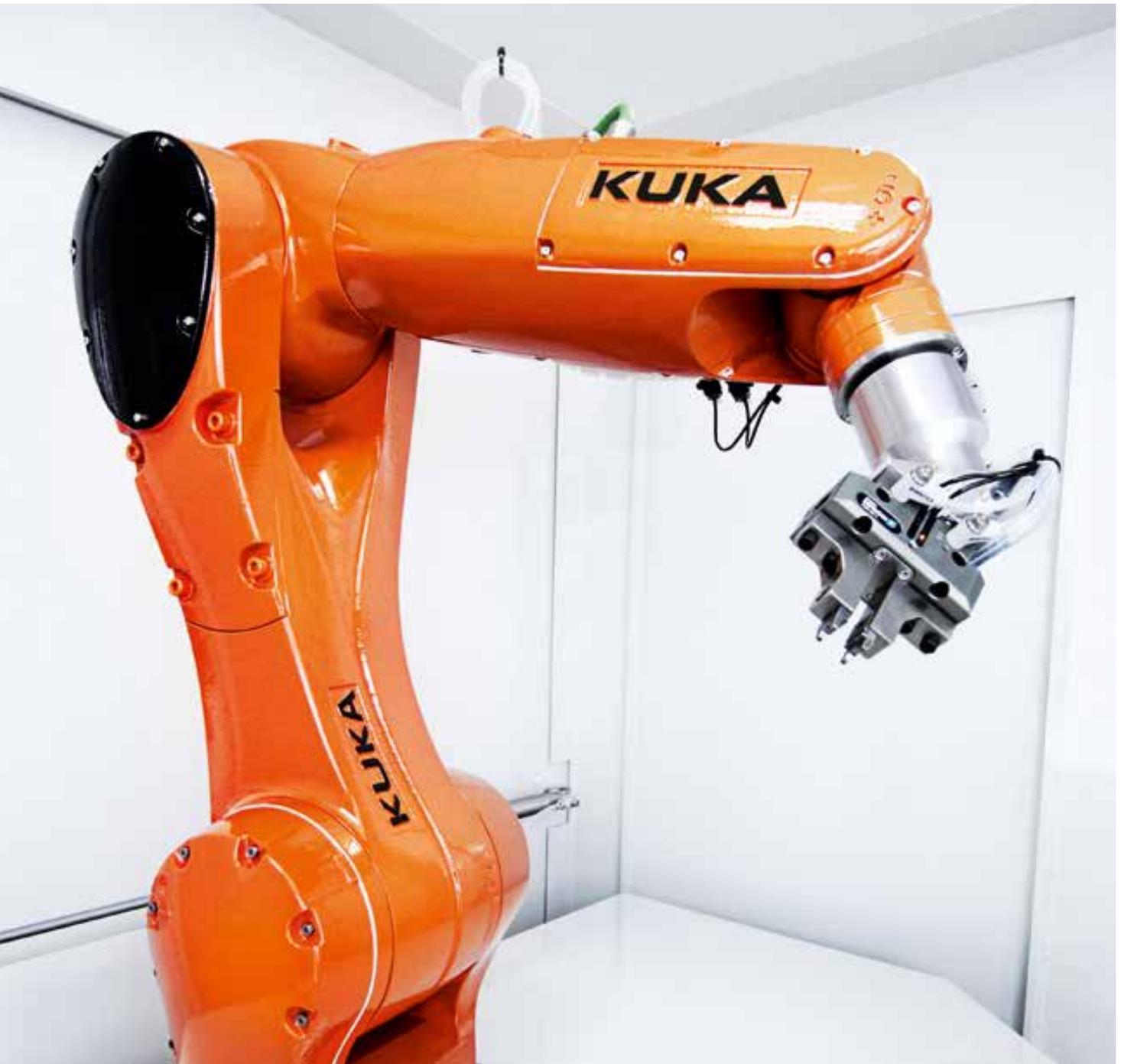
## Abfallaufkommen und -entsorgung (in Tonnen)<sup>1</sup>

Abfallart	2017	2016
Gefährlicher Abfall	665	670
Ungefährlicher Abfall	12.509	11.164
<b>Abfall gesamt</b>	<b>13.174</b>	<b>11.834</b>

<sup>1</sup> KUKAs größte Produktionsstandorte in Europa, Nordamerika und Asien (Augsburg, Obernburg, Bremen, Chomutov, Sibiu, Taksony, Sterling Heights, Toledo, Kunshan, Shanghai)

Wasser kommt bei KUKA Robotics nur in begrenzten Mengen in der Lackiererei und bei Kühlungsprozessen zum Einsatz. Der Wasserverbrauch wird entsprechend der Umweltmanagementvorgaben gemessen; dabei wurden in den Produktionshallen und Bürogebäuden verschiedene Sparmaßnahmen implementiert. In der Regel greifen wir auf Leitungswasser aus kommunalen Netzen zurück. Als Steuerungsgröße gilt bei KUKA der Wasserverbrauch pro Mitarbeiter. An unseren größten Produktionsstandorten lag der Gesamtwasserverbrauch 2017 bei 104.211 m<sup>3</sup> (2016: 109.035 m<sup>3</sup>). Das entspricht einem Wasserverbrauch pro Kopf von 10,6 m<sup>3</sup> (2016: 11,4 m<sup>3</sup>)<sup>2</sup>. Am Standort Füzesgyarmatón (Ungarn) betreiben wir eine Reinigungsanlage speziell für das Abwasser der Pulverbeschichtungs-Lackieranlage.

<sup>2</sup> In FTE.



Kosten sparen und die Umwelt schützen

# Effiziente Produkte

## Energieeffizienz im Fokus

Energie ist in vielen Industriebereichen ein wesentlicher Kostentreiber. Neben der Funktionalität und den Anschaffungskosten sind die Betriebskosten eines Roboters oder einer Anlage ein zunehmend wichtiges Entscheidungskriterium für unsere Kunden, insbesondere in Ländern und Regionen mit hohen Energiepreisen.

Für alle Kunden, denen nachhaltiges Wirtschaften aus ökologischer und ökonomischer Sicht wichtig ist, bietet KUKA energieeffiziente Lösungen. Mit Energieeffizienz helfen wir unseren Kunden dabei, Kosten zu sparen und leisten gleichzeitig einen wesentlichen Beitrag zur Ressourcenschonung und zur Bekämpfung des Klimawandels.

Um unseren Ansatz weiterzuentwickeln und mehr Kunden für energieeffizientes Arbeiten zu gewinnen, haben wir uns der Initiative »Blue Competence«, der Nachhaltigkeitsinitiative des VDMA und des europäischen Maschinen- und Anlagenbaus angeschlossen. Im Zuge dessen haben wir uns den dort formulierten zwölf Leitsätzen für nachhaltiges Handeln verpflichtet und beteiligen uns an entsprechenden Veranstaltungen. Auch als Mitglied der International Federation of Robotics (IFR) arbeiten wir in einer Arbeitsgruppe zu den Themen Energieeffizienz und Nachhaltigkeit. KUKA beteiligt sich ferner an der bis 2020 tätigen öffentlich-privaten Partnerschaft der Europäischen Kommission in der gemeinnützigen Organisation euRobotics und ist Partner der European Factories of the Future Research Association (EFFRA).

### **„Kunden sparen durch energieeffiziente Anlagen**

Wann ist eine Fertigungsanlage kostengünstiger – wenn sie in der Anschaffung weniger kostet oder wenn sie sich preiswert betreiben lässt? Für KUKA ist die Antwort offensichtlich: Wir bieten unseren Kunden daher alternative Vorschläge und kalkulieren Anlagen, die sich durch ihren niedrigen Energieverbrauch und geringen Verschleiß innerhalb weniger Jahre rechnen und Mehrkosten schnell wieder einspielen. Das liegt daran, dass rund 70 Prozent der Total Cost of Ownership (TCO) Energiekosten sind.

## Effizienz ist eine Kundenanforderung

Bei vielen Kunden ist die Energieeffizienz unserer Produkte eine wichtige Voraussetzung, um miteinander ins Geschäft zu kommen. Unsere Forschung und Entwicklung achtet daher auf dieses Thema. Am deutlichsten ist dies in der Automobilproduktion zu spüren, wo die Markenhersteller ausnahmslos an einem nachhaltigen Profil arbeiten.

Die im Automobilbereich besonders nachgefragte KR QUANTEC Produktfamilie von KUKA verbraucht heute im Durchschnitt 30 Prozent weniger Energie als ihre Vorgängermodelle vor acht Jahren und sie wiegt bei gleicher Arbeitsleistung 150 kg weniger, verbraucht also weniger Stahl. Die neue Schweißstromquelle MagnetAr 620A verbraucht 20 Prozent weniger Energie. Energie- und Materialeffizienzdaten wie diese fließen in die CO<sub>2</sub>-Footprint-Analyse ein, die wir 2017 als festen Prozess in unsere Produktentwicklung aufgenommen haben. Sie ist das Ergebnis eines mehrjährigen EU-geförderten Forschungsprojekts zu energieeffizientem Karosseriebau, an dem beispielsweise Automobilhersteller und Universitäten beteiligt waren. Zudem sind unsere Roboter mit Energiespar- und Stand-by-Modi für Pausenzeiten oder Wochenenden ausgestattet, die bei Betriebsunterbrechungen bis zu 90 Prozent Energie einsparen.

Bei der Herstellung unserer Roboter setzen wir nach Möglichkeit recycelte Materialien ein. Das schont die Umwelt und wertvolle Ressourcen und ist zudem wirtschaftlich sinnvoll. Allerdings ist das nicht bei allen Materialgruppen möglich. Der von uns eingesetzte Stahl, ein wichtiger Werkstoff, weist grundsätzlich einen hohen Recyclinganteil auf. Bei anderen Materialien ist der Einsatz von Sekundärrohstoffen aus Qualitätsgründen nicht möglich.

Unseren Kunden bieten wir einen Retooling-Service bei älteren Robotern an. Auch die Entsorgung oder das Recycling gebrauchter Roboter machen wir möglich. Nicht länger verwendete Roboter werden von KUKA zurückgenommen und aufbereitet. Sie werden als Gebrauchtmaschinen wieder verkauft. So tragen wir gemeinsam mit unseren Kunden zur bestmöglichen Schließung des Materialkreislaufs bei.

# 20%

weniger Energie verbraucht die neue Schweißstromquelle MagnetAr 620A.



Unsere Industrieroboter erfüllen höchste Standards und bieten Lösungen für viele Branchen.

---

»Bei der Herstellung unserer Roboter setzen wir nach Möglichkeit recycelte Materialien ein. Das schont die Umwelt und wertvolle Ressourcen und ist zudem wirtschaftlich sinnvoll.«

## Energieeffizienz im Anlagenbau

Als Systemintegratoren setzen sich auch die Geschäftsbereiche Systems und Swisslog für eine Verbesserung der Energieeffizienz ein, die den Kunden durch niedrigeren Stromverbrauch und Kostenreduktionen zugutekommt. Eines der Unternehmensziele von KUKA Systems in Augsburg für das Jahr 2017 ist beispielsweise die Steigerung der Energieeffizienz in Fertigungslinien unserer Kunden.

### **\_Innovatives Energiekalkulationstool**

Produktionsanlagen von KUKA, die aus mehreren Robotern unterschiedlicher Funktion sowie Fördereinrichtungen, Pneumatik etc. bestehen, sind modulare Konzepte, deren Gesamtenergieverbrauch oft wenig transparent ist, vor allem, wenn die Anlage aus Produkten mehrerer Hersteller besteht. Hierfür hat KUKA ein Energiekalkulationstool entwickelt, das sowohl in der Planungsphase einer neuen Anlage als auch zur Optimierung bestehender Anlagen eingesetzt werden kann. Mit Hilfe des Tools können der Verbrauch an elektrischer Energie, Druckluft, Kühlwasser, Beleuchtung und Klimatisierung kontinuierlich überprüft und, falls nötig, hinsichtlich der Verbräuche, des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes und der Betriebskosten optimiert werden. Das Tool kann den tatsächlichen Verbrauch mit in der Software hinterlegten Durchschnittswerten vergleichen. Unsere geschulten Spezialisten haben somit eine Handhabe für gezielte Optimierungen. Zur internen Prozessoptimierung messen wir vierteljährlich den Einsatz des Tools und wie viel Energie eingespart wurde. KUKA Systems ist aktuell der einzige Anlagenbauer, der ein solches Tool im Angebot hat.

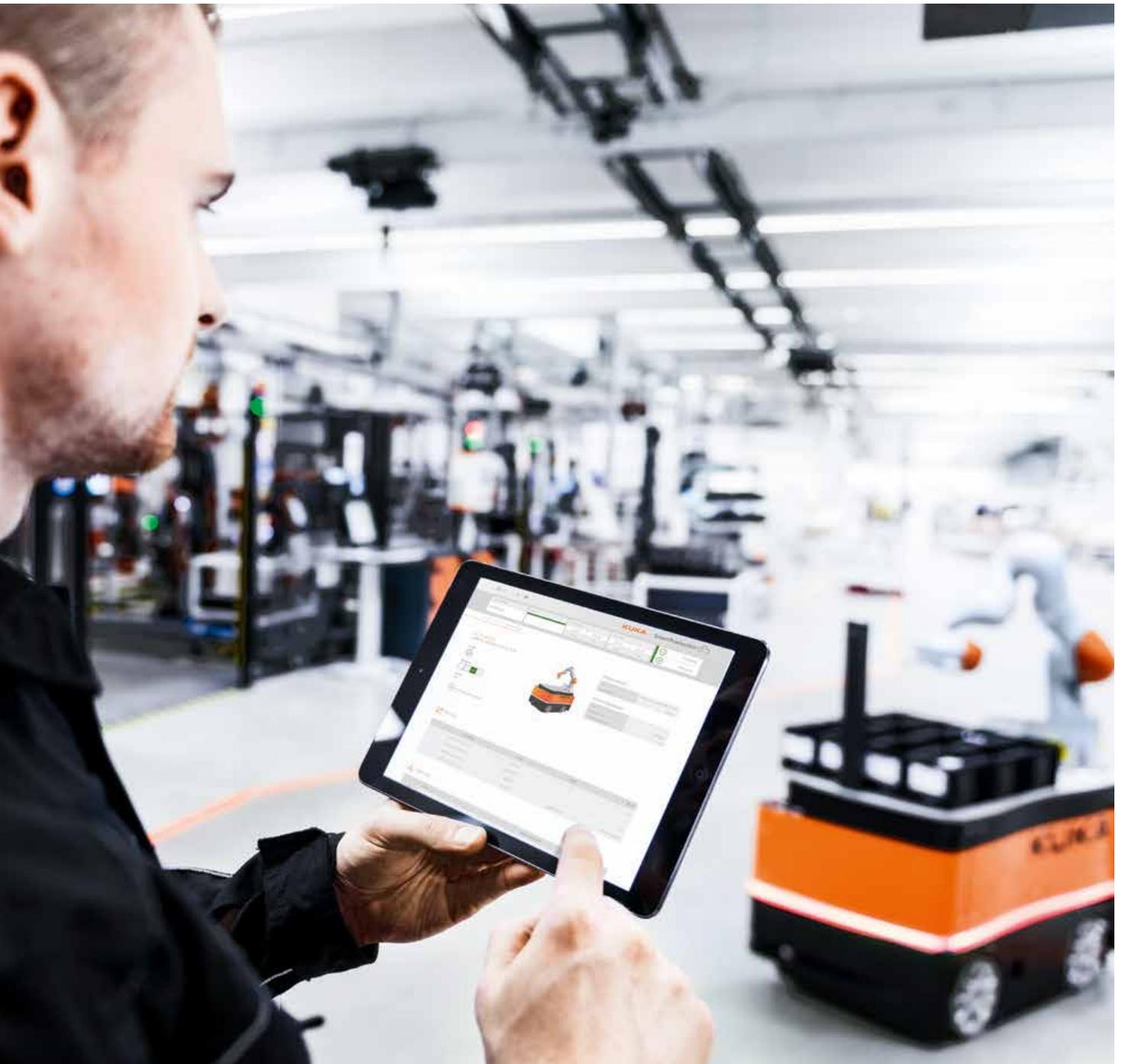
## Anlagenoptimierung bei Swisslog

Für den KUKA Logistikspezialisten Swisslog ist Nachhaltigkeit fest in der Unternehmenskultur verankert. Im Geschäft äußert sich dies in einem erkennbaren Fokus auf Materialreduzierung und energieeffizientes Projekt-Engineering. Durch den Einsatz »grüner« Technologien und Produkte leisten wir einen Beitrag zur Energieeinsparung und zur Verringerung von CO<sub>2</sub>-Emissionen. Ausgangspunkt war vor einigen Jahren die Rückgewinnung der Bremsenergie fahrender Maschinen durch das Wiedereinspeisen dieser Energie in den Stromkreislauf. Sie ist heute der Kern unseres eigenen Energieeffizienzlabels GreenLog.

Swisslog-Produktlösungen setzen sowohl in der Forschung und Entwicklung als auch in der Verkaufsphase beim Engineering einer Anlage an. So optimieren wir unsere Anlagen unter anderem hinsichtlich ihres Gewichts und der Nutzung von Antriebsenergien. Mit dem »Condition Monitoring« stellen wir ein Management-Tool zur Überwachung des Energieverbrauchs bereit.

Die genaue Konfiguration einer Anlage hängt von den Kundenwünschen ab. So integrieren wir beispielsweise Solarzellen auf dem Dach einer Lagerhalle in die Stromversorgung der Transportanlage, schaffen die Voraussetzung für optimale Materialbewirtschaftung und Abfallentsorgung durch entsprechende Sortieranlagen oder sorgen für den Brandschutz, indem wir den Sauerstoffanteil in automatisierten Lagern reduzieren.

Neben Kundenprojekten arbeiten wir auch selbst mit unseren effizienten Lösungen. Daneben sind Faktoren wie Produktivität, die »Cost of Poor Quality« (CoPQ) und die Prozessleistung wichtige interne Steuerungsgrößen.



**KUKA stellt sich auf Marktveränderungen ein**

# Gemeinsam in die digitale Zukunft

## Globalisierung und Digitalisierung

KUKA ist in einem hochdynamischen Marktumfeld aktiv und gestaltet mit seinen Technologien den Arbeitsplatz der Zukunft mit. 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 engagierten und kreativen Mitarbeitern. Daher sind uns besonders die Themen wichtig, die unsere Mitarbeiter betreffen.

Wir stehen genauso wie unsere Kunden vor den Herausforderungen der Digitalisierung. Verschiedene Maßnahmen im Bereich Human Resources sollen unsere Zukunftsfähigkeit als Automatisierungsspezialist sichern. Ab dem kommenden Jahr soll unsere Organisation noch stärker an den Kunden und deren Bedürfnissen im Zeitalter der Digitalisierung ausgerichtet werden. Die Einführung dieser neuen Struktur wird schon jetzt von einem umfassenden Change-Programm begleitet, das auch die Personalarbeit mit einbezieht. Wir bringen digitale Prozesse weiter voran und bilden unsere Mitarbeiter entsprechend aus und weiter.

Diese Veränderungsprozesse sind eingebettet in den Rahmen unserer Strategie »KUKA 2020«. Damit stellen wir das Unternehmen für die globalen Megatrends wie Globalisierung, Automatisierung und Digitalisierung als »Global Automation Powerhouse« für Industrie 4.0 in Industrienationen und Schwellenländern stärker auf. Leistungsstarke und motivierte Mitarbeiter sind der Schlüssel dazu. Sie machen es möglich, besser auf die Veränderung etablierter Kundenmärkte einzugehen und neue Märkte für roboterbasierte Automation zu erschließen. So wollen wir unsere Technologieführerschaft im dynamischen Wettbewerb halten und weiter ausbauen.

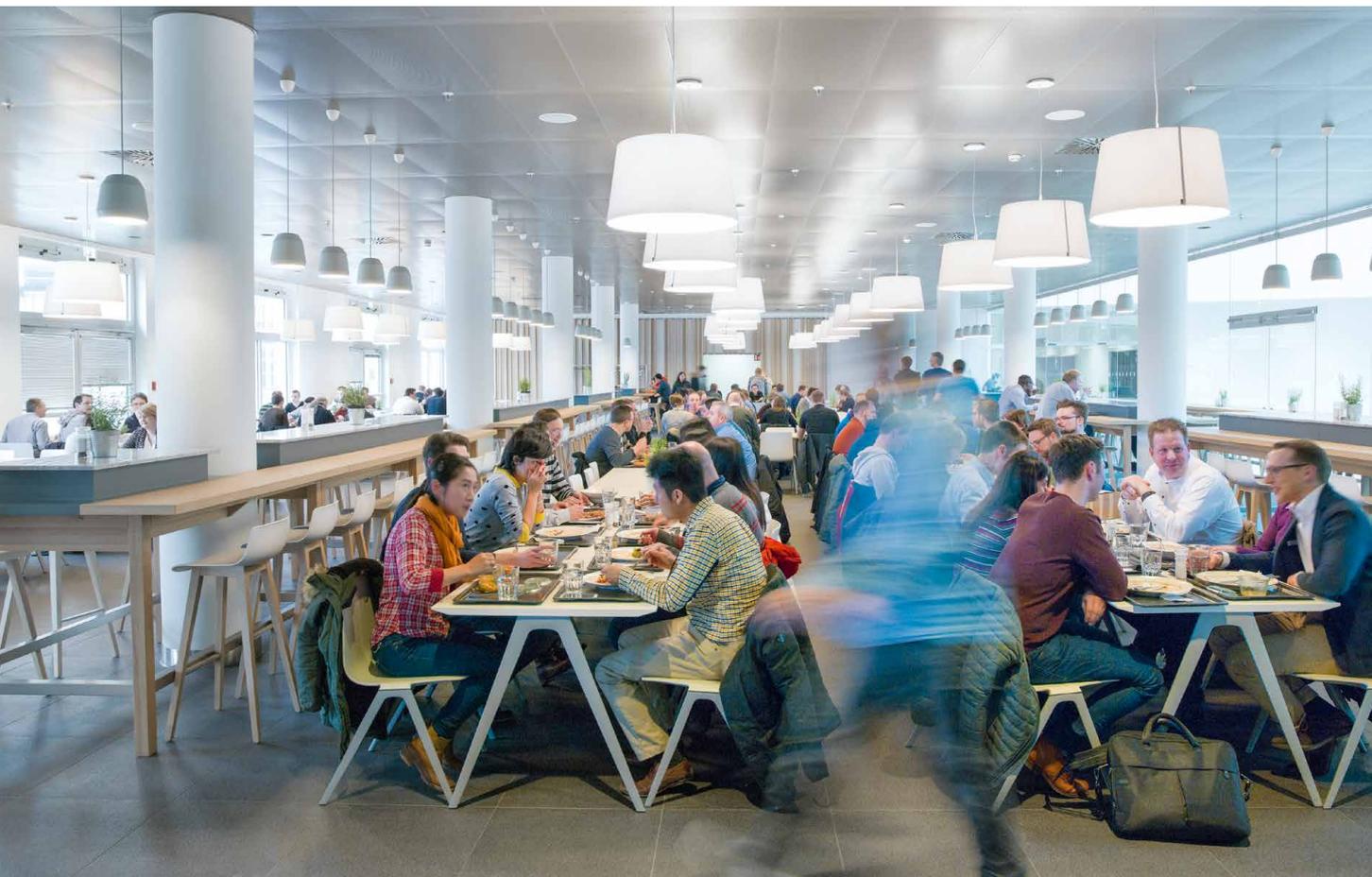
### Unsere Mitarbeiter<sup>1</sup>

Unter 35 Jahre	5.344
36 bis 55 Jahre	7.189
über 56 Jahre	1.602
<b>Gesamt</b>	<b>14.135</b>
davon weiblich	2.686
davon männlich	11.449

<sup>1</sup> Konzernweit, 1. Januar – 31. Dezember 2017. Aktives Personal ohne Gelegenheitsarbeiter, Werkstudenten, Auszubildende, Praktikanten, ruhende Beschäftigungen sowie freigestellte Mitarbeiter.

---

»Unser Erfolg basiert auf engagierten und kreativen Mitarbeitern.«



KUKA legt großen Wert darauf, den Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie sich wohlfühlen.

## Leistungen für Mitarbeiter

KUKA legt großen Wert darauf, den Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, das es ihnen erlaubt, ihr Privat- und Berufsleben gut zu vereinen. So ermöglichen wir den Mitarbeitern an den deutschen Standorten zum Beispiel Gleitzeitregelungen zu nutzen und im Homeoffice zu arbeiten. An unserem größten deutschen Standort in Augsburg bietet der von KUKA Mitarbeitern gegründete gemeinnützige Verein Orange Care e. V. eine Kinderkrippe mit 30 Plätzen. Außerdem stellt KUKA den Mitarbeitern am Standort Augsburg Ferienbetreuungsprogramme für Kinder und Dienstleistungsangebote wie beispielsweise einen wöchentlichen Wäscheservice zur Verfügung.

KUKA fördert ein gutes Arbeitsklima auch durch ein vielfältiges Angebot an sportlichen Aktivitäten, wie zum Beispiel die Teilnahme am Augsburger Firmenlauf, dem Bavarian Beach Cup oder dem Stadtradeln.

Auch an unseren internationalen Standorten wollen wir, dass unsere Mitarbeiter gerne ihrer Arbeit nachgehen. Deshalb unterstützen wir sie mit verschiedenen Angeboten. In den USA können unsere Mitarbeiter an zahlreichen sportlichen Aktivitäten teilnehmen. Dazu gehören beispielsweise gemeinsame Wander- oder Radtouren. Im Rahmen von »KUKA Cares« finden zudem jährliche Familienpicknicks und verschiedene Kulturveranstaltungen statt. In China erhalten KUKA Mitarbeiter weit mehr Leistungen als gesetzlich vorgeschrieben. Dazu gehören nicht nur zusätzliche Urlaubstage, sondern auch bezahlte Urlaubs- und Krankheitstage.

### Fluktuation<sup>1</sup>

Neueinstellungen	3.418
Ausgeschiedene Mitarbeiter	2.322

<sup>1</sup>Konzernweit, 1. Januar – 31. Dezember 2017. Aktives Personal ohne Gelegenheitsarbeiter, Werkstudenten, Auszubildende, Praktikanten, ruhende Beschäftigungen sowie freigestellte Mitarbeiter.

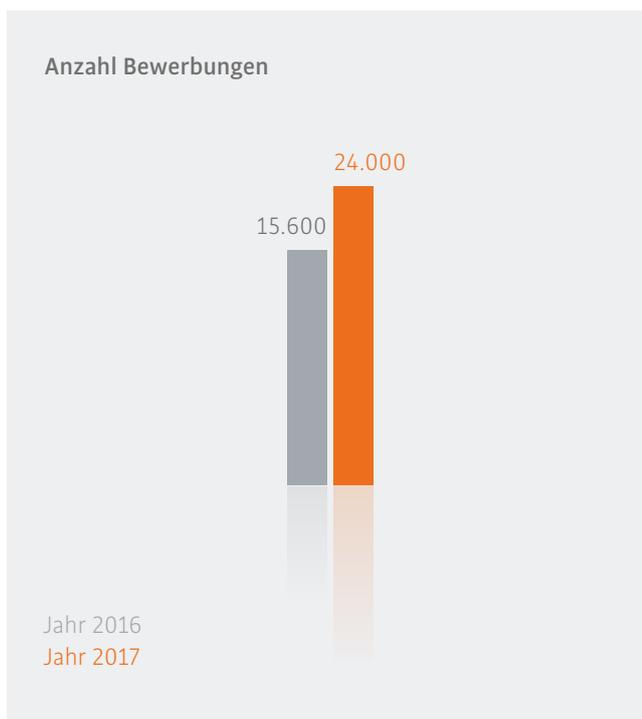
## KUKA als attraktiver Arbeitgeber

Ein gutes Arbeitsklima und die Arbeitsplatzsicherheit sind für KUKA wichtige Mitarbeiterthemen und gehören zur Grundvoraussetzung für ein gutes Betriebsklima. KUKA misst regelmäßig die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen. Die letzte Mitarbeiterbefragung wurde im Jahr 2015 durchgeführt.

KUKA hat sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitgeberattraktivität weiter zu verbessern. Den Erfolg misst KUKA zum Beispiel anhand der eingehenden Bewerbungen, vor allem für Schlüssel- und Engpassfunktionen. Auch externe Benchmark-Studien zeigen den Erfolg unserer Maßnahmen. Beispielsweise rückte KUKA im Trendence Graduate Barometer 2017, dem eine Befragung von Schülern, Studierenden und jungen Berufstätigen nach ihrem Wunscharbeitgeber zugrunde liegt, im Bereich Engineering von Platz 27 auf Platz 22 vor. Bei der Befragung unter den Young Professionals konnte KUKA von Platz 60 auf Platz 57 vorrücken.

Bei der Universum-Befragung von Ingenieurstudenten zu den attraktivsten Arbeitgebern konnte sich KUKA im Jahresvergleich von Platz 32 auf 30 verbessern, in der Young-Professional-Befragung bei Universum steigerte sich KUKA von Platz 25 in 2016 auf 24 in 2017.

Die Anzahl an Bewerbungen lag mit über 24.000 in 2017 auf einem sehr hohen Niveau. Im Vergleich dazu gingen im Vorjahr rund 15.600 Bewerbungen ein.



## Zentrale Leitlinien, lokale Umsetzung

Die Abteilung Corporate Human Resources (CHR) ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt und für alle strategischen HR-Prozesse weltweit verantwortlich. Landesspezifische Personalthemen werden von den Gesellschaften im Rahmen globaler Vorgaben selbst gesteuert. Seit 2015 steuern wir diese Prozesse über Hubs in den Regionen APAC, Amerika, EMEA sowie DACH. Sie sind für die Umsetzung von Standards und für Vereinheitlichungsprozesse innerhalb dieser Region verantwortlich.

In einem einheitlichen Führungsleitbild haben wir gemeinsame Werte mit zwölf Leitsätzen verankert. Dazu gehören zum Beispiel Fairness und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zu den lokalen Vereinbarungen zählen beispielsweise Tarifverträge, lokale Betriebsvereinbarungen, in Deutschland die sogenannte »Übertragung von Unternehmerpflichten«, Zielvereinbarungen, Arbeitszeitregelungen, Managementsysteme sowie verschiedene Leitlinien zu Gesundheit, Sicherheit, Umwelt, Nachhaltigkeit und Qualität.

In unseren Vorgaben für das Integrierte Management System (IMS) werden Grundsätze und Vorgehensweisen im KUKA Konzern beschrieben und Organisationsstrukturen, Aufgaben, Prozesse und Verantwortlichkeiten geregelt. So stellen wir sicher, dass das Unternehmen und seine Mitarbeiter den Anforderungen unserer Stakeholder gerecht werden. Diese Vorgaben sind für alle Mitarbeiter verbindlich.

### „Digitalisierung der Arbeitswelt

KUKA ist weltweit führend bei der Digitalisierung von Produktionsprozessen. Die Verbindung der realen Industrielwelt mit der digitalen Welt wird die Produktionsumgebung verändern. Mit der fortschreitenden Digitalisierung wird sich aber auch die Arbeitswelt verändern. KUKA arbeitet daher an neuen Konzepten, um die Arbeitswelt im eigenen Unternehmen weiterzuentwickeln. In 2017 wurde daher das interne Pilotprojekt »Digital Workplace« angestoßen, das sich mit der digitalen Transformation des Arbeitsplatzes befasst. 2017 haben 20 Projektteilnehmer aus unterschiedlichen Fachbereichen an insgesamt 60 Use Cases gearbeitet. Die Projektteilnehmer haben neue digitale Arbeitsweisen durch den Einsatz neuer Hardware, Software- und Konferenzlösungen getestet und die Ergebnisse analysiert. Das von der Personal- und der IT-Abteilung initiierte Projekt soll nach erfolgreicher Testphase weltweit ausgerollt werden.



## Gemeinsame Werte leben

# Führung und Unternehmenskultur

## Führungskräfte als Vorbilder

KUKA ist ein Automatisierungsunternehmen, das international Maßstäbe setzt, wenn es um die Anbindung der IT-Welt an die Industrie – kurz Industrie 4.0 – geht. Die erfolgreiche Entwicklung der vergangenen Jahre verdankt das Unternehmen in erster Linie den Spitzenleistungen seines globalen Teams. Die Leistungsbereitschaft und Innovationskraft der Mitarbeiter ist unmittelbar mit der Führungskultur verknüpft.

KUKA bewegt sich in einem sehr dynamischen und innovationsgetriebenen Marktumfeld. Für die roboterbasierte Automation ist der Trend zur Digitalisierung von besonders großer Bedeutung. Das ist für uns Chance und Herausforderung zugleich. Sensitive, mobile Systeme und die schnelle Entwicklung der IT-Welt schaffen neue technische Möglichkeiten. Um sie nutzen zu können, brauchen die Mitarbeiter ein klares und einheitliches Bild von der Zukunft des Unternehmens. Wir sind davon überzeugt, dass wir nur dann zukünftig weiter erfolgreich sein können, wenn alle Mitarbeiter das gleiche Verständnis von Werten, Prinzipien und Kultur haben.

Ein wichtiger Baustein für den Erfolg des Unternehmens ist deshalb die Unternehmenskultur. Sie wird stark von der Führung geprägt. Veränderungsprozesse werden von den Mitarbeitern nur getragen, wenn sie Vertrauen in ihre Führungskräfte haben. Führungskräfte haben die Verantwortung und beeinflussen die Kultur und das Miteinander im Unternehmen in hohem Maße.

## Weltweites Führungsleitbild

Seit 2014 verfügt KUKA über ein konzernübergreifendes, globales Führungsleitbild. Es wurde im Rahmen verschiedener Workshops von rund 250 Führungskräften erarbeitet. Das Führungsverhalten wird darin aus vier Blickwinkeln betrachtet: a) wie ist die Grundeinstellung der Führungskraft zu sich selbst und zu anderen Menschen, b) wie ist das gemeinschaftliche Grundverständnis der Führungsaufgabe, c) wie zeigt sich dies am eigenen Verhalten und d) wie ist das gemeinsame Verständnis zu Fragen der generellen Ausrichtung des Unternehmens?

Zu jeder der vier Perspektiven wurden drei Führungsleitsätze formuliert, die die Ausrichtung und Erwartungshaltung an alle Führungskräfte beschreiben. Zwölf Leitsätze geben somit den Rahmen vor, die je nach Standort und Bereichsebene ausgefüllt werden können. So ist es möglich, unterschiedliche kulturelle Aspekte zu berücksichtigen.

Mit dem Ziel, das gemeinsame Verständnis für die KUKA Werte und -Prinzipien weltweit weiter zu verfestigen, wurde 2017 eine Reihe von internen Workshops organisiert. Neben den Programmen für neue Führungskräfte wurden weitere konzernübergreifende Leadership-, Teamentwicklungs- und Teamstärkungsprogramme sowie Change-Managementprogramme konzipiert und eingeführt. Diese Programme wurden auf allen Ebenen der Führung etabliert und fokussieren die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie auf Basis der Werte. Sie unterstützen die Führungskräfte weltweit dabei, positive Veränderungen umzusetzen, zu kommunizieren und die Rahmenbedingungen für ihre Umsetzung zu schaffen. Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 28 Leadership-Workshops mit 293 Teilnehmern statt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Führungskultur ist der regelmäßige Austausch über Landesgrenzen hinweg. Neben regelmäßigen Management-Calls findet mindestens einmal im Jahr ein globales Management-Meeting statt, in dessen Rahmen sich alle KUKA Führungskräfte weltweit treffen, austauschen und gemeinsam Konzepte erarbeiten.

---

»Wir sind davon überzeugt, dass wir nur dann zukünftig weiter erfolgreich sein können, wenn alle Mitarbeiter das gleiche Verständnis von Werten, Prinzipien und Kultur haben.«

## Unternehmenskultur wird gelebt und gepflegt

Zur Unternehmenskultur bei KUKA gehören eine Reihe fest etablierter Veranstaltungen und Feiern, darunter ein Familientag, an dem Mitarbeiter ihren Familien das Unternehmen zeigen können, und eine jährliche Kinderweihnachtsfeier.

Zur Stärkung und Förderung der Unternehmenskultur führen wir mehrmals im Jahr die »KUKA inside«-Veranstaltung durch, ein Town-Hall-Meeting mit anschließendem Get-together. Relevante Inhalte werden an unsere Gesellschaften im In- und Ausland übertragen. Regelmäßige Mitarbeiterinformationsveranstaltungen finden auch an den weltweiten Standorten mit lokalen Schwerpunktthemen statt.

Im November 2017 beteiligte sich KUKA bereits zum siebten Mal an der Europäischen Roboterwoche, die durch den europäischen Robotikverband euRobotics initiiert wurde. KUKA Mitarbeiter engagieren sich während dieser Veranstaltun-

gswoche, das Thema Robotik und Automatisierung der allgemeinen Öffentlichkeit näherzubringen und Vorbehalte und Ängste abzubauen. Gleichzeitig soll das Interesse junger Menschen an Technik und für naturwissenschaftliche Schulfächer geweckt werden. Mitarbeiter besuchten während der Roboterwoche Schulen und Kindergärten und hielten Vorträge über Robotik. Zudem bringen wir Kindern und Jugendlichen das Thema Robotik im Rahmen von Kindervorlesungen und Führungen auf dem KUKA Gelände näher. 2017 fanden im KUKA College zwei Kurse zum Thema »Umgang mit Robotern« für Schulklassen statt. Kindervorlesungen wurden an zwei Tagen angeboten und es nahmen 83 Schüler teil.

Mit einem breiten Spektrum an Kommunikationsplattformen fördern wir die interne Kommunikation im Unternehmen von Aushängen über E-Mail-Newsletter, soziale Businessplattformen, wie Microsoft-Team oder Chatter, bis hin zur etablierten und beliebten Mitarbeiterzeitung, die es mittlerweile in drei Sprachen gibt.

Gemeinsame Events sind ein wichtiger Teil der Unternehmenskultur.



---

»Diese strategische Neuausrichtung dient dem langfristigen globalen Unternehmenserfolg und damit dem langfristigen Erhalt von Arbeitsplätzen.«

## Herausforderungen bei KUKA Systems Augsburg

Der KUKA Konzern ist global erfolgreich. Der Geschäftsbereich Systems in Augsburg steht allerdings vor Herausforderungen. Denn Systems befindet sich in einem schwierigen und hart umkämpften Marktumfeld, in dem Kundenaufträge meist über den Preis entschieden werden.

2017 kam es in mehreren Kundenprojekten zu Verzögerungen und auch zu Mehrkosten. Um die Wettbewerbsfähigkeit von KUKA Systems Augsburg nachhaltig zu stärken, ist eine Neuausrichtung mit strukturellen Veränderungen notwendig, die sich auch auf einen Teil der Belegschaft von Systems in Augsburg auswirken wird. Die Mitarbeiter wurden über diese Situation frühzeitig informiert und werden über die weitere Entwicklung auf dem Laufenden gehalten. Rund 250 Mitarbei-

ter, die bei Systems am Standort Augsburg arbeiten, werden von der Neuausrichtung betroffen sein. Dabei arbeitet das Management gemeinsam mit dem Betriebsrat an einem sozialverträglichen Konzept. In erster Linie soll geprüft werden, ob Mitarbeiter in andere Unternehmensbereiche wechseln können oder ob die natürliche Fluktuation genutzt werden kann. Die Neuausrichtung der KUKA Systems am Standort Augsburg wird sich voraussichtlich über einen Zeitraum von zwei Jahren und damit bis Dezember 2019 erstrecken. Diese strategische Neuausrichtung dient dem langfristigen globalen Unternehmenserfolg und damit dem langfristigen Erhalt von Arbeitsplätzen.

Erste Maßnahmen wurden eingeleitet und weitere sind in Arbeit. Die richtigen Weichen müssen gestellt und die richtigen Schwerpunkte gesetzt werden, um nachhaltig erfolgreich zu sein und damit langfristig Arbeitsplätze zu sichern.



Hohe Qualität in der Aus- und Weiterbildung

Bildung sichert die Zukunft

»Durch ein breites Angebot an Aus- und Weiterbildung sichert sich KUKA die langfristige Verfügbarkeit von Fachkräften und damit seine Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit.«

### Berufsausbildung

Bei der Berufsausbildung für junge Menschen in Deutschland vermittelt KUKA den Auszubildenden neben fachlichem Know-how in den Bereichen Robotik und Automation auch die Möglichkeit, interkulturell zu lernen und 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 in China oder den USA. KUKA hält in der Ausbildungsqualität und beim Leistungsniveau einen hohen Standard. Immer wieder schließen KUKA Absolventen als Jahrgangsbeste ihres Ausbildungsberufes ab. Mit der Ausbildung erreichen wir eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen sowie Verständnis für betriebliche Belange. Für uns ist eine gute Ausbildung die Voraussetzung für gute Arbeit und den Unternehmenserfolg. Die Ermittlung des Ausbildungsbedarfs erfolgt in Abstimmung mit den Gesellschaften und dem Betriebsrat. Nach Abschluss der Ausbildung werden die Auszubildenden in der Regel in die Gesellschaften vermittelt.

### Weiterbildungsprogramme

Im Rahmen unserer Weiterbildungsprogramme begleiten und fördern wir KUKA Mitarbeiter in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung. In unserer KUKA Academy bieten wir allen Mitarbeitern ein vielfältiges Angebot zur fachlich-methodischen und persönlichen Weiterbildung an. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter auf verschiedenen Ebenen im Umgang mit den Herausforderungen der sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt. Denn nur durch gemeinsames Wissen und die Leistungen aller können wir weiter wachsen und unsere Marktposition als Technologiekonzern ausbauen.

### Kooperation mit Hochschulen

KUKA kooperiert in der Weiterbildung mit namhaften Hochschulen. Dazu zählt die Technische Universität München. Zudem arbeitet KUKA in einigen internationalen Forschungs- und Entwicklungsprojekten mit namhaften Universitäten zusammen wie der Fachhochschule Aschaffenburg und den Hochschulen in Augsburg und Kempten.

### Hochschularbeit

Die Hochschularbeit ist auch für unsere Attraktivität als Arbeitgeber interessant. KUKA nimmt jährlich an zahlreichen Hochschulkontaktmessen teil, wie etwa am Campus Career der Fachhochschule Aschaffenburg, einer Fachmesse für Schüler und Studenten. An unseren Standorten in Augsburg und Shanghai werden regelmäßig »open days for university visits« organisiert. Hier bieten wir Werksführungen für Studenten an, die sich so über KUKA und roboterbasierte Automatisierung informieren können. In Shanghai haben daran im letzten Jahr die China Europe International Business School, das East China Institute of Science & Technology und die Zhejiang University teilgenommen.

## Vermittlung von Fachkenntnissen

KUKA bildet bedarfsspezifisch aus und hat 2017 in Deutschland 50 Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt. 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. KUKA bietet darüber hinaus auch Partnerunternehmen aus der Umgebung von Augsburg die Möglichkeit, Ausbildungsmodulare bei uns zu buchen.

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.

Im Rahmen der fachlich-methodischen und persönlichen Weiterbildung in der KUKA Academy bieten wir allen Mitarbeitern ein vielfältiges Angebot. Dazu zählen Standardkurse wie Computer- und Sprachkurse, fachspezifische Kurse aus den Bereichen Vertrieb, Einkauf, Betriebswirtschaft, strategische Umsetzung oder Projektmanagement sowie Seminare zu Leadership, Kommunikation und Change Management.

## Intensive Nachfrage

Die Möglichkeit zur Berufsausbildung wird an den Standorten Augsburg, Obernburg und Bremen sowie in Österreich und der Schweiz angeboten. Organisatorisch wird die Ausbildung zentral durch die Abteilung Corporate Human Resources (CHR) verantwortet.

Die Weiterbildung wird strategisch durch die Abteilung Transformation & People Development im Bereich CHR vertreten. Die Leitung CHR berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Unsere Weiterbildungsmaßnahmen werden international entsprechend der dezentralen Anforderungen angeboten.

2017 haben alleine in Deutschland 5.856 Mitarbeiter in 597 Veranstaltungen das interne Standard-Weiterbildungsangebot sowie Schulungen im Rahmen des strategischen Großprojekts Power ON in Anspruch genommen. Daraus resultieren 6.088 Teilnehmertage. Zusätzlich haben an unseren globalen Leadership-Programmen 305 Mitarbeiter in 34 Workshops teilgenommen. Es ist geplant, dass die Daten künftig weltweit erhoben werden.

# 5.856

Mitarbeiter in Deutschland  
haben Weiterbildungsangebote  
in Anspruch genommen.



KUKA hält seit Jahren einen hohen Standard in der Ausbildungsqualität.

## Dem Nachwuchs Technik näherbringen

Auch außerhalb der gemeinnützigen Initiativen engagiert sich KUKA für gesellschaftliche Belange. Insbesondere mit dem Fokus auf die Nachwuchsförderung im Bereich Robotik und Automation. So wurden 2017 zum Beispiel Einrichtungen mit Bezug zu Forschung und Technik gefördert, wie etwa der Starkstrom e. V. der Hochschule Augsburg oder das Aerospace LAB (Jugendforschungszentrum Herrenberg Gäu e. V.).

Die Europäische Roboterwoche findet jedes Jahr im November statt und wird vom europäischen Robotikverband euRobotics initiiert. In dieser Woche bringen KUKA Mitarbeiter der Öffentlichkeit die Themen rund um die Robotik näher. Mit zum Programm gehören zum Beispiel Kindervorlesungen über Robotik in Schulen und Kindergärten, aber auch Führungen für Schulklassen durch die Produktion bei KUKA.

In China hat KUKA Robotics ebenfalls interessierte Kinder eingeladen, um sie über Zukunftstechnologien wie Mensch-Roboter-Interaktion und die Robotik zu informieren.



**KUKA steht für Vielfalt und Toleranz**

Vielfalt wird wertgeschätzt

## Teil der Unternehmenskultur

Bei KUKA steht Diversity für die Förderung und Nutzung der Vielfalt unserer Mitarbeiter als Quelle von Kreativität, Innovation und Geschäftserfolg. Gerade mit Blick auf den für die Zukunft prognostizierten Fachkräftemangel brauchen wir einen größeren Talentpool und arbeiten daran, unsere Attraktivität für Arbeitnehmer weiter zu steigern. Wir berücksichtigen dabei individuelle Lebenskonzepte genauso wie gesellschaftliche Veränderungen und den Zeitgeist. Über flexible und mobile Arbeitsbedingungen und -modelle haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, sich persönlich zu entfalten. Es gehört bei KUKA zur Firmenkultur, Vielfalt zu leben, zu fördern und so von unterschiedlichen Erfahrungen und Begabungen zu profitieren. Wir sind davon überzeugt, dass sich die Wertschätzung unserer Vielfalt positiv auf KUKA als Unternehmen, auf den Umgang mit unseren Kunden und auf unsere Rolle in der Gesellschaft auswirkt.

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist sowie von Akzeptanz und Toleranz geprägt wird. Alle Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, Geschlecht, Religion oder religiösen Auffassungen, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung. Zur Gleichbehandlung aller zählt auch, dass es in unserem Vergütungssystem keine Unterscheidung nach Männern und Frauen gibt. KUKA vergütet allein nach Kompetenz und Leistung.



Bei KUKA ist jeder Mitarbeiter wichtig. Vielfalt wird bei uns gelebt.

---

»Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist sowie von Akzeptanz und Toleranz geprägt wird.«

## Im Management verankert

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, wurden 2015 erstmalig Ziele für den Frauenanteil in Vorstand, Geschäftsführungen und den beiden nachfolgenden Führungsebenen für die KUKA AG, Systems GmbH und Roboter GmbH an den deutschen Standorten gesetzt.<sup>1</sup> Gleichzeitig wurde der Zeitrahmen bis zur Zielerreichung festgelegt. Die Ziele werden regelmäßig überprüft. So lautet die aktuelle Zielvorgabe, dass der Frauenanteil in Führungspositionen insgesamt von aktuell 19 Prozent auf mittelfristig 20 Prozent steigen soll. In den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführungen soll der Frauenanteil mittelfristig ebenfalls auf 20 Prozent ansteigen. Aktuell liegt der Anteil bei Vorstand und Geschäftsführungen bei 11 Prozent. Auf der ersten Ebene darunter liegt der Frauenanteil ebenfalls bei 11 Prozent. Die Frauenquote auf der zweiten Ebene liegt bei 10 Prozent. Da 2018 eine konzernweite Umstrukturierung geplant ist, werden die Zielvorgaben nach Einführung der neuen Organisationsstruktur erneut geprüft und bei Bedarf neu definiert. Künftig werden die Daten weltweit erhoben.

Der Anteil an weiblichen Auszubildenden in technischen Berufen liegt bei KUKA seit einigen Jahren konstant bei etwa 20 Prozent. Insbesondere durch die jährliche Teilnahme am Girls' Day sowie mit dem Angebot von »Schnupperlehren« für Mädchen und Kooperationen mit Mädchenschulen bemühen wir uns darum, diesen Anteil weiter zu erhöhen.

Vielfalt im Unternehmen wird unter anderem durch die Konzernrichtlinie »Prinzipien der Zusammenarbeit innerhalb des KUKA Konzerns« als Bestandteil des Corporate-Compliance-Handbuchs geregelt. Eines dieser Prinzipien ist »Vielfalt und Wertschätzung«.

Gegenwärtig arbeitet KUKA daran, Diversity-Aspekte gezielt in den Prozessen zu verankern. Dafür wird eine weltweit gültige Diversity-Leitlinie erarbeitet. Im April 2017 wurde die neu geschaffene Stelle eines Diversity Managers bei KUKA besetzt. Dort wird das Thema Diversity verantwortet und koordiniert, unter anderem durch einen halbjährlichen Austausch zwischen den relevanten Gremien im Konzern. Ende 2017 hat KUKA zudem die »Charta der Vielfalt« in Deutschland unterzeichnet und sich damit klar zur Vielfalt bekannt.

Für 2018 ist die Einführung eines neuen Reporting-Systems vorgesehen, das nationale und internationale Auswertungen ermöglicht, die zu mehr Transparenz und effizienter Maßnahmenentwicklung führen sollen.

<sup>1</sup> Gemäß § 76 Abs. 4 AktG

Rege Teilnahme an der Veranstaltung zum orangeWIN-Jahresauftakt 2017.



»Das Frauennetzwerk orangeWIN organisierte im Berichtsjahr 21 verschiedene Veranstaltungsformate mit insgesamt rund 360 Teilnehmerinnen.«

## Förderung von Netzwerken

Diese Maßnahmen spiegeln ein seit Jahren etabliertes Verständnis von Diversity wider, das sich unter anderem im Engagement in verschiedenen Netzwerken und Initiativen zeigt. So unterstützen wir das interne KUKA Frauennetzwerk orangeWIN, das hilft, weibliche Talente zu identifizieren und zu fördern, beteiligen uns seit 2011 am Cross-Mentoring-Programm Augsburg, das sich für Chancengleichheit der Geschlechter im Beruf einsetzt, und arbeiten im MigraNet mit, das sich für die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund engagiert.

Das Frauennetzwerk orangeWIN organisierte im Berichtsjahr 21 verschiedene Veranstaltungsformate mit insgesamt rund 360 Teilnehmerinnen. Ein von orangeWIN initiiertes internes Mentoring-Programm zur Unterstützung der beruflichen und persönlichen Entwicklung aller Mitarbeitenden dient dem regelmäßigen Erfahrungsaustausch und hilft, die Selbstreflexion zu Fähigkeiten und Stärken gezielt weiterzuentwickeln. 2017 partizipierten insgesamt 16 Tandems. Wegen der guten Erfahrungen soll es auf den KUKA Konzern international ausgeweitet werden. Seit 2011 nahmen zudem am Cross Mentoring Augsburg 13 Mentoren (77 Prozent Frauen) und 14 Mentees (71 Prozent Frauen) aus verschiedenen KUKA Gesellschaften teil.



Wie sieht unser Fahrplan für das Jahr aus?  
In Gruppen wurden zum Jahresauftakt die Ziele und Maßnahmen erarbeitet



Arbeitssicherheit wird weiter forciert

Gesund und sicher

## Wichtig für den Unternehmenserfolg

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

An den großen Standorten der KUKA Gruppe ist die Arbeitssicherheit daher in Managementsystemen und teilweise durch externe Zertifizierungen fest verankert. Der größte Standort Augsburg ist nach OHRIS (Occupational Health & Risk Management) – einem Managementsystem des Bundeslands Bayern – zertifiziert. Hier sind allein vier Mitarbeiter in erster Linie für den Arbeitsschutz tätig, und es finden quartalsweise Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses statt, in dem Entscheidungsträger aus Produktion, Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und der Arbeitnehmervertretung teilnehmen. Andere Standorte orientieren sich an der internationalen Managementnorm OHSAS 18001, einem Standard, der auch in den Lieferantenaudits eine wichtige Rolle einnimmt. Die verantwortlichen Mitarbeiter unterliegen individuellen jährlichen Zielvereinbarungen hinsichtlich der Vermeidung von Arbeitsunfällen.

An kleineren Standorten befindet sich ein einheitliches Management zu Fragen der Arbeitssicherheit oft noch im Aufbau trotzdem hat auch hier Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz einen hohen Stellenwert. Der Konzernvorstand und die Geschäftsführer der Standorte werden regelmäßig über den Stand der Arbeitssicherheit anhand von Kennzahlen informiert.

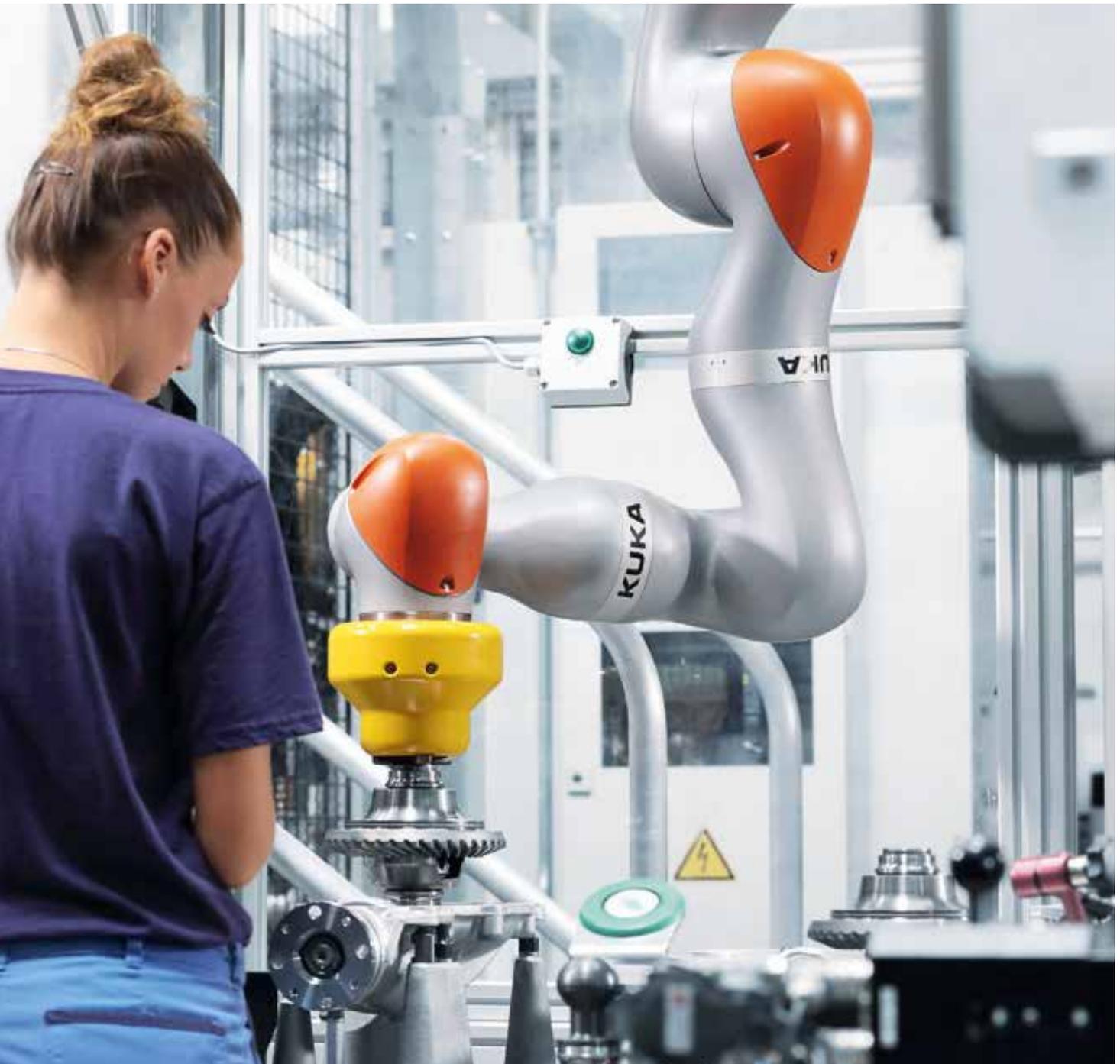
Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiter in einem sicheren Arbeitsumfeld bewegen. Deshalb engagieren wir uns aktiv für den Arbeitsschutz und werden das Thema Arbeitssicherheit künftig weiter forcieren. 2017 haben wir mit der Einführung konzernweiter Safety Performance Indicators (SPI) begonnen. Dazu gehört die LTIR (Lost Time Injury Rate). 2017 lag die weltweite LTIR bei 5,0. In den letzten Jahren gab es konzernweit keinen tödlichen Betriebsunfall.

Auch die Sensibilisierung der Mitarbeiter wird mit gezielten Aktionen verstärkt. So wurde am Standort Augsburg eine spezielle Aktion zur Vermeidung von Unfällen durch Stürzen und Stolpern durchgeführt. Mit der Kampagne »Für deine Sicherheit\_Gib acht« wurden Mitarbeiter auf mögliche Gefahren aufmerksam gemacht, um häufige Unfallursachen bestmöglich zu reduzieren.

2017 wurden in den USA verschiedene Maßnahmen zu Arbeitssicherheit und Umweltschutz umgesetzt. Dazu zählen insbesondere das Safety Recognition Program, zum anderen monatliche »safety talks« mit den Mitarbeitern, spezielle Mitarbeiterschulungen, wie z. B. zum sicheren Umgang mit Druckgas, oder die Anschaffung neuer Sicherheitskleidung bzw. -ausrüstung.

---

»Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiter in einem sicheren Arbeitsumfeld bewegen.«



Produktsicherheit ist eine gesellschaftliche Pflicht

# Sicher arbeiten mit KUKA

## »Die maximale Sicherheit unserer Produkte gehörte schon immer zu unseren erklärten Zielen.«



### Hohes Sicherheitsniveau

Dass Produkte sicher in der Anwendung sein sollen und den Nutzer nicht gefährden dürfen, ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Dennoch hat der Gesetzgeber klargestellt, dass Hersteller alles dafür tun müssen, damit Produkte sicher und Anwender geschützt sind. Das unterstützen wir tatkräftig und erfolgreich: Mit KUKA Produkten hat es in der Unternehmensgeschichte noch nie Personenschäden gegeben, für die wir als Hersteller die Verantwortung tragen. Dieses hohe Niveau wollen wir halten.

Roboterbasierte Automatisierungslösungen und Anlagen von KUKA sind technologisch anspruchsvoll. Umso wichtiger ist es, dass unsere Produkte auch dann sicher sind, wenn sie in Ländern mit niedrigeren technischen Standards und rechtlichen Vorgaben verglichen zur westlichen Welt zum Einsatz kommen. Es ist daher unsere Pflicht als Unternehmen, ausschließlich fehlerfreie und konforme Produkte auf den Markt zu bringen und die Sicherheit unserer Produkte für alle Nutzer jederzeit zu gewährleisten.



### Mensch und Maschine im Team

Wo Mitarbeiter unserer Kunden mit unseren Maschinen arbeiten, muss ein jederzeit verlässliches Sicherheitsniveau gewährleistet sein. Hier stellen wir höchste Ansprüche an uns und unsere Produkte. Um den sicheren Umgang mit unseren Produkten zu gewährleisten, steckt nicht nur viel Technologie in den Produkten selbst. Wir bieten auch Schulungen für die Anwender an. In unserem KUKA College lernen unsere Kunden und Partner den sicheren Umgang mit den Robotern und deren Programmierung. So werden Unfälle vermieden, die Arbeitssicherheit beim Kunden erhöht und die fachgerechte Bedienung aller Maschinen und Komponenten gewährleistet.



### Einheitliche Standards

Die maximale Sicherheit unserer Produkte gehörte schon immer zu unseren erklärten Zielen. Unsere Produkte und Leistungen müssen bei der Auslieferung nicht nur anspruchsvollen Kriterien für Qualität genügen. Es muss zudem immer gewährleistet sein, dass sie ihrem Verwendungszweck gemäß sicher genutzt werden können. Wir arbeiten deshalb bereits präventiv bei der Entwicklung und Konstruktion unserer Produkte intensiv daran, Fehler erst gar nicht entstehen zu lassen. Auch in der Produktion, beim Einkauf, Qualitätsmanagement, Service und im Vertrieb sowie nach der Auslieferung unserer Produkte sehen wir uns der Sicherheit verpflichtet. Die KUKA Richtlinie »Produktsicherheit« regelt zentral die hierfür nötigen Anforderungen, Aufgaben, Aktivitäten und Zuständigkeiten. Zuvor lag die Verantwortung bei den einzelnen Konzerngesellschaften. Potenziellen Handlungsbedarf können wir mit Hilfe der weltweiten Produktbeobachtung frühzeitig erkennen. Die Prozesse und Abläufe für geeignete Gegenmaßnahmen sind klar definiert. Dabei nehmen wir auch unsere Lieferanten von Produkten oder Komponenten in die Pflicht. So gewährleisten wir, dass alle Konzerngesellschaften weltweit den gleichen Standard am Markt erfüllen.

### **\_Sichere Technik – KUKA LBR iiwa**

Wir sorgen dafür, dass unsere Produkte für ihre Anwender sicher sind. Gerade wenn es um die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine geht, steht der Mensch an erster Stelle. Dahingehend gehen wir keine Kompromisse ein.

KUKA hat den ersten für die Mensch-Roboter-Kollaboration (MRK) zugelassenen Roboter entwickelt: den KUKA LBR iiwa (»Leichtbauroboter«, »intelligent industrial work assistant«). Er ist der erste in Serie gefertigte sensitive Roboter, der mit dem Menschen direkt zusammenarbeitet und ihn bei seinen Tätigkeiten unterstützt. Er nutzt intelligente Steuerungstechnik, hochleistungsfähige Sensoren und modernste Softwaretechnologien und ermöglicht so völlig neue, kollaborative Lösungen in der Produktionstechnik.

Die Sicherheitsanforderungen für MRK-fähige Roboter sind sehr hoch. Dabei müssen verschiedene technische Funktionen sicher realisiert sein. Für einen Kontakt zwischen Mensch und Roboter muss der Roboter beispielsweise seine Geschwindigkeit begrenzen können, um die im System gespeicherte kinetische Energie zu begrenzen. Er muss Kollisionen zuverlässig erkennen und Kräfte, die er auf den Menschen ausüben könnte, auf ein sicheres Niveau begrenzen. Dazu hat KUKA den LBR iiwa mit sicheren Sensoren ausgestattet, mit denen er die Umwelt »fühlen« kann.

Über die Sicherheit des Roboters hinaus stellen wir sicher, dass der gemeinsame Arbeitsplatz von Roboter und Mensch den notwendigen Anforderungen genügt, damit risikoarm zusammengearbeitet werden kann. Für diese komplexen Technologien investieren wir viel Zeit und Geld. Denn schon immer steht die Sicherheit unserer Produkte an oberster Stelle.

## Organisatorisch und rechtlich abgesichert

Die Richtlinie Produktsicherheit ist Teil des Corporate-Compliance-Programms und wird durch die zentrale Abteilung Product Compliance verantwortet, die an den Chief Compliance Officer berichtet. Der Fokus der Abteilung mit drei Vollzeitkräften und einem weltweiten Netzwerk an Multiplikatoren in den Unternehmensbereichen liegt auf der Präventionsarbeit. Dabei gilt es, mögliche Risiken möglichst frühzeitig zu identifizieren und bei Bedarf mit den einzelnen Bereichen zusammen Gegenmaßnahmen zu erarbeiten. Die Einhaltung der Richtlinie Produktsicherheit wird durch Audits überwacht.

KUKA unterliegt einer Vielzahl von Produktkennzeichnungspflichten, die bei der Erschließung neuer Märkte und der Beseitigung von Handelshemmnissen für globalisierte Kunden-Lieferanten-Beziehungen eine immer größere Rolle spielen. Daher sieht der Prozess zur Entwicklung neuer Produkte vor, die zutreffenden gesetzlichen und kundenspezifischen Vorgaben zu ermitteln und vor Bereitstellung auf dem Markt zu erfüllen. Eine wesentliche Rolle spielen 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.

Wir stellen eine effektive Erfüllung dieser Anforderungen durch kontinuierliche Weiterbildung und Schulung der Mitarbeiter, den hinreichenden Einsatz von internen und externen Spezialisten sowie abteilungsübergreifende Reviews zu verschiedenen Zeitpunkten während der Produktrealisierung und vor dem Inverkehrbringen unserer Produkte sicher. 2017 gab es weder Verfahren noch Bußgelder wegen Verletzung der Kundensicherheit.

---

»Der LBR iiwa ist der erste in Serie gefertigte sensitive Roboter, der mit dem Menschen direkt zusammenarbeitet und ihn bei seinen Tätigkeiten unterstützt.«





Helfen, wo Hilfe gebraucht wird

# Gesellschaftliches Engagement

## Engagement mit Bezug zu KUKA

Als zukunftsorientiertes Unternehmen übernimmt KUKA weltweit gesellschaftliche Verantwortung. KUKA Mitarbeiter in Deutschland haben den gemeinnützigen Verein Orange Care e. V. gegründet. Orange Care setzt sich für die Unterstützung hilfsbedürftiger Menschen und hier vor allem für die Förderung der Jugend- und Familienhilfe ein. Insbesondere ist der Verein Träger einer Kinderkrippe. Die Krippe wurde im Jahr 2014 mit dem Ziel gegründet, berufstätige Eltern zu entlasten, die sich in Augsburg mit einem unbefriedigenden Angebot an Betreuungsplätzen konfrontiert sahen.

Der Schwerpunkt der gemeinnützigen Arbeit liegt auf der Unterstützung von Projekten im Unternehmensumfeld. Es werden in erster Linie Projekte gefördert, die entweder an einem KUKA Standort verortet sind oder auf ein Engagement von KUKA Mitarbeitern zurückzuführen sind.

## Soziales Engagement von Orange Care e. V.

Orange Care hat sich 2017 für ein breites Spektrum an Initiativen engagiert. Ein Beispiel ist die finanzielle Unterstützung des KlinikClowns e. V. Die KlinikClowns besuchen einmal in der Woche die Kinderstation im Klinikum Josefinum in Augsburg und erleichtern den Kindern und ihren Familien den Umgang mit der eigenen Krankheit. Der Einsatz der KlinikClowns in Krankenhäusern, Pflege- und Therapieeinrichtungen basiert außerdem auf der wissenschaftlichen Erkenntnis, dass Lachen und Humor positive Auswirkungen auf den Allgemein- und Gesundheitszustand haben und Heilungsprozesse fördern können. Ein entsprechendes Projekt hat es zuvor in Augsburg nicht gegeben.

Auch für die Regens Wagner Stiftung in Holzhausen – einer von acht kirchlichen Stiftungen dieses Namens in Bayern – hat sich der Verein im vergangenen Jahr eingesetzt. Die Stiftung bietet Menschen mit Behinderungen ein breites Unterstützungsangebot für Schule, Ausbildung, Beschäftigung und Tagesbetreuung. Mit dem Engagement für die Landsberg Musical School unterstützt der Verein zudem die musikalische Förderung von mehrfach schwer behinderten Menschen. Über einen KUKA Mitarbeiter wurde außerdem das Projekt »Kinder helfen Kindern im Kosovo« initiiert. Diese Initiative unterstützt neben der Ausbildung von Jugendlichen auch die einzige Behindertenwerkstätte des Landes.

Für das kommende Jahr plant der Verein Orange Care eine weitere Intensivierung seines Engagements in sozialen Projekten. So soll zum Beispiel die Anzahl der geförderten Projekte verdoppelt werden.

Auch außerhalb des Augsburger Vereins fördert KUKA weltweit soziales Engagement, mit dem Ziel, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. So hat KUKA Systems in den USA zusammen mit zehn Partnerfirmen die KUKA Cares Foundation gegründet. Zu den Grundsätzen der Stiftung gehört die Unterstützung von Menschen in Notlagen und von hilfsbedürftigen Familien, zum Beispiel hinsichtlich ihrer Gesundheit, ihrer finanziellen Lage oder in Form von Bildungsprojekten.

In den USA hat die KUKA Cares Foundation ein Hilfsprojekt unterstützt, das von einer Mitarbeiterin am Standort Austin in Texas initiiert wurde. Mit einem großen Grillanhänger fuhren KUKA Mitarbeiter in die texanische Katastrophenregion nach dem verheerenden Wirbelsturm »Harvey«. Dort teilten sie an Hilfsbedürftige, freiwillige Helfer und Arbeiter über zwei Wochenenden mehr als 4.000 Mahlzeiten kostenlos aus.

---

»Der Schwerpunkt der gemeinnützigen Arbeit liegt auf der Unterstützung von Projekten im Unternehmensumfeld.«

# GRI Inhaltsindex



Disclosures	Seite	Antwort/Kommentar
<b>GRI 101: Foundation 2016</b>		
<b>GRI 102: General Disclosures 2016</b>		
<b>Organizational Profile</b>		
<b>GRI 102-1:</b> Name of the organization	4	
<b>GRI 102-2:</b> Activities, brands, products, and services	7–9	
<b>GRI 102-3:</b> Location of headquarters	7	
<b>GRI 102-4:</b> Location of operations	7	
<b>GRI 102-5:</b> Ownership and legal form	7, 9	
<b>GRI 102-6:</b> Markets served	7–11	
<b>GRI 102-7:</b> Scale of the organization	7	Siehe Geschäftsbericht 2017, Seite 68.
<b>GRI 102-8:</b> Information on employees and other workers	41	
<b>GRI 102-9:</b> Supply chain	25	
<b>GRI 102-10:</b> Significant changes to the organization and its supply chain		Siehe Geschäftsbericht 2017, Seite 75.
<b>GRI 102-11:</b> Precautionary Principle or approach	14, 25	
<b>GRI 102-12:</b> External initiatives	21, 55	
<b>GRI 102-13:</b> Membership of associations	14, 19–21	
<b>Strategy</b>		
<b>GRI 102-14:</b> Statement from senior decision-maker	5	
<b>GRI 102-15:</b> Key impacts, risks, and opportunities	12–15, 19, 20, 22, 27, 37	
<b>Ethics and integrity</b>		
<b>GRI 102-16:</b> Values, principles, standards, and norms of behavior	25–29, 33, 42, 43	
<b>GRI 102-17:</b> Mechanisms for advice and concerns about ethics	31	
<b>Governance Structure</b>		
<b>GRI 102-18:</b> Governance structure	12	
<b>GRI 102-19:</b> Delegating authority	12	
<b>GRI 102-20:</b> Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics	12, 13, 20	
<b>GRI 102-22:</b> Composition of the highest governance body and its committees	12	Siehe Geschäftsbericht 2017, Seite 15.
<b>GRI 102-23:</b> Chair of the highest governance body	12	
<b>GRI 102-24:</b> Nominating and selecting the highest governance body	12	
<b>GRI 102-25:</b> Conflicts of interest		Siehe Geschäftsbericht 2017, Seite 11.

Disclosures	Seite	Antwort/Kommentar
<b>GRI 102-26:</b> Role of highest governance body in setting purpose, values, and strategy	12	
<b>GRI 102-27:</b> Collective knowledge of highest governance body		Siehe Geschäftsbericht 2017, Seite 15.
<b>GRI 102-28:</b> Evaluating the highest governance body's performance		Siehe Geschäftsbericht 2017, Seite 15.
<b>GRI 102-29:</b> Identifying and managing economic, environmental, and social impacts	12, 13	
<b>GRI 102-31:</b> Review of economic, environmental, and social topics	13	
<b>GRI 102-32:</b> Highest governance body's role in sustainability reporting	4, 13	
<b>GRI 102-35:</b> Remuneration policies		KUKA berichtet lediglich zur Vergütung des Vorstands. Informationen zur Vergütung weiterer Führungsebenen unterliegen Vertraulichkeitsvereinbarungen und können deshalb nicht berichtet werden.
<b>GRI 102-36:</b> Process for determining remuneration		Siehe Geschäftsbericht, Seite 18, 22.
<b>GRI 102-37:</b> Stakeholders' involvement in remuneration		Siehe Geschäftsbericht, Seite 22.
<b>GRI 102-38:</b> Annual total compensation ratio		KUKA berichtet lediglich zur Vergütung des Vorstands. Informationen zur Vergütung weiterer Führungsebenen unterliegen Vertraulichkeitsvereinbarungen und können deshalb nicht berichtet werden.
<b>GRI 102-39:</b> Percentage increase in annual total compensation ratio		KUKA berichtet lediglich zur Vergütung des Vorstands. Informationen zur Vergütung weiterer Führungsebenen unterliegen Vertraulichkeitsvereinbarungen und können deshalb nicht berichtet werden.
<b>Stakeholder Engagement</b>		
<b>GRI 102-40:</b> List of stakeholder groups	4, 13	
<b>GRI 102-41:</b> Collective bargaining agreements	43	
<b>GRI 102-42:</b> Identifying and selecting stakeholders	13, 14	
<b>GRI 102-43:</b> Approach to stakeholder engagement	4, 13, 14, 46	
<b>GRI 102-44:</b> Key topics and concerns raised	16	Die wichtigsten Themen, die unsere Stakeholder an uns herantragen, beziehen wir in unsere Wesentlichkeitsanalyse mit ein.
<b>Reporting practice</b>		
<b>GRI 102-45:</b> Entities included in the consolidated financial statement	4	
<b>GRI 102-46:</b> Defining report content and topic Boundaries	4, 15, 16	

Disclosures	Seite	Antwort/Kommentar
<b>GRI 102-47:</b> List of material topics	17	
<b>GRI 102-48:</b> Restatements of information		Erstbericht.
<b>GRI 102-49:</b> Changes in reporting		Erstbericht.
<b>GRI 102-50:</b> Reporting periode	4	
<b>GRI 102-51:</b> Date of most recent report		Erstbericht.
<b>GRI 102-52:</b> Reporting cycle	4	
<b>GRI 102-53:</b> Contact point for questions regarding the report	69	
<b>GRI 102-54:</b> Claims of reporting in accordance to the GRI Standards	4	
<b>GRI 102-55:</b> GRI content index	64–68	
<b>GRI 102-56:</b> External assurance		Es fand keine externe Prüfung der Angaben in diesem Bericht statt.
<b>Material Topics</b>		
<b>GRI 203: Indirect Economic Impact 2016</b>		
<b>GRI 103:</b> Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 19, 25	
<b>GRI 203-2:</b> Significant indirect economic impacts	19, 25	
<b>GRI 204: Procurement Practices 2016</b>		
<b>GRI 103:</b> Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 25, 27	
<b>GRI 204-1:</b> Proportion of spending on local suppliers	25	
<b>GRI 205: Anti-Corruption 2016</b>		
<b>GRI 103:</b> Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 29–31	
<b>GRI 205-2:</b> Communication and training about anti-corruption policies and procedures	31	
<b>GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016</b>		
<b>GRI 103:</b> Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 29–31	
<b>GRI 206-1:</b> Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	31	
<b>GRI 302: Energy 2016</b>		
<b>GRI 103:</b> Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 23, 25, 33, 34, 37	
<b>GRI 302-1:</b> Energy consumption within the organization	33, 34	
<b>GRI 302-5:</b> Reductions in energy requirements of products and services	37–39	
<b>GRI 303: Water 2016</b>		
<b>GRI 103:</b> Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 25, 33, 35	
<b>GRI 303-1:</b> Water withdrawal by source	35	Wir erheben keine Informationen zum Gesamtvolumen entnommenen Wassers, planen aber, dies zukünftig zu tun.

Disclosures	Seite	Antwort/Kommentar
<b>GRI 306: Effluents and Waste 2016</b>		
GRI 103: Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 25, 33–35, 37	
GRI 306-2: Waste by type and disposal method	35	
<b>GRI 307: Environmental Compliance 2016</b>		
GRI 103: Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 25, 33	
GRI 307-1: Non-compliance with environmental laws and regulations	33	
<b>GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016</b>		
GRI 103: Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 26, 27	
GRI 308-1: New suppliers that were screened using environmental criteria	27	
<b>GRI 401: Employment 2016</b>		
GRI 103: Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 41–43	
GRI 401-1: New employee hires and employee turnover	42	Wir erheben aktuell keine Angaben zu Neueinstellungen nach Altersgruppe und Geschlecht auf globaler Ebene. Die Erhebung dieser Daten auch auf globaler Ebene ist bereits projektiert.
<b>GRI 402: Labor/Management Relations 2016</b>		
GRI 103: Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 45, 46	
GRI 402-1: Minimum notice periods regarding operational changes	45, 46	
<b>GRI 403: Occupational Health and Safety 2016</b>		
GRI 103: Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 33, 43, 57	
GRI 403-2: Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	57	
<b>GRI 404: Training and Education 2016</b>		
GRI 103: Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 41, 43, 49	
GRI 404-2: Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	8, 33, 45, 46, 49–51	
<b>GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016</b>		
GRI 103: Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 43, 53–55	Siehe Geschäftsbericht 2017, Seite 127.
GRI 405-1: Diversity of governance bodies and employees		Zu entsprechenden Angaben zu den Leitungsorganen, siehe Geschäftsbericht, Seite 116, 117.
<b>GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016</b>		
GRI 103: Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 43	
GRI 407-1: Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	17, 43	

Disclosures	Seite	Antwort/Kommentar
<b>GRI 408: Child Labor 2016</b>		
<b>GRI 103:</b> Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 26	
<b>GRI 408-1:</b> Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	26	
<b>GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016</b>		
<b>GRI 103:</b> Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 26	
<b>GRI 409-1:</b> Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	26	
<b>GRI 413: Local communities 2016</b>		
<b>GRI 103:</b> Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 46, 50, 51, 63	
<b>GRI 413-1:</b> Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	46, 47, 50, 51, 63	
<b>GRI 414: Supplier Social Assessment 2016</b>		
<b>GRI 103:</b> Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 25–27	
<b>GRI 414-1:</b> New suppliers that were screened using social criteria	26, 27	
<b>GRI 416: Customer Health and Safety 2016</b>		
<b>GRI 103:</b> Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 22, 33, 59, 60	
<b>GRI 416-2:</b> Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	59	
<b>GRI 417: Marketing und Labeling 2016</b>		
<b>GRI 103:</b> Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 60	
<b>GRI 417-1:</b> Requirements for product and service information and labeling	60	
<b>GRI 418: Customer Privacy 2016</b>		
<b>GRI 103:</b> Management Approach 2016 (including GRI 103-1, 103-2, 103-3)	17, 22	
<b>GRI 418-1:</b> Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	22	

## Impressum und Kontakt

### **Herausgeber**

KUKA Aktiengesellschaft  
Zugspitzstraße 140  
86165 Augsburg  
[www.kuka.com](http://www.kuka.com)

### **Kontakt**

Kerstin Heinrich  
Investor Relations  
Zugspitzstraße 140  
86165 Augsburg  
T +49 821 797 - 5481  
[ir@kuka.com](mailto:ir@kuka.com)  
V.i.S.d.P.: Katrin Stuber-Koeppel

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde am 30. April 2018 veröffentlicht und ist in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Der Bericht steht unter [www.kuka.com](http://www.kuka.com) zum Download bereit. In Zweifelsfällen ist die deutsche Version maßgeblich.

### **Konzeption, Redaktion und Umsetzung in Zusammenarbeit mit**

akzente kommunikation und beratung gmbh, München  
[www.akzente.de](http://www.akzente.de)

### **Bildnachweis**

KUKA AG  
Andreas Pohlmann  
Michael Richter  
Marek Vogel  
[istockphoto.com](http://istockphoto.com)  
[unsplash.com](http://unsplash.com), Igor Ovsyannykov

Für weitere Informationen kontaktieren Sie uns bitte unter [info@kuka.com](mailto:info@kuka.com)

**KUKA Aktiengesellschaft** – Zugspitzstraße 140, 86165 Augsburg/Deutschland **T** +49 821 797 - 0 **F** +49 821 797 - 5252

[www.kuka.com](http://www.kuka.com)