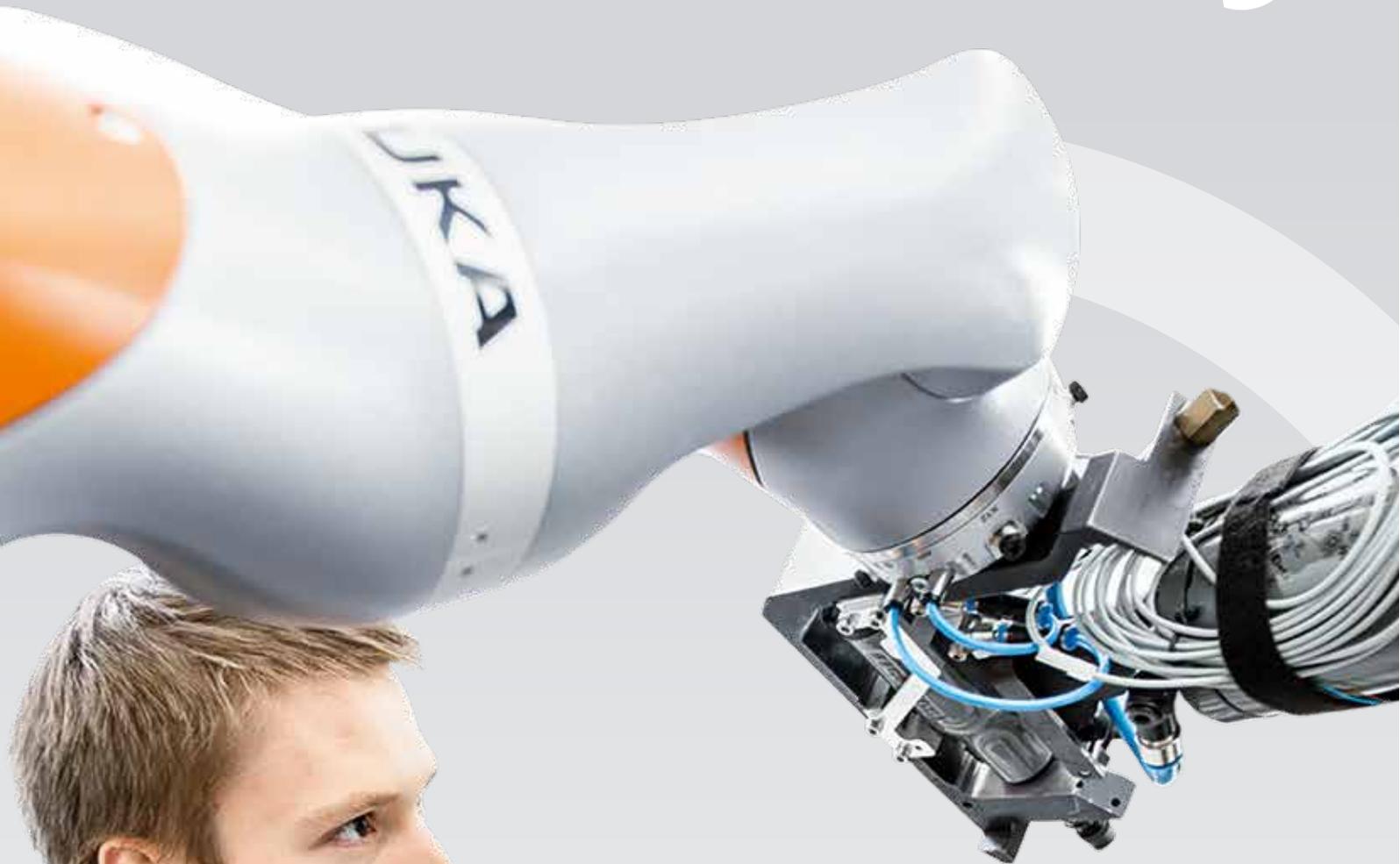


KUKA



Smart & Responsible

Nachhaltigkeitsbericht 2018

inkl. nicht-finanzieller Konzernbericht

Inhalt

Zum Bericht	4
Vorwort des Vorstands	5
Individuelle Automatisierungslösungen	
Intelligente Lösungen aus einer Hand	6
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	
Nachhaltig verantwortlich	12
Automatisierung und Digitalisierung	
Digitale Zukunft verantwortlich gestalten	18
Produktsicherheit und Richtlinien	26
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	
Verantwortungsvolle Wertschöpfung	30
Compliance Management	
Gemeinsam gegen Korruption und Bestechung	34
Umweltschutz und Effizienz	
Umweltschonende Produkte und Prozesse	38
Ökologische Verantwortung in der Fertigung	42
Arbeitgeber mit Verantwortung	
Mitarbeiter und Führung	46
Verantwortung für den Nachwuchs	52
Unternehmenskultur und Leitbild	56
Mit Vielfalt zu einer starken Gemeinschaft	58
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	62
Gesellschaftliches Engagement	
Einsatz für die Gemeinschaft	64
Anhang	
GRI-Index	68
Impressum und Kontakt	73

Zum Bericht

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

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards, Option „Kern“, erstellt. In Vorbereitung darauf haben wir die für KUKA wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in einer aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt. Zur Durchführung des Global Reporting Initiative (GRI) Materiality Disclosures Service lag der GRI dieser Bericht „Nachhaltigkeitsbericht 2018“ vor. Die korrekte Positionierung der „materiality disclosures“ (GRI 102-40 – 102-49) im Bericht wurde von dem GRI Services Team bestätigt.

Kapitalmarktorientierte Unternehmen in Deutschland sind gemäß Ergänzung §§ 289b ff. HGB CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz / CSR-RUG zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung bzw. eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts verpflichtet. KUKA kommt dieser Verpflichtung innerhalb des vorliegenden Dokuments im nichtfinanziellen Bericht nach. Dieser ist durch die grau hinterlegten Seiten und die zusätzliche Beschriftung als solcher gekennzeichnet. Der Bericht lag dem Aufsichtsrat der KUKA AG zur Prüfung vor und wurde von ihm freigegeben. Die Textpassagen, die sich auf das CSR-RUG beziehen, sind farblich gekennzeichnet.

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2018 (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 2019 veröffentlicht. Er wird auch künftig jährlich im April erscheinen. Wir sprechen durchgängig von „Mitarbeitern“, „Kunden“, etc. Damit sind selbstverständlich gleichermaßen Personen aller Geschlechtsidentitäten 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,

als globales Automatisierungsunternehmen stehen wir im Zentrum des digitalen Wandels und sehen uns in der unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung für ein nachhaltiges Morgen.

Nachhaltigkeit steht dabei für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln gegenüber der Umwelt, unseren Mitarbeitern, Kunden, Kapitalgebern und unserem sozialen Umfeld. Vor dem Hintergrund dynamischer Veränderungen in Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft leistet KUKA mit seinen Produkten und Lösungen einen wichtigen Beitrag zum Wirtschaftswachstum, technologischen Fortschritt und zu verbesserten Arbeitsbedingungen bei seinen Kunden.

Technologien von KUKA verändern die Arbeitswelt, und Roboter sind das greifbare Element in einer immer stärker digitalisierten Fabrik. Das schafft viele Vorteile für den Menschen, stellt ihn aber auch vor neue Anforderungen. Für unsere Kunden bedeutet das zum Beispiel die Notwendigkeit von neuen Konzepten und Geschäftsmodellen in der Produktion. Unsere Mitarbeiter müssen global und fachlich übergreifender arbeiten. Mit dem Fortschritt gehen außerdem auch Unsicherheiten in Bezug auf Anwendungsrisiken einher. Der Gesetzgeber setzt hohe Maßstäbe an die Sicherheit von Produkten und deren Anwendung. KUKA setzt diese gesetzlichen Vorgaben gewissenhaft um und bindet dabei auch die Lieferanten ein. Qualität ist uns überaus wichtig.

Wir müssen außerdem Antworten auf Fragen geben, die unsere Gesellschaft beschäftigen: Muss sich der Mensch beispielsweise von Künstlicher Intelligenz bedroht sehen? Wir engagieren uns in zahlreichen Verbänden und Initiativen, die sich mit der Zukunft der Arbeitswelt befassen. Hier ist unsere Haltung klar: Künstliche Intelligenz kann vieles, aber niemals den Menschen ersetzen. Roboter sind seine Unterstützer. Wir stellen den Menschen stets in den Mittelpunkt und bieten ihm Konzepte und Lösungen, die ihm das Arbeiten erleichtern.

Mehr als 14.000 Mitarbeiter arbeiten für die Automation der Zukunft. Sie alle tragen durch nachhaltiges Handeln und Transparenz gegenüber Geschäftspartnern, Kunden und eigenen Kollegen zum langfristigen Erfolg bei. Wir sehen uns daher auch als Arbeitgeber in der Verantwortung, unseren



Peter Mohnen

Mitarbeitern ein gutes Umfeld zu bieten, in dem sie Beruf und Familie vereinen und dabei gesund bleiben können. Uns ist es wichtig, dass alle Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, Religionszugehörigkeit, Alter oder Geschlecht, sich bei uns wohlfühlen. Dafür haben wir schon heute viele Konzepte, die wir kontinuierlich weiterentwickeln.

Wir haben die Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie verankert und somit die Stoßrichtung, Maßnahmen und Zielhorizonte definiert. Das Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt aber dezentral. Die Unternehmensbereiche zeigen sich für ihre Themen verantwortlich. So trägt das Facility Management beispielsweise Sorge für unsere Gebäude, der Einkauf ist zuständig für Beschaffung und Lieferkette, Human Resources kümmert sich um die Kultur und Führungswerte. Durch diese Art der interdisziplinären Zusammenarbeit sollen Chancen und Risiken frühzeitig erkannt und angemessene Strategien und Maßnahmen entwickelt werden, um sie zu nutzen beziehungsweise zu vermeiden. Unser Ziel ist es dabei, immer besser zu werden, was unsere Produkte, unsere Mitarbeiter und auch was unsere ökologische Verantwortung betrifft. Unsere Rahmenbedingungen bilden die globalen Megatrends, wie die Digitalisierung, Individualisierung und Überalterung der Gesellschaft, aber auch globale Herausforderungen wie Klimawandel, Ressourcenknappheit und Bekämpfung von Korruption.

Den Fortschritt unserer weltweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten finden Sie zusammengefasst in diesem Bericht. Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und bedanke mich für Ihr Interesse.

Ihr Peter Mohnen



Individuelle Automatisierungslösungen

Intelligente Lösungen
aus einer Hand

KUKA im Überblick

KUKA ist einer der führenden Automatisierungsspezialisten weltweit mit dem Ziel, seine Kunden bei der ganzheitlichen Optimierung ihrer Wertschöpfung mit umfassendem Automatisierungs- und Digitalisierungs-Know-how zu unterstützen. 2018 erwirtschaftete KUKA einen Umsatz von 3,2 Mrd. EUR (2017: 3,5 Mrd. EUR) mit rund 14.250 Mitarbeitern (2017: 14.135). Der globale Technologiekonzern ist mit über 100 weltweiten Standorten in den Regionen Europa, Amerika und Asien tätig.

Das Unternehmen bietet seinen Kunden das komplette Leistungsspektrum aus einer Hand: von der Komponente – dem Roboter – über die Zelle, die schlüsselfertige Anlage bis hin zur Vernetzung. Mit fortschrittlichen Automatisierungslösungen trägt KUKA zur Effizienzsteigerung und verbesserten Produktqualität der Kunden bei. Im Zuge von Industrie 4.0 stehen die digitale, vernetzte Produktion, flexible Fertigungskonzepte und Logistiklösungen sowie neue Geschäftsmodelle im Fokus. Mit jahrzehntelanger Automatisierungserfahrung, tiefem Prozess-Know-how und cloudbasierten Lösungen verschafft KUKA seinen Kunden einen Vorsprung. Zu den strategischen Märkten gehören die Branchen Automotive, Electronics, Consumer Goods, E-Commerce/Retail und Healthcare.

Zum 1. Januar 2018 wurde mit der Einführung einer neuen Organisationsstruktur begonnen. KUKA plant, weitere Änderungen an dieser Organisationsstruktur vorzunehmen (siehe – Geschäftsbericht, Seite 41). Bis dahin berichtet KUKA weiterhin nach den Geschäftsbereichen Robotics, Systems und Swisslog.

3,2

Milliarden Umsatz
erwirtschaftete KUKA 2018

»Mit jahrzehntelanger Automatisierungserfahrung, tiefem Prozess-Know-how und cloud-basierten Lösungen verschafft KUKA seinen Kunden einen Vorsprung.«

Die KUKA Aktiengesellschaft mit ihrem Hauptsitz in Augsburg ist als geschäftsleitende Holding des Konzerns für unternehmensübergreifende Aufgaben verantwortlich. Die Geschäftstätigkeiten der Segmente werden operativ von den jeweiligen Divisionsleitern koordiniert, die wiederum an den Vorstand berichten. Die Segmente sind global aufgestellt und werden von ihren Landesgesellschaften im Vertrieb sowie mit Montage- und Serviceleistungen unterstützt.



Geschäftsbereich 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 Kilogramm ab. So kann KUKA optimal auf die unterschiedlichen Anforderungen der Kunden eingehen. Kunden und Mitarbeiter können in den KUKA Colleges an mehr als 30 Standorten weltweit technische Schulungen und Fortbildungen besuchen. Der Großteil der Robotermodelle wird in Augsburg entwickelt, montiert, getestet und ausgeliefert. Die Schaltschränke werden in zwei ungarischen Werken in Taksony und Füzesgyarmat gefertigt. Für den asiatischen Markt produziert KUKA im Werk in Shanghai/China. Zudem errichtet KUKA im Robotikpark in Shunde eine neue Roboterproduktion.

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 für uns kein Modebegriff, sondern ein nachhaltiges Investment in unsere Zukunft.



Geschäftsbereich Systems

Der Geschäftsbereich Systems bietet maßgeschneiderte Komplettlösungen zur Automatisierung von Fertigungsprozessen in der Automobilindustrie. Hierzu gehören der Karosseriebau, die Montage von Motoren und Getrieben, aber auch zukunftsweisende Geschäftsfelder wie die Elektromobilität mit der Entwicklung von Ladeassistenten und Batteriemodulfertigungen. Das Angebot deckt die gesamte Wertschöpfungskette einer Anlage ab: von einzelnen Systemkomponenten, Werkzeugen und Vorrichtungen über automatisierte Produktionszellen bis hin zu kompletten schlüsselfertigen Anlagen. Das Know-how liegt in der Bündelung von Erfahrungen und Kompetenzen im Engineering, Projektmanagement, Prozesswissen, Inbetriebnahme und Service für die automatisierte Produktion von Fahrzeugen.

Der Geschäftsbereich Systems verfügt über die Expertise zur Gestaltung flexibler und effizienter Fertigungsprozesse und kann seine Kunden mit zukunftsorientierten Lösungen gezielt in Richtung Industrie 4.0 und Elektromobilität führen. 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.

Die Märkte in Deutschland und Europa werden von Augsburg, die Region Nord- und Südamerika vom Großraum Detroit in den USA und der asiatische Markt von Shanghai in China betreut. Die KUKA Systems Standorte Bremen, Großraum Detroit und Shanghai projektieren und liefern automatisierte Montagelinien sowie Test- und Prüfstände für Motoren und Getriebe. In Toledo (USA) produziert KUKA Toledo Production Operations (KTPO) im Rahmen eines Betreibermodells für Chrysler den Jeep Wrangler. 2018 wurden Investitionen für den Umbau der Produktionsanlage getätigt, der Produktionsstart für den neuen Jeep Wrangler JT ist im zweiten Quartal 2019 geplant.



Geschäftsbereich Swisslog

Mit dem Geschäftsbereich Swisslog erschließt KUKA auf dem Gebiet der Intralogistik die Wachstumsmärkte E-Commerce/Retail, 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 einer Anlage bietet Swisslog integrierte Systeme und Services aus einer Hand.

Der Bereich Warehouse Distribution Solutions (WDS) realisiert integrierte Automatisierungslösungen für zukunftsorientierte Lager und Verteilzentren. Als Generalunternehmer bietet die Division schlüsselfertige Gesamtlösungen, beginnend bei der Planung über die Realisierung bis hin zum Service und setzt dabei vor allem auf datengesteuerte und roboterbasierte Automatisierung. Swisslog bietet ein Industrie 4.0-Portfolio mit smarten Technologien, innovativer Software und angepassten Serviceleistungen an, um die Wettbewerbsfähigkeit seiner Kunden im Bereich Logistik nachhaltig zu verbessern. Durch die Kombination der Swisslog Logistiklösungen mit roboterbasierten Automatisierungslösungen der anderen Geschäftsbereiche im Konzern bietet KUKA neue Möglichkeiten der flexiblen Automatisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Der Bereich Swisslog Healthcare (HCS) entwickelt und realisiert Automatisierungslösungen für moderne Krankenhäuser. Ziel ist es, Effizienzen zu steigern und die Patientensicherheit zu erhöhen. Durch Prozessoptimierungen im Medikamentenmanagement während und nach dem stationären Aufenthalt von Patienten gewinnt das Krankenhauspersonal Zeit für die Pflege, und die Patientenzufriedenheit wird erhöht. Zeitgleich reduzieren sich Medikationsfehler durch den Einsatz von Automatisierungslösungen nachweislich.

Anteilseigner

Die KUKA AG hat eine Marktkapitalisierung von rund 2,0 Mrd. EUR (2017: 4,8 Mrd. EUR). Anteilseigner sind institutionelle und private Anleger. Ende 2018 lagen – wie im Vorjahr – 94,6 Prozent der Aktienanteile im Besitz der Midea Group und 5,4 Prozent bei anderen institutionellen und privaten Investoren. KUKA finanziert sich darüber hinaus auch über Fremdkapital.

Anteilseigner
(in Prozent)



■ Midea Group
■ andere institutionelle und private Investoren

Unsere strategischen Fokusmärkte

KUKA liefert weltweit Automatisierungslösungen an seine Kunden. Die wichtigsten Märkte liegen in Europa, Amerika und Asien.

3,2 Mrd.

EUR Umsatz 2018

1898

in Augsburg gegründet

14.250

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mehr als

100

Standorte weltweit



Automotive

Die Automobilindustrie ist für KUKA seit jeher von großer Bedeutung. Sie ist ein sehr wichtiger Technologie- und Innovationstreiber. Der Automotive-Bereich stellt etwa 50 Prozent unseres Umsatzes. KUKA wird mit seinen Automotive-Kunden weiterhin global wachsen und sie partnerschaftlich bei der Automatisierung und Digitalisierung unterstützen.



E-Commerce/Retail

Über den elektronischen Handel wird eine große und vielfältige Menge an Gütern über Warenverteilzentren an den Verbraucher geschickt – Produktströme, 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.



Healthcare

KUKA bietet ein umfassendes Portfolio für den Einsatz in der Medizinrobotik: von der Röntgenbildgebung über Strahlentherapie, Patientenpositionierung bis hin zu roboterbasierten Assistenzsystemen bei chirurgischen Eingriffen im Operationsaal, in der Diagnostik oder als unterstützender Partner bei Maßnahmen zur Rehabilitation.

Swisslog Healthcare bündelt ihre Kompetenzen in den Bereichen Logistik, Pharmazie und Software zur Prozessoptimierung und entwickelt Lösungen, die das Medikamentenmanagement in Krankenhäusern sicherer und effizienter gestalten. Repetitive Aufgaben in Krankenhäusern werden zu erheblichen Teilen manuell ausgeführt. Insbesondere in den patientenfernen Tätigkeiten der Medikamentenversorgung werden Pflegeresourcen gebunden. Automatisierungslösungen entlasten das Pflegepersonal und reduzieren Medikationsfehler.



Electronics

Die Elektronikindustrie ist eine der vielseitigsten Branchen moderner Industrien. Zu ihr gehören die Produktion von Elektrohaushaltsgeräten, 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 vergangenen Jahre nahtlos fortgesetzt.



Consumer Goods

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



Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Nachhaltig verantwortlich



Nachhaltigkeit in der Unternehmensleitung verankert

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

Der Vorstand der KUKA AG besteht aus zwei Personen. Bis zum 5. Dezember 2018 hatte Dr. Till Reuter die Funktion des Vorstandsvorsitzenden (CEO) inne, Peter Mohren war als kaufmännischer Vorstand (CFO) tätig. Am 6. Dezember übernahm Peter Mohren die Rolle des CEO, Andreas Pabst die des CFO. Zur Vergütung des Vorstands siehe Geschäftsbericht ab Seite 15 ff.

Dem Aufsichtsrat der KUKA AG gehören gemäß Satzung zwölf Mitglieder an. Gemäß deutschem Mitbestimmungsgesetz werden jeweils sechs Mitglieder durch die Aktionäre und die Arbeitnehmer bestimmt. Vier Aufsichtsratsmandate wurden 2018 von Frauen gehalten. Damit liegt die Frauenquote in

diesem Gremium bei 33,3 Prozent. Alle fünf Jahre findet eine Aufsichtsratswahl statt, das nächste Mal voraussichtlich im Jahr 2023. Zu den Verantwortungsbereichen des Aufsichtsrats gehört die Bestellung von Mitgliedern des Vorstands sowie dessen Überwachung und Beratung. Der Aufsichtsratsvorsitzende, Dr. Andy Gu, koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat. Zudem informieren sich Aufsichtsrat und Vorstand regelmäßig zu wesentlichen Themen. Über die Vergütung des Aufsichtsrats berichtet KUKA im Geschäftsbericht auf Seite 15 ff.

Der Aufsichtsrat hat fünf Ausschüsse gebildet. Eine Übersicht hierzu ist im Geschäftsbericht auf Seite 10, dargestellt. Umwelt- und Sozialbelange spielen bei vielen Themen eine Rolle und können vom Aufsichtsrat sowohl im Planungsausschuss als auch in weiteren zuständigen Ausschüssen behandelt werden. Eine Erklärung zum Diversitätskonzept ist im Geschäftsbericht ab Seite 11 veröffentlicht.

In der Unternehmensführung verfährt KUKA streng nach den Richtlinien des Deutschen Corporate Governance Kodex. Ziel ist es, das Vertrauen in die Unternehmensführung durch die Kombination aus nachhaltig ausgerichteter Unternehmenskontrolle und der nötigen Transparenz kontinuierlich zu steigern.

Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltigkeit steht bei KUKA für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln gegenüber der Umwelt, unseren Mitarbeitern, Kunden, Kapitalgebern und unserem sozialen Umfeld. Ziel ist die stetige und nachhaltige Weiterentwicklung des Unternehmens vor dem Hintergrund dynamischer Veränderungen in Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft.

Verschiedene Bereiche im Unternehmen beobachten und analysieren diese Veränderungen im Hinblick darauf, wie sich unsere Unternehmenstätigkeit auf relevante Belange auswirkt und wie sich umgekehrt externe Trends auf KUKA auswirken. Das Nachhaltigkeitsmanagement wird daher je nach Thema zum Beispiel durch Facility Management, Beschaffung, Human Resources und andere Unternehmensbereiche verantwortet. Aufgabe unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist es, Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen, um angemessene Strategien und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Auch Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, die Nachhaltigkeitsfaktoren berühren, beobachten wir, um im Bedarfsfall mit Maßnahmen zu reagieren. Nachhaltigkeits-themen werden dem Vorstand und den Geschäftsbereichen im Rahmen von Management Reviews regelmäßig vorgestellt, um Ziele kontinuierlich im Blick zu behalten 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-Beteiligung

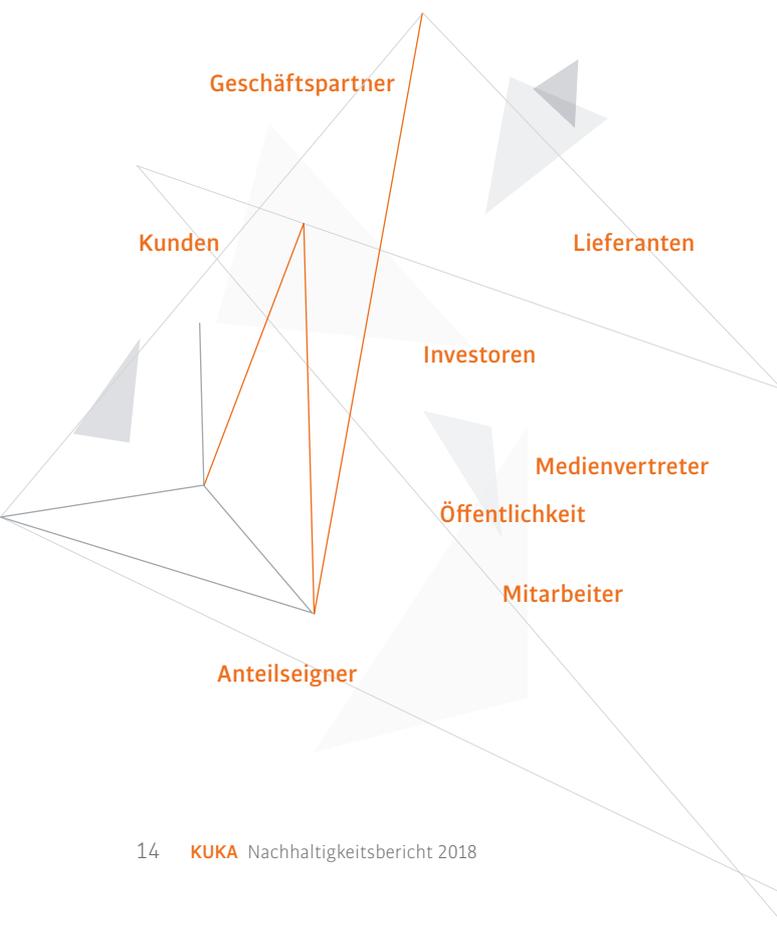
KUKA steht im regelmäßigen Austausch mit verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen. Diese haben zum Teil sehr unterschiedliche Perspektiven und Anforderungen an das Unternehmen und können außerdem einen Einfluss auf die Reputation von KUKA haben. Unsere wesentlichen Stakeholder sind Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten, aber auch Investoren und Anteilseigner sowie Medienvertreter, die Öffentlichkeit und Mitarbeiter.

Für KUKA ist der offene Austausch mit diesen Interessengruppen wichtig, denn er bildet die Grundlage für gegenseitiges Verständnis und die Akzeptanz unternehmerischer Entscheidungen. Verantwortlich für den Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern sind die jeweiligen Unternehmensbereiche. So arbeiten wir seit vielen Jahren mit verschiedenen Kunden eng zusammen und setzen zum Beispiel im Rahmen gemeinsamer Projekte technische Innovationen in der Industrieproduktion um. Der Einkauf ist Ansprechpartner für Lieferanten, die Personalabteilung für 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 Klimarisiken analysiert.

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

Zudem engagiert sich das Unternehmen in einer Reihe von Organisationen und Initiativen und ist hier in verschiedenen Arbeitsgruppen tätig. Innerhalb des Verbands der Deutschen Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA) sind das zum Beispiel die Arbeitskreise Corporate Responsibility, Öffentlichkeitsarbeit und diverse OPC-UA-Arbeitsgruppen (Open Platform Communications – Unified Architecture). Darüber hinaus hält KUKA Mitgliedschaften unter anderem in folgenden Verbänden und Organisationen:

- BDI – Bundesverband der Deutschen Industrie, Abt. Digitalisierung und Innovation
- BVIK – Bundesverband Industriekommunikation
- EUnited – European Engineering Industries Association
- euRobotics
- IEEE Robotics & Automation Society
- IFR – International Federation of Robotics
- Plattform Industrie 4.0
- RIA – Robotic Industries Association
- VDE – Verband der Elektrotechnik, Elektronik und Informationstechnik
- VDMA – Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau



»Ziel ist die stetige und nachhaltige Weiterentwicklung des Unternehmens vor dem Hintergrund dynamischer Veränderungen in Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft.«

• Im Austausch kommt man weiter: Wir bleiben ständig im Dialog mit unseren Stakeholdern.





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

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

Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft

KUKA leistet mit seinen Produkten und Lösungen einen wichtigen Beitrag zum Wirtschaftswachstum, technologischen Fortschritt und zu verbesserten Arbeitsbedingungen bei seinen Kunden.

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

Aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse

Nachhaltigkeit steht für die gleichwertige Berücksichtigung wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer bzw. gesellschaftlicher Aspekte. 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 das Unternehmen selbst für wichtig erachtet, sondern auch darauf, was das Umfeld für relevant hält.

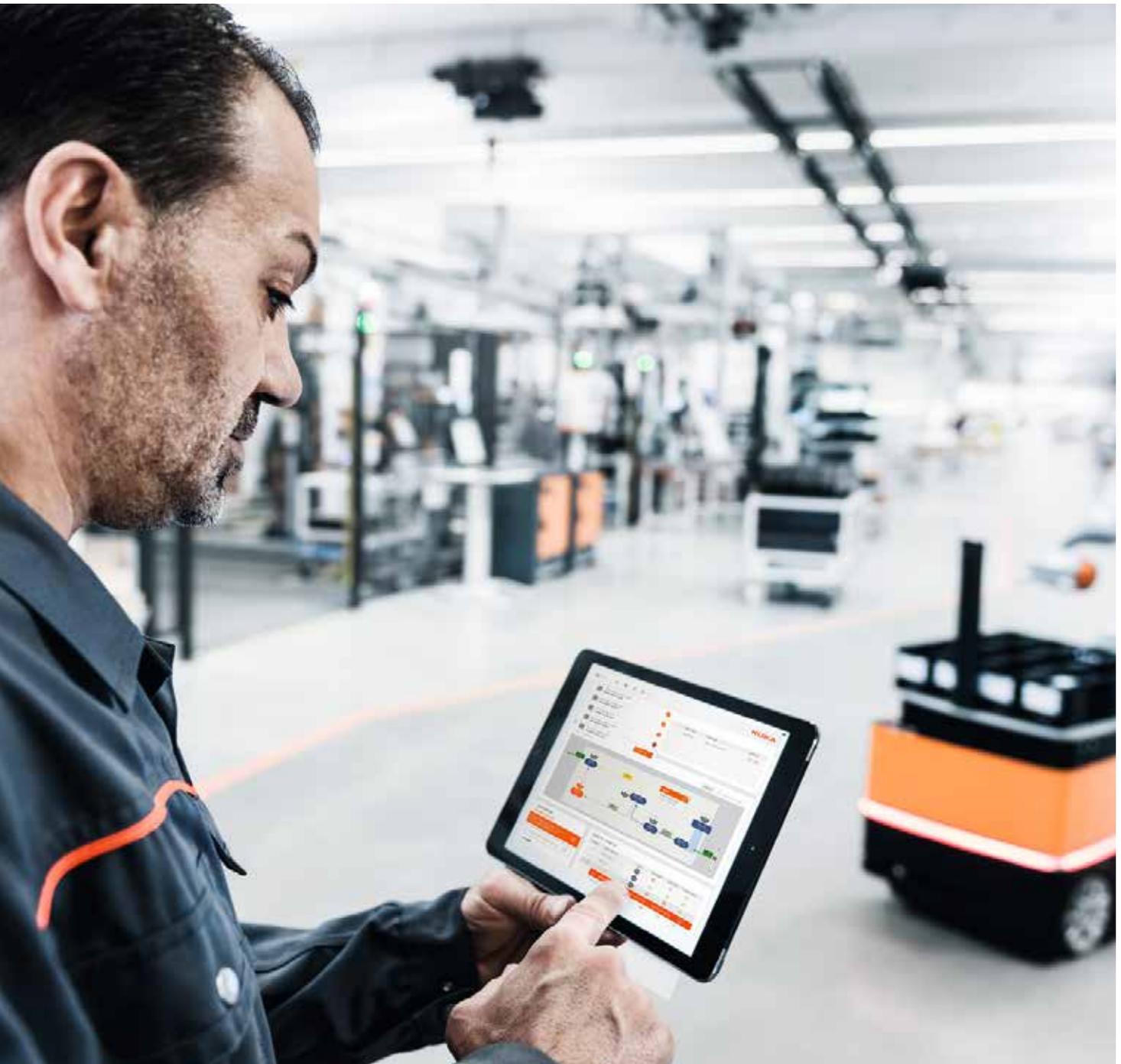
Im Oktober 2018 wurden diese für KUKA wesentlichen Themen intensiv diskutiert und die schon im Vorjahr identifizierte Liste von 13 Themen aus verschiedenen Perspektiven neu betrachtet. Dabei hat sich das Unternehmen sowohl an den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI Standards) als auch dem deutschen CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) orientiert. Die oben beschriebenen Auswirkungen unseres Geschäfts auf Umwelt, Gesellschaft, Mitarbeiter, Menschenrechte und hinsichtlich Korruptionsbekämpfung wurden weiterhin berücksichtigt.

Die 13 Themen wurden in einem Workshop zum einen aus Sicht der Relevanz für Stakeholder diskutiert, wobei die Erfahrungen des vergangenen Jahres eingeflossen sind. Des Weiteren ging es um die Bewertung potenzieller negativer Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Umwelt, Mitarbeiter, Gesellschaft und die Menschenrechte, dies auch unter Berücksichtigung vor- und nachgelagerter Wertschöpfungsstufen. Schließlich wurden die Themen auch danach bewertet, wie sie sich auf den Geschäftsverlauf auswirken können, konkret auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage über einen längeren Zeitraum.

Durch die dreidimensionale Betrachtung ergaben sich leichte Verschiebungen hinsichtlich der Priorität der 13 Themen, die sich für KUKA folgendermaßen darstellen:



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



Automatisierung und Digitalisierung

Digitale Zukunft verantwortlich gestalten



Verantwortung als Innovationsführer

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. Jobanforderungen und Stellenbeschreibungen wandeln sich. Neue, oft übergreifende Qualifikationen sind gefragt. Es werden dabei Berufsbilder an Bedeutung verlieren und neue entstehen. Darauf müssen Mitarbeiter im eigenen Unternehmen, aber auch bei unseren Kunden 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. Je weniger der Mensch in wiederkehrende industrielle Prozesse eingebunden ist, umso systematischer, effizienter und somit wirtschaftlicher können Industrieunternehmen arbeiten. Gleichzeitig wird der Mensch aber für andere koordinierende und kontrollierende Aufgaben gebraucht.

Es entstehen neue Unsicherheiten in Bezug auf Anwendungsrisiken, und wir müssen höhere Anforderungen an die Sicherheit von Produkten stellen. Der Gesetzgeber hat die Anwendungssicherheit von roboterbasierten Automatisierungslösungen geregelt, und KUKA setzt die entsprechenden Vorgaben gewissenhaft um. Dies gilt auch in Ländern und Regionen, in denen weniger strenge Regeln gelten als in Deutschland. Dabei binden wir auch unsere Lieferanten ein. So gewährleisten wir, dass alle Konzerngesellschaften weltweit den gleichen Standard am Markt erfüllen.

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

»Je weniger der Mensch in wiederkehrende industrielle Prozesse eingebunden ist, umso systematischer, effizienter und somit wirtschaftlicher können Industrieunternehmen arbeiten.«

Gesellschaftliche Herausforderungen angehen

Das Internet der Dinge und die Digitalisierung ermöglichen neue Produktionsmethoden. Die digitale Transformation ist eines der zentralen Themen für KUKA, denn das Unternehmen bewegt sich in einem dynamischen und innovationsgetriebenen Marktumfeld, das sich kontinuierlich verändert. Daten werden gesammelt, analysiert und Prozesse so optimiert. Dadurch entstehen neue Geschäftsmodelle.

KUKA ist führend 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.

»KUKA ist führend in der Automatisierung und Digitalisierung der Industrielwelt und ist sich der gesellschaftlichen Verantwortung, die diese Rolle mit sich bringt, bewusst.«

Wandel der Arbeitswelt

Wenn sich das gesellschaftliche oder technologische Umfeld verändert, reagieren viele Menschen mit Sorge. Und auch die roboterbasierte Automatisierung sorgt für Diskussion. Manche Menschen fragen sich, ob Roboter menschliche Arbeit irgendwann ersetzt haben werden. Nach einer Studie des World Economic Forum (WEF) könnten bis 2020 durch die Digitalisierung weltweit mehr als fünf Millionen Arbeitsplätze verlorengehen – eine Entwicklung, die aber auch eine andere Seite hat. Denn es werden gleichzeitig neue Aufgaben entstehen, die vielleicht auch neue Berufsbilder prägen, so wie sie bislang jeder Fortschritt mit sich gebracht hat. So schätzt das WEF in einer weiteren Studie, dass netto 58 Millionen neue Arbeitsplätze durch neue Technologien in den nächsten fünf Jahren entstehen werden.

Gespeist wird die Angst der Menschen vor dem Jobverlust durch Automatisierungstechnologien von einer falschen Vorstellung dessen, was ein Roboter heute kann. Tatsächlich übernehmen Roboter Aufgaben, aber sie können keine Berufe ausüben. Roboter ergänzen sich gut mit dem Menschen, denn sie übernehmen Tätigkeiten, die in der Regel einfach, repetitiv, körperlich anstrengend sowie mitunter gefährlich oder gesundheitsschädlich sind – Tätigkeiten also, die Menschen häufig nicht ausüben wollen oder aber körperlich gar nicht können. Kreativität, Intuition und die Fähigkeit, mehrere Tätigkeiten in Abfolge oder auch parallel zu erledigen, fehlen dem Roboter. So ergänzen sich Mensch und Roboter.

Die vierte industrielle Revolution („Industrie 4.0“) steigert die Produktivität von Unternehmen, sichert damit ihre Wettbewerbsfähigkeit und somit Arbeitsplätze. Die Digitalisierung im Zuge von Industrie 4.0 sorgt durch einfachere und bessere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für eine bessere Qualifikation der Arbeitnehmer. Zudem liegt die Zukunft der Automatisierung in vielen Bereichen in der Mensch-Roboter-Kollaboration. Hier wird der Mensch nicht ersetzt, sondern in seinen Aufgaben durch den Roboter unterstützt – ein Prinzip, das die Robotik von Anfang an bestimmt hat.

Digitalisierungspotenziale nutzen und Prozesse optimieren

Um die deutsche Wirtschaft fit für die Zukunft zu machen und Arbeitnehmer auf die Anforderungen der Digitalisierung vorzubereiten, müssen Wirtschaft und Politik zusammenarbeiten. Über die Plattform Industrie 4.0 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie sowie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung engagiert sich KUKA Seite an Seite mit Gewerkschaftsvertretern. Denn wir sehen es als unsere Aufgabe, den digitalen Wandel der Industrie- und Arbeitswelt zu unterstützen und dabei möglichst viele Menschen mitzunehmen.

Dazu arbeitet KUKA aktiv in unterschiedlichen Arbeitsgruppen zur Standardisierung, Sicherheit von Kommunikationsnetzwerken, rechtlichen Belangen von Industrie 4.0 und an neuen Geschäftsmodellen mit. Für Industrie 4.0 bedarf es in erster Linie gemeinsamer, herstellerübergreifender und sicherer Maschinenkommunikationsstandards, da Industrie 4.0 auf eine möglichst reibungslose Vernetzung von Maschinen, IT-Systemen und Menschen angewiesen ist. KUKA war und ist zusammen mit dem Fachverband für Maschinen- und Anlagenbauer VDMA ein engagierter Verfechter einheitlicher Machine-to-Machine-Kommunikationsstandards wie beispielsweise OPC UA. Nach rund vier Jahren Vorbereitung wurden die Bemühungen im Herbst 2018 von Erfolg gekrönt. Mehr als 20 der weltweit führenden Automatisierungsgerätehersteller verpflichteten sich dazu, diesen gemeinsamen Standard bis zur Serienreife weiterzuentwickeln.

Aber auch die Förderung von Aus- und Weiterbildung und die regelmäßige Überarbeitung von Lehrplänen, um die Anforderungen an eine veränderte Praxis anzupassen, tragen zum Gelingen von Industrie 4.0 bei.

Digitalisierung ermöglicht neue Geschäftsmodelle

Digitalisierung ist längst in unserem Alltag angekommen. Das Telefon wurde durch das Smartphone ersetzt, Navigationssysteme ersetzen Straßenkarten, und der Check-in am Flughafen ist digital möglich. In der Arbeitswelt hingegen sind viele Nutzer immer noch eher zurückhaltend. Dabei bietet die Digitalisierung gerade hier enormes Potenzial. Die Herausforderungen für den Maschinenbau sind besonders groß, denn technologische Produkte und Lösungen benötigen zusätzliche Ressourcen.

KUKA Kunden stehen vor der Herausforderung, verschiedene Produkte auf ein und derselben Fertigungslinie zu produzieren. Das erfordert Flexibilität und vernetzte Produktionsprozesse. Dabei spielt der Einsatz sogenannter digitaler Zwillinge eine wichtige Rolle. In IT-basierten Simulationssystemen, wie beispielsweise KUKA SIM der KUKA Tochtergesellschaft Visual Components, können physikalische Systeme simuliert werden, bevor sie aufgebaut werden. Dies hilft, die Fertigung von Komponenten und den Aufbau von Anlagen frühzeitig zu optimieren und Fehler bereits in den Anfangsphasen zu erkennen.

58

Millionen neue Arbeitsplätze entstehen in den nächsten fünf Jahren durch neue Technologien*

*Quelle: WEF

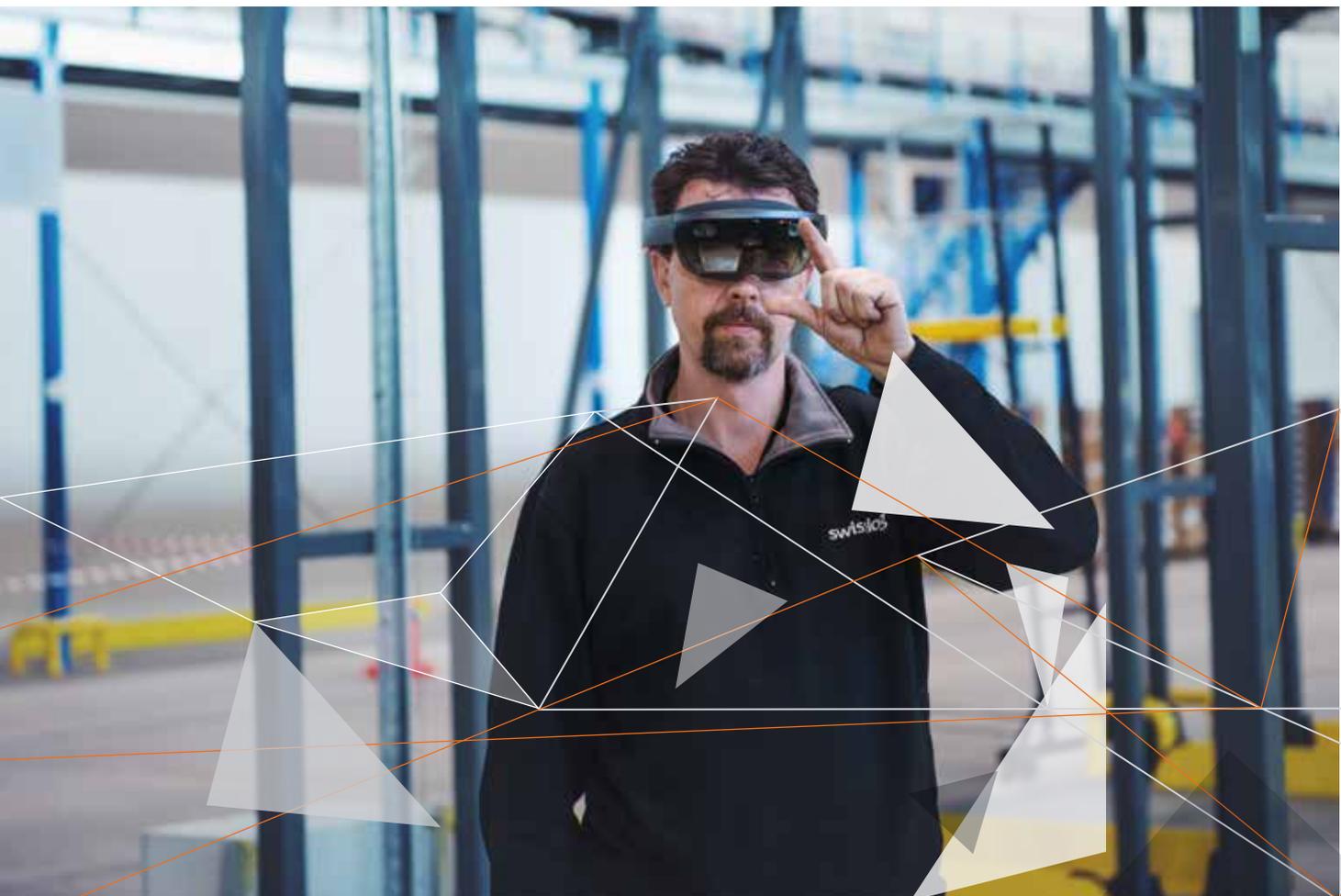
Die Digitalisierung bestimmt längst unseren Alltag.



Ein Beispiel für neue IT-basierte Geschäftsmodelle ist die „SmartFactory as a Service“, die MHP, Munich Re und KUKA im Sommer 2018 zusammen in München eröffnet haben. Die Modellfabrik hat das Potenzial, Produktionsprozesse zu revolutionieren. Dazu bündeln die drei Partner ihre Kernkompetenzen: Die auf roboterbasierte automatisierte Produktion wird von KUKA entwickelt, MHP berät als Digitalisierungsexperte mit dem Closed-Loop-Manufacturing-Ansatz und stellt die Systemintegration sicher. Munich Re vervollständigt das Geschäftsmodell mit integriertem Risikomanagement und innovativen Finanzierungsmodellen. Das gemeinsame Ziel ist, die gesamte Wertschöpfungskette zu digitalisieren, einen durchgängigen Datenfluss in hoher Qualität umzusetzen und bisher unverbundene Bereiche und Systeme des Produktionsentwicklungsprozesses miteinander zu verschmelzen. Die „SmartFactory as a Service“ kann selbstständig und flexibel unterschiedliche Produkttypen in beliebiger Stückzahl produzieren und somit die sich verändernden Kundenansprüche nach individualisierten Produkten erfüllen.

Ein wichtiger Aspekt der Produktion von morgen ist das Datenmanagement. Digitale Informationen von verschiedenen Wertschöpfungskomponenten können durch den Einsatz von Analysewerkzeugen zu effizienteren Prozessen führen. Mit digitalen Abbildern der Produkte, Prozesse und Produktionsanlagen können Handlungsoptionen durchgespielt und bis zur Entscheidungsreife optimiert werden. Auch wenn somit die Software in der Produktion der Zukunft eine immer größere Rolle einnimmt, bleibt die Mechanik die physikalische Basis für die neuen cyber-physikalischen Systeme von Industrie 4.0. Die entscheidende Herausforderung für den Maschinenbau liegt darin, die beiden Bereiche so effizient wie möglich zusammenzubringen.

Die Digitalisierung ist längst im Arbeitsalltag bei KUKA angekommen.



Ausgleich für Fachkräftemangel

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. Beispielsweise 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 und im Beruf zu erhalten, indem sie gefährliche und körperlich belastende Tätigkeiten übernehmen.

Durch den demografischen Wandel gibt es schon heute Engpässe bei der Versorgung von immer mehr älteren und pflegebedürftigen 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 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 in den Haushalt können sensitive Serviceroboter in Zukunft Einzug erhalten und ältere Menschen in ihrem Alltag unterstützen. Sie könnten beispielsweise Hol- und Bringdienste verrichten und ein unabhängiges Leben in den eigenen vier Wänden erhalten.

Wenn Roboter zukünftig zu einem Alltagsgegenstand werden, der das menschliche Leben erleichtert, wird eine neue Generation in einer Welt aufwachsen, die in jeder erdenklichen Art von Robotern bereichert wird. Diese „Generation R“ wird keine Berührungsängste mehr vor der direkten Interaktion mit robotischen Systemen aller Art haben, seien es autonom fahrende Autos, automatisierte Logistiklösungen, eigenständige Serviceroboter oder Roboter im Einzelhandel. Für sie wird der Umgang mit Robotersystemen so selbstverständlich sein, wie für uns heute der Umgang mit dem Internet, Smartphones und Tablets.



„Bestehende Anlagen digitalisieren? Kein Problem!“

Fortschritte in der Digitalisierung ermöglichen auch die Cloud-Anbindung einer bereits bestehenden Anlage, die Teil einer Fabrik der Zukunft werden soll. So können neue Konzepte in eine bestehende vollautomatisierte und vernetzte Produktionszelle implementiert werden. In der KUKA Produktion befindet sich eine solche roboterbasierte Fertigungszelle zum Beispiel in der Zerspaltung. Dort dient sie nicht nur zur Prozessverbesserung, sondern auch bei der Validierung und führt schließlich zur Marktreife. Denn schließlich soll die Zelle auch beim Kunden eingesetzt werden.

In die Fertigungszellen sind zwei Bearbeitungszentren integriert. So wird die virtuelle Welt mit der physischen zu einem Gesamtsystem verbunden, das Bauteile für Industrieroboter produziert. Die Verbindung zur digitalen Welt in der Cloud erfolgt durch die Vernetzung der Komponenten. Die Cloud sorgt für Authentifizierung, Datenspeicherung und -verarbeitung, Verwaltung der Komponenten, vorausschauende Wartung sowie Alarming- und Benachrichtigungsmeldungen. Sämtliche Daten werden in konfigurierbaren Übersichten – sogenannten Dashboards – visuell dargestellt. Dabei wird auf die speziellen Bedürfnisse unterschiedlicher Mitarbeitergruppen mit spezialisierten Übersichten und Funktionen eingegangen. Das ermöglicht zu jeder Zeit und an jedem Ort die volle Übersicht und Kontrolle über den Produktionsprozess.



Die Daten sind sicher

Mit vielen Kunden arbeitet KUKA seit vielen Jahren eng zusammen und legt großen Wert darauf, die Daten der Kunden zu schützen.

KUKA soll nicht nur für sichere Automatisierungslösungen stehen, sondern auch Standards beim Datenschutz und der Informationssicherheit setzen. KUKA hat daher weltweit einen einheitlichen Standard beim Umgang mit unternehmens- und personenbezogenen Daten. So werden diese Daten zum Beispiel vor unberechtigtem Zugriff und Missbrauch geschützt, indem sie in einem CRM-System verarbeitet werden, zu dem nur berechtigte Mitarbeiter Zugriff haben. Das zahlt sich aus: Im Berichtsjahr wurden uns ebenso wie 2017 keine Fälle von Verletzungen der Privatsphäre der 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 sowie neuen Herausforderungen im „Internet der Dinge“ und der Industrie 4.0 zu begegnen, befindet sich KUKA in der Umsetzungsphase der TISAX Zertifizierung (Trusted Information Security Assessment Exchange), einem wechselseitig anerkannten Prüfungsstandard, der für viele Erstausrüster (OEMs) als Voraussetzung für eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit gilt.

Digitalisierung im eigenen Unternehmen

Industrie 4.0 und Digitalisierung fangen 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 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 nachzuvollziehen.

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.

Mit dem My.kuka-Portal haben außerdem auch die Kunden digitalen Zugang zu den Produkten und Lösungen von KUKA.

»In der eigenen Produktion setzt KUKA Konzepte zu Industrie 4.0 um, wovon später auch die Kunden profitieren.«



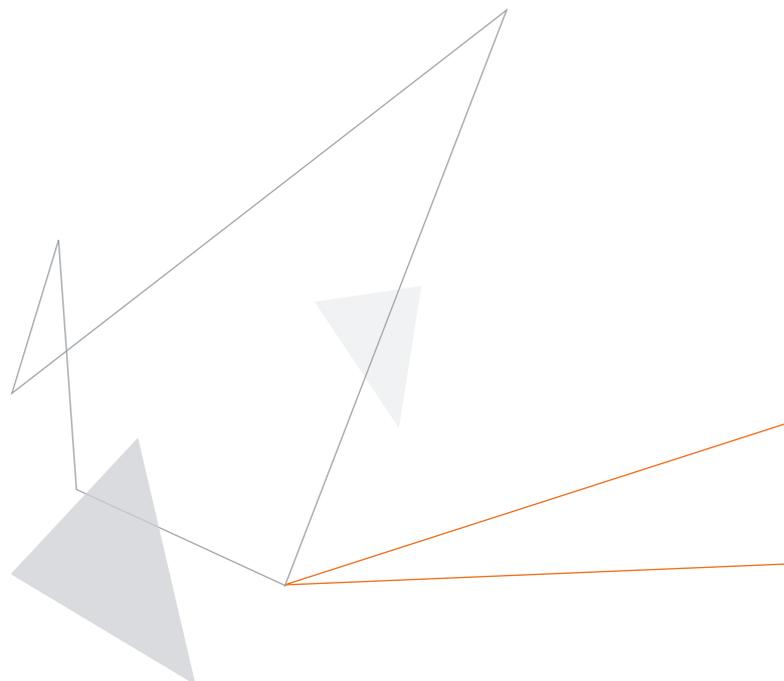
Verbundstudium 4.0

Die KUKA Verbundstudenten haben ein Spiel entwickelt, bei dem der Mensch in einem Wettstreit gegen einen Roboter antreten kann. Die Aufgabe: Wer schneller einen Turm aus bunten Klötzchen stapelt, hat gewonnen.

Das Spiel besteht aus einer programmierten Roboterschulungszelle (Agilus KR 6 R700 sixx) und einem Spielertisch für den menschlichen Gegner. Um den Wettstreit zu starten, scannt der Spielteilnehmer einen QR-Code mit dem Smartphone ein. Dadurch wird eine Website mit dem Spiel aufgerufen, und die Challenge beginnt.

Das Projekt soll zeigen, wie Industrie 4.0-Prozesse verbessert werden können, wenn Prozessdaten ausgewertet werden. In der Applikation der KUKA Verbundstudenten sind das zum Beispiel Informationen über den Spielablauf, Gewinnstatistiken und Spielzeiten. Diese werden online gesammelt. So kann der Spielverlauf live beobachtet werden. Das Projekt haben die Verbundstudenten eigenständig geplant und umgesetzt.

Ein Verbundstudium unterscheidet sich von einem Regelstudium durch den starken Praxisbezug. Das erste Studienjahr verbringen die Studenten in Vollzeit im Unternehmen. Danach beginnt das Bachelor-Studium der jeweiligen Fachrichtung. Die Semesterferien verbringen die Studenten dann wieder im Betrieb. Nach Abschluss haben die Studenten nicht nur einen Bachelor-Abschluss, sondern auch eine abgeschlossene Berufsausbildung der IHK.





Automatisierung und Digitalisierung

Produktsicherheit und Richtlinien

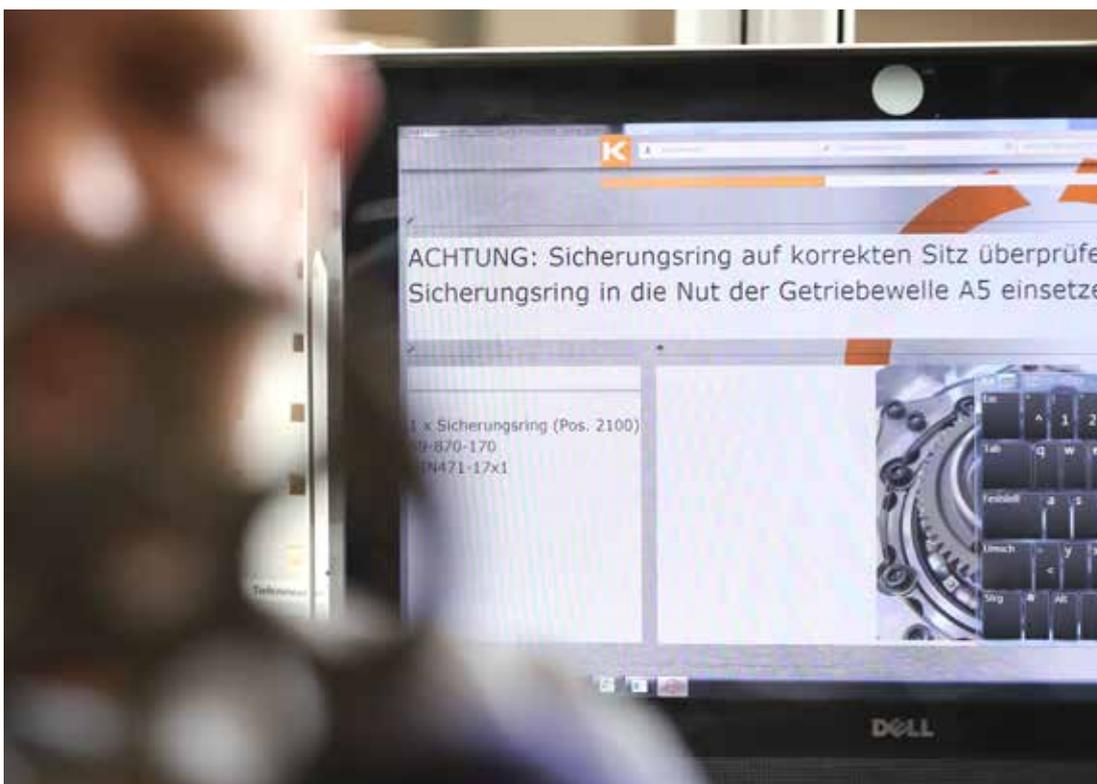
Sicherheit als oberstes Gebot

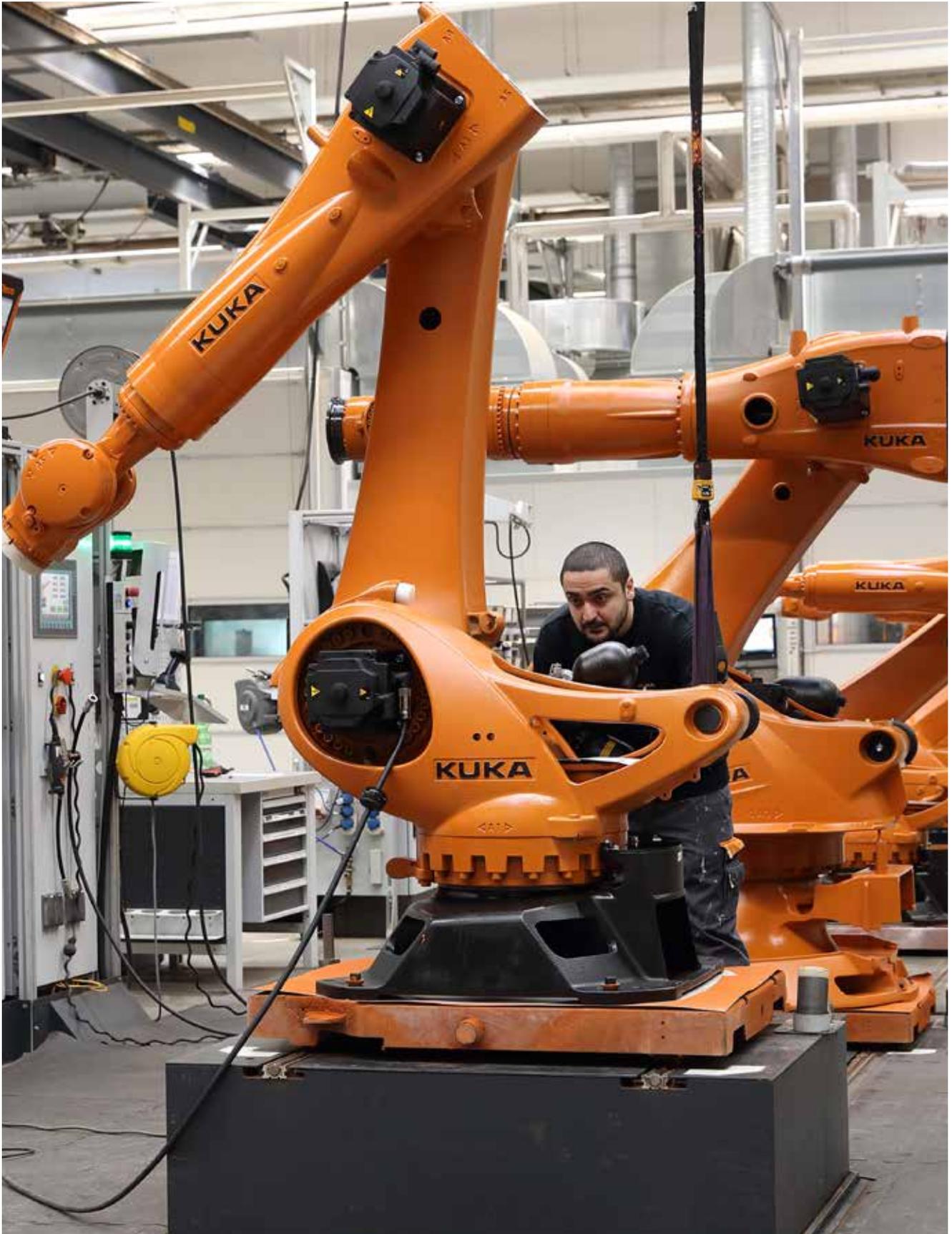
Damit unsere Produkte möglichst sicher sind, legen wir großen Wert auf Qualität. Noch nie hat es in der Unternehmensgeschichte einen Personenschaden gegeben, für den wir als Hersteller die Verantwortung hatten – ein Niveau, das verpflichtet und das wir auch in Zukunft erfüllen wollen. Ob in der Produktion, beim Einkauf, im Qualitätsmanagement oder auch im Service und Vertrieb sieht sich KUKA der Sicherheit verpflichtet – und dies gilt auch nach Auslieferung unserer Produkte und Lösungen. Denn wir wollen sicherstellen, dass ein Produkt dem Verwendungszweck entsprechend sicher benutzt werden kann. KUKA arbeitet deshalb bereits bei der Entwicklung und Konstruktion neuer Produkte intensiv daran, Produkt- oder Bedienungsfehler von vornherein so weit wie möglich auszuschließen. Alle Einzelheiten und Zuständigkeiten sind in der KUKA Richtlinie Produktsicherheit eingehend erklärt.

Potenzieller Handlungsbedarf lässt sich mit Hilfe der weltweiten Produktbeobachtung frühzeitig erkennen. Hierbei stellt KUKA sicher, dass alle auf dem Markt befindlichen Produkte ständig auf ihre Bewährung in der praktischen Verwendung beobachtet und dabei sämtliche wissenschaftlichen Erkenntnisse und Erfahrungswerte gesammelt werden. Die Prozesse und Abläufe für geeignete Gegenmaßnahmen sind klar definiert und werden auch Lieferanten von Produkten oder Komponenten verpflichtend übertragen.

Wir setzen höchste Sicherheitsmaßstäbe an unsere Produkte.

»Ob in der Produktion, beim Einkauf, im Qualitätsmanagement oder auch im Service und Vertrieb sieht sich KUKA der Sicherheit verpflichtet.«





Richtlinie regelt Sicherheit und Kennzeichnung

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

KUKA erfüllt diese Anforderungen unter anderem durch kontinuierliche Schulung der Mitarbeiter, den Einsatz interner und externer Spezialisten sowie durch abteilungsübergreifende Reviews zu verschiedenen Zeitpunkten während der Produktion und vor dem Inverkehrbringen der Produkte. 2018 gab es weder Verfahren noch Bußgelder wegen Verletzung der Kundensicherheit.

Schulungen gewährleisten Sicherheit

Wenn die Mitarbeiter unserer Kunden mit unseren Robotern arbeiten, muss ein verlässliches Sicherheitsniveau gewährleistet sein. Darum lernen Kunden und Geschäftspartner in Anwenderschulungen in den weltweiten KUKA Colleges den sicheren Umgang mit den Robotern und Zellen sowie ihrer Programmierung. So werden Unfälle vermieden, die Arbeitssicherheit beim Kunden erhöht und die fachgerechte Bedienung aller Maschinen und Komponenten gewährleistet. Im Geschäftsjahr 2018 wurden 163 KUKA Mitarbeiter in zwölf Veranstaltungen zum Thema Product Compliance geschult.



„Mensch und Maschine arbeiten zusammen“

Wenn es um die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine geht, steht der Mensch an erster Stelle. Deshalb hat KUKA bereits im Jahr 2013 den ersten und damals einzigen industrietauglichen Roboter für die Mensch-Roboter-Kollaboration (MRK) auf den Markt gebracht. Der KUKA LBR iiwa („Leichtbauroboter“, „intelligent industrial work assistant“ – siehe Nachhaltigkeitsbericht 2017, Seite 60) erfüllt die Anforderungen hinsichtlich funktionaler Sicherheit gemäß DIN EN 62061 bis SIL 2 und EN ISO 13849 bis Performance Level d der Kategorie 3 und befindet sich dabei auf einem einzigartigen Sicherheitsniveau.

2018 wurde der zweite sensitive Roboter aus dem Hause KUKA vorgestellt: LBR iiyo. Auch er ist mit Sensoren ausgestattet, mit denen er seine Geschwindigkeit begrenzen, Kollisionen zuverlässig erkennen und die Kräfte, die er auf den Menschen ausüben könnte, messen kann. Mit seinen sechs Achsen und einer Traglast von drei Kilogramm ist er für kleinformatige Arbeiten geeignet, die häufig wechseln und schnelle Reaktionen im Ablauf erfordern – vom Test eines Touchscreens bis zum Akkucheck eines Smartphones. Durch seine Reichweite von 60 Zentimetern kann er sehr platzsparend eingesetzt werden und ist, wie der Name schon andeutet, einfach zu bedienen.



Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Verantwortungsvolle Wertschöpfung



Verantwortung in der Beschaffung

Die Lieferkette ist eine entscheidende Stellschraube im KUKA Nachhaltigkeitsmanagement. Über die Lieferkette stehen wir bei unseren Kunden in der Pflicht, da sich Qualitätsmängel und ökologische oder soziale Risiken unserer Lieferanten direkt auswirken können.

Je höher der Anteil an zugekauften Leistungen und Produkten ist, umso höher ist der Einfluss der Lieferkette auf unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung. Bei KUKA entfallen auf Konzernebene bis zu 70 Prozent des Umsatzes auf Zukaufteile. Wir stehen in engem Kontakt mit unseren Lieferanten, um potenzielle Risiken in der Lieferkette minimieren zu können.

KUKA verfolgt mit allen Maßnahmen des Lieferantenmanagements, etwaige Risiken für die Umwelt, den Menschen und die beteiligten Unternehmen und Geschäftsbereiche nachhaltig zu reduzieren. 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 ein gewisses Maß an Unsicherheit, das wir bei KUKA stets im Blick behalten. Insbesondere bei der Erweiterung von Standorten im Rahmen der globalen Unternehmensstrategie ist es uns ein Anliegen, von vornherein hohe Standards durchzusetzen.

Ökologische und soziale Faktoren

Neben Qualitätsaspekten wird Nachhaltigkeit im Beschaffungsbereich dann zu einem wichtigen Thema, wenn es um die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Lieferkette geht. Im Vergleich zu vielen anderen Branchen sind entsprechende Risiken bei KUKA verhältnismäßig gering, weil die Herkunftsländer der benötigten Komponenten nicht zu den Regionen gehören, die im Allgemeinen zu Konflikt- oder Risikogebieten zählen. Allerdings erstreckt sich unsere Lieferkette teilweise auch auf Länder, in denen die Einhaltung der Menschenrechte nicht lückenlos sichergestellt werden kann. Ohne entsprechende Vorkehrungen in unseren Lieferantenbestimmungen bestünde bei Menschenrechtsverletzungen das Risiko von Reputationsschäden. KUKA akzeptiert die Verletzung humanitärer Grundrechte in keiner Form. Wir erwarten von Mitarbeitern und Geschäftspartnern gleichermaßen die Beachtung unserer Leitlinien zur Wahrung der Menschenrechte: Sie gelten auch für die gesamte Lieferkette.

»Wir erwarten von Mitarbeitern und Geschäftspartnern gleichermaßen die Beachtung unserer Leitlinien zur Wahrung der Menschenrechte.«

Verantwortlichkeiten klar geregelt

Bei KUKA sind die Prozessabläufe und Verantwortlichkeiten rund um das Lieferkettenmanagement klar geregelt. Im Bereich Operations ist das Supply Chain Management mit dem Bereich Global Sourcing für alle Beschaffungsprozesse von Produkten und Standardlösungen verantwortlich und bedient die Divisionen. Der verantwortliche Chief Operations Officer berichtet an den Vorstand.

Einkaufsstandorte befinden sich an allen Produktionsstätten. In Abhängigkeit des Business-Schwerpunkts kann dabei das Verhältnis von strategischen zu operativen Inhalten variieren.

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

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

Lokale Beschaffung in den Konzerngesellschaften

KUKA verfügt weltweit über mehr als 10.000 Lieferanten. Nach Möglichkeit beauftragt KUKA bevorzugt regionale Lieferanten aus der Nähe der Standorte. So wurde in der Vergangenheit – beispielsweise am Standort in China – das lokale Sourcing stark vorangetrieben und noch weiter ausgebaut. Auf diese Weise vermeiden wir unnötige Transportwege und die damit einhergehenden Umweltbelastungen und stärken das wirtschaftliche Umfeld an den Standorten.

Aufgrund der hohen Produktkomplexität und der technisch meist sehr anspruchsvollen Spezifikationen können unsere Anforderungen häufig nicht mit Katalogware bedient werden. Im Hinblick auf die Überwachung von Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette ist dies ein Vorteil. So produzieren wir viele Sonderkonfigurationen mit einem entsprechend hohen Entwicklungsaufwand, bei denen die Herkunft der Komponenten schon aus Qualitätsgründen sehr transparent ist. Neben industrieeüblichen Blechen, Elektronikteilen, Kabeln und Leitungen kaufen wir spezialisierte Getriebe, Motoren sowie Guss- und Strukturteile beispielsweise für die Robotermechaniken ein.

Lieferanten-Auditierung

Mit einer Vielzahl von 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 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.

Vor allem im asiatischen Raum, wo mitunter Beschäftigungspraktiken, die nach westlichen Maßstäben als unethisch

»KUKA verfügt weltweit über mehr als 10.000 Lieferanten.«

gelten, nicht restlos ausgeschlossen werden können, nehmen wir unsere Sorgfaltspflicht besonders ernst. Deshalb werden bei KUKA Robotics bereits vor der Aufnahme neuer Schlüssellieferanten die Produktionsstätten und Fertigungsverfahren durch ein eigenes Qualitätsmanagementteam in Zusammenarbeit mit der Beschaffungsabteilung auditiert.

Unsere Audits beziehen auch international anerkannte Umwelt-, Arbeits- und Arbeitssicherheitsstandards mit ein. Dabei geht es unter anderem darum, wie Material gelagert, genutzt und entsorgt wird, wie es um Abfalltrennung und Sauberkeit steht oder in welchem Zustand sich der Maschinenpark befindet. Ein Fokus liegt auf der Vermeidung von Risiken durch die Verwendung sogenannter Besorgnis erregender Stoffe („Substances of very high concern“, SVHCs) und Konfliktmineralien in unseren Produkten. Diese Stoffe können die menschliche Gesundheit oder die Umwelt nachteilig beeinflussen bzw. Menschenrechtsverletzungen begünstigen. Daher wurde im Qualitätsmanagement ein Koordinator REACH, RoHS und Konfliktmineralien ernannt, der sich mit der Verwendung und Vermeidung von SVHCs und Konfliktmineralien in den Bauteilen unserer Roboter beschäftigt.

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. Unser Supplier Quality Team auditiert kontinuierlich die Lieferantenbasis in klar definierten Prioritäten und Zyklen. 2018 traten keine ernsthaften Auffälligkeiten auf.

Über das Berichtsjahr hinaus verfolgen unsere Abteilungen im Supply Chain Management gemeinsam mit ihren beteiligten Kollegen aus der Entwicklung, dem Projektmanagement, der Produktion oder der Qualität strategische für das Nachhaltigkeitsmanagement relevante Ziele. Ein Schwerpunkt ist unter anderem, die transportbedingte Ökobilanz des Unternehmens kontinuierlich zu verbessern, indem der Anteil lokaler Lieferanten in Asien weiter erhöht und regionale Synergien ausgeschöpft werden.

Bewertungsverfahren bei Swisslog

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

Die Nachhaltigkeitsaspekte beziehen sich auf die Bereiche Production Purchasing und Project Purchasing. Das Project Purchasing ist in die drei Regionen Europe, Americas und APAC gegliedert. Dies ermöglicht die Lieferantenevaluation und -weiterentwicklung nach dem Ansatz „local for local“. Bei der Lieferantenauswahl werden unter anderem auch Anforderungen zu Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit und Compliance überprüft und bilden für die Lieferantenauswahl eine wichtige Entscheidungsgrundlage.

Lieferanten werden quartalsweise beziehungsweise nach Projektabschluss nach einem standardisierten Supplier-Performance-Rating bewertet. Auch für Lieferantenaudits gibt es ein standardisiertes Verfahren. 2018 wurden insgesamt 14 Lieferantenaudits durchgeführt. 2018 gab es keine wesentlichen Auffälligkeiten.

Klare Anforderungen bei KUKA Systems

In den Verträgen, Auditvorgaben und dem Selbstauskunftsbogen der Lieferanten von KUKA Systems geht es um Themen der rechtlichen Compliance, der Arbeitssicherheit, des Umweltschutzes und der Beachtung der Menschenrechte. Damit müssen Lieferanten international anerkannte Managementsysteme wie ISO 9001 und ISO 14001 nachweisen. Um Menschenrechtsverletzungen einschließlich Kinder- und Zwangsarbeit in den USA vorzubeugen, unterzeichnen Lieferanten in den KUKA Systems North America General Terms and Conditions of Purchase, dass sie sich an den Fair Labor Standards Act halten. Lieferanten in China verpflichten sich dementsprechend zur Einhaltung der Compliance-Vorgaben, die in den KUKA Systems China General Terms and Conditions of Purchase verankert sind.

KUKA Systems in Europa führt regelmäßig alle zwei Jahre eine Risikoanalyse bei strategisch wichtigen Lieferanten durch. Zertifikate zu Managementsystemen werden zum Ablaufdatum evaluiert. Jedes Jahr werden in Europa stichprobenartige Audits durchgeführt. 2018 gab es dabei keine Auffälligkeiten.

»Erkenntnisse aus Audits, wie etwa Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen, werden regelmäßig analysiert und bearbeitet.«



Nachhaltigkeit endet nicht an den Werktoeren:
Die Wertschöpfungskette rückt in den Fokus.



Compliance Management

Gemeinsam gegen Korruption und Bestechung



Unveränderte Grundsätze

Auch wenn unser Marktumfeld weltweit dynamischen Veränderungen unterworfen ist, bleiben unsere ethischen Grundwerte und die damit verbundenen internen Regeln unverändert. Als Fundament unserer gesamten geschäftlichen Tätigkeit haben wir unsere Grundwerte 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 internen Richtlinien,
- effektiver Umgang mit den Ressourcen und Risiken des Unternehmens sowie
- Verantwortlichkeit jedes Einzelnen für sein Handeln.

Diese Grundwerte sind Teil des Corporate-Compliance-Programms und damit ein integrales Element unserer täglichen geschäftlichen Entscheidungen und Abläufe.

Korruption und Bestechung müssen aus rechtlichen ebenso wie aus ethischen Gründen konsequent bekämpft werden. Sie befeuern weltweit Armut und soziale Ungleichheit und hemmen die wirtschaftliche Entwicklung. Korruptionsfälle bergen Reputationsrisiken für unser Unternehmen und können 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.

KUKA untersagt daher jede Form von Korruption und fordert die Prinzipien des fairen Wettbewerbs ein. Dieses Selbstverständnis ist elementarer Teil unserer Unternehmenskultur. Unsere Preispolitik berücksichtigt verschiedene Faktoren. Dazu gehören die Marktentwicklung, aber auch die hohe Qualität von KUKAs innovativen Produkten und Dienstleistungen.

Der Fachbereich Compliance ist im Ressort des Vorstandsvorsitzenden der KUKA Aktiengesellschaft angesiedelt. Der Chief Compliance Officer zeichnet für das Compliance-Programm und dessen operative Umsetzung verantwortlich. 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).

Regelwerk mit Handbuch und Richtlinien

Die verantwortungsvolle Führung und Kontrolle des Unternehmens ist eine wichtige Voraussetzung für den langfristigen Erfolg. Wir orientieren uns am Deutsche Corporate Governance Kodex in seiner jeweils aktuellen Fassung. Den Empfehlungen des Kodex entsprechen wir fast ausnahmslos und stärken damit das Vertrauen, das uns unsere Anleger, Kunden, Mitarbeiter und die Öffentlichkeit entgegenbringen.

Die Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen und der internen 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 den Konzernrichtlinien festgehalten. Das Corporate-Compliance-Handbuch versteht sich als Basis des Compliance-Management-Systems. Es ist für alle Mitarbeiter über das unternehmensweite Intranet zugänglich und für die Öffentlichkeit auf der Unternehmens-Website abrufbar.

Im Jahr 2018 haben wir damit begonnen, das Konzept des Handbuchs zu überarbeiten. Dabei werden unterschiedliche Informationsquellen eingesetzt. Intern dient eine Datenbank, in der Compliance-Anfragen und -Vorgänge systematisch erfasst werden, als Grundlage. Weiterhin wurde eine weltweite Mitarbeiterumfrage zur Anwendbarkeit des Handbuchs im Arbeitsalltag durchgeführt. Mit Blick nach außen hat eine Benchmark-Analyse von Compliance-Programmen von Unternehmen, die mit KUKA vergleichbar sind, weitere wertvolle Informationen erbracht.

Das Compliance-Handbuch ist Grundlage für KUKAs Compliance-Management-System.



Schulungen ausgeweitet

Um die Mitarbeiter in Bezug auf das Corporate-Compliance-Programm zu schulen, sind Trainingsmaßnahmen fester Bestandteil des CMS. Diese werden in unterschiedlichen Formaten angeboten. Hierzu zählen unter anderem computer-gestützte Lernmethoden, bei denen elektronische 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 verpflichtend und wird nach erfolgreichem Abschluss mit einem Zertifikat bestätigt. Neue Mitarbeiter werden in regelmäßigen Zeitabständen zum E-Learning eingeladen. Alle Mitarbeiter sind angehalten, ihre Compliance-Kenntnisse regelmäßig aufzufrischen.

Im Jahr 2018 wurden neue Module für das E-Learning-Programm Corporate Compliance entwickelt, die im Folgejahr ausgerollt werden; die Themen orientieren sich an der Risk Map. Um zudem die Sensibilität für Compliance von Anfang an zu fördern, wird das Thema neuen Mitarbeitern mit dem Begrüßungspaket im Rahmen der sogenannten Startertage an ausgewählten Standorten vorgestellt.

Bewährte 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 sie über ihre Vorgesetzten, die Personalabteilung oder Compliance Officers, die vor Ort und regional eingesetzt werden, ihre Bedenken melden. Möchten Mitarbeiter ihre Anliegen anonym vortragen, so können sie Verdachtsfälle dem Ombudsmann mitteilen, der nicht im Unternehmen beschäftigt und somit unabhängig ist. Der Ombudsmann leitet die Angelegenheiten in anonymer Form an den Chief Compliance Officer weiter.

Die bestehenden Kommunikationskanäle haben sich auch im Jahr 2018 als zielführend bewährt. Im Geschäftsjahr sind dem KUKA Konzern keine anhängigen Verfahren zu unlauterem Wettbewerb oder Korruptionsvorwürfen bekannt geworden.

Compliance-Weiterbildung mit KUKA

KUKA pflegt seit mehreren Jahren eine enge Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) der Universität Augsburg. So richtete KUKA auch im Jahr 2018 den Company Campus Day des Zertifizierungslehrgangs Compliance Officer (Univ.) aus. Dieser ermöglicht den Teilnehmern des Lehrgangs, sich über die praxisnahe Umsetzung von Compliance in einem Industrieunternehmen zu informieren. Neben den regulären Vorlesungen durch Referenten des ZWW konnten die Teilnehmer die Compliance-Arbeit des Unternehmens kennenlernen. Anschauliche Präsentationen von Mitgliedern der KUKA Compliance-Organisation machten Compliance greifbar, und es entstand eine offene Plattform für den Austausch unter Fachkräften.

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



Umweltschutz und Effizienz

Umweltschonende Produkte und Prozesse



Verantwortung für die Umwelt

Umweltrelevante Themen werden vom Umweltmanagement gemeinsam mit den verantwortlichen Mitarbeitern kontinuierlich betrachtet und bewertet. Schwerpunkte sind der direkte Energieverbrauch in der Produktion, aber auch die Energieeffizienz unserer Produkte und Anlagen in der Anwendung bei unseren Kunden. Damit eng verbunden sind die CO₂-Emissionen, die durch den Verbrauch von Strom, durch Wärmeenergie an den Standorten sowie durch die Fahrzeugflotte entstehen.

CO₂-Emissionen tragen zum Klimawandel bei. Aus Verantwortung für den Klimaschutz ebenso wie im Interesse einer effizienten Produktion setzen wir uns daher dafür ein, unseren Carbon Footprint an unseren Produktionsstandorten so weit wie möglich zu reduzieren.

Als Produktionsunternehmen erzeugt KUKA zudem Abfälle, die gesetzeskonform entsorgt und verwertet werden, aber dennoch Auswirkungen auf den Boden und das Grundwasser haben können. Auch Unfälle könnten zu Verunreinigungen von Böden, Wasser oder Luft führen, beispielsweise durch Feuer, Leckagen oder Naturkatastrophen.

KUKA ergreift daher weitreichende Maßnahmen, um seine Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten. Die meisten unserer Produktionsstandorte arbeiten nach international anerkannten Managementnormen in den Bereichen Qualität (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001), Energie (ISO 50001) und weiteren branchenspezifischen Regelungen. Diese Managementsysteme werden in den Werken jeweils spezifisch umgesetzt. Als Dach dienen die öffentlich zugänglichen „KUKA Leitlinien für Gesundheit, Sicherheit, Nachhaltigkeit und Qualität“. Das gilt sowohl für die KUKA Gruppe als auch für unsere Lieferanten. Darüber hinaus implementieren wir seit 2017 ein standortübergreifendes Umweltmanagement im Rahmen eines integrierten Managementsystems, das in der Verantwortung des Konzernvorstands liegt. Der Fokus lag 2018 auf den Standorten in Deutschland und Tschechien.

»Umweltrelevante Themen werden vom Umweltmanagement gemeinsam mit den verantwortlichen Mitarbeitern kontinuierlich betrachtet und bewertet.«

Mit energieeffizienten Produkten Kosten sparen

KUKA Produkte und Anlagen stehen für Innovation und Qualität. Wir wissen aus unserer eigenen Produktion, dass Energie ein wesentlicher Kostenfaktor ist – für uns, aber auch für unsere Kunden. Neben der Funktionalität und den Anschaffungskosten sind daher die Betriebskosten eines Roboters oder einer Anlage ein zunehmend wichtiges Entscheidungskriterium für unsere Kunden, insbesondere in Ländern und Regionen mit hohen Energiepreisen.

Für alle Kunden, denen nachhaltiges Wirtschaften aus ökologischer und ökonomischer Sicht wichtig ist, bietet KUKA energieeffiziente Lösungen. KUKAs intelligente Lösungen helfen Kunden, Kosten zu sparen und dabei gleichzeitig einen Beitrag zur Ressourcenschonung und zur Bekämpfung des Klimawandels zu leisten. Nach unseren Erfahrungen beträgt der Anteil der Energiekosten an der Total Cost of Ownership (TCO) beispielsweise bei Produktionsanlagen rund 70 Prozent. KUKA Systems bietet seinen Kunden daher auch Anlagen mit einem niedrigeren Energieverbrauch an.

Um diesen Ansatz weiterzuentwickeln und mehr Kunden für energieeffizientes Arbeiten zu gewinnen, haben wir uns verschiedenen Brancheninitiativen und Arbeitskreisen angeschlossen. Mit strategischen Nachhaltigkeitsthemen setzt sich KUKA im VDMA-Arbeitskreis Corporate Responsibility auseinander. 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 euRobotics, der bis 2020 tätigen öffentlich-privaten Partnerschaft der Europäischen Kommission, und ist Partner der European Factories of the Future Research Association (EFFRA).

KUKA engagierte sich außerdem im Themencluster „Industrielle Produktion“ des Projekts „Weg in die <2°-Wirtschaft“. Das Verbundprojekt der „Stiftung 2° – Deutsche Unternehmer für Klimaschutz“ und WWF Deutschland beschäftigte sich mit zentralen Fragen der Dekarbonisierung. Die Projektteilnehmer erarbeiteten Lösungen für eine treibhausgasneutrale industrielle Produktion und setzten bei einer höheren Transparenz der tatsächlichen CO₂-Emissionen an.

Energieeffiziente Lösungen

KUKA bietet seinen Kunden intelligente energieeffiziente Lösungen. Die im Automobilbereich besonders nachgefragte KR QUANTEC Produktfamilie zum Beispiel verbraucht heute im Durchschnitt 30 Prozent weniger Energie als ihre Vorgängermodelle. Bei verbesserter Arbeitsleistung wiegt der KR QUANTEC 150 Kilogramm weniger und ist damit deutlich effizienter. Die neue Generation wurde zudem im Hinblick auf Performance, Wirtschaftlichkeit und Flexibilität optimiert.

Der KUKA Marketplace bietet den Kunden nicht nur die Möglichkeit, nach neuesten KUKA Produkten zu suchen und diese zu erwerben, sondern stellt auch Benutzerhandbücher und Videos zur Verfügung. Kunden erhalten auf dem Marketplace auch die Zero-Touch-IoT-Lösung für die smarte Produktion, die KUKA Connect. Das 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 ihre Produkte schneller auf den Markt bringen, an gesetzliche Anforderungen anpassen, die Effizienz steigern und Innovationen schneller einführen. Mit PROFI Energy wurden Roboter mit Energiespar- und Stand-by-Modi für Pausenzeiten oder Wochenenden ausgestattet. Bei Betriebsunterbrechungen können damit bis zu 90 Prozent Energie eingespart werden.

Speziell für das von KUKA entwickelte Magnetarc-Schweißen bietet das Unternehmen hocheffiziente Anlagenkomponenten. Die Schweißstromquelle MagnetAr 620A sorgt für höchste Schweißqualität durch geregelte Energieeinbringung. Die Schweißstromquelle ist viel kleiner als das Vorgängermodell SSQ und um 85 Prozent leichter. Der Energieverbrauch konnte um 20 Prozent reduziert werden.

Im Berichtsjahr 2018 hat KUKA an weiteren "ready2_use"-Anwendungen gearbeitet. Die vorkonfigurierten „ready2_use“-Pakete lassen sich schnell und nahtlos in bestehende Produktionsanlagen integrieren. In Zusammenarbeit mit der Firma Böllhoff – einem weltweit führenden Hersteller und Händler von Verbindungselementen und Montagesystemen – konnte KUKA 2018 die innovative Stanzniet-Lösung „ready2_rivet“ vorstellen. Dabei wird die Robotersteuerung KR C4 mit der Stanzniet-Anwendung von Böllhoff verknüpft. Das System kommt mit einem gemeinsamen Bediengerät und einer gemeinsamen Energieversorgung aus, spart somit Hardware und den damit verbundenen Material- und Energieverbrauch ein. Kunden profitieren zudem von dem geringen Integrationsaufwand in bestehende Fertigungslinien und ihrer Wandlungsfähigkeit hinsichtlich Bediensprachen, Stromsystemen, klimatischer und thermischer Widerstandsfähigkeit und der Erfüllung aller einschlägigen internationalen Normen.

Die Energie- und Materialeffizienzdaten unserer Produkte und Anlagen fließen in die CO₂-Footprint-Analyse ein, die wir seit 2017 in unsere Produktentwicklung integriert haben. Die CO₂-Footprint-Analyse wird erstmalig bei der neuen Generation des KR QUANTEC Anwendung finden. Diese Analyse ist das Ergebnis eines mehrjährigen EU-geförderten Forschungsprojekts zu energieeffizientem Karosseriebau, an dem beispielsweise Automobilhersteller und Universitäten beteiligt waren.

Beitrag zur Kreislaufwirtschaft

Die Nachhaltigkeit unserer Produkte zeigt sich auch in der Auswahl der verwendeten Materialien und in unserem Recycling-Ansatz. Dabei geht es uns um einen sinnvollen Weg hin zur Kreislaufwirtschaft, um Materialien so lange wie möglich zu erhalten. Zwar ist der Einsatz von Sekundärrohstoffen bei vielen Materialien aus Qualitätsgründen nicht möglich. Der von uns eingesetzte Stahl weist allerdings grundsätzlich einen hohen Recyclinganteil auf. Das schont wertvolle Ressourcen und ist auch wirtschaftlich sinnvoll.

Darüber hinaus bieten wir unseren Kunden einen Retooling-Service bei älteren Robotern an. Nicht länger verwendete Roboter werden von KUKA zurückgenommen und aufbereitet. Sie werden in vielen Fällen wieder als Gebrauchsmaschinen verkauft. Wo dies nicht mehr möglich ist, bieten wir die Entsorgung oder das Recycling gebrauchter Roboter an. So tragen wir gemeinsam mit unseren Kunden zur bestmöglichen Schließung des Materialkreislaufs bei.



Der Leichtbauroboter LBR iisy ist ein Multitalent: Er kann sowohl in fest definierten als auch unstrukturierten Arbeitsumgebungen eingesetzt werden.

»Für alle Kunden, denen nachhaltiges Wirtschaften aus ökologischer und ökonomischer Sicht wichtig ist, bietet KUKA energieeffiziente Lösungen.«



Umweltschutz und Effizienz

Ökologische Verantwortung in der Fertigung

Intelligente Automatisierungslösungen

KUKA bietet Industrieroboter in zahlreichen Varianten mit verschiedensten Traglasten und Reichweiten an. Das Produktangebot umfasst auch die passende Roboterperipherie – von der Lineareinheit bis zum Endeffektor. Kombiniert mit fortschrittlicher Software und innovativen Steuerungen bietet KUKA somit individuelle Lösungen für unterschiedliche Fertigungsprozesse. Ganz gleich ob für maximale Geschwindigkeiten hinter dem Schutzzaun, als mobile Lösung oder für die direkte Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine im MRK-Betrieb.

Die Nachfrage nach Automatisierungslösungen steigt, und China ist mittlerweile der weltweit größte Robotikmarkt. Aus diesem Grund gehört China zu unseren Fokusländern. KUKA hat seine Präsenz vor Ort 2018 verstärkt und zusammen mit seinem Hauptanteilseigner Midea Joint Ventures in China gegründet. Das Joint Venture Robotics begann mit dem Bau einer neuen Produktionsstätte im Technologiepark Shunde im Süden Chinas. 2019 werden dort die ersten Roboter produziert. Beim Bau der neuen Gebäude wurde darauf geachtet, dass alle geltenden Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards eingehalten wurden.

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

Zudem realisiert KUKA Automatisierungslösungen für zukunftsorientierte Lager und Verteilzentren. Als Generalunternehmer bietet Swisslog schlüsselfertige Gesamtlösungen und setzt dabei vor allem auf datengesteuerte und roboterbasierte Automatisierung. Für seine Kunden hat Swisslog das eigene Energieeffizienzlabel GreenLog geschaffen, das Auskunft über Einsparmöglichkeiten bietet. Beispiele für energieeffiziente Anlagenkomponenten bei Swisslog sind etwa der Palettenkran VECTURA und das Palettenfördersystem ProMove. VECTURA ist mit einer Energierückspeisung ausgestattet, bei der eine horizontale Bewegung des Krans zur Einspeisung von Energie für die Hebebewegung führt. Auch die Bremsbewegung führt Strom zurück in das Speichersystem. Bei ProMove erhöht der Einsatz von Frequenzumrichtern zur Steuerung der Motoren die Energieeffizienz, reduziert den Verschleiß von Teilen, erhöht die Lebensdauer und verringert die Wartungsanforderungen.

Energiesparen mit System

An den Produktionsstandorten wertet KUKA deutschlandweit den Stromverbrauch mit Hilfe eines Softwaretools aus. Detaillierte Analysen – beispielsweise der Lackieranlage, einzelner Montagebereiche oder Fertigungsmaschineneinheiten – helfen uns dabei, Verbesserungen bedarfsgerecht anzustoßen. Die Datensammlung erfolgt beispielsweise in Augsburg mit Hilfe von Zählerinstallationen mit über 550 Messpunkten, deren Zahl kontinuierlich weiter ausgebaut wird. Zusätzlich werden an allen Standorten auch andere umweltschonende und energiesparende Einflüsse bewertet, die bei Neuan-schaffungen von Komponenten eine Rolle spielen. Die Daten werden zentral erhoben und den Standorten zur weiteren Optimierung zur Verfügung gestellt. Mit unseren zertifizierten Umweltmanagementsystemen sorgen wir dafür, dass negative Auswirkungen so gering wie möglich sind. Ergänzt wird dies in Deutschland und Frankreich durch ein Energiemanagementsystem.

Weitere Maßnahmen zur Verringerung unseres Stromverbrauchs sind unter anderem:

- die laufende Umstellung der Beleuchtung auf LED,
- automatisiertes Abschalten von Maschinen,
- die Regelung der Lichtstärke durch tageslichtabhängige Steuerung,
- moderne, energieeffiziente Druckluft-Kompressoren und Kälteanlagen,
- die jährliche Produktion von durchschnittlich 35.000 kWh Solarstrom am Standort Augsburg.

35.000

kWh Solarstrom werden jährlich am Standort Augsburg produziert

2018 startete die Abteilung Managementsysteme ein Projekt zur globalen Erfassung aller Energiedaten. Darauf aufbauend werden Auswertungen erfolgen, Maßnahmen zur Reduzierung erarbeitet und schließlich detaillierte Ziele festgelegt. Die 2018 vom Vorstand verabschiedeten, weltweiten strategischen Umwelt- und Energieziele lauten:

- 1 Senkung des Energieverbrauchs
- 2 Senkung des CO₂-Ausstoßes
- 3 Reduzierung der Abfallmengen
- 4 Forschung und Entwicklung von nachhaltigen Produkten und Technologien

Hinzu kommen Energie- und Umweltmanagementschulungen unserer Mitarbeiter, um das Umweltbewusstsein und damit den Erfolg unserer Bemühungen zu erhöhen.

Energieverbrauch (in Mwh)

	2016	2017	2018
Strom	55.195	56.369	52.599
Wärme	46.295	40.443	41.155
Gesamt	101.490	96.812	93.754

»KUKA setzt verstärkt auf virtuelle Meetings.«

Automatisierung in eigener Logistik

Logistikkonzepte, wie beispielsweise Materialversorgungen über Kanbansysteme, verringern interne Transportwege ebenso wie Transporte von und zu Lieferanten nachhaltig und helfen dabei, CO₂-Emissionen dauerhaft zu reduzieren – die Ausweitung der Einsatzmöglichkeiten wird kontinuierlich überprüft.

Auch das optimierte Layout von Produktionshallen 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.

Emissionen, Abfall und Wasserverbrauch im Fokus

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.

Mit dem neuen Standortkonzept in Augsburg hat KUKA Baumaßnahmen gestartet, welche die umweltverträgliche Wärmeenergieversorgung am Standort weiter verbessern werden. Es werden eine Kältezentrale entstehen sowie neue Gebäude, die über Fernwärme beheizt werden. Die CO₂-Emissionen an unseren größten Produktionsstandorten lagen 2018 bei 35.353 Tonnen (2017: 35.165 Tonnen).

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. 2018 lag das Abfallaufkommen an unseren größten Produktionsstandorten bei 8.632 Tonnen (2017: 13.174 Tonnen). Das entspricht 0,9 Tonnen pro Kopf (2017: 1,3 Tonnen). Die Abfallmenge reduzierte sich vor allem aufgrund der Produktionsanlage von KTPO, die sich im Umbau befindet. Auch ohne diesen Sondereffekt konnte die Abfallmenge reduziert werden.

Abfallaufkommen und -entsorgung (in Tonnen)¹

Abfallart	2016	2017	2018
Gefährlicher Abfall	670	665	745
Ungefährlicher Abfall	11.164	12.509	7.887
Abfall gesamt	11.834	13.174	8.632

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

Der Wasserverbrauch wird entsprechend den Umweltmanagementvorgaben gemessen; dabei wurden in den Produktionshallen und Bürogebäuden verschiedene Sparmaßnahmen implementiert. Als Steuerungsgröße gilt bei KUKA der Wasserverbrauch pro Mitarbeiter. An unseren größten Produktionsstandorten lag der Gesamtwasserverbrauch 2018 bei 112.872 m³ (2017: 104.211 m³). Das entspricht einem Wasserverbrauch pro Kopf von 12,2 m³ (2017: 10,6 m³). Vor allem aufgrund von Baumaßnahmen hat sich der Wasserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Ohne diesen Sondereffekt reduzierte sich der Wasserverbrauch um 2 Prozent.

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 zulässigen Grenzwert.

Energie- und Ressourcenschonung gilt auch für die Verwaltung. KUKA setzt verstärkt auf virtuelle Meetings durch Telefon- und Videokonferenzen und trägt durch ein reduziertes Reiseaufkommen zur Schonung der Umwelt bei. Außerdem wurden 2018 die Druckereinstellungen am Standort Augsburg geändert und Schwarzweißdrucke als Standard definiert. So sparen wir unnötige Farbdrucke.

Umweltschutz bei Baumaßnahmen

KUKA hat 2018 begonnen, in Augsburg ein neues Bildungszentrum für die Mitarbeiter zu errichten. Dabei spielt der Umweltschutz eine große Rolle. So wird das künftige Gebäude durch eine neue kommunale Fernwärmeleitung beheizt. Die Kühlung für die Grundlast wird über Brunnenanlagen erfolgen, womit ein Teil des Energiebedarfs am Standort über die Brunnenanlage abgedeckt werden kann.

Hinzu kommt der Bau einer neuen Kälteanlage für fast den gesamten Standort Augsburg. Die neue zentrale Kälteerzeugung hält den Einsatz von Kältemittel so gering wie möglich und löst bestehende Altanlagen ab. Dabei kommt das natürliche Kältemittel R290 (Propan) zum Einsatz, das nahezu CO₂-neutral ist. Wir versprechen uns davon eine deutliche Einsparung von Energie und entsprechenden Kosten.

»Mit dem neuen Standortkonzept in Augsburg hat KUKA Baumaßnahmen gestartet, welche die umweltverträgliche Wärmeenergieversorgung am Standort weiter verbessern werden.«



Arbeitgeber mit Verantwortung

Mitarbeiter und Führung



Sicherung der Zukunftsfähigkeit

KUKA gestaltet die Arbeitswelt der Zukunft. Mit unseren Technologien prägen wir viele Branchen. Genauso wie unsere Kunden stehen auch wir vor den Herausforderungen der Digitalisierung. Wir treiben digitale Prozesse weiter voran und bereiten unsere Mitarbeiter durch Aus- und Weiterbildung entsprechend darauf vor. Verschiedene Maßnahmen im Bereich Human Resources sollen unsere Zukunftsfähigkeit als Automatisierungsspezialist sicherstellen.

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

Wir tragen Verantwortung für weltweit mehr als 14.000 Mitarbeiter. KUKA ist in den letzten Jahren stark gewachsen – global, aber auch an unserem Heimatstandort in Augsburg. Im Rahmen unseres neuen Standortkonzepts investieren wir in neue Büroräume und eine neue Produktionshalle, um für unsere Mitarbeiter ein produktives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Management und Führungsleitbild

Die Abteilung Corporate Human Resources (CHR) ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt und für alle strategischen HR-Prozesse weltweit verantwortlich. Auf regionaler Ebene steuern wir diese Prozesse über Hubs in den Regionen Asien/Pazifik (APAC), Amerika, Europa/Naher Osten/Afrika (EMEA) sowie Deutschland/Österreich/Schweiz (DACH). Sie sind für die Umsetzung von Standards und für Vereinheitlichungsprozesse innerhalb dieser Regionen verantwortlich.

Unsere Werte haben wir in einem gemeinsamen Führungsleitbild mit zwölf Leitsätzen verankert. Dazu gehören zum Beispiel Fairness und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie werden durch lokale Vereinbarungen ergänzt, die den jeweiligen nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten entsprechen.

Das Interesse unserer Mitarbeiter wird außerdem gewahrt in Tarifverträgen und lokalen Betriebsvereinbarungen in Deutschland sowie durch die sogenannte „Übertragung von Unternehmerpflichten“, Zielvereinbarungen, Arbeitszeitregelungen, Managementsysteme sowie verschiedene Leitlinien zu Gesundheit, Sicherheit, Umwelt, Nachhaltigkeit und Qualität. Wir erheben den weltweiten Prozentsatz der Mitarbeiter, die in Tarifverträgen erfasst sind, leider nicht und haben das auch zukünftig nicht vor, da der Aufwand der Informationsbeschaffung in keinem sinnvollen Verhältnis zum Wert der Information liegt.

In unseren Vorgaben für das Integrierte Management System (IMS) werden Grundsätze und Vorgehensweisen im KUKA Konzern beschrieben und Organisationsstrukturen, Aufgaben, Prozesse und Verantwortlichkeiten geregelt. Diese Vorgaben sind für alle Mitarbeiter verbindlich.

Vielfältige Unterstützung

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

Den Erfolg dieser Maßnahmen misst KUKA zum Beispiel anhand der eingehenden Bewerbungen, vor allem für Schlüssel- und Engpassfunktionen, durch Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit sowie durch unser Abschneiden bei diversen Arbeitgeber-Rankings.

Attraktive und moderne Arbeitsplätze

Unser Erfolg basiert auf engagierten und kreativen Mitarbeitern. Daher sind uns besonders die Themen wichtig, die unsere Mitarbeiter betreffen.

Unsere Mitarbeiter arbeiten an anspruchsvollen Projekten in einem internationalen Umfeld, das ihnen viel Raum für die Gestaltung von Zukunftsthemen ebenso wie ihrer beruflichen Entwicklung gibt.

Als ganzheitlicher und globaler Lösungsanbieter arbeitet KUKA an neuen Konzepten, um die Arbeitswelt auch im eigenen Unternehmen weiterzuentwickeln. Wir treiben digitale Prozesse weiter voran und bilden unsere Mitarbeiter entsprechend aus und weiter.

Diese Veränderungsprozesse sind Teil unserer Strategie „KUKA 2020“. Damit richten wir das Unternehmen an den globalen Megatrends Globalisierung, Automatisierung und Digitalisierung aus. Der Schlüssel dafür sind leistungsstarke und motivierte Mitarbeiter, die es uns ermöglichen, auf die Veränderung etablierter Kundenmärkte einzugehen und neue Märkte für die Automatisierung zu erschließen. So wollen wir unsere Innovations- und Technologieführerschaft im hochdynamischen Marktumfeld halten und weiter ausbauen.

Unsere Mitarbeiter ²	2017	2018
Unter 35 Jahre	5.344	5.602
36 bis 55 Jahre	7.189	6.827
über 56 Jahre	1.602	1.821
Gesamt	14.135	14.250
davon weiblich	2.686	2.782
davon männlich	11.449	11.468

² Konzernweit jeweils 1. Januar – 31. Dezember. Aktives Personal ohne Gelegenheitsarbeiter, Werkstudenten, Auszubildende, Praktikanten, ruhende Beschäftigungen sowie freigestellte Mitarbeiter.

»KUKA bietet seinen Mitarbeitern an vielen seiner Standorten flexible Arbeitszeitmodelle, um Beruf und Privatleben besser zu vereinen.«

Unsere Leistungen für Mitarbeiter

KUKA bietet seinen Mitarbeitern an vielen seiner Standorte flexible Arbeitszeitmodelle, um Beruf und Privatleben besser zu vereinen. So ermöglichen wir den Mitarbeitern an den deutschen Standorten zum Beispiel, in Teilzeit zu arbeiten, Gleitzeitregelungen zu nutzen oder im Homeoffice zu arbeiten. Homeoffice-Angebote gibt es auch in Frankreich sowie ab 2019 in Spanien. An unserem Hauptsitz in Augsburg bietet der von KUKA Mitarbeitern gegründete gemeinnützige Verein Orange Care e. V. eine Kinderkrippe mit 30 Plätzen. Auch Ferienbetreuungsprogramme für Kinder und Dienstleistungsangebote wie beispielsweise ein wöchentlicher Wäscheservice steht den KUKA Mitarbeitern in Augsburg zur Verfügung. Bei Swisslog in Großbritannien erhalten Mitarbeiter Gutscheine für die Kinderbetreuung. KUKAs familienfreundliche Personalpolitik trägt seit 2010 das Prüfsiegel audit berufundfamilie.

KUKA legt großen Wert darauf, ein gutes Arbeitsklima zu fördern, und unterstützt die Mitarbeiter mit einem vielfältigen Angebot an sportlichen Aktivitäten. In Deutschland zählen dazu zum Beispiel die Teilnahme am Augsburger Firmenlauf, dem Römerlauf in Obernburg, dem Bavarian Beach Cup oder dem Stadtradeln. Hinzu kommen regelmäßige Yoga-, aber auch Selbstverteidigungskurse für Frauen. In den USA bietet die KUKA Cares Stiftung den Mitarbeitern beispielsweise ein Gesundheitsprogramm, das sie für ihre gesunde Lebensweise belohnt. Teilnehmende Mitarbeiter haben darüber die Möglichkeit, einen Zuschuss für ihre medizinische Gesundheitsvorsorge zu erhalten. An unseren asiatischen und australischen Standorten werden gemeinsame Sportevents organisiert, wie zum Beispiel Marathonläufe, Wildwasser-Rafting oder gemeinsame Wanderausflüge.

In den USA unterstützt die KUKA Cares Stiftung Kinder von Mitarbeitern und vergibt jedes Jahr College-Stipendien. Die Auswahl erfolgt auf Basis von Leistungen im schulischen und außerschulischen Bereich. 2018 erhielten 18 Kinder ein Stipendium. Das war die größte Anzahl an Stipendien, die bisher vergeben wurde. Außerdem organisiert die KUKA Cares Stiftung verschiedene Freizeitaktivitäten. Gemeinsam mit ihren Familien konnten Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2018 beispielsweise ein Spiel der Detroit Pistons auf der Basketball Night oder ein Spiel der Detroit Tigers auf der Baseball Night ansehen.

Mitarbeiter in den USA haben die Möglichkeit, Urlaubstage an Kollegen zu spenden, die in Not geraten sind. In den letzten Jahren haben Mitarbeiter insgesamt mehr als 2.500 Stunden für ihre Kollegen gespendet.

In Südostasien bietet KUKA seinen Mitarbeitern je nach Land spezifische Leistungen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Dazu gehören jährliche Gesundheitschecks, Zuschüsse für zahnärztliche Behandlungen, Reiseversicherungen sowie zusätzliche Urlaubsansprüche.

Mitarbeiter nach Regionen

Europa	9.357
Amerika	2.722
Asien	2.171
Gesamt	14.250

Fluktuation³

	2017	2018
Neueinstellungen	3.418	2.395
Ausgeschiedene Mitarbeiter	2.322	2.222

³ Konzernweit, 1. Januar – 31. Dezember 2017. Aktives Personal ohne Gelegenheitsarbeiter, Werkstudenten, Auszubildende, Praktikanten, ruhende Beschäftigungen sowie freigestellte Mitarbeiter.

Mit unseren vielfältigen Angeboten wollen wir unsere Mitarbeiter motivieren und ein gutes Arbeitsklima fördern.

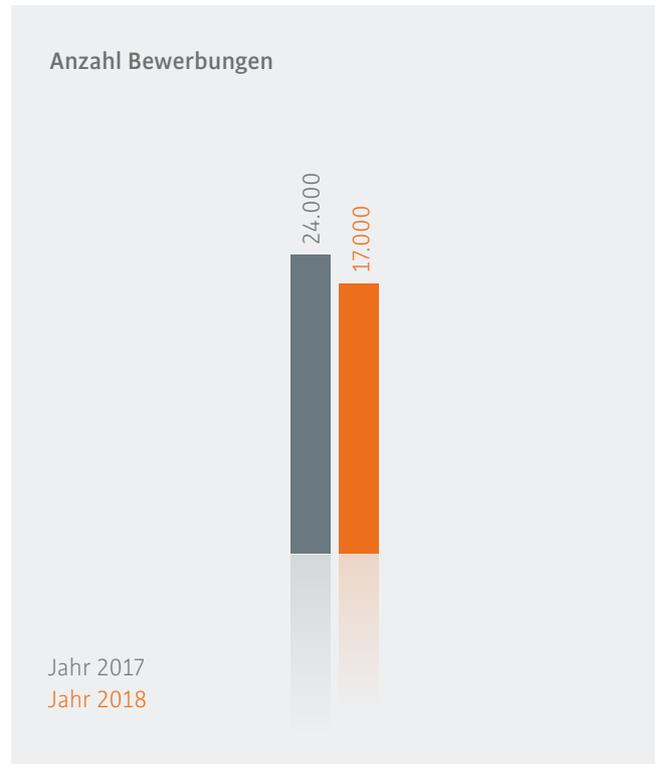




Moderner Arbeitgeber

KUKA hat sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitgeberattraktivität weiter zu verbessern. Den Erfolg messen wir zum Beispiel anhand der eingehenden Bewerbungen, vor allem für Schlüssel- und Engpassfunktionen. Auch in externen Benchmark-Studien haben wir gute Ergebnisse erzielt. So hat KUKA im Trendence Graduate Barometer, dem eine Befragung von Schülern, Studierenden und jungen Berufstätigen nach ihrem Wunsch- arbeitsgeber zugrunde liegt, im Bereich Engineering Platz 22 gehalten und sich im Bereich IT von Platz 63 auf 45 verbessert. Bei der Young-Professionals-Befragung hat KUKA den 6. Platz der Arbeitgeber im Maschinenbau erreicht, bei den Studenten Platz 3 im Maschinenbau. Die Anzahl an Bewerbungen an unseren größten deutschen Standorten lag bei mehr als 17.000 im Jahr 2018 (2017: 24.000).

Swisslog startete 2018 eine Employer-Branding-Initiative für Europa. Ziel ist es, Talente im Unternehmen zu halten, aber auch talentierte neue Mitarbeiter zu gewinnen. Es wurden verschiedene Maßnahmen entwickelt, um den Bekanntheitsgrad von Swisslog in den einzelnen Ländern zu steigern. Dazu gehörten Werbematerial wie Imagefilme über das Unternehmen ebenso wie die Nutzung von Social-Media-Kanälen.



»KUKA hat sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitgeberattraktivität weiter zu verbessern.«

6. Platz

Platz bei der Young-Professionals-Befragung im Bereich Maschinenbau



Arbeitgeber mit Verantwortung

Verantwortung für den Nachwuchs

Innovative Berufsbildung

Mit unserer Aus- und Weiterbildung in den Bereichen Robotik und Automatisierung macht KUKA Nachwuchskräfte und Mitarbeiter zu verantwortlichen Mitgestaltern der Industrie 4.0.

Unsere Auszubildenden lernen in einem modernen Ausbildungszentrum mit einer Gesamtfläche von 2.000 Quadratmetern. Bei der Berufsausbildung vermittelt KUKA den Auszubildenden neben fachlichem Know-how auch die Möglichkeit, interkulturell zu lernen sowie unternehmensübergreifend zu denken und zu handeln. Wir legen großen Wert darauf, dass sich die Auszubildenden frühzeitig mit der Internationalität des Konzerns vertraut machen. Jedes Jahr sammeln unsere Auszubildenden Auslandserfahrungen an anderen Standorten wie zum Beispiel in China oder den USA.

Die Möglichkeit zur Berufsausbildung wird an den Standorten Augsburg, Obernburg und Bremen angeboten. Das Ausbildungsangebot des Konzerns reicht von technischen Berufen wie Industrie- und Zerspanungsmechaniker, Mechatroniker, Elektroniker für Automatisierungstechnik, Fachkraft für Lagerlogistik und Kaufmann für Speditions- und Logistikdienstleistungen bis in den kaufmännischen Bereich mit Berufen wie Industriekaufmann, Fachinformatiker und Technischer Produktdesigner. KUKA bildet bedarfsgerecht aus und hat im Jahr 2018 allen bestandenen Auszubildenden ein Übernahmeangebot unterbreitet.

»An den Berufsschulen und in den IHK-Abschlussprüfungen schließen KUKA Absolventen immer wieder als Jahrgangsbeste ab.«

An den Berufsschulen und in den IHK-Abschlussprüfungen schließen KUKA Absolventen immer wieder als Jahrgangsbeste ab. Unsere Auszubildenden sind sofort einsatzfähige und qualifizierte Fachkräfte, mit denen sich Zukunftsprojekte und neue Technologien schnell umsetzen lassen.

Seit 2018 arbeiten die Auszubildenden am Standort Augsburg mit einer neuen Ausbildungssoftware, dem „Azubi-Cockpit“. Mit ihr wurde eine einheitliche Plattform geschaffen, die alle wichtigen Prozesse digitalisiert. Auszubildende können ihre Berichtshefte nun jederzeit von überall aus schreiben, haben Einblick in ihre Versetzungspläne und können Beurteilungsbögen einsehen. An den Standorten Obernburg und Bremen soll die Software 2019 eingeführt werden.

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

Die Ausbildung hat bei KUKA einen hohen Stellenwert.



Kooperation mit externen Partnern

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

KUKA kooperiert in der Weiterbildung mit namhaften Hochschulen. Dazu zählt unter anderem die Technische Universität München. Zudem arbeitet KUKA in internationalen Forschungs- und Entwicklungsprojekten mit namhaften Universitäten zusammen, wie der Fachhochschule Aschaffenburg und den Hochschulen in Augsburg und Kempten. Seit 2017 ist KUKA zudem Praxispartner im Studiengang Finanz- & Informationsmanagement (FIM). Der Master-Studiengang ist Teil des Elitenetzwerks Bayern und wird gemeinsam von den Universitäten Augsburg, Bayreuth und der TU München angeboten. Er verbindet Informatik, Wirtschaftsinformatik, Operations Research und Finanzmathematik. Als Praxispartner ist KUKA nicht nur im Auswahlprozess der Studierenden eingebunden, sondern bietet auch individuelle, praxisorientierte Forschungsprojekte, Mentoring und Praktika an.

Die Zusammenarbeit mit Bildungsinstituten ist für KUKA als Arbeitgeber wichtig. KUKA nimmt jährlich an zahlreichen Hochschulkontaktmessen teil und hat viele Messeauftritte, wie etwa auf der „Fit for Job“-Berufsmesse in Augsburg oder auf der Studentenmesse „konaktiva“ in Darmstadt. Zudem war KUKA Teilnehmer des Job-Shuttles der Wirtschaftsunioren Augsburg. Neben Betriebserkundungen bietet KUKA auch Praktika und Abschlussarbeiten an und beschäftigt 120 bis 150 Schülerpraktikanten im Jahr. Es finden Veranstaltungen in unserem Unternehmen, wie beispielsweise Roboterkurse und Praxistage für Schulklassen, aber auch Veranstaltungen in Schulen, wie ein Berufsinformationstag oder ein Bewerbertraining, statt. Unter anderem durch das „Fair Company“-Siegel genießt KUKA einen guten Ruf bei Praktikanten.

Fachkenntnisse in vielen Bereichen

KUKA hat im Jahr 2018 in Deutschland insgesamt rund 200 Auszubildende und duale Verbundstudenten ausgebildet. Diese Zahl schließt auch die Auszubildenden unserer externen Partner ein. Für diese Partner bietet KUKA buchbare Ausbildungsmodule an. Zusätzlich waren bei KUKA im Berichtsjahr rund 200 Praktikanten und Autoren von Abschlussarbeiten sowie rund 130 Schnupperpraktikanten angestellt.

3.258

Mitarbeiter in Deutschland haben 2018 an 308 Veranstaltungen Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen.

Vielfältige Weiterbildungsprogramme

Im Rahmen unserer Weiterbildungsprogramme an der KUKA Academy begleiten und fördern wir KUKA Mitarbeiter in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung. Hier bieten wir allen Mitarbeitern ein vielfältiges Angebot zur fachlich-methodischen und persönlichen Weiterbildung an. 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. Unsere Weiterbildungsmaßnahmen werden international unter Berücksichtigung der dezentralen Anforderungen angeboten. 2018 haben in Deutschland 3.258 Mitarbeiter in 308 Veranstaltungen das interne Standard-Weiterbildungsangebot in Anspruch genommen, woraus insgesamt 3.435 Teilnehmertage resultierten. Der deutliche Rückgang gegenüber dem Vorjahr liegt im Wegfall der Schulungen im Rahmen des strategischen Großprojekts Power ON. Zusätzlich haben an unseren globalen Leadership-Programmen 286 Personen in 17 Workshops teilgenommen.

Über den Ausbildungsrahmenplan hinaus gibt es bei KUKA Seminare für Auszubildende, wie beispielsweise eine Roboterschulung, Englischunterricht über die gesamte Ausbildungsdauer, Team-Building-Projekte und Suchtprävention.

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 weiterwachsen und unsere Marktposition als Technologiekonzern ausbauen.

Höchste Ansprüche an die Ausbildungsqualität zahlen sich aus: KUKA Absolventen schließen oftmals als Jahrgangsbeste ab.





Arbeitgeber mit Verantwortung

Unternehmenskultur und Leitbild

Verantwortungsvolle Führung

Die erfolgreiche Geschäftsentwicklung der vergangenen Jahre verdankt KUKA in erster Linie den Spitzenleistungen seines globalen Teams. Das hohe Engagement, die Motivation und Innovationskraft der Mitarbeiter sind in der Führungskultur verankert. Mitarbeiter brauchen ein klares und einheitliches Bild von der Zukunft des Unternehmens, und sie brauchen das gleiche Verständnis von Werten, Prinzipien und Unternehmenskultur, die von den Führungskräften vorgelebt werden muss. 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.

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?
- d Und 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, wurden diese 2018 fest in die Inhalte des internen Führungskräfteentwicklungsprogramms übernommen.

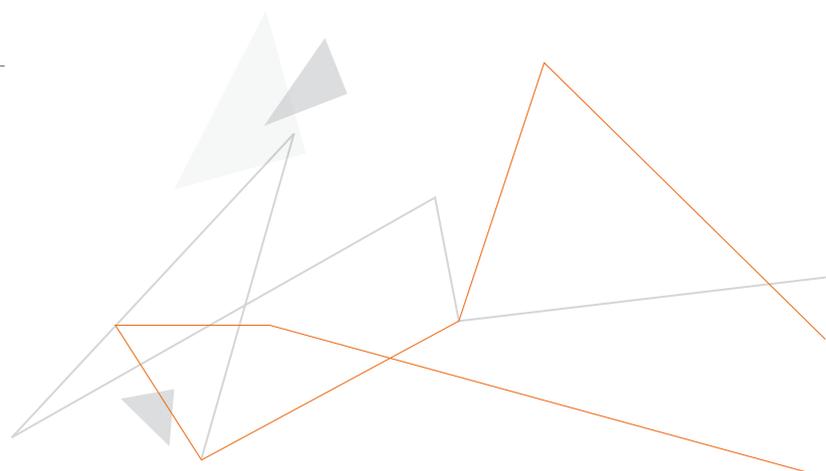
Ein weiterer wichtiger Aspekt der Führungskultur ist der regelmäßige Austausch über Landesgrenzen hinweg. Neben regelmäßigen Management-Calls findet jedes Jahr mindestens ein

globales Management-Meeting statt, in dessen Rahmen sich alle KUKA Führungskräfte weltweit austauschen und gemeinsam Konzepte erarbeiten. 2018 fand erstmals ein digitales Meeting statt. Die Manager besuchten virtuelle Workshops und arbeiteten über Landesgrenzen hinweg, ohne sich dazu ins Flugzeug zu setzen. Das Meeting, das gleichermaßen die Effizienz und interkulturelle Vernetzung förderte, schonte auch die Umwelt, weil Reisen mit Flugzeug oder Auto entfielen.

Unternehmenskultur wird gelebt und gepflegt

Mit einem breiten Spektrum an Kommunikationsplattformen fördern wir die interne Kommunikation im Unternehmen: von Aushängen über E-Mail-Newsletter, soziale Businessplattformen bis hin zur etablierten und beliebten Mitarbeiterzeitung, die in zwei Sprachen erscheint.

Zur Unternehmenskultur bei KUKA in Deutschland 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 führt KUKA mindestens einmal im Jahr die „KUKA inside“-Veranstaltung durch, ein Town-Hall-Meeting mit anschließendem Get-together. Relevante Inhalte werden an die Gesellschaften im In- und Ausland kommuniziert. Regelmäßige Mitarbeiterinformationsveranstaltungen finden auch an den weltweiten Standorten mit jeweils lokalen Schwerpunktthemen statt. Am Tag der offenen Tür der Konzernforschung können sich alle Mitarbeiter einmal im Jahr genau informieren, an welchen Forschungsprojekten KUKA beteiligt ist und was die Themen der Zukunft sind.





Arbeitgeber mit Verantwortung

Mit Vielfalt zu einer
starken Gemeinschaft

Diversität als Erfolgsfaktor

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

Die Mitarbeiter von KUKA erfahren Wertschätzung unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung, religiösen Bekenntnissen oder sexueller Orientierung. Unser Ziel ist ein Arbeitsumfeld, das von Toleranz und Akzeptanz geprägt wird und frei von Vorurteilen ist. In unserem Vergütungssystem gibt es keine Unterscheidung nach Männern und Frauen, denn zur Gleichbehandlung aller zählt es auch, dass KUKA allein nach Leistung und Kompetenz vergütet.

Vielfalt wird großgeschrieben

Bei KUKA wird Vielfalt („Diversity“) in der Konzernrichtlinie „Prinzipien der Zusammenarbeit innerhalb des KUKA Konzerns“ als Bestandteil des Corporate-Compliance-Handbuchs geregelt. Eines dieser Prinzipien ist „Vielfalt und Wertschätzung“. 2018 wurde ein neues Reporting-System eingeführt, das nun jederzeit nationale wie internationale Auswertungen nach Geschlecht, Nationalität und Alter ermöglicht. Diese Zahlen werden in regelmäßigen Abständen ausgewertet und dem Management zur Verfügung gestellt.

Diversity-Aspekte werden bei der Erstellung neuer Richtlinien und Prozesse berücksichtigt. Eine weltweit gültige Diversity-Leitlinie ist in Planung und soll 2019 verabschiedet werden. Seit April 2017 wird das Thema Diversity durch einen Diversity Manager im Team Transformation & People Development der Abteilung Corporate Human Resources koordiniert.



Unser erklärtes Ziel: Den Frauenanteil bei KUKA weiter zu erhöhen.

»Diese Wertschätzung unserer Vielfalt wirkt sich positiv auf unser Unternehmen, den Umgang mit unseren Kunden und KUKAs Rolle in der Gesellschaft aus.«

Frauenanteil erhöhen

KUKA arbeitet daran, den allgemeinen Frauenanteil an der Belegschaft sowie den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen. Durch die konzernweite Umstrukturierung seit Jahresbeginn und die damit verbundene neue rechtliche Struktur der verschiedenen Gesellschaften werden auch unsere Frauenförderziele angepasst. Im Zuge dessen wird nun global der Frauenanteil in den nächsten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands erfasst. Neue Zielvorgaben gemäß § 76 Abs. 4 AktG sowie gemäß dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen für die KUKA AG, Systems GmbH und Deutschland GmbH (zuvor Roboter GmbH) wurden 2018 noch nicht verabschiedet, da die Umstrukturierung noch nicht vollständig abgeschlossen war. So ist die Überprüfung nun für 2019 geplant.

Zum 31. Dezember 2018 lag der Anteil von Frauen in Vorstand und Geschäftsführungen der drei deutschen Gesellschaften kumuliert bei 14 Prozent. Auf der ersten Führungsebene darunter belief sich der Frauenanteil für alle drei Gesellschaften insgesamt auf 18 Prozent, auf der zweiten Führungsebene lag er bei kumuliert 10 Prozent. Der allgemeine Anteil von Frauen an der Belegschaft in diesen drei Gesellschaften betrug zum Stichtag 18 Prozent.

Auf weltweiter Ebene lag der allgemeine Frauenanteil in der KUKA Gruppe 2018 bei 20 Prozent. Auf der ersten Führungsebene unterhalb von Vorstand und Geschäftsführungen lag er bei 21 Prozent und auf der zweiten Ebene bei 19 Prozent. Der Anteil an weiblichen Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen ist bei KUKA 2018 nach kontinuierlich überdurchschnittlichen Jahren leicht auf 17 Prozent gesunken. Insgesamt gab es weniger Bewerberinnen als im Vorjahr. Mit jährlichen Angeboten wie der Teilnahme am Girls' Day sowie mit „Schnupperlehren“ für Mädchen, Praxistagen, Robotertagen und Kooperationen mit Mädchenschulen sollen Schülerinnen verstärkt angesprochen werden, um ihren Anteil zu erhöhen.

Frauenpower bei orangeWIN

Das interne Frauennetzwerk orangeWIN wurde 2016 gegründet mit dem Ziel, Frauen im Unternehmen zu fördern und weibliche Talente zu identifizieren. Im Berichtsjahr fanden in einem vier- bis sechswöchigen Turnus Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten statt, beispielsweise Business Lunches zu verschiedenen bereichsübergreifenden Fachthemen. Neben einem Austausch zu fachlichen Themen bieten sie auch Gelegenheit zum Netzwerken, etwa bei einem Workshop zum Thema „Diversity goes digital – wie profitiert eine neue Arbeitswelt von Diversity und umgekehrt?“. Außerdem wurden zwei Impulsvorträgen mit externen Referentinnen angeboten – so sprach zum Beispiel Nicola Baumann über ihre Karriere als Eurofighter-Pilotin.

Im Berichtsjahr 2018 organisierte das Frauennetzwerk orangeWIN 23 Veranstaltungen mit rund 435 Teilnehmer/-innen. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Teilnehmerzuwachs um 21 Prozent. Das von orangeWIN initiierte interne Mentoring-Programm dient dem regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen verschiedenen Erfahrungsstufen und hilft unter anderem durch Selbstreflexion, Fähigkeiten und Stärken gezielt weiterzuentwickeln. Außerdem unterstützt es die berufliche und persönliche Entwicklung der teilnehmenden Mitarbeiter. 2018 partizipierten 18 Tandems an dem Programm, 2017 waren es 16.

»Das Frauennetzwerk orangeWIN organisierte im Berichtsjahr 23 Veranstaltungen mit rund rund 435 Teilnehmer/-innen.«

Externe Netzwerke

KUKA war 2018 zum zweiten Mal mit einem Stand auf der „herCAREER“, der Leitmesse für weibliche Karriereplanung in München, vertreten, um für die Zielgruppe Frauen sichtbarer zu werden und durch persönlichen Kontakt interessante Kandidatinnen für KUKA zu gewinnen.

Das Netzwerk orangeWIN findet auch außerhalb von KUKA Beachtung. So wurde es 2018 an der Hochschule Kempten im Rahmen der Auftaktveranstaltung des „BayernMentoringProfessional“-Programms für Studentinnen der MINT-Fakultäten vorgestellt.

KUKA ist außerdem in weiteren Netzwerken aktiv, wie etwa im Zusammenschluss von Firmenfrauennetzwerken „Women in Network“ (WIN) in München. Dazu gehören aktuell 17 Unternehmen, die sich einmal pro Quartal treffen. Zudem engagiert sich KUKA in einem Netzwerk mit anderen Augsburger Unternehmen aus verschiedenen Branchen. Beide Netzwerke beschäftigen sich mit den Themen Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Frauenförderung.

Darüber hinaus nimmt KUKA seit 2011 am Cross-Mentoring-Programm Augsburg teil. Es unterstützt junge Führungskräfte in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung und ist als unternehmensübergreifendes Cross-Mentoring-Programm konzipiert. KUKA beteiligt sich zudem an der Mentoring-Partnerschaft MigraNet, das sich für die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund einsetzt. Seit Beginn der Teilnahme an diesem Programm haben sich fünf Mitarbeiter als Mentoren engagiert. Am Cross-Mentoring-Programm Augsburg partizipierten seit 2011 insgesamt 15 Mentorinnen und Mentoren (bis 2017: 13) sowie 16 Mentees (2017: 14), darunter viele Frauen.

Vielfalt ist Kreativitätsquelle und bringt die Innovationskraft voran.





Arbeitgeber mit Verantwortung

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Gesundheitliche Risiken minimieren

Um der Verantwortung für unsere Mitarbeiter weltweit gerecht zu werden, minimieren wir sicherheitsrelevante und gesundheitliche Risiken an unseren Standorten. Bei allen Tätigkeiten im Unternehmen gelten hohe Sicherheitsstandards. So sichern wir auch unsere Attraktivität als Arbeitgeber und wirken einem Fachkräftemangel in unserem Unternehmen entgegen.

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. So orientieren sich die meisten Produktionsstandorte an der internationalen Managementnorm OHSAS 18001, einem Standard, der auch in den Lieferantenaudits eine wichtige Rolle einnimmt. Der größte Produktionsstandort Augsburg ist nach OHRIS (Occupational Health & Risk Management) – einem Managementsystem des Bundeslands Bayern – zertifiziert. Hier finden quartalsweise Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses statt, an denen Entscheidungsträger aus der Geschäftsführung bzw. deren Beauftragten, Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und der Arbeitnehmervertretung teilnehmen. An kleineren Standorten befindet sich ein einheitliches Management zu Fragen der Arbeitssicherheit oft noch im Aufbau.

Dennoch hat auch hier Arbeitssicherheit einen hohen Stellenwert. Der Konzernvorstand und die Geschäftsführer der Standorte werden regelmäßig über den Stand der Arbeitssicherheit anhand von Kennzahlen informiert.

2017 haben wir mit der Einführung konzernweiter Safety Performance Indicators (SPI) begonnen. Dazu gehört die Erfassung der LTIR (Lost Time Injury Rate), die ab 2018 pro 200.000 Arbeitsstunden berechnet wird. 2018 lag die weltweite LTIR bei 0,9 (2017: 1,0). In den vergangenen Jahren gab es konzernweit keinen tödlichen Betriebsunfall. 2018 wurde zudem ein konzernweites Meldesystem für alle Arbeitsunfälle ab einem Ausfalltag („Lost Time Cases“) eingeführt. Die direkten Linienverantwortlichen werden informiert und definieren, wenn nötig, geeignete Korrekturmaßnahmen. Zusätzlich werden alle Verantwortlichen über Arbeitsunfälle mit Ausfall und deren Abstellmaßnahmen informiert, um bei vergleichbaren Schwachstellen bisher unerkannte Gefährdungspotenziale zu entschärfen.

Auch die Sensibilisierung der Mitarbeiter wird mit gezielten Aktionen verstärkt. So wurde am Standort Augsburg eine Aktion zur Vermeidung von Unfällen auf dem Weg zur Arbeit, speziell mit dem Fahrrad, durchgeführt. Mit der Kampagne „Für deine Sicherheit – Gib acht – Fahrrad“ wurden Mitarbeiter auf mögliche Gefahren aufmerksam gemacht, um häufige Unfallursachen bestmöglich zu reduzieren. Des Weiteren wurden Sicherheitsausrüstungen, beispielsweise ein Fahrradhelm, an die Mitarbeiter verlost. Auch an den wichtigen Standorten in China gibt es jährliche Schulungen zur Arbeitssicherheit sowie zusätzliche Einführungen für neue Mitarbeiter und Aktionen wie Sicherheits- und Brandschutzmonate.

0,9



betrug 2018 die weltweite LTIR
(Lost Time Injury Rate)



Gesellschaftliches Engagement

Einsatz für die Gemeinschaft

Unsere gesellschaftliche Verantwortung

KUKA ist ein zukunftsorientiertes Unternehmen mit gesellschaftlichem Verantwortungsbewusstsein. Die Mitarbeiter von KUKA in Augsburg haben Orange Care e. V. gegründet, einen gemeinnützigen Verein. Er setzt sich vor allem für die Förderung der Jugend- und Familienhilfe ein und unterstützt hilfsbedürftige Menschen. Seit 2014 ist Orange Care auch der Träger einer Kinderkrippe, deren Ziel es ist, für unsere Mitarbeiter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Die Unterstützung von Projekten im Unternehmensumfeld ist der Schwerpunkt der gemeinnützigen Arbeit. In erster Linie werden Projekte gefördert, die an einem KUKA Standort liegen oder auf das Engagement unserer Mitarbeiter zurückzuführen sind.

Fünf Jahre soziales Engagement

2018 feierte Orange Care sein Jubiläum, denn er wurde vor genau fünf Jahren gegründet. Der Verein engagiert sich vielfältig. So unterstützt er zum Beispiel den KlinikClowns e. V. der Kinderstation in der Fachklinik Josefinum in Augsburg. Die Clowns gehen einmal in der Woche auf Visite in die Kinderstation und erleichtern den Kindern durch Spiel und Spaß den

Alltag im Krankenhaus. Damit helfen sie ihnen und den Eltern beim Umgang mit ihren Krankheiten. Der Einsatz der beiden Klinikclowns in Krankenhäusern, Pflege- und Therapieeinrichtungen basiert auf der wissenschaftlichen Erkenntnis, dass Lachen und Humor Heilungsprozesse fördern können, da sie eine positive Auswirkung auf den Allgemein- und Gesundheitszustand haben.

Orange Care setzt sich mit regelmäßigen Spenden für die Regens-Wagner-Stiftung in Holzhausen ein, eine von acht kirchlichen Stiftungen dieses Namens in Bayern. Die Stiftung bietet Menschen mit Behinderungen ein breites Unterstützungsangebot für Schule, Ausbildung, Beschäftigung und Tagesbetreuung. Außerdem unterstützt der Verein die musikalische Förderung schwerbehinderter Menschen durch das Engagement für die Landsberg Musical School.

2018 spendete Orange Care für den Verein Kinderweihnachtswunsch und konnte damit hilfsbedürftigen Kindern und Jugendlichen in sozialen Einrichtungen in Augsburg und Umgebung mehrere Gruppenwünsche zu Weihnachten erfüllen. Dazu zählten zum Beispiel Eintrittskarten für Kino- und Zoo-besuch sowie Eintrittskarten für Freizeiteinrichtungen in der Umgebung.

Auch die Familie eines verstorbenen Kollegen wurde in einer Notlage unterstützt.

Die Orange Care-Kinderkrippe erleichtert unseren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Engagement außerhalb des Orange Care e. V.

Weltweit übernehmen KUKA Mitarbeiter gesellschaftliche Verantwortung und setzen sich für soziale Themen ein. Mitarbeiter in den USA engagieren sich zum Beispiel in der KUKA Cares Foundation, die KUKA Systems zusammen mit Partnerfirmen gegründet hat. 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. Mit 25.000 USD finanzierte die KUKA Cares Foundation 2018 ein Zimmer im neu erbauten Ronald McDonald House (RMH) im Detroit Children's Hospital. RMH ist eine Wohltätigkeitsorganisation, die sich um Familien mit kranken Kindern kümmert.

In Augsburg unterhält KUKA eine Kooperation mit den Ulrichswerkstätten der CAB Caritas Augsburgischer Betriebs-träger GmbH. Die Ulrichswerkstätten vermitteln Arbeitsplätze an Menschen, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung keine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden können. Bei KUKA arbeiten drei Mitarbeiter der Ulrichswerkstätten in der Produktion in der Handmontage des KR QUANTEC Roboters. Über Außenarbeitsplätze werden die Kollegen aktiv in den Produktionsalltag eines Industrieunternehmens integriert.

Auch die Augsburger Stiftung „Der bunte Kreis“ wurde 2018 durch eine Spende unterstützt. Das KUKA Team Medical Robotics hatte zuvor den „Innovation and Entrepreneurship in Robotics and Automation“ (IERA) Award gewonnen und spendete das Preisgeld an die Stiftung. „Der bunte Kreis“ hilft chronisch krebs- und schwerstkranken Kindern, Jugendlichen und deren Familien in der Region Augsburg, ihr Leben trotz schwerer Belastungen bestmöglich zu meistern. Jährlich kann so rund 2.000 Familien mit schwerkranken Kindern zur Seite gestanden und mit liebevoller und fachkundiger Begleitung geholfen werden.

Auszubildende in Obernburg sammelten Geschenke für bedürftige Kinder.



Robotik und Automatisierung der Öffentlichkeit näherbringen

KUKA beteiligte sich im November 2018 bereits zum achten Mal an der Europäischen Roboterwoche (ERW), die durch den europäischen Robotikverband euRobotics initiiert wurde. KUKA Mitarbeiter engagieren sich während dieser Veranstaltungswoche, um das Thema Robotik und Automatisierung der allgemeinen Öffentlichkeit näherzubringen und Vorbehalte und Ängste abzubauen. Gleichzeitig soll das Interesse junger Menschen an der Technik und für naturwissenschaftliche Schulfächer geweckt werden. Mitarbeiter besuchten während der Roboterwoche Schulen und Kindergärten und hielten Vorträge über Robotik. Zudem lud KUKA, wie schon in den Vorjahren, Kinder und Jugendliche ein, das Thema Robotik an zwei Tagen im Rahmen von Kinder-vorlesungen näher kennenzulernen.

Im KUKA College fanden zwei Kurse zum Thema „Umgang mit Robotern“ für Schulklassen statt. Für Erwachsene hielt Prof. Torsten Kröger, Institutsleiter für Anthropomatik und Robotik am Karlsruher Institut für Technologie (KIT), einen Vortrag zum Thema „Menschen und Roboter – Eine (R)evolutionsgeschichte der Zusammenarbeit“. Zudem konnten sich Interessierte zu Führungen durch das KUKA Werk anmelden oder die „SmartFactory as a Service“, ein Gemeinschaftsprojekt von KUKA, MHP und Munich Re, im Münchner Werksviertel beim Tag der offenen Tür besuchen.

Sport für einen guten Zweck

Viele KUKA Mitarbeiter zeigen soziales Engagement im Sport. Zwei Mitarbeiter haben 2018 an der Aktion „Nonstop durch Deutschland“ des Vereins Radeln und Helfen e. V. teilgenommen. Zusammengerechnet haben die beiden eine Strecke von 1.861 Kilometern zurückgelegt. Orange Care spendete für jeden gefahrenen Kilometer einen Euro. Das Geld kam verschiedenen Kinderhilfsorganisationen zugute, wie zum Beispiel der Initiative krebskranker Kinder München e. V. oder der Kinderkrebshilfe im Landkreis Altötting.

KUKA in Tschechien unterstützt die Laufveranstaltung „TERIBEAR Moves Prague“ für benachteiligte Kinder, die von der Tereza Maxová Stiftung organisiert wird. Innerhalb von zehn Tagen konnte man auf einer bestimmten Laufstrecke Kilometer sammeln. 16 KUKA Mitarbeiter haben in diesem Zeitraum insgesamt über 300 Kilometer zurückgelegt. Für jeden Kilometer spenden die Veranstaltungspartner 30 Tschechische Kronen (entspricht 1,16 Euro), um gemeinnützige Projekte zu unterstützen.

KUKA China engagiert sich in der Initiative „More than a Market“, die 2015 von der Deutschen Außenhandelskammer in Shanghai gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung und dem deutschen Generalkonsulat ins Leben gerufen wurde. Ziel der Initiative ist es, das bestehende soziale Engagement der deutschen Wirtschaft in China zu bündeln und das Verhältnis zwischen Unternehmen und Gesellschaft zu stärken. KUKA spendet jedes Jahr umgerechnet 6.000 Euro für gemeinnützige Projekte und unterstützt unter anderem ein Fußballprojekt in Schulen. Das Ziel des Projekts ist es, modernen Sportunterricht für Migrantenkinder in China zu etablieren.

Helfen in der Weihnachtszeit

Gerade in der besinnlichen Zeit des Jahres steht gesellschaftliches Engagement im Fokus. So verzichtete KUKA Österreich 2018 bewusst auf große Kundengeschenke und gestaltete selbst eine kleine Aufmerksamkeit für Kunden und Partner. Im Rahmen eines Kochkurses kochten KUKA Mitarbeiter zusammen mit Mitarbeitern der geschützten Werkstatt ARTEGRA füreinander und buken sogar Plätzchen mit dem KUKA Leichtbauroboter LBR iiwa. Der sensitive Roboter half beim Ausstechen der Plätzchen.

Im nordbayerischen Obernburg sammelten KUKA Auszubildende zudem Weihnachtsgeschenke für Kinder in Ost- und Südosteuropa. Unter dem Motto „Geschenk mit Herz“ lief Ende 2018 eine bayernweite Aktion, an der sich auch die Azubis beteiligten: An zentralen Abgabeplätzen sammelten sie mit Unterstützung der Jugend- und Ausbildungsververtretung Kartons mit Weihnachtsgeschenken, die von den Obernburger Kollegen für die Kinder gepackt wurden. Sie stellten den Inhalt anhand einer Vorschlagsliste zusammen, die verschiedene Altersgruppen berücksichtigte. Im November überreichten die Auszubildenden die Pakete den ehrenamtlichen Mitarbeitern der Hilfsorganisation humedica, um bedürftigen Kindern eine besondere Weihnachtsüberraschung zu ermöglichen. Neben schön verpackten Geschenken erreichten die Organisation auch Geldspenden.

GRI Inhaltsindex



Zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service lag der GRI dieser Bericht „Nachhaltigkeitsbericht 2018“ vor. Die korrekte Positionierung der „materiality disclosures“ (GRI 102-40 – 102-49) im Bericht wurde von dem GRI Services Team bestätigt.

Disclosures	Seite	Antwort/Kommentar
Allgemeine Angaben		
GRI 101 Grundlagen 2016		
GRI 102 Allgemeine Angaben 2016		
Organisationsprofil		
GRI 102-1: Name der Organisation	4	
GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	7–10	
GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation	7	
GRI 102-4: Betriebsstätten	7–10	
GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	9	
GRI 102-6: Belieferte Märkte	10, 11	
GRI 102-7: Größe der Organisation	7	Siehe Geschäftsbericht 2018, Seite 62.
GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	48, 49	Wir erfassen die weltweite Zahl der Mitarbeiter in Voll- und Teilzeit sowie befristet und unbefristet leider nicht und haben das auch zukünftig nicht vor, da der Aufwand der Informationsbeschaffung in keinem sinnvollen Verhältnis zum Wert der Information liegt.
GRI 102-9: Lieferkette	31, 32	
GRI 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Siehe Geschäftsbericht 2018, Seite 41.
GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	16, 31	
GRI 102-12: Externe Initiativen	14	
GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	14	
Strategie		
GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	5	
GRI 102-15: Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	14, 16, 20, 31, 39, 47	
Ethik und Integrität		
GRI 102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	31, 35, 47	
GRI 102-17: Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	37	
Führung		
GRI 102-18: Führungsstruktur	13	
GRI 102-19: Delegation von Befugnissen	13, 14	
GRI 102-20: Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	13, 14	

Disclosures	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 102-21: Einbindung der Stakeholder bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	14	
GRI 102-22: Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien		Siehe Geschäftsbericht 2018, Seite 10 ff.
GRI 102-23: Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	13	
GRI 102-24: Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	13	
GRI 102-25: Interessenkonflikte		Siehe Geschäftsbericht 2018, Seite 6 ff.
GRI 102-26: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien		
GRI 102-27: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		Siehe Geschäftsbericht 2018, Seite 11 ff.
GRI 102-28: Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgan		Siehe Geschäftsbericht 2018, Seite 10 ff.
GRI 102-29: Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	16	
GRI 102-31: Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	14	
GRI 102-32: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	14	
GRI 102-35: Vergütungspolitik		KUKA berichtet lediglich zur Vergütung des Vorstands. Informationen zur Vergütung weiterer Führungsebenen unterliegen Vertraulichkeitsvereinbarungen und können deshalb nicht berichtet werden.
GRI 102-36: Verfahren zur Festsetzung der Vergütung		Siehe Geschäftsbericht 2018, Seite 15 ff
GRI 102-37: Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung		Siehe Geschäftsbericht 2018, Seite 15 ff
GRI 102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		KUKA berichtet lediglich zur Vergütung des Vorstands. Informationen zur Vergütung weiterer Führungsebenen unterliegen Vertraulichkeitsvereinbarungen und können deshalb nicht berichtet werden.
GRI 102-39: Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung		KUKA berichtet lediglich zur Vergütung des Vorstands. Informationen zur Vergütung weiterer Führungsebenen unterliegen Vertraulichkeitsvereinbarungen und können deshalb nicht berichtet werden.
Einbeziehung von Stakeholdern		
GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen	14	
GRI 102-41: Tarifverträge	47	
GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	14	
GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	14	
GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	16	Die wichtigsten Themen, die unsere Stakeholder an uns herantragen, beziehen wir in unsere Wesentlichkeitsanalyse mit ein.

Disclosures	Seite	Antwort/Kommentar
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	4	
GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	4, 16	
GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen	17	
GRI 102-48: Neuformulierung von Informationen		Es waren keine Neuformulierungen von Informationen gegenüber dem Vorjahresbericht notwendig.
GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung		Es gab keine signifikanten Änderungen bei der Berichterstattung.
GRI 102-50: Berichtszeitraum	4	
GRI 102-51: Datum des letzten Berichts	April 2018	
GRI 102-52: Berichtszyklus	4	
GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	73	
GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	4	
GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex	68–72	
GRI 102-56: Externe Prüfung		Es fand keine externe Prüfung der Angaben in diesem Bericht statt.
Themenspezifische Angaben		
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	20–22	
GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	20	
GRI 204 Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	31, 33	
GRI 204-1: Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	33	Wir erfassen den Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten an der Beschaffung leider nicht und haben das auch zukünftig nicht vor, da der Aufwand der Informationsbeschaffung in keinem sinnvollen Verhältnis zum Wert der Information liegt.
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	35–37	
GRI 205-2: Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	37	
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	35–36	
GRI 206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	37	
GRI 302 Energie 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	39, 42–43, 45	
GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	44	
GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	40, 44	

Disclosures	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 303 Wasser 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	39, 44, 45	
GRI 303-1: Wasserentnahme nach Quelle	45	Wir erheben keine Informationen zum Gesamtvolumen entnommenen Wassers, planen aber, dies zukünftig zu tun.
GRI 306 Abwasser und Abfall 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	39, 41, 44	
GRI 306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren	45	
GRI 307 Umwelt-Compliance 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	39	
GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im Berichtsjahr wurden keine entsprechenden Vorfälle gemeldet. Es waren außerdem keine Verfahren bezüglich der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen anhängig.
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	31 – 33	
GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	32	
GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	33	
GRI 401 Beschäftigung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	47	
GRI 401-1: Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	49	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.
GRI 402 Arbeitnehmer- Arbeitgeber- Verhältnis 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	47, 57	
GRI 402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		KUKA hält sich bezüglich Mitteilungsfristen an die geltenden gesetzlichen Vorgaben.
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	47, 63	
GRI 403-2: Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle	63	
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	53–55	
GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	55	
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	59 – 60	
GRI 405-1: Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	60	Zu entsprechenden Angaben zu den Leitungsorganen, siehe Geschäftsbericht 2018, Seite 11.

Disclosures	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	31, 47	
GRI 407-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		Uns sind keine eigenen Geschäftsstandorte bekannt, an denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte. Unsere Lieferanten überprüfen wir im Rahmen unseres Lieferantenmanagements hinsichtlich Beschäftigungs- und Menschenrechtsthemen.
GRI 408 Kinderarbeit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	31–33	
GRI 408-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	32–33	
GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	31–33	
GRI 409-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	31–33	
GRI 413 Lokale Gemeinschaften 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	65	
GRI 413-1: Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	65–67	
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	31–33	
GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	32	
GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	27, 29	
GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	29	
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	29	
GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	29	
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inkl. 103-1, 103-2, 103-3)	24	
GRI 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	24	

Impressum und Kontakt

Herausgeber

KUKA Aktiengesellschaft
Zugspitzstraße 140
86165 Augsburg
www.kuka.com

Kontakt

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

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde am 30. April 2019 veröffentlicht und ist in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Der Bericht steht unter 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

Bildnachweis

S. 34 © unsplash.com/@charlesdeluvio,
S. 36 © unsplash.com/@headwayio,
S. 62 © Swisslog AG,
S. 64 © Michael Graef,
Alle weiteren Bilder: © KUKA AG

Für weitere Informationen kontaktieren Sie uns bitte unter info@kuka.com

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

www.kuka.com