



KUKA

Shaping
tomorrow

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Inhalts- verzeichnis

Nachhaltigkeits-Highlights 2022	3
Daten & Fakten	4
Zum Bericht	5
Vorwort des Vorstands	6
Unternehmen und Strategie	7
Compliance	18
Ökologische Verantwortung	25
Effiziente Produkte und Lösungen	32
Nachhaltige Lieferkette	41
Verantwortungsvoller Arbeitgeber	48
Gesellschaftliches Engagement	61
Anhang	65
GRI-Inhaltsindex	66
Impressum und Kontakt	72

Nachhaltigkeits-Highlights 2022



UNTERNEHMEN UND STRATEGIE

Der Geschäftsbereich Swisslog hat ein Nachhaltigkeitsprogramm erarbeitet, um Investitionen in GreenLog zu forcieren und den Nachhaltigkeitsgedanken in der gesamten Unternehmenskultur zu verankern. Damit einher geht eine KPI-gestützte Roadmap. (S. 7)



ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

Im Berichtsjahr ist es KUKA gelungen, ihre Bewertung auf der einschlägigen Nachhaltigkeitsplattform EcoVadis auf einen Silber-Status zu verbessern. Dies resultiert aus der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit sowie einem höheren Transparenzniveau. (S. 25)



NACHHALTIGE LIEFERKETTE

Für die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hat KUKA eine globale Basis geschaffen. Dazu wurden mehrere Richtlinien aktualisiert und weitere neu erstellt. Im Rahmen einer Risikoanalyse identifiziert und bewertet KUKA künftig menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowohl für den eigenen Geschäftsbereich als auch bei ihren Zulieferern. (S. 41)



EFFIZIENTE PRODUKTE UND LÖSUNGEN

Die eigene Innovation Challenge nutzte KUKA dazu, Ideen für die Kreislaufwirtschaft zu initiieren. Im laufenden Geschäftsjahr werden aus sieben Ideen Piloten entwickelt, die bei erfolgreicher Skalierung Teil des Produktportfolios werden können. (S. 32)



GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Mit der Beteiligung am Forscherinnen Camp fördert KUKA junge Frauen, die einen technischen Beruf ergreifen wollen. Die Teilnehmerinnen bearbeiteten dabei mithilfe eines Roboters und eines 3D-Druckers eine von KUKA gestellte Aufgabe. (S. 61)



COMPLIANCE

Ihr Hinweisgebersystem hat KUKA um einen webbasierten Zugang ergänzt, um die Effektivität der Compliance-Kontrollen zu erhöhen. Damit können Mitarbeitende wie Externe weltweit und auf Wunsch anonym Verdachtsfälle von möglichen Verstößen melden. (S. 18)



VERANTWORTUNGSVOLLER ARBEITGEBER

Mit dem Strategieprojekt „new WE“ stärkt KUKA ihre Strategie, Struktur und Kultur und optimiert ihre Arbeitsweise. Dabei stehen Faktoren wie Fortschritt, Kommunikation, globales Mindset sowie eine moderne Fehler- und Führungskultur im Mittelpunkt. (S. 48)

Daten & Fakten



-40 %

CO₂-Emissions-Ziele

(bis 2030 – Basisjahr 2019)

~ 15.000 m²

New Office in Augsburg

Förderung einer neuen Arbeitsumgebung



Diversity

Unsere weltweit gültigen Diversity-Grundsätze betonen die positive Haltung von KUKA gegenüber Vielfalt im Unternehmen

KUKA

Verhaltenskodex



Unsere Belegschaft eint das gleiche Verständnis von grundlegenden Werten, Prinzipien und Unternehmenskultur

Corporate Compliance



- » Globales Hinweisgebersystem etabliert
- » E-Learning-Programme für alle Mitarbeitenden

Verantwortungsvolle globale Beschaffung



> 10.000

Lieferanten

Wir fördern Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette und haben unsere Erwartungen an unsere Lieferanten klar formuliert



Fokus auf Energieeffizienz unserer Produkte und Lösungen

**KR QUANTEC
KR C5**

~ 60 % weniger Energieverbrauch
(vs. 2010)

Zum Bericht

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

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (2021) erstellt. In Vorbereitung darauf haben wir 2021 die für KUKA wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in einer aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt.

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2022 (1. Januar bis 31. Dezember). Die Angaben beziehen sich auf alle verbundenen Unternehmen der KUKA AG, die Teil des KUKA Geschäftsberichts sind. Etwaige Abweichungen haben wir als solche kenntlich gemacht. Dieser Bericht wurde Ende April 2023 in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht. Er wird auch künftig jährlich im April erscheinen.

Vorwort des Vorstands

Liebe Leserinnen und Leser,

wie können wir produzieren, ohne zu viele Ressourcen zu verbrauchen? Wie können wir erfolgreich wirtschaften, ohne dass zukünftige Generationen oder andere Länder den Preis dafür zahlen? Wie können wir eine attraktive und teamorientierte Unternehmenskultur schaffen?

Nachhaltigkeit hat viele Gesichter – von Klimaschutz über verantwortungsvolle Lieferketten bis hin zu einem respektvollen Umgang miteinander. Und wir als KUKA tragen die Verantwortung, jedem einzelnen dieser Aspekte gerecht zu werden. Die Erwartungen unserer Stakeholder, Kunden, Mitarbeitenden und seitens der Öffentlichkeit steigen.

Nachhaltigkeit ist ein wichtiges Thema und wir wollen hier aktiv gestalten. Wir möchten transparent sein und darüber sprechen, woran wir als KUKA arbeiten. Daher haben wir uns dazu entschieden, trotz KUKAs Rückzug von der Börse weiterhin freiwillig jedes Jahr unseren Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen.

Wir haben einiges erreicht: Wir haben uns klare CO₂-Einsparziele gesetzt und bieten unseren Kunden Roboter mit einer höheren Energieeffizienz. Gleichzeitig erschließen wir neue Geschäftsfelder wie den automatisierten,

modularen Hausbau, der ein bezahlbareres und ressourcenschonenderes Bauen ermöglichen soll. Wir haben unsere Arbeit an einer verantwortungsvollen Lieferkette mit unseren mehr als 10.000 Lieferanten intensiviert und dazu einen Verhaltenskodex mit klaren Richtlinien veröffentlicht.

Als Mitglied des Augsburger Klimapaktes gestalten wir gemeinsam mit anderen Unternehmen der Region eine nachhaltigere Zukunft. Unsere Mitarbeitenden weltweit arbeiten in einem konzernweiten Projekt gemeinsam daran, die KUKA Unternehmenskultur weiterzuentwickeln und zu verbessern. Und wir haben in einer globalen Innovationskampagne Ideen zur Circular Economy gesammelt mit dem Ziel, konkrete Chancen von Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft für unser Business zu betrachten und Geschäftsmodelle zu entwickeln.

All diese Aspekte sind wichtige Meilensteine auf dem Weg in eine nachhaltigere Zukunft. Aber es liegt noch ein langer Weg und jede Menge Arbeit vor uns. Wir wollen daher nicht nur Erfolge aufzeigen, sondern auch klar machen, wo wir besser werden wollen. Dafür müssen wir Standards definieren, mit denen wir unsere Nachhaltigkeitsleistungen über die Jahre vergleichen können. Aus diesem Grund arbeiten wir an einer transparenten Darstellung unserer globalen Nachhaltigkeitsleistungen.

Die EU erweitert die Regeln zur Berichterstattung ab 2025 erheblich. Im Rahmen dieser Vorgaben etablieren wir ein standardisiertes Reporting, mit dem wir unsere Strategien, Ziele und Maßnahmen offenlegen. Dazu gehört auch, Entscheidungen regelmäßig zu hinterfragen und offen zu sein für Korrekturen.

Ich bin überzeugt, wenn wir hier erfolgreich sind, wird sich das auch für unser Business auszahlen. Studien zeigen: Nachhaltigkeit lohnt sich – nicht nur für Umwelt und Gesellschaft, sondern auch für die Industrie. Nachhaltige Unternehmen punkten mit geringeren Energiekosten, sind ein attraktiverer Arbeitgeber für junge Talente und haben mit ressourcenschonenderen Produkten und Lösungen auch zufriedener Kunden. Wirtschaftlicher Erfolg und Nachhaltigkeit gehen Hand in Hand – für KUKA kann daraus ein Wettbewerbsvorteil entstehen.

Wir feiern in diesem Jahr 125-jähriges Firmenjubiläum. Seit der Gründung von KUKA 1898 hat sich unser Unternehmen immer wieder neu erfunden und eine sich



verändernde Welt mitgestaltet. Seit 125 Jahren verbindet KUKA Tradition mit Innovation und regionale Wurzeln mit internationaler Ausrichtung und entwickelte sich so stetig weiter. Wir sind damit zu einem erfolgreichen, globalen Unternehmen geworden. Veränderung ist Teil von KUKA und mit diesem Willen zum Wandel gestalten wir auch jetzt den Weg in eine nachhaltigere Zukunft.

Peter Prohmann

Unternehmen und Strategie

KUKA ist ein international tätiger Automatisierungskonzern mit einem Umsatz von rund 3,9 Mrd. Euro und rund 15.000 Beschäftigten. Als einer der weltweit führenden Produzenten intelligenter Automatisierungslösungen bietet KUKA den Kunden alles aus einer Hand: von der Komponente wie Roboter oder Automated Guided Vehicles (AGVs) über die Fertigungszelle bis hin zur vollautomatisierten Anlage und deren Vernetzung in Märkten wie Automotive, Plastik, Metall, General Industry, Consumer Goods, E-Commerce/Retail und Healthcare. Heute nimmt KUKA weltweit eine zentrale Rolle bei der Umsetzung und Gestaltung von intelligenter Automatisierung, der digitalen Vernetzung der Produktion sowie modularer und flexibler Fertigungskonzepte ein.

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

Unternehmensporträt

Seit mehr als 100 Jahren hat sich KUKA zum Ziel gesetzt, den Menschen das Leben und Arbeiten zu erleichtern. Die Automatisierung zu gestalten, ist unsere Leidenschaft. KUKA ist einer der führenden Automatisierungsspezialisten weltweit. Wir unterstützen unsere Kunden bei der ganzheitlichen Optimierung ihrer Wertschöpfung mit umfassendem Automatisierungs- und Digitalisierungs-Know-how. Im Jahr 2022 erwirtschaftete KUKA

einen Umsatz von 3,9 Mrd. Euro (2021: 3,3 Mrd. Euro) mit 15.064 Beschäftigten (2021: 14.128)*. Der globale Technologiekonzern ist in mehr als 50 Ländern in den Regionen Europa, Amerika und Asien tätig.

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

Im Zuge von Industrie 4.0 – der nächsten Stufe der industriellen Revolution – stehen die digitale, vernetzte Produktion, flexible Fertigungskonzepte und Logistikkösungen 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.

* Die Mitarbeitendenzahlen basieren auf FTE-Berechnungen (Full Time Equivalent).

3,9
Mrd. € Umsatz

15.064
Beschäftigte

Unternehmensstruktur

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



Geschäftsbereich KUKA Systems

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

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

Geschäftsbereich KUKA Robotics

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

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



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

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



Geschäftsbereich Swisslog

Mit dem Geschäftsbereich Swisslog erschließt KUKA auf dem Gebiet der Intralogistik die Wachstumsmärkte E-Commerce/Retail und Consumer Goods. Swisslog mit Hauptsitz in Buchs, Aarau/Schweiz, beliefert Kunden in mehr als 50 Ländern weltweit. Der Bereich realisiert integrierte Automatisierungslösungen für zukunftsorientierte Lager und Verteilzentren. Als Generalunternehmer bietet Swisslog schlüsselfertige Gesamtlösungen, beginnend mit der Planung über die Realisierung bis hin zum Service, und setzt dabei vor allem auf datengesteuerte und roboterbasierte Automatisierung. Swisslog bietet smarte Technologien, innovative Software und angepasste Serviceleistungen an, um die Wettbewerbsfähigkeit seiner Kunden im Bereich Logistik langfristig zu verbessern. Durch die Kombination der Swisslog Logistiklösungen mit roboterbasierten Automatisierungslösungen der anderen Geschäftsbereiche im Konzern bietet KUKA neue Möglichkeiten der flexiblen Automatisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Geschäftsbereich Swisslog Healthcare

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

Anteilseigner:innen

Der von der Hauptversammlung am 17. Mai 2022 beschlossene Ausschluss der Minderheitsaktionär:innen (Squeeze-out) wurde mit der Eintragung ins Handelsregister am 9. November 2022 wirksam. Sämtliche Aktien der Minderheitsaktionäre sind auf die Hauptaktionärin Guangdong Midea Electric Co., Ltd. übergegangen, die als Holdinggesellschaft zum chinesischen Mutterkonzern Midea gehört. Die Minderheitsaktionäre erhielten eine Barabfindung in Höhe von 80,77 Euro pro Aktie von der Guangdong Midea Electric Co., Ltd.

Geschäftsbereich China

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



Unsere strategischen Fokusbereiche

KUKAs wichtigste Märkte liegen in Europa, Amerika und Asien.

Automotive/Tier 1

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

Electronics

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



Metal & Plastics

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

E-Commerce & Retail

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

Auftragsabwicklung ist entscheidend für einen profitablen Betrieb. Die erforderliche Effizienz ist nur durch Automatisierung zu bewältigen. Deshalb ist der Bereich E-Commerce ein wichtiger Absatzmarkt für smarte Logistikkonzepte, verknüpft mit intelligenter Software und innovativer, roboterbasierter Automatisierung.

Consumer Goods

Roboter unterstützen seit Jahren effizient und erfolgreich die Produktion von Fast Moving Consumer Goods (FMCG; Güter des täglichen Verbrauchs). Dabei spielen sie vor allem in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie eine Rolle. Daneben kommen sie auch bei der Schuh- oder Textilherstellung, bei Kosmetikartikeln und Pharmazeutika zum Einsatz.

Healthcare

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

KUKA Medical Robotics bietet ein umfassendes Portfolio an Robotik-Komponenten zur Integration in medizintechnischen Produkten. Die KUKA Roboter werden bei der Röntgenbildgebung genauso eingesetzt wie bei der Strahlentherapie und Positionierung von Patient:innen. Roboterbasierte Assistenzsysteme unterstützen außerdem bei chirurgischen Eingriffen im Operationssaal oder im Bereich der Rehabilitation.

Unternehmensführung mit Verantwortung

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

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

Dem Aufsichtsrat der KUKA AG gehören gemäß Satzung zwölf Mitglieder an. Nach dem deutschen Mitbestimmungsgesetz werden jeweils sechs Mitglieder durch die Aktionär:innen und die Arbeitnehmer:innen bestimmt. Vier Aufsichtsratsmandate wurden 2022 von Frauen gehalten. Damit liegt die Frauenquote in diesem Gremium bei 33 Prozent. Alle fünf Jahre findet eine

Aufsichtsratswahl statt, das letzte Mal am 28. März 2023. Zu den Verantwortungsbereichen des Aufsichtsrats gehören die Bestellung von Mitgliedern des Vorstands sowie dessen Überwachung und Beratung. Der Aufsichtsratsvorsitzende, Dr. Andy Gu, koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat. Zudem informieren sich Aufsichtsrat und Vorstand regelmäßig zu wesentlichen Themen.

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

Dem Aufsichtsrat obliegt auch die Ausgestaltung des Vergütungssystems, das für das Geschäftsjahr 2021 neu strukturiert und von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt wurde. Demnach wird für jedes Vorstandsmitglied eine individuelle Ziel-Gesamtvergütung festgelegt, die aus einem fixen (40 Prozent) und einem variablen

Anteil (60 Prozent) besteht. Wichtige Kriterien sind dabei die Aufgaben und erwarteten Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft. Neben finanziellen Vorgaben werden dabei auch Nachhaltigkeitsziele und die Interessen der verschiedenen Stakeholder berücksichtigt.

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

Nachhaltigkeitsmanagement bei KUKA

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

Verschiedene Bereiche im Unternehmen beobachten diese Veränderungen und analysieren, wie sich externe Trends auf KUKA auswirken. Wir beobachten genauso rechtliche Rahmenbedingungen mit Nachhaltigkeitsbezug und reagieren im Bedarfsfall mit adäquaten Maßnahmen. Das Nachhaltigkeitsmanagement wird daher je nach Thema durch das Facility Management, die Beschaffungsabteilung, Human Resources oder andere Unternehmensbereiche gesteuert. Auf Konzernebene erarbeitet die Abteilung Corporate Sustainability (ESG) in Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen

Unternehmensabteilungen und Segmenten konzernweite Ziele und Strategien. Anschließend werden diese vom Vorstand beschlossen und verabschiedet. Die Abteilungen berichten ihre Kennziffern und qualitativen Analysen im Rahmen von Management-Reviews an die Vorstände.

Der Nachhaltigkeitsbericht mit integriertem Nicht-finanziellen Bericht nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) wird im Auftrag des Vorstands erarbeitet und im Rahmen einer Vorstandssitzung verabschiedet.

Nachhaltigkeitsprogramm bei Swisslog

Swisslog verfolgt mit einem interdisziplinären Team, geleitet vom CFO, und einem Sustainability Committee ein Nachhaltigkeitsprogramm. Damit soll Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie auf Segmentebene verankert werden, um langfristig ausgerichtete Aktivitäten und Investitionen in entsprechende Technologien (GreenLog) zu fördern. Im gleichen Zuge soll der Nachhaltigkeitsgedanke zum integralen Bestandteil der Unternehmenskultur von Swisslog werden.

Das Programm basiert auf einem gemeinsamen Rahmenwerk mit KUKA und stützt sich auf vier Säulen:

- 1) Verantwortungsvoller Arbeitgeber,
- 2) Ökologische Nachhaltigkeit,
- 3) Effiziente Produkte und Lösungen,
- 4) Sorgfaltspflicht in der Lieferkette.

In einem initialen Workshop definierte das Team die Vision, die nachhaltige Logistikautomatisierung mithilfe intelligenter Systeme voranzutreiben. Als nächste Schritte werden eine Nachhaltigkeits-Roadmap konzipiert und relevante Kennziffern, wie etwa ein CO₂-Fußabdruck, definiert.

Zur stärkeren Außenwirkung seiner Transformation betreibt Swisslog gemeinsam mit der Kühne Logistics University eine Podcast-Serie mit dem Titel „Das Gleiche in Grün?!“. Darin bespricht der Head of Innovation Management von Swisslog, Timo Landener, zusammen mit Prof. Moritz Petersen und wechselnden Gästen nachhaltige Ideen für die Logistik.



Im Dialog mit der Gesellschaft

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

Für KUKA ist der offene Austausch mit diesen Interessengruppen wichtig, denn er bildet die Grundlage für gegenseitiges Verständnis und die Akzeptanz unternehmerischer Entscheidungen. Verantwortlich für den Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern sind die jeweiligen Unternehmensbereiche. So arbeiten wir seit vielen Jahren mit verschiedenen Kunden eng zusammen und setzen im Rahmen gemeinsamer Projekte technische Innovationen in der Industrieproduktion um. Der Einkauf ist Ansprechpartner für Lieferanten, die Personalabteilung für Mitarbeitende oder die Presseabteilung für Medienvertreter:innen und Nachhaltigkeits-Ratingagenturen werden vom Bereich Managementsysteme betreut. Seit 2008 beteiligt sich KUKA regelmäßig am CDP (ehemals Carbon Disclosure Project), das Informationen zum Umgang mit Klima- und Wasserrisiken aus finanzwirtschaftlicher Sicht analysiert. 2022 lag KUKAs Bewertung in den Kategorien Climate Change und Water Security jeweils bei C und damit in einem guten Mittelfeld.



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

Internationale Kooperationen

KUKA ist Mitglied in zahlreichen Organisationen und Initiativen. Außerdem beteiligen wir uns an bestimmten Arbeitsgruppen. Innerhalb des Verbands der Deutschen Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA) sind wir im Arbeitskreis Corporate Responsibility, Arbeitskreis Wirtschaft und Menschenrechte sowie Öffentlichkeitsarbeit aktiv, partizipieren in der Fachabteilung Batterieproduktion und bringen uns im Fachverband Robotik + Automation mit ein.

Auch in diversen OPC UA-Arbeitsgruppen (Open Platform Communications – Unified Architecture) ist KUKA aktiv.

OPC UA bietet für Fabrik- und Prozessautomatisierung Technologien zur Vernetzung an, wie es die Industrie 4.0 anstrebt. KUKA erarbeitet mit weiteren Unternehmen Standards, die eine einheitliche Kommunikation von Geräten und Maschinen in Zukunft ermöglichen werden. Der Standort Deutschland gehört auf dem Gebiet des Maschinenbaus und der Herstellung von Automatisierungskomponenten weltweit zu den führenden Märkten und soll diese Standards aktiv mitgestalten. Darüber hinaus ist KUKA unter anderem Mitglied im Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), bei EUnited (European Engineering Industries Association), euRobotics, der International Federation of Robotics (IFR) und der Association for Advancing Automation (A3).

Im Rahmen mehrerer Entwicklungsprojekte kooperiert KUKA mit diversen internationalen Hochschulen, Universitäten und Instituten.

Wesentliche Risiken und Auswirkungen

Risikomanagement

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

Identifizierte Risiken – auch solche mit Nachhaltigkeitsbezug – werden konzernweit nach ihrem potenziellen Einfluss auf die Geschäftsentwicklung und die Erreichung der Unternehmensziele (wie zum Beispiel Umsatz und EBIT) beurteilt. In die Betrachtung eingeschlossen sind auch rechtliche Rahmenbedingungen zum Nachhaltigkeitsreporting und weitere gesetzliche Nachhaltigkeitsanforderungen. Die Analyse berücksichtigt Eintrittswahrscheinlichkeiten sowohl qualitativ als auch, falls möglich, quantitativ. Ein monatlicher Meldeprozess (Risikoinventur) benennt Neurisiken und nimmt Folgebewertungen bestehender Risiken vor. Dieser monatliche Risikobericht wird dem Vorstand übergeben.

Die direkte Verantwortung für Früherkennung, Steuerung und Kommunikation der Risiken obliegt dem Management der Geschäftssegmente und Tochtergesellschaften.

Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft

KUKA trägt mit seinen Produkten und Lösungen zum Wirtschaftswachstum bei, fördert den technologischen Fortschritt und verbessert die Arbeitsbedingungen bei seinen Kunden. KUKA versteht sich als Partner seiner Kunden und tritt als verantwortungsbewusster Arbeitgeber für seine Beschäftigten und ihre Familien ein.

Den Schutz der Umwelt gewährleistet KUKA durch einen sorgsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen und ein wirksames Umweltmanagementsystem. Geltende Gesetze und Vorschriften werden jederzeit respektiert. KUKA nimmt diese Verantwortung ernst und ist sich auch der etwaigen negativen Auswirkungen

seiner Geschäftstätigkeit bewusst. Dazu gehört, die Folgen für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft sowie für das Unternehmen und seine Mitarbeitenden zu erkennen und abzumildern.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Nachhaltigkeit betrifft heutzutage wirtschaftliche, ökologische und soziale bzw. gesellschaftliche Aspekte. Dafür müssen die wesentlichen Themen für das Unternehmen identifiziert werden, um eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln zu können. Dabei berücksichtigen wir auch solche Ansprüche, die von außen an uns herangetragen werden.

KUKA hat sich im Jahr 2021 strukturiert mit den Themen beschäftigt, die für das Management und die Berichterstattung von Nachhaltigkeitsaspekten wesentlich sind. Mit dieser Analyse haben wir das Ziel verfolgt, die unterschiedlichen Anforderungen an die Wesentlichkeit nach

den jeweiligen Definitionen im CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) und in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) zu vereinen. Gleichzeitig wollten wir aktuelle Stakeholder-Erwartungen dokumentieren und berücksichtigen. Die diskutierten Themen wurden aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet und mit externen Anforderungen abgeglichen. Die Analyse stützte sich dabei auf eine Desktop-Recherche, Interviews und Workshops. Das Ergebnis spiegelt sich im vorliegenden Bericht wider.

Durch die Desktop-Recherche und eine nachfolgende erste Prüfung auf Praktikabilität kristallisierte sich eine Shortlist von elf Themen heraus. Diese wurden im Folgenden in Workshops mit Fachverantwortlichen und in Einzelinterviews diskutiert sowie in einer Online-Mitarbeitendenbefragung validiert. Die Liste reduzierte sich infolgedessen auf neun Themen. In Verbindung mit einer kritischen Prüfung ihrer geschäftlichen Relevanz verblieben vier Themen von zentraler Wichtigkeit: „Klimaschutz und Klimarisiken“ als zentrales Umweltthema, „Effiziente und verantwortungsvolle Produkte und Lösungen“ aus dem ökonomischen Themenfeld sowie

„Verantwortungsvolle Beschaffung“ und „Mitarbeitendenverantwortung und -förderung“ aus dem sozialen bzw. gesellschaftlichen Bereich. Das Thema „Good Corporate Governance“ deckt als wichtige Querschnittsfunktion andere wesentliche Themen ab.

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse wurden Nachhaltigkeitsziele für KUKA definiert. Es erfolgte eine Clusterung in die vier Handlungsfelder „Ökologische Verantwortung“, „Effiziente Produkte und Lösungen“, „Nachhaltige Lieferkette“ und „Verantwortungsvoller Arbeitgeber“.

Handlungsfelder	Ziele	Maßnahmen im Berichtsjahr
Ökologische Verantwortung	Kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistungen, z. B. Ziel für Scope 1+2 Emissionen bis 2030: -40 % gegenüber Basisjahr 2019 Ziel für Scope 1+2 Emissionen bis 2050: CO ₂ -Neutralität*	Fortlaufende Energieeinsparmaßnahmen und Erhöhung des Umweltbewusstseins durch z. B. Energiesparkampagnen
Effiziente Produkte und Lösungen	Kontinuierliche Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz unserer Produkte und Lösungen	Energie- und Materialreduzierung bei Produkten aus unserem Portfolio erzielt
Nachhaltige Lieferkette	Unser Ziel ist es, menschenrechtsbezogenen Risiken vorzubeugen und Verletzungen zu minimieren oder zu beenden	Implementierung von Verhaltenskodex, Veröffentlichung einer Grundsatzerklärung und Überarbeitung von Richtlinien
Verantwortungsvoller Arbeitgeber	Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität	Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft, wie z. B. New Office und SMART Work-Programm

* für KUKA's große (Produktions-)Standorte

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

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

Compliance

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

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

Konsequent gegen Korruption und Bestechung

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

- » Ethische Grundsätze sind Kernelement unserer Geschäftstätigkeit.
- » Gesetze und Vorschriften sind genauso einzuhalten wie unsere Grundwerte und internen Richtlinien.
- » Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld und Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden bilden die Grundlage guter Zusammenarbeit.

- » Transparenz in Entscheidungsprozessen und ein hohes Maß an Integrität zeichnen uns aus.
- » Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz haben für uns Priorität.

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

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

Compliance-Struktur

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

Ein Kernelement bildet dabei das seit 2008 etablierte Corporate-Compliance-Programm, das der Vorstand verantwortet. Jede Konzernrichtlinie ist wiederum ein integraler Bestandteil dieses Programms und gilt global für die KUKA Aktiengesellschaft. Die Richtlinien beschreiben detailliert, wie sich Mitarbeitende in bestimmten Situationen oder Problemlagen im Sinne einer integren Geschäftspraxis zu verhalten haben.

Corporate Compliance als Grundlage

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

Das Handbuch versteht sich als Basis des CMS. Es ist für alle Mitarbeitenden über das unternehmensweite Intranet zugänglich und für die Öffentlichkeit auf der Unternehmens-Website abrufbar. Das Handbuch wird je nach Bedarf überarbeitet, um es aktuellen Anforderungen anzupassen. So haben wir auch 2022 sämtliche Compliance-Konzernrichtlinien auf ihre Aktualität überprüft. Weiterhin haben wir im Berichtsjahr eine Konzernrichtlinie zum Risikomanagement des Supply-Chain-Managements mit Blick auf die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ausgearbeitet. Darin geht es um interne Verantwortlichkeiten sowie die entsprechende organisatorische Struktur.

Eine weitere Grundlage für das CMS bei KUKA bildet eine interne Datenbank, in der Compliance-Anfragen und -Vorgänge systematisch erfasst werden. Sie wird regelmäßig evaluiert, um Rückschlüsse auf Wirksamkeit und Anpassungsbedarf des CMS ziehen zu können.

Online- und Präsenzs Schulungen

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

Über das E-Learning werden die Grundwerte sowie fundamentale Compliance-Kenntnisse und Verhaltensweisen geschult. Das Programm ist modular und zielgruppenorientiert aufgebaut und in 13 Sprachen verfügbar.

2022 wurde das E-Learning-Programm um ein neues Modul ergänzt, dessen Bedarf aus der Überarbeitung der Risk Map hervorging. Weiterhin wurde ein jährlicher Turnus eingeführt, in dem das E-Learning Corporate Compliance durchlaufen werden muss. Die Verwendung von E-Learning-Modulen soll auch zukünftig ausgebaut werden, weil sich diese Methode im Schulungskonzept als sinnvoll erwiesen hat.

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

An sogenannten Startertagen werden neue Mitarbeitende an ausgewählten Standorten für Compliance-Themen sensibilisiert.

»» Das Compliance-Programm ist modular und zielgruppenorientiert aufgebaut und in 13 Sprachen verfügbar. «

Bewährte Kommunikationskanäle

Alle Beschäftigten von KUKA sollen ohne Angst vor negativen Konsequenzen Angaben zu vermuteten Compliance-Verstößen machen können. Dies ist in unserem Handbuch zur Corporate Compliance festgeschrieben. Darin werden detailliert auch die verschiedenen Kommunikationskanäle aufgeführt, die sowohl Mitarbeitenden als auch Externen im Verdachtsfall zur Verfügung stehen. So können sie über ihre Führungskraft, die Personalabteilung oder Compliance Officers, die vor Ort und regional eingesetzt werden, ihre Bedenken melden. Verdachtsfälle können auch anonym einer Ombudsperson mitgeteilt werden, die nicht im Unternehmen beschäftigt und somit unabhängig ist. Die Ombudsperson leitet die Angelegenheiten auf Wunsch in anonymer Form an den Chief Compliance Officer (CCO) weiter. Die bestehenden Kommunikationskanäle haben sich auch 2022 bewährt. Im Geschäftsjahr sind dem KUKA Konzern 20 potenzielle Compliance-Vorgänge (2021: 25) bekannt geworden. Diese wurden sorgfältig bearbeitet und, wenn notwendig, angemessen sanktioniert. Darüber hinaus wurden Fälle von entsprechender Relevanz an den Vorstand bzw. an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates berichtet.

Externe finden auf der Website von KUKA die Kontaktdaten der Compliance Officer sowie der Ombudsperson und können darüber Verdachtsfälle melden. Diese werden mit der gleichen Sorgfalt wie interne Hinweise behandelt.

Bereits im Jahr 2021 wurde das Meldesystem hinsichtlich der Anforderungen aus der EU-Richtlinie 2019/1937 bewertet und ein gewisser Anpassungsbedarf identifiziert. Zum Jahresende 2022 wurde das vorhandene Meldesystem entsprechend der EU-Richtlinie um eine webbasierte Lösung ergänzt, über die Compliance-Verdachtsfälle weltweit gemeldet werden können, auf Wunsch auch anonym.

Weiterbildung von Compliance-Expert:innen

KUKA pflegt seit mehreren Jahren eine enge Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) der Universität Augsburg. Wie bereits in den vergangenen Jahren stand KUKA auch im Jahr 2022 als Gastgeber des Company Campus Days des Zertifizierungslehrgangs „Compliance Officer (univ.)“ zur Verfügung. Der Lehrgang ermöglicht den Teilnehmenden einen praxisnahen Einblick in Compliance-Themen innerhalb eines Industrieunternehmens.

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



Leitlinien für Produktsicherheit

Wir sind zu Sicherheit verpflichtet, ob in der Produktion, beim Einkauf, im Qualitätsmanagement oder im Service und Vertrieb. Diesem Anspruch werden wir auch nach Auslieferung und Aufbau unserer Produkte und Anlagen gerecht. KUKA arbeitet deshalb bereits bei der Entwicklung neuer Produkte daran, Produkt- oder Bedienungsfehler von vornherein so weit wie möglich auszuschließen. Alle Einzelheiten und Zuständigkeiten sind in der KUKA Richtlinie zu Produktsicherheit eingehend erklärt.

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

Für mögliche Sicherheitsrisiken bei bereits installierten Robotern haben wir Prozesse und Abläufe klar definiert. Darüber hinaus beobachten wir in den sozialen Medien Inhalte, die einer sachgemäßen Verwendung unserer Produkte zuwiderlaufen könnten. Entsprechende Risiken werden an die Product-Compliance-Abteilung berichtet. Im Falle eines erkannten Sicherheitsrisikos gehen wir aktiv auf den Kunden zu.

Mithilfe der weltweiten Produktbeobachtung, unserer über die Jahre gesammelten Erfahrungswerte, durch das Verfolgen der Aktivitäten und teilweise auch die aktive Mitarbeit in Normenarbeitskreisen können wir unsere Produkte frühzeitig auf einen künftigen Stand der Technik vorbereiten. Im Jahr 2022 haben wir insgesamt 204 Beschäftigte zu den Themen Produktsicherheit und technische Sicherheitsvorschriften geschult.

Der Grundsatz „Security by Default“ bzw. „Privacy by Default“ wird vor dem Hintergrund der fortschreitenden Vernetzung bei KUKA immer stärker berücksichtigt. Dabei programmieren wir seitens KUKA die Werkseinstellungen in unseren Produkten oder sonstigen Anwendungen, sodass die Nutzer:innen und ihre Daten geschützt sind, ohne dass hierzu entsprechende Einstellungen vorgenommen werden müssen.

Unsere Kunden und Geschäftspartner lernen in Anwendungsschulungen in den weltweiten KUKA Colleges den sicheren Umgang mit den Robotern und Zellen sowie ihrer Programmierung. Neben der fachgerechten Bedienung der Maschinen und Komponenten geht es darum, Unfälle zu vermeiden und die Arbeitssicherheit beim Kunden zu erhöhen. 2022 fanden über 3.000 Roboter-Schulungen an den weltweiten KUKA Standorten statt. Bei Schulungen, die keine Praxis am Roboter erforderten, steigerte sich pandemiebedingt der Anteil an digital durchgeführten Veranstaltungen.



>3.000

Roboter-Schulungen an weltweiten KUKA Standorten

Reviews und Schulungen

Die Product-Compliance-Abteilung von KUKA hat die Einhaltung der Richtlinie Produktsicherheit im Berichtsjahr regelmäßig überwacht und dabei auch Beanstandungen überprüft und erfolgreich behoben. Neben Sicherheitsaspekten beinhaltet die Richtlinie eine Vielzahl von Produktkennzeichnungspflichten, die bei Markteintritten und gesenkten Handelsbarrieren in weltweiten Lieferketten eine immer größere Rolle spielen. Wesentlich sind hierfür die Produktrichtlinien der Europäischen Union, insbesondere die Maschinenrichtlinie, die für alle Industrieroboter und Produktionsanlagen anzuwenden ist.

Ebenso relevant sind marktspezifische Zertifizierungs- und Zulassungsanforderungen, beispielsweise für den nordamerikanischen oder asiatischen Markt.

KUKA erfüllt diese Anforderungen unter anderem durch kontinuierliche Schulungen seiner Mitarbeitenden und die Expertise interner und externer Spezialist:innen. Abteilungsübergreifende und häufige Reviews gewährleisten zusätzlich die Produkt-Compliance vor dem Vertrieb.

Durch kontinuierlichen Erfahrungsaustausch der Produktsicherheitsexpert:innen im KUKA Konzern intensivieren wir den Dialog zu den relevanten Themen.

Tax Compliance

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

Informationssicherheit und Datenschutz

KUKA ist dem Schutz der verarbeiteten Informationen – von unseren Kunden und uns selbst – verpflichtet. Dafür haben wir die Themen Informationssicherheit und Datenschutz als feste Bestandteile bereits in den Produktentwicklungszyklus aufgenommen und berücksichtigen diese im Sinne von „Security by Design“ bzw. „Privacy by Design“ bei der Entwicklung der Hard- und Software unserer Produkte.

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

Informationssicherheit und Datenschutz betreffen alle Mitarbeitenden bei KUKA. Aus diesem Grund gibt es neben den umfangreichen internen Regelungen auch ein verpflichtendes Online-Training zum Datenschutz sowie zur Informationssicherheit in fünf bzw. sechs Sprachen. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, dieses Training jedes Jahr zu durchlaufen.

Für Beschäftigte, die keinen Zugang zu einem PC haben, sind entsprechende Präsenztrainings verfügbar. Für Personengruppen, die mit besonderen Anforderungen bezüglich Informationssicherheit oder Datenschutz konfrontiert sind, wurden speziell auf sie abgestimmte Trainings erstellt (zum Beispiel Informationssicherheit für Entwickler:innen, Datenschutz für HR-Mitarbeitende).

Auch im Jahr 2022 haben wir uns im Rahmen einer Kampagne erneut der Prävention von Phishing angenommen. Trotz technischer Schutzvorkehrungen kann es vereinzelt vorkommen, dass betrügerische E-Mails bei Beschäftigten ankommen, die Schaden anrichten können. In anonymisierten Tests haben wir das Bewusstsein für betrügerische E-Mails und die damit verbundenen Gefahren geschärft.

Zusätzlich haben wir im Berichtsjahr ein Klassifizierungstool für Office-Dokumente und Outlook-Mails eingeführt. Das Tool klassifiziert die Informationen nach dem „Need-to-know“-Prinzip und fordert die Nutzer vor der Speicherung automatisch zu einer Einstufung auf bzw. weist sie beim Empfang von E-Mails auf die Sicherheitsstufe hin. Dies soll die risikobasierte IT-Infrastruktur stärken und vor allem vertrauliche sowie streng vertrauliche Informationen schützen.

» Es gibt neben umfangreichen internen Regelungen auch ein verpflichtendes Online-Training zum Datenschutz sowie zur Informationssicherheit in fünf bzw. sechs Sprachen. «

Berichterstattung nach EU-Taxonomie-Verordnung

Als Teil des Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums der Europäischen Union zielt die EU-Taxonomie-Verordnung darauf ab, Kapitalflüsse hin zu nachhaltigen Investitionen neu auszurichten. Die Taxonomie ist ein Klassifizierungssystem mit technischen Anforderungen für Wirtschaftsaktivitäten, die für die Transformation zu einer klimaverträglichen und nachhaltigen Wirtschaft von besonderer Bedeutung sind. Folglich ist nur eine Auswahl von Wirtschaftsaktivitäten in der Taxonomie enthalten. Sind diese Wirtschaftsaktivitäten taxonomiekonform, tragen sie somit zur Transformation bei bzw. sind mit den Umweltzielen der EU kompatibel. Die EU-Taxonomie selbst ist noch in der Entstehung: Bis Anfang 2023 lagen die technischen Bewertungskriterien für zwei der insgesamt sechs EU-Umweltziele vor, nämlich für a) Klimaschutz und b) Anpassung an den Klimawandel. Die Anforderungen für die weiteren EU-Umweltziele befinden sich weiterhin in der Erarbeitung.

Bei KUKA steht die Entwicklung energieeffizienter Produkte und Lösungen schon seit Langem im Fokus. Die Energieeffizienz unserer neuen Robotergenerationen hat sich während der letzten Jahre stark verbessert. Wir leisten damit einen Beitrag zur Reduzierung von Emissionen in der Nutzungsphase. Ob dieser Beitrag substantiell besser ist als der von vergleichbaren Produkten und Lösungen am Markt, können wir zum aktuellen Zeitpunkt nicht bestätigen, da die dafür notwendigen Messungen und Auswertungen von Wettbewerbsprodukten nicht vorliegen. Aus diesem Grund weist KUKA aktuell keine taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten aus. Einige unserer Investitionsausgaben (CapEx) sowie Betriebsausgaben (OpEx) fallen unter die Taxonomiefähigkeit und -konformität. Diese wurden im Vorjahr ausgewiesen. Eine ausführliche Berichterstattung zur EU-Taxonomie für den KUKA Konzern wird ab dem Geschäftsjahr 2025 verfügbar sein.





Ökologische Verantwortung

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

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

Umweltschutz im Unternehmen

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

Auch durch Abfälle wird die Umwelt belastet. Durch eine nicht gesetzeskonforme Entsorgung oder durch unvorhersehbare Unfälle können Gewässer und Böden beeinträchtigt werden. KUKA wirkt potenziellen Umweltauswirkungen durch seine Abfallentsorgung mit weitreichenden Maßnahmen entgegen.

Unser Umweltmanagement betrachtet und bewertet gemeinsam mit den verantwortlichen Mitarbeitenden kontinuierlich umweltrelevante Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit. Unsere wesentlichen Produktionsstandorte arbeiten nach international anerkannten Managementnormen bezüglich Umwelt (ISO 14001), Energie (ISO 50001), Qualität (ISO 9001) und weiteren branchenspezifischen Regelungen wie zum Beispiel VDA 6 Teil 4.

Mit unserem Verhaltenskodex haben wir die Grundsätze für Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Umwelt- und Energiemanagement zu allen Managementnormen definiert. Die Verantwortung für das standortübergreifende Umweltmanagementsystem liegt beim Konzernvorstand.

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

Unmittelbares Ziel des Umweltmanagements bei KUKA ist es, schädliche Auswirkungen unserer Standorte auf Mensch und Umwelt zu vermeiden oder zu begrenzen. Regelmäßige interne und externe Audits stellen ein gleichbleibend hohes Schutzniveau sicher. Bei diagnostizierten Schwachstellen steuern wir konsequent nach. Im Jahr 2022 ebenso wie in den Jahren zuvor haben wir keine signifikanten Vorfälle verzeichnen müssen.

Neben Audits helfen auch unabhängige Ratings, um das Niveau der Nachhaltigkeitsleistungen zu bewerten und auf Lücken hinzuweisen. Im Berichtsjahr wurde KUKA von der Ratingplattform EcoVadis beurteilt und konnte sich vom Bronze- zum Silber-Status verbessern. Damit gehört KUKA zum oberen Viertel aller analysierten Unternehmen aus der Maschinenbaubranche. Neben Maßnahmen in den Bereichen Arbeits- und Menschenrechte sowie Ethik hat die verbesserte Nachhaltigkeitsberichterstattung zu einer höheren Gesamtpunktzahl beigetragen. Verbesserungspotenziale aus dem Rating werden an die betreffenden Abteilungen herangetragen.

Beitrag zu den UN-Entwicklungszielen

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



SDG 8.4:
Verbesserung der Ressourceneffizienz bei Produktion und Konsum



SDG 12.2:
Nachhaltiges Management und effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen

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

SDG 12.5:
Deutliche Verringerung des Abfallaufkommens



SDG 13.2:
Klimaschutzmaßnahmen und -strategien

Energiesparen mit System

Mit unseren zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsystemen verfolgen wir das Ziel, unseren Energieverbrauch und dessen Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.

Energiesparen ist aber nicht nur aus ökologischen Gründen sinnvoll. Energiekosten sind in jedem Industrieland ein erheblicher Kostenfaktor. Dies wird uns allen durch die historisch gestiegenen Energiepreise, die unter anderem durch den Krieg in der Ukraine entstanden sind, noch viel bewusster. Deshalb hat KUKA zum Beispiel am Standort Augsburg eine Energiesparkampagne ins Leben gerufen, um die Folgen der Energiekrise abzumildern. Es werden Maßnahmen ergriffen, um den Energieverbrauch bei KUKA weiter zu senken. Darüber hinaus erhalten alle Mitarbeitenden Anregungen, um Energie zu sparen. Die Maßnahmen und Anregungen im Rahmen der Energiesparkampagne reichen vom Bürobetrieb über die Produktion bis hin zu freiwilligen Aktionen im beruflichen wie privaten Kontext. Im Ergebnis führte die Kampagne zu Einsparungen von 6,7 Prozent beim Strom- und 17,6 Prozent beim Wärmeverbrauch gegenüber dem Vorjahr.

An seinen Produktionsstandorten in Deutschland wertet KUKA den Energieverbrauch mithilfe eines modernen Softwaretools aus. Detaillierte Analysen – beispielsweise der Lackieranlage, einzelner Montagebereiche oder Fertigungsmaschineneinheiten – helfen uns dabei, Verbesserungen bedarfsgerecht anzustoßen und umzusetzen.

Die Datensammlung erfolgt in Augsburg mithilfe von Zählerinstallationen an rund 700 Messpunkten, davon rund zwei Drittel Stromzähler. Alle Daten werden zentral erfasst und den beteiligten Standorten zur Entwicklung von Optimierungsmaßnahmen bereitgestellt. Dabei werden umweltschonende und energiesparende Einflüsse auch bei der Neuanschaffung von Komponenten berücksichtigt.

KUKA nimmt als eines von 33 Unternehmen und sechs Forschungsinstituten am Projekt „DC-INDUSTRIE2“ des ZVEI teil, das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klima gefördert wird. Dabei erproben die Partner die Stromversorgung industrieller Anlagen über ein Gleichstromnetz (DC), das die Wandlungsverluste von Wechselstrom (AC) reduziert und dadurch deutlich effizienter ist. Bisher müssen bei jedem Gerät einer Produktionsanlage einzelne AC/DC-Umwandler eingesetzt werden – in diesem Projekt dagegen gibt es nur einen zentralen Umwandler für eine ganze Produktionshalle. Die Effizienzpotenziale sind enorm und können maßgeblich dazu beitragen, die industrielle Stromversorgung im Sinne der Nachhaltigkeit zu revolutionieren. Durch den erheblich geringeren Stromverbrauch bei gleichzeitig erhöhter Stabilität in der Versorgung können Ressourcen gespart und Emissionen in der Industrie gesenkt werden. Außerdem können elektrische Antriebe ihre Bremsenergie in das Gleichstromnetz zurückspeisen, ohne über Bremswiderstände in Wärme umgewandelt und ungenutzt freigesetzt zu werden. Durch die Einbindung von Speichern im

DC-Netz können Spitzenlasten reduziert und das DC-Netz bei AC-seitigen Stromausfällen weiterbetrieben werden.

Über die künftige Anwendung bei Kunden hinaus sammelt KUKA Erfahrungen durch die Umrüstung des eigenen „SmartProduction Center“. Durch den Einsatz von Gleichstromtechnik und die Nutzung von Bremsenergie konnte der Energieverbrauch unserer Roboter um mehr als 7 Prozent reduziert werden. Weiterhin wurde eine Reduktion der Spitzenlast um mehr als 80 Prozent erreicht, wodurch ein geringerer Ressourcenverbrauch bei Kupferleitungen entsteht und vorgelagerte Stromnetze entlastet werden. Gleichstromtechnik macht es möglich, Umwandlungsverluste zu vermeiden und erneuerbare Energien wie Photovoltaik und Windkraft effizienter einzubinden. Daneben wurde ein Ausfall des Wechselstromnetzes simuliert und der autarke Weiterbetrieb des Gleichstromnetzes aus dem Speichersystem erfolgreich getestet.

Mittels der Integration eines 5G-Mobilfunknetzes im SmartProduction Center können Anlagenkomponenten umgerüstet und zukünftige Netzwerkteilnehmer:innen im regulären Betrieb validiert werden. Im Vergleich zum WLAN lassen sich über das 5G-Mobilfunknetz mehr Teilnehmer:innen auf gleichem Raum einbinden. Die private Frequenzuteilung des Campus-Netzes beugt Interferenzen zu fremden Funkteilnehmer:innen vor und erhöht damit die Sicherheit und Stabilität der Funkübertragung.



Konzernweite Energiesparmaßnahmen

Weitere Maßnahmen zur Verringerung unseres Stromverbrauchs sind unter anderem die laufende Umstellung der Beleuchtung auf LED, automatisiertes Abschalten von Maschinen, eine bedarfsorientierte, automatisierte Steuerung von Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage, die Regelung der Lichtstärke in Abhängigkeit vom Tageslicht, moderne, energieeffiziente Druckluftkompressoren und Kälteanlagen, die Installation programmierbarer Thermostate und die Anpassung der Temperatur des Warmwasserbereiters. Innerhalb des Unternehmens findet zwischen den Standorten ein Austausch über umgesetzte Maßnahmen und Optimierungsmöglichkeiten statt. Nicht zuletzt sensibilisieren wir auch die Beschäftigten für einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie. Beispielsweise bieten wir für Dienstwagen, die in Deutschland mit Verbrennungsmotor oder als Plug-in-Hybridfahrzeuge genutzt werden, einen Vergleich des Energieverbrauchs mit dem Firmendurchschnitt an. Für die Emissionen haben wir in Deutschland eine Obergrenze von 130 g CO₂/km festgelegt. Daneben wollen wir an allen KUKA-Gesellschaften in Deutschland bis 2030 unsere Flotte CO₂-neutral aufstellen.

Durch den Rückbau eines Gebäudes und eine Gebäudesanierung am Standort Augsburg im Jahr 2022 erwartet KUKA eine jährliche Wärmeenergieeinsparung von über 300.000 kWh. Die Einsparungen werden durch die Dämmung des Dachs, den Austausch veralteter Luftheritzer durch Deckenstrahlplatten und den Einsatz moderner

Mess- und Steuerungstechnik erzielt. Außerdem wurde eine ältere dezentrale Kälteanlage zurückgebaut und an das KUKA Kältenetz angeschlossen. Schließlich führte die Umsetzung eines New-Office-Konzepts mit Desk-Sharing zu einer besseren Ausnutzung der Büroflächen, was den Abbau wenig effizienter Bürocontainer ermöglichte.

KUKA Systems North America initiierte 2022 die Beteiligung an einem Programm seines Energieversorgers für erneuerbare Energien. Wegen der hohen Nachfrage gibt es eine Warteliste, sodass KUKA North America erst ab 2024 mit erneuerbaren Energien versorgt wird. In China wurde am Standort Shunde ein Dach mit Solarpanels ausgestattet, das insgesamt 2,5 MW Strom produzieren kann. Auch die weiteren sieben Gebäude des Standortes werden entsprechend ausgerüstet und erhöhen die Kapazität der eigenen Stromproduktion um rund 15 MW.

Energieverbrauch

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

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

Einen Teil der Stromversorgung sichern wir an immer mehr Standorten durch umweltfreundlichen Ökostrom (EE-01). Im Vergleich zum durchschnittlichen Strommix in Deutschland ermöglicht uns der Bezug von Ökostrom, jährlich rund 6.000 Tonnen CO₂ einzusparen. Zusätzlich wird am Standort Augsburg aktuell eine neue Anlage installiert, mit der jährlich rund 400.000 kWh Solarstrom produziert werden können.

2022 hat KUKA den Anwendungsbereich erweitert und zusätzliche Standorte in den Berichtsumfang aufgenommen. Es wurden weitere Produktions- und Bürostandorte über alle Segmente hinweg bei der Datenerhebung integriert. Die Daten wurden entsprechend rückwirkend für 2021 angepasst. Im Rahmen der Vorbereitung auf die CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) werden sukzessive weitere Standorte weltweit in den Berichtsumfang integriert.

KUKA verfolgt konzernweit das Ziel, bis 2030 seine Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 gegenüber dem Basisjahr 2019 um 40 Prozent zu senken.

Die CO₂-Emissionen reduzierten sich im Vergleich zum Vorjahr auf 34.603 Tonnen. Trotz des starken Umsatzwachstums um fast 20 Prozent konnten die CO₂ Emissionen um 9 Prozent reduziert werden.

Der Gesamtenergieverbrauch stieg trotz des starken Umsatzwachstums nur leicht um 1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Durch Einsparmaßnahmen an mehreren Standorten konnte der Stromverbrauch gesenkt werden. Der Energieverbrauch aus Wärme ist hingegen gestiegen. Dies ist vor allem auf eine verstärkte Nutzung von Gasheizungen im Fertigungsbereich zurückzuführen.

Energieverbrauch¹

in MWh	2021	2022
Wärme	33.795	37.146
Strom	75.215	72.921
Gesamt	109.010	110.067

CO₂ Emissionen¹

in t CO ₂	2021	2022
Scope 1 (Direkte Emissionen)	10.408	8.190
Scope 2 (Indirekte Emissionen)	27.477	26.413
Gesamt	37.885	34.603

Logistik und Verkehr

Im Bereich der Fahrzeugflotte leistet KUKA ebenfalls Beiträge zur Emissionsminderung und Elektrifizierung (siehe auch Abschnitt Konzernweite Energiesparmaßnahmen). Sukzessive wird der Anteil von Hybrid- und Elektrofahrzeugen in der Firmenflotte an den deutschen Standorten erhöht und der Ausbau der Ladeinfrastruktur vorangetrieben. Am Standort Augsburg bestehen inzwischen mehr als 50 Ladesäulen, um Mitarbeitenden, Kunden und Projektpartnern ausreichend Lademöglichkeiten zu bieten.

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

¹ KUKAs große Standorte in Europa, Nordamerika und Asien (Augsburg, Bremen, Obernburg, Dortmund, Westerstede, Kunshan, Shanghai, Shunde, Sterling Heights, Toledo, Denver, Fyzesgyarmat, Taksony, Sibiu, Sipbachzell, Buchs, Boxholm, Cuneo, Maranello)

Ressourcen schonen

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

Abfallmanagement

Um eine hochwertige Verwertung seitens unserer Recyclingdienstleister zu ermöglichen, werden Produktionsabfälle bei KUKA in Augsburg konsequent als verschiedene Abfallfraktionen getrennt gesammelt. 2022 wurden mehr als 75 Prozent der gefährlichen Abfälle aus der Produktion, die am Standort Augsburg angefallen sind, recycelt. 2021 haben wir zudem ein neues Abfallkonzept für den Standort Augsburg entwickelt, das 2023 eingeführt werden soll.

Beim Verpacken unserer Produkte und Komponenten setzen wir in Augsburg umweltschonende Pendel- statt Einwegverpackungen ein, um Verpackungsabfälle zu reduzieren. 2022 lag das Abfallaufkommen bei 10.215 Tonnen (2021: 9.713 Tonnen).

Während das Umsatzwachstum bei fast 20 Prozent lag, stieg das Aufkommen an ungefährlichen Abfällen nur leicht um 3 Prozent im Vorjahresvergleich. Die gefährlichen Abfälle stiegen 2022 vor allem wegen Gebäudeabbrissarbeiten am Standort Augsburg vorübergehend.

Abfallaufkommen und -entsorgung¹

in Tonnen	2021	2022
Ungefährlicher Abfall	9.006	9.277
Gefährlicher Abfall	707	938
Gesamt	9.713	10.215

¹ KUKAs große Standorte in Europa, Nordamerika und Asien (Augsburg, Bremen, Osnabrück, Dortmund, Westerstede, Kunshan, Shanghai, Shunde, Sterling Heights, Toledo, Denver, Fyzesgyarmat, Taksony, Sibiu, Sípbachzell, Buchs, Boxholm, Cuneo, Maranello)

Wassermanagement

KUKA bezieht das für die Produktion und die Verwaltung benötigte Wasser überwiegend aus lokalen Trinkwassernetzen. In Augsburg werden für die Kühlung des Rechenzentrums und Teile des Hauptgebäudes rund 250.000 m³ Grundwasser aus drei Förderbrunnen entnommen. Hierbei wird das Wasser ausschließlich kontrolliert erwärmt und im gleichen Volumen wieder ins Grundwasser zurückgeleitet. Die übrige Abwasserrückführung erfolgt über die örtlichen Netze und in der von den lokalen Behörden vorgegebenen Qualität.

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

Der Wasserverbrauch ist mit 203.437 m³ gestiegen (2021: 161.760 m³). Der Anstieg ist vor allem auf Bauarbeiten aufgrund der Erweiterung unserer Produktionskapazitäten in China zurückzuführen. Damit verbunden war auch ein starker Personalaufbau.

Ressourcenschonung im Gebäudebereich

Durch stetige Verbesserungen im Gebäudebestand konnte KUKA in den vergangenen sechs Jahren seinen Wärmebedarf am Standort Augsburg jährlich um rund 2 Prozent senken. Zusätzlich zu energieeffizienten Neubauten werden schrittweise auch Bestandsgebäude saniert. Neben der energetischen Sanierung eines Gebäudes in Augsburg (s. o.) wird auch die Energieversorgung der Gebäude zunehmend zentralisiert.

Die Sanierung des Energiekanals am Standort Augsburg schreitet auch 2023 weiter voran. Innerhalb des Energiekanals werden sämtliche wärme- und kälteführenden Leitungen mit hocheffizienten Isoliermaterialien ummantelt. Somit werden die Übertragungsverluste der Energieträgermedien am Standort auf ein Minimum reduziert. Die Verlegung der Sparten innerhalb des Energiekanals ermöglicht zudem eine permanente Zugänglichkeit zu Wartungs- und Reparaturzwecken und erhöht hierdurch deutlich die Betriebssicherheit des Standorts.

Im Rahmen des Sanierungsprojekts wird dieser Energiekanal so gebaut, dass am Ende seines Lebenszyklus die unterschiedlichen Baustoffe voneinander sortenrein getrennt werden können. Hier geht es vor allem um bituminöse Anstriche etc. auf den Betonflächen. Durch diese Maßnahme entsteht am Ende kein Abfall für die Depo- nie, dafür verbleibt eine wertvolle Ressource für neue Bauwerke sowie Baustoffe im Kreislauf.

Auch die Mess-, Steuerungs- und Regeltechnik der Gebäude am Standort Augsburg wird sukzessive erneuert und optimiert. Hierdurch lassen sich Energieströme bedarfsgerecht bereitstellen und weitere Effizienzpotenziale aufdecken.

Genauso wichtig nehmen wir das Thema Ressourcenschonung in unseren Bestandsgebäuden. So leisten viele KUKA Beschäftigte in Augsburg an den Warmgetränkeautomaten einen Beitrag zum Umweltschutz, wenn sie eigene Trinkgefäße mitbringen. Die Automaten erkennen dabei automatisch, ob ein eigenes Gefäß verwendet wird. Die noch vorhandenen Einwegbecher wurden darüber hinaus durch Papierbecher ersetzt, für die eine Umweltpauschale von 50 Cent erhoben wird. Diese wird zur Anschaffung der Papierbecher sowie der Mehrwegbecher eingesetzt.

Weiterhin setzen wir für die Ausgabe unserer „To go“-Speisen und -Getränke in unserem Betriebsrestaurant in Augsburg, den Kiosken sowie an der Kaffeebar Mehrweggefäße von Re Bowl und Recup ein. Die Mitarbeitenden zahlen je Gefäß einen Pfandbetrag und können dieses ganz flexibel (auch außerhalb der KUKA) an zahlreichen Rückgabestationen in und um Augsburg zurückgeben.

Die österreichische Tochter von Swisslog wird im zweiten Quartal 2023 in ein neues Gebäude umziehen. Das neu errichtete Bürogebäude wird an vier Produktions- respektive Entwicklungshallen angeschlossen sein, was eine höhere Kapazität und eine optimierte Gestaltung einer modernen Fertigung ermöglicht. Durch die nachhaltigere Bauweise des Gebäudes, vor allem durch die Verwendung von Holz als Baumaterial, sowie die Anbindung an die Biomasseheizung des Nachbarobjekts wird CO₂ eingespart.

Der Neubau mit einer modernen Büroumgebung geht Hand in Hand mit dem „Smart Working“-Modell von Swisslog, bei dem auf ein Gleichgewicht zwischen klassischer persönlicher und virtueller beziehungsweise hybrider Zusammenarbeit geachtet wird. Das Projekt soll im September 2023 abgeschlossen sein.

» Durch stetige Verbesserungen im Gebäudebestand konnte KUKA in den vergangenen sechs Jahren seinen Wärmebedarf am Standort Augsburg jährlich um rund 2 Prozent senken. «

Effiziente Produkte und Lösungen

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

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

Mit energieeffizienten Produkten und Lösungen Kosten sparen

Energieeffiziente Roboter und Anlagen sind ein wichtiger Hebel zur Reduzierung der Verbräuche bei unseren Kunden. Die Forschungs- und Entwicklungsabteilung bei KUKA setzt diese Anforderungen um und arbeitet gezielt an neuen Produkten mit einem geringeren Energieverbrauch im Vergleich zu Vorgängermodellen. Daraus ist eine breite Palette an energieeffizienten Lösungen entstanden.

Nach unseren Erfahrungen beträgt der Anteil der Energiekosten an den Total Cost of Ownership (TCO) bei Produktionsanlagen mindestens 40 Prozent. Aus diesem Grund ist das Thema „Effiziente und verantwortungsvolle Produkte und Lösungen“ einer der vier wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte bei KUKA.

Wir engagieren uns in verschiedenen Brancheninitiativen und Arbeitskreisen, um unseren Ansatz weiterzuentwickeln und noch mehr Kunden für energieeffiziente Produkte zu gewinnen.

Mit einem optimierten Energiemodell bei neu entwickelten Robotern, der Weiterentwicklung von Schweißverfahren, vorkonfigurierten „ready2_use“-Anwendungen und großformatigen Automatisierungslösungen für die Lagerlogistik konnten wir in jüngster Vergangenheit bereits wegweisende Innovationen hervorbringen. Auch 2022 haben wir mit der neuen Generation der KR CYBERTECH nano, den neuen LBR iisy Cobots und dem Delta-Roboter K3 D1200 Produkte lanciert, die energieeffizientes Wirtschaften unterstützen. In unserer eigenen Forschung und Entwicklung ebenso wie in der Zusammenarbeit mit namhaften Partnern aus Industrie und Forschung gehen wir gezielt auf Kundenanforderungen ein und arbeiten kontinuierlich an Lösungen für eine höhere Energieeffizienz.



Energieeffizienz bei Roboterprodukten

Der Energieverbrauch eines Industrieroboters ist ein gewichtiger Faktor für alle produzierenden Unternehmen, die nachhaltig wirtschaften wollen. Denn mit dem Energieverbrauch gehen nicht nur Kosten einher, sondern beim aktuellen deutschen Strommix auch signifikante CO₂-Emissionen. Die Ökoeffizienz als Beitrag sowohl zur Kostensenkung als auch zum Klimaschutz wird daher immer wichtiger. Die Marktdynamik wird zusätzlich durch den European Green Deal angetrieben, der den Beitrag von Industrieprodukten und -verfahren zur Nachhaltigkeit zu einem wichtigen Kriterium bei der Kreditvergabe macht.

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

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



SDG 7.3:

Verdopplung der Steigerungsrate der Energieeffizienz

Eine Produktserie mit verschiedenen Einsatzgebieten in zukunftsweisenden Branchen sind die SCARA-Roboter, die über eine Traglastklasse bis 12 kg verfügen. Ob in der Elektromobilität, zum Beispiel beim Stacking in der Batteriefertigung, oder für die Herstellung von Photovoltaikanlagen: SCARA-Roboter mit ihren vier Achsen sind vielseitig in der Automation und bei Pick-and-Place-Aufgaben einsetzbar und übernehmen monotone Aufgaben in Nachhaltigkeitstechnologien.

Für die Kreislaufwirtschaft spielt das Recycling bei Elektronik-Konsumgütern eine essenzielle Rolle. Das irische Technologieunternehmen Voteknik hat eine Anlage mit einem KUKA Roboter entwickelt, die diese Herausforderungen meistert. Mit der Anlage wird Elektroschrott automatisiert verarbeitet und sicher entsorgt. Durch die Prozessautomatisierung mit Robotern entfällt zudem der Kontakt des Menschen mit schädlichen Gasen und Flüssigkristallen. Die Anlage ist mit dem KUKA Industrieroboter KR QUANTEC mit hoher Traglast ausgestattet.

Dank seines modularen Aufbaus ist die Anzahl von Komponenten stark reduziert, was zur Minimierung des Wartungsbedarfs beiträgt. Innovative Verkabelungs- und Energieversorgungskonzepte senken zusätzlich die Betriebskosten. Der Roboter selbst lässt sich zudem zu 90 Prozent recyceln.

Ökoeffizienz und Wirtschaftlichkeit können auch die Folge von zuverlässigem und störungsfreiem Betrieb sein. Dafür sorgt beispielsweise die Ende 2021 eingeführte Softwareplattform iiQoT – der Name ist abgeleitet von ii = industrial intelligence, iQ = intelligentes Leistungsvermögen, IIoT = Industrial Internet of Things. KUKA iiQoT liefert wichtige Zustandsdaten für eine ganze Roboterflotte in Echtzeit. Neben der Visualisierung helfen ergänzende Orientierungsparameter dabei, Meldungen leichter zu interpretieren und eventuelle Fehler beheben zu können. Die Anwendung macht somit die Fernüberwachung von Robotersystemen einfacher und erfasst dabei Hardware, Software und Steuerung. So minimiert das System Stillstände, maximiert die Betriebszeit und sorgt für reibungslose Betriebsabläufe. Diese Mehrwerte werden mit Funktionen wie Energie- und Zykluszeitüberwachung sowie Predictive Maintenance angereichert, die sich zurzeit in Entwicklung befinden.

Bei KUKA soll Nachhaltigkeit stets mit Effizienzsprüngen verbunden sein. Das neue Betriebssystem iiQKA.OS ist sowohl für Experten als auch Einsteiger konzipiert. iiQKA.OS ist einfach zu bedienen und bietet Einsteigern eine intuitive Anwendung von Robotik sowie erfahrenen Anwendern eine Verbesserung ihrer Automatisierungsprozesse. Die moderne und modulare Softwarearchitektur des neuen Betriebssystems ermöglicht eine hohe Benutzerfreundlichkeit, Performance und Flexibilität und steigert damit die Effizienz und die Geschwindigkeit von Entwicklungsprozessen.



Energieeffizienz bei Anlagen und Systemen

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

Das Portfolio deckt auch maßgeschneidert Komplettlösungen zur Automatisierung von Fertigungsprozessen ab. 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.

KUKA Systems achtet bereits bei der Planung und Projektierung neuer Anlagen auf Energieeffizienz: Industrieroboter, die Robotersteuerung und die Programmierung werden so optimiert, dass bei Einhaltung kurzer Taktzeiten möglichst wenig Energie verbraucht wird. Dabei spielt auch der Standort der Anlage eine Rolle und wie die Taktzeiten geregelt sind. Dadurch kann der Energieverbrauch signifikant gesenkt werden, z. B. durch kurze Fahrwege der Roboter.

Einsatzgebiete für mehr Nachhaltigkeit

KUKA bündelt für die Automatisierung rund um Fertigungsprozesse in der Elektromobilität verschiedene Erfahrungen und Kompetenzen im Engineering, Projektmanagement, Prozesswissen, der Inbetriebnahme und dem Service. Genauso stark ist KUKA in der automatisierten Produktion von Elektrofahrzeugen und deren Antriebsstrang vertreten.

KUKA ist bei jedem einzelnen Schritt der Prozesskette präsent: von den Batteriemodul- & -pack-Montagelinien, über Rotationsreißschweißanlagen zur Herstellung von Batteriekontakten und -gehäusen mit robotergeführtem Rührreißschweißen, Robotersystemen zur Montage von Elektromotoren oder Hybridgetrieben, Qualitätskontrollen mit Leak-Tests bis zum Einbau von Batteriepacks in das

Elektrofahrzeug sowie Lösungen zur Fertigung von Batteriezellen. Dabei strebt KUKA vor allem Synergien aus dem Know-how im Maschinenbau und der Digital Factory für eine effiziente und intelligente Automatisierung an.

Seit etwa drei Jahren ist KUKA Teil des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) geförderten Forschungsprogramms „DC-INDUSTRIE2“ und arbeitet mit 38 weiteren Partnern an den Potenzialen und der Umsetzung von Gleichstromkonzepten. Zu diesem Zweck stellte KUKA eine bereits vorhandene Zelle im SmartProduction Center am Standort in Augsburg auf Gleichstrom um. Zurückgewonnene Bremsenergie oder Erträge, beispielsweise aus PV-Anlagen, können verlustarm gespeichert werden. Bei Bedarf kann diese Energie dann genutzt und so Spitzenlasten im Netz reduziert werden. Diese Speicher liefern auch bei kurzfristigen Wechselstrom-Netzausfällen die benötigte Energie, sodass die Anlage weiter autark betrieben werden kann. Um der Gleichstromtechnologie den Markteintritt zu vereinfachen, müssen weitere Standards in die Normenwelt einfließen und DC-kompatible Geräte serienmäßig verfügbar sein. Im ersten Quartal 2023 wird das Projekt abgeschlossen sein. Dann knüpft die Open Direct Current Alliance (ODCA) lückenlos an das Forschungsprojekt an. Die Erkenntnisse und Lösungen der DC-Technologie sollen mit der ODCA internationale Verbreitung finden. KUKA ist eines der Gründungsmitglieder.

»» Das Portfolio deckt auch maßgeschneidert Komplettlösungen zur Automatisierung von Fertigungsprozessen ab. «

Mit einer eigenen globalen Innovation Challenge möchte KUKA seit vier Jahren transformative Ideen in der gesamten Organisation vorantreiben. Im Berichtsjahr drehte sich die Challenge rund um das Themengebiet Circular Economy. Dafür konnten alle Beschäftigten unabhängig von der Hierarchiestufe oder dem Standort Ideen einbringen, wie KUKA dieses Wachstumsfeld in den nächsten fünf bis zehn Jahren mitgestalten und seinen Anspruch untermauern kann, einer der führenden Automatisierungsspezialisten auf diesem Gebiet zu sein. Insgesamt wurden 140 Ideen eingereicht, von denen sieben im Jahr 2023 weiter exploriert werden. Dazu gehören ein Pilotprojekt und eine mögliche Akzelerationsphase. Falls aus den ersten Verkäufen eine potenzielle Skalierbarkeit abgeleitet werden kann, startet die Serienentwicklung und die Innovation wird fester Bestandteil des KUKA Portfolios.

Optimierung von Logistikzentren

KUKA realisiert zudem Automatisierungslösungen für zukunftsorientierte Lager und Verteilzentren. Swisslog, ein Geschäftssegment von KUKA, ist Experte für die Realisierung automatisierter Lager und Verteilzentren. Für seine Kunden hat Swisslog das eigene Energieeffizienzlabel GreenLog geschaffen (mehr Informationen dazu finden sich auf <https://www.swisslog.com/de-de>).

Bei komplexen Logistikanwendungen wird der Energieverbrauch ein immer wichtigeres Kriterium. Durch eine Verbesserung des Energiemanagements für ganze Anlagen

oder Subsysteme lassen sich deutliche Einsparungen verwirklichen. So können beispielsweise die Leistungsbedarfsspitzen, die beim Anfahren von Shuttles oder Regalbediengeräten auftreten, durch eine Aufteilung der Anfahrtszeitpunkte beträchtlich reduziert werden. Auch die Bremsenergieerückgewinnung hilft, Leistungsbedarfsspitzen am Bewegungsbeginn auszugleichen. Energieeffizienzgewinne wie diese lassen sich vorab simulieren, sodass Kunden ihren ökologischen Fußabdruck in verschiedenen Szenarien selbst mitbestimmen können.

Während der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Reiseeinschränkungen hat Swisslog viele Anlagen und Systeme der Kunden „remote“ in Betrieb genommen. Dieser neue Service hat gleichzeitig zu weniger Reisetätigkeit und damit zu einer Reduktion bei Energieverbrauch und Emissionen geführt.

Auch ermöglicht KUKA virtuelle Inbetriebnahmen von Anlagen. 2021 wurde für diesen Zweck beispielsweise die neue Simulationssoftware KUKA Sim 4.0 vorgestellt. Ohne tiefe Programmierkenntnisse auf Kundenseite können Details und Abläufe realistisch simuliert und anschließend auf die echte Anlagensteuerung übertragen werden. Im Jahr 2022 hat Swisslog ein neues Distributionszentrum in Deutschland mit modernster Automationstechnik in Betrieb genommen. Die Anlage nutzt hoch entwickelte Robotertechnik, automatisierte Kommissionier- und Sortiersysteme, um eine schnelle und effiziente Verteilung der Produkte zu gewährleisten.



Arbeitswelt der Zukunft

Die digitale Transformation der Wirtschaft ist ein unaufhaltbarer Prozess und bildet gleichzeitig die Geschäftsgrundlage für die KUKA Gruppe. Im Rahmen dieses dynamischen Marktumfelds aus industrieller Automatisierung und Digitalisierung steigt der Anteil der Robotik sukzessive an. In Deutschland beispielsweise lag 2021 der Anteil der Industrieroboter pro 10.000 Beschäftigte beim Rekordwert von 397 Einheiten – dem höchsten Wert in Europa. Weltweit lag die Roboterdichte im gleichen Jahr bei 141 und hat sich damit innerhalb von sechs Jahren mehr als verdoppelt.

Wir sind uns der gesellschaftlichen Verantwortung bewusst, die dieser Wandel mit sich bringt. Zwar sind bestimmte handwerkliche oder industrielle Berufsbilder, die vor Jahrzehnten üblich waren, auf dem Rückzug. Gleichzeitig sind aber neue Jobs in Bereichen entstanden, die früher nicht existierten. Berufsbilder verändern sich aufgrund zunehmender Digitalisierung und Automatisierung. So kann Automatisierung auch dazu führen, dass einstmals ins Ausland verlagerte Produktionsstätten wieder in westliche Industrieländer zurückgeholt werden und hierzulande zum volkswirtschaftlichen Wachstum beitragen.

Gute Arbeit – mit Robotern

Roboter übernehmen heute viele Aufgaben, aber sie können keine Berufe ausüben. Ihnen fehlen Kreativität, Intuition und die Fähigkeit, mehrere Tätigkeiten hintereinander oder parallel zu erledigen. Dafür übernehmen sie Tätigkeiten, die in der Regel monoton, repetitiv, körperlich anstrengend oder sogar gefährlich oder gesundheitsschädlich sind. Mit unseren Automatisierungslösungen unterstützen wir also unsere Kunden und deren Beschäftigte gleichermaßen.

In der Good Work Charter des europäischen Industrieverbands EUnited Robotics, bei dem KUKA Mitglied ist und der zwischenzeitlich mit dem VDMA Robotik und Automation fusioniert ist, stellt die europäische Robotikindustrie ihre Vision von guter Arbeit in der Zukunft vor. Dabei identifiziert sie zehn Schwerpunktbereiche und plädiert für einen Übergang in ein Zeitalter der Digitalisierung und Automatisierung. In diesem Zeitalter bleibt der Mensch als Arbeitskraft im Mittelpunkt.

» Mit unseren Automatisierungslösungen unterstützen wir unsere Kunden und deren Beschäftigte gleichermaßen. «

Im Schwerpunktbereich 9, Nachhaltigkeit, geht es darum, angesichts des Wachstums der Weltbevölkerung Ressourcen effizient zu nutzen. Die Charta skizziert den Beitrag einer automatisierten Produktion, um den Verbrauch von Energie und natürlichen Ressourcen zu minimieren. Damit wird sie zu einem wichtigen Teil einer weitgehend CO₂-neutralen Wirtschaft der Zukunft.

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

Weitere Chancen ergeben sich im sozialen Bereich, was in mehreren Fokusgebieten der Good Work Charter angesprochen wird. Diese liegen beispielsweise in der Qualifizierung (jede Maschine muss bedient und gewartet werden) und in der Inklusion körperbehinderter Menschen – durch Assistenzroboter oder Exoskelette. Roboter in der Medizintechnik unterstützen beispielsweise präzise in der Diagnostik, der Chirurgie oder Therapie. Gerade in Krankenhäusern kann der Fachkräftemangel in Verbindung mit der Überalterung der Gesellschaft für ernsthafte Versorgungsengpässe sorgen. Um hier Entlastungen zu erreichen, bietet es sich an, patientenferne Tätigkeiten nicht länger von Pflegekräften durchführen zu lassen. Dies ist eines der Ziele im Projekt PeTRA, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. Dort wird von KUKA zusammen mit anderen Partnern ein Demonstrator entwickelt, der den Transport mental gesunder Patient:innen z. B. zum Röntgen oder der Physiotherapie übernimmt. In verschiedenen Betriebsmodi soll PeTRA die Mobilität der Patient:innen erweitern – von der Autonomisierung eines Rollstuhls oder Rollators bis zur Unterstützung von freigehenden Patient:innen.

Fortschritte durch Kooperationen

Dass unterschiedliche Maschinen miteinander vernetzt werden können, ist Grundlage für eine erfolgreiche vierte industrielle Revolution. KUKA ist Gründungsmitglied der „[Open Industry 4.0 Alliance](#)“ und stellt seit Dezember 2022 den Vorstandsvorsitzenden. Ziel der Allianz ist es, dass bis zu 80 Prozent der Maschinen eines produzierenden Unternehmens in einer Smart Factory miteinander kommunizieren können. Dabei sollen standortspezifische Insellösungen überwunden werden, um einer digitalen Transformation in der Industrie den entscheidenden Schub zu geben.

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

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

Seit 2021 ist KUKA Mitglied der Kooperationsinitiative [KI Reallabor](#), die vom Institutsteil für industrielle Automation des Fraunhofer Instituts für Optronik, Systemtechnik und Bildauswertung (Fraunhofer ISOB-INA) gegründet wurde. Zehn Partnerorganisationen arbeiten hier daran, die Potenziale Künstlicher Intelligenz besser zu nutzen.

Im Projekt KIVI arbeitete KUKA bis zum Projektabschluss im Februar 2022 an einer KI-Toolbox, mit der eine Vorhersage für die Lebensdauer von Roboterkomponenten möglich wird. Das Projekt wurde vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Technologie gefördert. Mit den Projektergebnissen soll die Verfügbarkeit von Anlagen erhöht, Produktionsabläufe effizienter gestaltet und Ressourcen geschont werden. Die Erkenntnisse werden im Rahmen der Projektverwertungsphase in zweifacher Hinsicht genutzt. Mittelfristig sollen im Projekt evaluierte Algorithmen in die Entwicklung von iiQoT (s. o.) einfließen und damit zusätzlichen Mehrwert durch KI generieren. Wir verwerten somit das Projekt kommerziell. Das Thema bietet zusätzliches Potenzial, weshalb im Technology & Innovation Center in internen Projekten weiterhin zu Predictive Maintenance und Condition Monitoring gearbeitet wird und somit die wissenschaftliche Anschlussfähigkeit gesichert ist.

Digitalisierung und Informationssicherheit

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

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

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

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

KUKA nimmt seine Verantwortung in Bezug auf den Datenschutz von Kunden und Mitarbeitenden wahr. Dazu ist ein globales Datenschutz-Managementsystem im Einsatz, um die weltweit hohen Anforderungen systematisiert zu organisieren, umzusetzen und zu kontrollieren. In den vergangenen Jahren sind zahlreiche neue Datenschutz-Regulierungen der Europäischen Union, der USA, Brasiliens und Chinas in unser Datenschutz-Managementsystem eingeflossen.

In der Zusammenarbeit mit unseren Automobilkunden gilt zudem der Trusted Information Security Assessment Exchange (TISAX). Dabei handelt es sich um einen branchenspezifischen Standard zur Informationssicherheit, zu dem wir in mehreren Sprachen Online-Trainings durchführen.

Unser Informationssicherheits-Managementsystem wurde zuletzt 2022 an verschiedenen internationalen Standorten gemäß den TISAX-Kriterien durch den TÜV Rheinland zertifiziert. Auch in den kommenden Jahren werden weitere Standorte auf eine TISAX-Zertifizierung vorbereitet.

Datenschutz

Mit vielen Kunden arbeitet KUKA seit Jahren eng zusammen und legt dabei großen Wert auf Datenschutz. KUKA gewährleistet dabei einen weltweit einheitlichen Mindeststandard beim Umgang mit unternehmens- und personenbezogenen Daten.

Kundendaten werden vor unberechtigtem Zugriff und Missbrauch geschützt, indem sie in einem CRM-System verarbeitet werden, auf das nur berechnete Mitarbeitende Zugriff haben. Auch im aktuellen Berichtsjahr wurden uns keine Fälle von Verletzungen der Privatsphäre der Kunden oder Verluste von Kundendaten gemeldet.

Nachhaltige Lieferkette

Lieferanten können einen großen Einfluss auf die Nachhaltigkeitsbilanz eines Unternehmens nehmen. Durch ein gemeinsames Verständnis von Qualität und Verantwortung sowie Kontrollen in den Geschäftssegmenten und Regionen gestalten wir unsere Lieferkette nach Kriterien der Nachhaltigkeit. Mit der systematischen Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien in unseren Richtlinien und Beschaffungsprozessen sowie entsprechenden Auditverfahren kommen wir auch den zunehmenden regulatorischen Verpflichtungen in diesem Bereich nach.

- ▶ Verantwortung in der Lieferkette
- ▶ Lokale Beschaffung

Im Berichtsjahr 2022 setzte KUKA den Fokus auf die weltweite Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Im Rahmen eines globalen Projekts wurde zuerst ermittelt, welche Vorgaben und Maßnahmen sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch in unserer Lieferkette bereits vorhanden sind. Der Status wurde mit dem Zielbild verglichen und diente als Ausgangsbasis für die nächsten Projektschritte.

KUKA ist bestrebt, die geforderten neuen Standards zeitnah und adäquat in die Geschäftsprozesse zu integrieren. Im Rahmen des Projekts wurde eine weltweit einheitliche Basis erarbeitet und vom Vorstand verabschiedet, indem bestehende Richtlinien angepasst und neue Richtlinien erstellt wurden. Dabei sind insbesondere die Richtlinien für die Beschaffung und das Risikomanagement zu nennen, in denen die Risikopolitik als integrierter Bestandteil der Geschäftsprozesse definiert wird. Im Rahmen einer Risikoanalyse werden künftig darüber hinaus vulnerable Gruppen identifiziert. Für alle neuen und aktualisierten Richtlinien sind Schulungen für die betreffenden Mitarbeitenden geplant, die die Vorgaben umzusetzen haben.

» Für KUKA ist ein angemessenes und wirksames Beschwerdemanagement daher ein wichtiger Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse. «

Darüber hinaus wurden sowohl der intern gültige Verhaltenskodex als auch der Verhaltenskodex für Geschäftspartner überarbeitet. Darin haben wir unsere wichtigsten Grundsätze zusammengefasst. Sie sind unsere Leitplanken auf dem Weg in eine erfolgreiche und nachhaltigere Zukunft. Der Verhaltenskodex dient unseren Mitarbeitenden als Orientierungshilfe. Von ihnen erwarten wir, dass sie unsere ethischen Standards stets einhalten. Von unseren Lieferanten fordern wir ein, dass sie grundlegende Menschenrechte und Umweltstandards einhalten und diese innerhalb ihrer Wertschöpfungskette angemessen adressieren. Unsere Grundsätze orientieren sich an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden in einer ersten Risikoanalyse mögliche Risiken sowohl bei KUKA als auch in unserer Lieferkette ermittelt. Aus einer Gegenüberstellung mit den bereits etablierten Präventivmaßnahmen resultierte die Netto-Risikoanalyse. Präventive Maßnahmen zur Verhinderung von Verstößen im eigenen Geschäftsbereich sind zum Beispiel über unser Corporate-Compliance-Programm fest verankert. Für unsere Lieferanten gilt der Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Neue Lieferanten durchlaufen einen jeweils segmentspezifischen Onboarding-Prozess. Darüber hinaus fordern wir entweder über eigens entwickelte Fragebögen weitere Details an oder

nutzen dafür eine Online-Plattform. Falls darüber oder im Rahmen unserer jährlichen Risikoanalyse Auffälligkeiten festgestellt werden, unternehmen wir korrektive Schritte. Dazu gehört ein dedizierter Austausch oder Lieferantenaudits vor Ort. Diese Erfahrungen werden in unsere Risikoanalyse im Geschäftsjahr 2023 einbezogen, um unseren Blick auf die Risiken in unserer Lieferkette zu schärfen.

Für KUKA ist ein angemessenes und wirksames Beschwerdemanagement daher ein wichtiger Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse. Verdachtsfälle und Verstöße können über das Compliance-Beschwerdeverfahren bei KUKA gemeldet und Abhilfemaßnahmen eingefordert werden.

In unserer Grundsatzerklärung, die auf unserer Website öffentlich zugänglich ist, bekennen wir uns entlang der Systematik des LkSG zu unseren menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten.

Verantwortung in der Lieferkette

Ein an den Prinzipien der Nachhaltigkeit orientiertes, global ausgerichtetes Lieferkettenmanagement ist für KUKA ein bedeutender Erfolgsfaktor. Schließlich können sich qualitätsbezogene, ökologische oder soziale Risiken aufseiten der Zulieferer direkt auf die Zufriedenheit unserer Kunden auswirken.

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

Für die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens sowie mit unseren Lieferanten gelten weltweit grundlegende und einheitliche Verhaltensweisen. Diese sind in einem [Verhaltenskodex](#) und in unserem [Corporate-Compliance-Handbuch](#) zusammengefasst. Darüber hinaus orientieren wir uns an verschiedenen konzernweiten und segmentspezifischen Richtlinien. Uns ist aber bewusst, dass trotz aller Maßnahmen des

Lieferantenmanagements menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette bestehen bleiben. Auch bewährte Prozesse und Managementsysteme können nicht sämtliche Risiken vollständig abdecken. Dennoch sind uns hohe Standards insbesondere im Hinblick auf unsere globale Wachstumsstrategie wichtig.

Die systematische Einbindung von Nachhaltigkeit und Compliance in operative Prozesse wird im Supply-Chain-Management kontinuierlich vorangetrieben. Durch die Einführung des Lieferantenportals bei Robotics und Systems an ausgewählten Standorten in Europa können wir im Registrierungs- bzw. Qualifizierungsprozess eines neuen Lieferanten grundsätzlich notwendige Voraussetzungen prüfen. Dazu zählen beispielsweise die Zustimmung zum [Verhaltenskodex für Geschäftspartner](#), gültige [Umweltzertifizierungen](#) oder der Reifegrad des Gefahrostoffmanagements.

Ökologische und soziale Faktoren

Wir arbeiten mit einem verbindlichen Verhaltenskodex für Geschäftspartner, um grundlegende Anforderungen an Mindeststandards und Normen innerhalb unseres globalen Supply-Chain-Netzwerks zu etablieren. Dieser Kodex ist an den Unternehmenswerten von KUKA ausgerichtet und enthält unter anderem Kernelemente zum Umweltschutz, zur Produktqualität und -sicherheit, zu Datenschutz und Informationssicherheit sowie zum Schutz von Menschenrechten inklusive guter Arbeitsbedingungen. Weitere wesentliche Bestandteile umfassen die Einhaltung und Weitergabe von Inhalten des Kodex durch Lieferanten an deren Sublieferanten. Umweltaspekte werden beispielsweise im Lieferantenportal, über Lieferantenfragebögen oder über unsere Online-Plattformen, durch einschlägige Zertifikate und Überprüfungen im Bereich Material Compliance sichergestellt.

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

Segmentspezifische Verantwortlichkeit

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

Im Business Segment Robotics ist das Supply-Chain-Management mit den Bereichen Order-Management, Planning, Logistics, Purchasing und Supplier-Quality-Management für die Beschaffung von Produkten und Standardlösungen verantwortlich. Dieser Bereich stimmt sich eng mit den entsprechenden Funktionen anderer Segmente ab. Auf diese Weise können gezielt Potenziale auf globaler Ebene unter Beachtung lokaler Gegebenheiten ausgeschöpft werden. Für Robotics befinden sich Einkaufsstandorte an allen Produktionsstätten.

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

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

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

Lokale Beschaffung

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

Aufgrund der hohen Qualitätsansprüche und der oftmals komplexen technischen Spezifikationen können unsere Anforderungen nur selten über standardisierte Katalogware bedient werden. Deshalb produzieren wir viele Sonderkonfigurationen mit einem hohen Entwicklungsaufwand, bei denen die Herkunft der Komponenten schon aus Qualitätsgründen sehr transparent ist. Neben industriellen Blechen, Elektronikteilen, Kabeln und Leitungen kaufen wir spezialisierte Getriebe, Motoren sowie Guss- und Strukturteile, beispielsweise für die Robotermechaniken, ein.

Nachhaltigkeitsziele

Mit unserem Engagement für ökologische und soziale Kriterien in der Lieferkette wollen wir die auf Menschenrechte bezogenen Unterziele der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen fördern. Dies sind für uns insbesondere die Unterziele

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

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



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

SDG 8.7:
Abschaffung moderner Sklaverei, von Menschenhandel und Kinderarbeit

SDG 8.8:
Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen

Anforderungen bei KUKA Systems

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

KUKA Systems in Europa führt regelmäßig alle zwei Jahre eine Risikoanalyse bei strategisch wichtigen Lieferanten durch. 2022 wurden mehr als 20 Lieferanten überprüft. Zertifikate zu Managementsystemen werden hinsichtlich ihrer Gültigkeit regelmäßig überwacht. Jedes Jahr werden in Europa stichprobenartig Audits durchgeführt. 2022 gab es dabei keine Auffälligkeiten.

Auditierung von Lieferanten bei Robotics

Unsere Schlüssellieferanten werden aufgefordert, die festgelegten Umweltziele zu beachten und einzuhalten. Gemäß den vertraglich vereinbarten Leistungsanforderungen sind sie beispielsweise dazu verpflichtet, bei sich selbst und nach Möglichkeit auch bei Nebenleistungen Dritter umweltschonende Produkte und energieeffiziente Verfahren einzusetzen.

Mittels wiederverwendbarer Verpackungen für ausgewählte Zulieferprozesse lässt sich u. a. die jährlich benötigte Papiermenge um mehr als 20 Tonnen reduzieren. Eine Ausweitung auf weitere Lieferanten ist bereits angestoßen.

Zudem konnte beim direkten Materialeinsatz teilweise auf recycelte Varianten als umweltschonende Alternative zurückgegriffen werden. Das Ziel ist es, bei unseren Produktionsstätten weitere Potenziale bei umweltfreundlicheren Verpackungen auszuschöpfen.

Vor der Aufnahme der Zusammenarbeit wird bei relevanten Lieferanten grundsätzlich ein Audit vor Ort durchgeführt. Neben inhaltlichen Schwerpunkten wie Qualität, Kosten, Lieferfähigkeit oder Prozesssicherheit wird dabei auch auf die Vermeidung von Umweltrisiken und auf Compliance-Themen eingegangen. Weitere Audits können anberaunt werden, wenn kritische Leistungskennzahlen dies nahelegen.

»» Jedes Jahr werden in Europa stichprobenartig Audits durchgeführt. 2022 gab es dabei keine Auffälligkeiten. «

Die Weiterentwicklung der Lieferkette hinsichtlich Prozessoptimierung und Qualität erfolgt stets in enger Zusammenarbeit mit fachspezifischen Qualitäts-, Umwelt- und Energiebeauftragten. Erkenntnisse aus Audits, wie etwa Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen, werden regelmäßig analysiert und bearbeitet. So auditiert das Supplier Quality Team kontinuierlich die Lieferantengrundbasis mit klar definierten Prioritäten und in festgelegten Zyklen. Im Berichtsjahr wurde aufgrund pandemiebedingter Reisebeschränkungen weiterhin auf einen internetbasierten Austausch gesetzt. Gleichzeitig konnten auch die bevorzugten persönlichen Besuche vor Ort als ein wesentlicher Baustein des Lieferantenmanagements wieder vermehrt stattfinden.

» Bei der Lieferantenauswahl werden auch Anforderungen zu Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit und Compliance überprüft. Sie bilden für die Lieferantenfreigabe eine wichtige Entscheidungsgrundlage. «

Bei unseren Audits zu Umwelt-, Arbeits- und Arbeitssicherheitsstandards überprüfen wir, wie Material gelagert, genutzt und entsorgt wird. Daneben analysieren wir die Abfalltrennung, überprüfen die Hygienestandards und bewerten den Maschinenpark. Ein Fokus liegt auf der Vermeidung von Risiken, die aus der Verwendung sogenannter besonders besorgniserregender Stoffe („Substances of very high concern“, SVHCs) und potenzieller Konfliktmineralien in unseren Produkten entstehen können. Diese Stoffe können die menschliche Gesundheit oder die Umwelt nachteilig beeinflussen bzw. Menschenrechtsverletzungen zur Folge haben.

Der Koordinator Material Compliance befasst sich als etablierte Funktion innerhalb des Qualitätsmanagements eingehend mit der Verwendung bzw. Vermeidung von SVHCs und Konfliktmineralien in den Bauteilen unserer Roboter.

Über das Lieferantenportal können die Auditprozesse stärker systematisiert und an das seit 2021 in Deutschland geltende Mineralische-Rohstoffe-Sorgfaltspflichten-Gesetz (MinRohSorgG) angepasst werden.

Bewertungsverfahren bei Swisslog

Bei Swisslog wird die Nachhaltigkeitsbewertung seit 2021 systemgestützt auf der Online-Plattform IntegrityNext durchgeführt. Dabei werden mehr als 20 ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) gesteuert. Der Registrierungsprozess ist für neue Hauptlieferanten von Direktmaterial seit dem 3. Quartal 2022 mittels IntegrityNext zum Standard geworden.

Ende 2022 wurden mittels IntegrityNext rund 80 Prozent des Einkaufsvolumens der registrierten Lieferanten gemagt. Im Berichtsjahr wurde ein Nachhaltigkeitsteam aufgebaut, das unter anderem mittels Audits (online und onsite) und Abhilfemaßnahmen den Sorgfaltsprozess in der Lieferkette vorantreibt. Im Jahr 2022 gab es keine wesentlichen Auffälligkeiten.

Bewertungsverfahren bei Swisslog Healthcare

Bei Swisslog Healthcare sind die Abteilungen Production Purchasing und Project Purchasing für die Lieferantenbewertung verantwortlich. Das Project Purchasing ist bei Swisslog Healthcare in die vier Regionen Europe, Americas, China sowie übriges Asien gegliedert.

Bei der Lieferantenauswahl werden unter anderem auch Anforderungen zu Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit und Compliance überprüft. Sie bilden für die Lieferantenfreigabe eine wichtige Entscheidungsgrundlage. Lieferanten werden quartalsweise beziehungsweise nach Projektabschluss nach einem Supplier-Performance-Rating bewertet. Swisslog Healthcare wendet dabei ein eigenes Auditierungsverfahren an. Zusätzlich zu den Standard-Audits für bestehende Lieferanten wurden im Jahr 2022 weitere vollständige Bewertungen bei potenziellen neuen Lieferanten durchgeführt.



Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Als Automatisierungskonzern spezialisiert sich KUKA auf zukunftsorientierte Technologien. Unser Arbeitsumfeld wird geprägt von den Erwartungen unserer Kunden hinsichtlich Nachhaltigkeit, Effizienz und Kostendisziplin. Wir begegnen diesen Herausforderungen mit einer zukunftsweisenden Personalarbeit. Dabei befinden wir uns als Unternehmen in einem kontinuierlichen Wandel. Unsere Unternehmenswerte verstehen wir hingegen als wesentliche Konstanten. Dazu zählen eine qualitätsgetriebene Aus- und Weiterbildung und das Engagement für Vielfalt. KUKA fördert ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle entfalten können. Dies erfordert anpassungsfähige Arbeitsmodelle, die mehr Flexibilität durch zeitliche und räumliche Freiheiten bieten. Damit schafft KUKA eine modernere (Arbeits-)Kultur, um Talente zu gewinnen und zu binden. Zudem fördern wir noch stärker Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

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

Arbeitgeber mit Verantwortung

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

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

Human-Resources-Management

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

Die Interessen unserer Mitarbeitenden werden in einer Reihe von Verträgen und Richtlinien gewahrt. In Deutschland gelten zum Beispiel Tarifverträge sowie lokale Betriebsvereinbarungen. Weltweit fallen rund 50 Prozent unserer Mitarbeitenden unter tarifliche oder Kollektivvereinbarungen. In Deutschland liegt dieser Anteil bei 80 Prozent. Außertarifliche Mitarbeitende werden in Anlehnung an tarifliche Vereinbarungen bei Entgelterhöhungen bedacht. Hinzu kommen unternehmenseigene

Zielvereinbarungen, Arbeitszeitregelungen sowie Richtlinien und Verhaltenskodex. In unserem Integrierten Management-System (IMS) werden Grundsätze, Organisationsstrukturen, Aufgaben, Prozesse und Verantwortlichkeiten beschrieben und geregelt. Bei besonders hohen Auslastungen in der Produktion greift KUKA auch auf den Einsatz von Leiharbeiter:innen in Form der Arbeitnehmerüberlassung zurück.

Vielfältige Unterstützung

KUKA hat sich zum Ziel gesetzt, seine Arbeitgeberattraktivität weiter zu verbessern. Dazu gehören die Förderung von Jobrotation, ein anspruchsvolles Aus- und Weiterbildungspaket, Vielfalt und Chancengleichheit, eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Möglichkeit von Sabbaticals, individuelle Entwicklungspläne, 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 anhand verschiedener KPIs. Dazu gehört zum Beispiel die Fluktuationsquote und die Anzahl der eingehenden Bewerbungen, vor allem für Schlüssel- und Engpassfunktionen.

» KUKA ist zudem in Deutschland Unterzeichner der ‚Charta der Vielfalt‘ und bekennt sich damit öffentlich zu Vielfalt und einem vorurteilsfreien Umfeld im Arbeitsleben. «

Mitarbeitende: Herausforderungen und Chancen

Arbeitgeberattraktivität steigern

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

KUKA engagiert sich dafür, seine Arbeitgeberattraktivität weiter zu verbessern. Durch eine positive Wahrnehmung innerhalb und außerhalb des Unternehmens sowie eine hohe Standortattraktivität wollen wir Talente im Unternehmen halten und profilierte Bewerber:innen auf KUKA aufmerksam machen.

Ein Beispiel dafür ist der Standort im ungarischen Taksony. Dort wurde die Hungária Kft von einem der weltweit größten Personaldienstleister als Top-Arbeitgeber ausgezeichnet und belegt Rang 4 in der jährlichen Umfrage (2021: Platz 7). Des Weiteren wurde der Standort im Rahmen des HR KOMM Awards in der Kategorie „Comprehensive Employer Branding Strategy“ mit Silber ausgezeichnet.

Als ganzheitlicher und globaler Lösungsanbieter arbeitet KUKA an neuen Konzepten, um die Arbeitsweisen auch im eigenen Unternehmen weiterzuentwickeln. Im Berichtsjahr starteten wir das interne Projekt „new WE“. Ein Co-Creation-Team von 50 Mitarbeitenden arbeitet bis zum Jahr 2025 an einer übergreifenden Erneuerung von Strategie, Struktur und Kultur. Mit diesem Schwung wollen wir die KUKA Gruppe zum global wettbewerbsfähigsten Unternehmen in der roboterbasierten Automatisierung weiterentwickeln. Dafür will KUKA seine Arbeitsweise optimieren, indem es die Faktoren Fortschritt, Kommunikation, globales Mindset sowie die Fehler- und Führungskultur stärkt.

Zudem arbeiten wir verstärkt in „New-Office“-Konzepten, die unter anderem Desk-Sharing-Modelle einsetzen. Wir treiben digitale Prozesse weiter voran und bilden unsere Mitarbeitenden entsprechend aus und weiter. 2021 startete KUKA in Augsburg mit der Umsetzung des New-Office-Konzepts. Dabei handelt es sich um ein Desk-Sharing-Modell, das der optimalen Nutzung von Flächen dient und die Arbeitsplätze an den Bedürfnissen der jeweiligen Abteilung ausrichtet. Insgesamt waren in der ersten Umsetzungsphase rund 1.500 Büroangestellte beteiligt. Dabei streben wir eine Überbelegung von 0,8 an, das heißt, 100 Angestellte teilen sich 80 Arbeitsplätze.

Beruf und Privatleben

KUKA bietet an vielen seiner Standorte flexible Arbeitszeitmodelle, um Beruf und Privatleben besser zu vereinen. So ermöglichen wir den Mitarbeitenden an den deutschen Standorten zum Beispiel, in Teilzeit zu arbeiten, Gleitzeitregelungen zu nutzen oder im Homeoffice zu arbeiten. Auch 2022 wurde das Modell „Reduzierte Vollzeit“ nach dem Manteltarifvertrag IGM fortgeführt. Dieses Modell beinhaltet einen Anspruch auf reduzierte Arbeitszeit auf bis zu 28 Wochenstunden für eine Dauer zwischen sechs Monaten und zwei Jahren sowie ein Rückkehrrecht auf die tarifliche Vollzeit von 35 Wochenstunden. In Augsburg werden auch einige interne Stellenausschreibungen für

» Im Berichtsjahr starteten wir das interne Projekt ‚new WE‘. Ein Co-Creation-Team von 50 Mitarbeitenden arbeitet bis zum Jahr 2025 an einer übergreifenden Erneuerung von Strategie, Struktur und Kultur. «



Führungspositionen mit einer Teilzeit-Option von mindestens 32 Wochenstunden angeboten.

Das SMART Work-Programm von Swisslog Healthcare bietet den Mitarbeitenden verschiedene Optionen, um den eigenen Arbeitstag flexibler zu gestalten. Dabei wird die Situation aller Kolleg:innen individuell bewertet. SMART Work beschreibt anpassungsfähige Arbeitsmodelle und beinhaltet eine flexible Gestaltung von Arbeitszeiten und/oder eine Wahl des Arbeitsortes. So wird jeder Job im Vorfeld nach folgenden Optionen geprüft: flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Jobsharing, Arbeitszeitverkürzung, verkürzte Arbeitswoche, Remotearbeit.

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

Mitarbeitende nach Altersgruppe, Beschäftigungsart und Geschlecht¹

	2021	2022
unter 35 Jahre	5.241	5.728
36 bis 55 Jahre	6.794	7.112
über 56 Jahre	2.066	2.178
Gesamt	14.101	15.018
davon weiblich	2.810	3.070
in %	19,9	20,5
davon männlich	11.291	11.948
in %	80,1	79,5
Befristet beschäftigte Angestellte	1.759	1.806
davon weiblich	417	363
davon männlich	1.342	1.443
Unbefristet Beschäftigte	12.342	13.212
davon weiblich	2.393	2.707
davon männlich	9.949	10.505
Vollzeitangestellte	13.634	14.504
davon weiblich	2.526	2.755
davon männlich	11.108	11.749
Teilzeitangestellte	467	514
davon weiblich	284	315
davon männlich	183	199
Anzahl Arbeitnehmerüberlassung	1869	1472

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

Umfragen zur Zufriedenheit

Eine weitere Kundenzufriedenheitsbefragung der Group IT im November 2022 bezog sich auf die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden mit ihrer IT-Ausstattung und den IT-Services. Daran haben sich fast 2.000 Mitarbeitende weltweit (knapp 14 Prozent der betreffenden Beschäftigten) beteiligt. Das Ergebnis der Umfrage zeigte eine hohe Gesamtzufriedenheit und einen Anstieg gegenüber dem Vorjahreswert, insbesondere in der EMEA-Region.

Mitarbeitende nach Region und Mitarbeitendenfluktuation¹

	2021	2022
Europa/Naher Osten/Afrika	8.662	9.130
Amerika	2.977	3.145
Asien/Pazifik	2.462	2.743
Gesamt	14.101	15.018
Befristet beschäftigte Angestellte		
Europa/Naher Osten/Afrika	377	191
Amerika	0	0
Asien/Pazifik	1.382	1.615
Unbefristet beschäftigte Angestellte		
Europa/Naher Osten/Afrika	8.285	8.939
Amerika	2.977	3.145
Asien/Pazifik	1.080	1.128
Vollzeitangestellte		
Europa/Naher Osten/Afrika	8.207	8.635
Amerika	2.967	3.131
Asien/Pazifik	1.080	2.738
Teilzeitangestellte		
Europa/Naher Osten/Afrika	455	495
Amerika	10	14
Asien/Pazifik	2	5
Neueinstellungen	2.442	2.831
Ausgeschiedene Mitarbeitende	2.068	1.986

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





Berufsausbildung in einer Zukunftsbranche

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

Ausbildungsplätze bieten wir an den Standorten Augsburg, Obernburg und Bremen an. Das Ausbildungsangebot des Konzerns reicht von technischen Berufen wie Industrie- und Zerspanungsmechaniker:in, Mechatroniker:in, Elektroniker:in für Automatisierungstechnik, Fachkraft für Lagerlogistik bis in den kaufmännischen Bereich mit Berufen wie Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Speditions- und Logistikdienstleistungen, Fachinformatiker:in und Technische:r Produktdesigner:in. Im bayerisch-schwäbischen Raum gehört KUKA Augsburg zu den Top Ten der rund 5.000 regionalen Ausbildungsbetriebe.

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

Wir bieten auch das Berufsfeld des „Robot Trainer“ an, die im KUKA College Kunden im Umgang mit unseren Robotern schulen. Die angehenden Trainer:innen beherrschen nach einer Ausbildungsdauer von bis zu drei Jahren ein breites Spektrum an technischem Know-how für die Instandhaltung und Programmierung der Roboter. Daneben verfügen sie über pädagogische Fähigkeiten zur Wissensvermittlung.

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

KUKA verfügt über ein hochmodernes Bildungszentrum am Standort Augsburg. Darin sind neben der Ausbildung Räume für die Schulung von Mitarbeitenden und Kunden auch die Personalentwicklung mit den Räumlichkeiten der KUKA Academy und das Team HR-Development untergebracht.

Der Ausbildungsbetrieb hat sich auch aufgrund der Erfahrungen aus der Pandemie verändert. In den vergangenen Jahren investierte KUKA in die Digitalisierung: Alle Auszubildenden und Studierenden werden mit iPads bzw. Laptops und mit moderner Lernsoftware ausgestattet. Tools wie das „Azubi Cockpit“, mit denen Berichtshefte, Beurteilungsbögen oder Versetzungspläne digitalisiert wurden, sind neben Microsoft Teams und der Arbeit in der Cloud Office365 wesentliche Bestandteile der Ausbildung 4.0 bei KUKA.



SDG 4.3:

Gleichberechtigter Zugang zu erschwinglicher Aus- und Weiterbildung

Angebote mit externen Partnern

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

Darüber hinaus nimmt KUKA jährlich an zahlreichen Hochschulkontaktmessen teil und hat viele Auftritte auf Messen für Absolvent:innen.

KUKA hat im Jahr 2022 allein am Standort Augsburg 204 Auszubildende und duale Verbundstudierende ausgebildet. Insgesamt waren es in Deutschland rund 260 Auszubildende. Diese Zahl schließt auch die Auszubildenden unserer externen Partnerorganisationen ein. Für diese Partner bietet KUKA buchbare Ausbildungsmodule. Zusätzlich haben bei KUKA im Berichtsjahr 168 Personen ein Praktikum absolviert oder eine Abschlussarbeit erstellt.

Weiterbildung

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

Seminare zur Förderung persönlicher und sozialer sowie interkultureller Kompetenzen ergänzen neben Sprachkursen unsere Weiterbildungsmaßnahmen, die wir international mit regionalen Schwerpunkten anbieten. Ein weiterer wesentlicher Teil betrifft den Global Leadership Circle, der sich auf die Vermittlung und Stärkung von Führungskompetenzen fokussiert.

KUKA entwickelte ihr Weiterbildungsangebot auch aufgrund der Erfahrungen aus der Corona-Pandemie weiter und bietet seitdem neben den Präsenztrainings vermehrt Online-Seminare an. Unser vielfältiges E-Learning-Angebot wurde für die Mitarbeitenden weiter ausgebaut, um eigenverantwortliche und zeitlich flexible Lernformate zu bieten. Besonders die Nachfrage nach Online-Sprachkursen ist im vergangenen Jahr stark angestiegen, was unter anderem auf die zunehmende Internationalisierung unserer Mitarbeitenden zurückzuführen ist. So konnten insgesamt 69.663 WBT-Module (Web Based Training) erfolgreich abgeschlossen werden. In Deutschland haben 3.442 Mitarbeitende in 351 Veranstaltungen das interne Weiterbildungsangebot 2022 in Anspruch genommen, woraus insgesamt 4.510 Teilnehmendentage resultierten. Darin enthalten sind unsere globalen Leadership-Programme, zu denen wir 309 Personen in 30 Workshops begrüßen durften.



Besonders die Nachfrage nach Online-Sprachkursen ist im vergangenen Jahr stark angestiegen, was unter anderem auf die zunehmende Internationalisierung unserer Mitarbeitenden zurückzuführen ist. «



Führung und Werte

Das hohe Engagement, die Motivation und Innovationskraft der Mitarbeitenden von KUKA sind in unserer Führungskultur fest verankert. Die Belegschaft eint das gleiche Verständnis von grundlegenden Werten, Prinzipien und der Unternehmenskultur. Wir legen Wert darauf, dass die Führungskräfte diese Kultur stärken.

Die wichtigsten Prinzipien („Leadership Behaviors“) sind zudem Teil des Performance-Managements für den Führungskreis mit der Erwartung, die Verhaltensweisen entsprechend vorzuleben. Im Rahmen von globalen Feedback-Initiativen für das obere Management können die Mitarbeitenden ihren Führungskräften zu den „Leadership Behaviors“ Rückmeldung geben und damit zielgerichtete Entwicklungsmaßnahmen anstoßen. Die Leadership Behaviors erhalten damit eine hohe Sichtbarkeit und bilden auch die Grundlage für das globale Talent-Management. Dieses bildet die Grundlage für eine strukturierte Nachfolgeplanung bei der Besetzung von Schlüsselpositionen im Unternehmen weltweit. Im Rahmen eines strukturierten Identifikationsprozesses wurden im Berichtsjahr 48 neue Mitarbeitende in den globalen Talent-Pool aufgenommen, der insgesamt 125 Talente umfasst. Mit allen Nachwuchskräften werden individuelle Entwicklungspläne und gezielte Maßnahmen für das persönliche und fachliche Kompetenzprofil ausgearbeitet.

Weltweite Zielsetzung

Die KUKA Leadership Behaviors sind Bestandteil des Entwicklungsprogramms für Führungskräfte. Über diesen Weg soll sich ihr gemeinsames Verständnis weltweit weiter verfestigen. Ein wichtiger Aspekt der Führungskultur ist der kontinuierliche Austausch über Landesgrenzen hinweg. Neben regelmäßigen Management-Calls findet jedes Jahr mindestens ein globales Management-Meeting statt. Dabei tauschen sich alle KUKA Führungskräfte weltweit aus und erarbeiten gemeinsam Konzepte.

Vielfalt als Erfolgsfaktor

Die Vielfalt („Diversity“) unserer Belegschaft ist eine Quelle für Kreativität und Innovation im Unternehmen und damit ein wichtiger unternehmerischer Erfolgsfaktor. Deshalb ist es auch Teil unserer Firmenkultur, Vielfalt zu leben und zu fördern. Unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht, Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung, religiöser Auffassung, politischer Meinung oder sexueller Orientierung erfahren die Mitarbeitenden von KUKA gleichermaßen Wertschätzung. Unser Ziel ist ein Arbeitsumfeld, das von Toleranz und Akzeptanz geprägt wird und frei von Vorurteilen ist. In unserem Vergütungssystem wird nicht nach Geschlechtern unterschieden. Vielmehr schließt die Gleichbehandlung aller für uns mit ein, ausschließlich nach Leistung und Kompetenz zu vergüten.



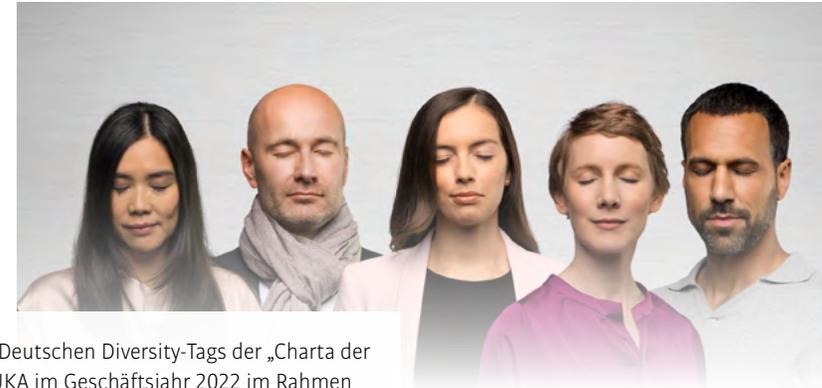
SDG 10.3:

Sicherstellung von Chancengleichheit und Abschaffung von Diskriminierung

Globale KUKA Diversity-Grundsätze und Aktionswoche zur Vielfalt

Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt hat KUKA das Thema strukturell im Unternehmen verankert. Als Bestandteil des Corporate-Compliance-Handbuchs ist „Vielfalt und Wertschätzung“ in die Konzernrichtlinie „Prinzipien der Zusammenarbeit innerhalb des KUKA Konzerns“ integriert. Diversity-Aspekte werden bei der Erstellung neuer Richtlinien und Prozesse berücksichtigt. Damit unterstützen wir das UN-Entwicklungsziel SDG 10.3, „Sicherstellung von Chancengleichheit und Abschaffung von Diskriminierung“.

Unsere weltweit gültigen Diversity-Grundsätze betonen die positive Haltung von KUKA gegenüber Vielfalt im Unternehmen. Damit ist ebenso eine klare Erwartungshaltung seitens des Vorstands, der Konzernpersonalleitung und der Geschäftsführungen aller Segmente verbunden. Die Grundsätze sollen Gleichberechtigung, Chancengerechtigkeit und Respekt für alle sicherstellen und Diskriminierungen vermeiden. Mögliche Verstöße werden konsequent geahndet. Eine Diversity-Managerin koordiniert die relevanten Themen. Das vom Top-Management unterzeichnete Dokument und eine begleitende Präsentation wurden im November 2020 verabschiedet und unter anderem über das Intranet wiederholt kommuniziert. So auch anlässlich der Diversity-Woche 2022.



Aus Anlass des 10. Deutschen Diversity-Tags der „Charta der Vielfalt“ machte KUKA im Geschäftsjahr 2022 im Rahmen einer Diversity-Woche mit verschiedenen Aktionen auf das Thema „Bridging Cultures“ aufmerksam. In dieser Woche ging es vor allem um die Schaffung eines Bewusstseins für verschiedene Kulturen, das Erkennen und Verhindern von Vorurteilen und die Entwicklung interkultureller Kompetenz. Dabei wurde betont, dass Unterschiede zwischen Personen einer Nationalität oder Kultur größer sein können als die, die zwischen Nationalitäten bestehen. Dabei sollen konflikträchtige Missverständnisse von einem reflektierten Blickpunkt aus betrachtet werden. Dazu wurde den Mitarbeitenden ein digitaler Werkzeugkasten ausgehändigt, mit dem sie ihre interkulturellen Kompetenzen einschätzen und Wissenslücken definieren können.

» Auch für Menschen aus der LGBTQI+Community hat KUKA seit dem Berichtsjahr ein Netzwerk für den persönlichen Austausch geschaffen. «

Frauenanteil erhöhen

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

Zum 31. Dezember 2022 lag der Anteil von Frauen in Vorstand und Geschäftsführungen der drei deutschen Gesellschaften (KUKA AG, KUKA Systems GmbH und KUKA Deutschland GmbH) kumuliert bei 0 Prozent (2021: 0 Prozent). Auf der ersten Führungsebene darunter belief sich der Frauenanteil für alle drei Gesellschaften insgesamt auf 15 Prozent (2021: 15 Prozent), auf der zweiten Führungsebene lag er bei kumuliert 16 Prozent (2021: 14 Prozent). Der allgemeine Anteil von Frauen an der Belegschaft in diesen drei Gesellschaften betrug zum Stichtag 19 Prozent (2021: 18 Prozent).

Auf weltweiter Ebene lag der allgemeine Frauenanteil in der KUKA Gruppe 2022 bei 20 Prozent (2021: 20 Prozent). Auf der ersten Führungsebene lag er bei 16 Prozent (2021: 14 Prozent) und auf der zweiten Ebene bei 22 Prozent (2021: 19 Prozent).

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen am Standort Augsburg belief sich 2022 auf 10 Prozent (2021: 13 Prozent). Insgesamt gab es erneut weniger Bewerberinnen als in früheren Jahren. Auch beim Global Talent Program und in der Nachfolgeplanung richten wir bewusst ein Augenmerk auf eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils.

Vernetzen und unterstützen

Über unser internes Frauennetzwerk orangeWIN fördern wir Frauen im Unternehmen und identifizieren weibliche Talente. Auch für Menschen aus der LGBTQI+Community hat KUKA seit dem Berichtsjahr ein Netzwerk für den persönlichen Austausch geschaffen. Durch regelmäßige Treffen entsteht ein sicherer Ort für queere Mitarbeitende für die individuelle Lösungsfindung und kollektive Diversitätsaktionen.

Das beliebte Format „Lunch & Learn“ zu bereichsübergreifenden Fachthemen wurde 2022 fortgeführt. Es fanden drei Termine mit insgesamt rund 61 Teilnehmerinnen statt. Der digitale Austausch hat sich mit höheren Teilnehmerinnenzahlen und einer internationalen Reichweite bewährt.

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

Ein von orangeWIN initiiertes internes Mentoring-Programm für den Erfahrungsaustausch und die gezielte Weiterentwicklung individueller Stärken konnte 2022 6 neue Tandems aus unterschiedlichen Hierarchieebenen aufnehmen (2021: 21). Somit haben bisher insgesamt 87 Tandems an dem im April 2017 gestarteten Programm teilgenommen.

KUKA ist auch in externen Netzwerken aktiv, wie etwa im Zusammenschluss von Firmenfrauennetzwerken „Women in Network“ (WIN) aus München und Umgebung. Dazu gehören über 20 Unternehmen, deren Vertreterinnen sich einmal pro Quartal treffen. Zudem engagiert sich KUKA in einem Netzwerk mit anderen Augsburger Unternehmen aus verschiedenen Branchen.

Darüber hinaus nimmt KUKA seit 2011 am Cross-Mentoring-Programm Augsburg teil. Es unterstützt junge Führungskräfte in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung und ist unternehmensübergreifend konzipiert. Eine weibliche Mentee und ein Mentor von KUKA nehmen 2022 – 2023 daran teil. KUKA beteiligt sich zudem an der Mentoring-Partnerschaft MigraNet, die sich für die berufliche Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte einsetzt. Hierfür hat sich 2022 eine weitere KUKA Mitarbeiterin als Mentorin engagiert.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

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

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gehören zu den fünf Grundwerten von KUKA. Wir setzen uns damit für die Verwirklichung des UN-Entwicklungsziels SDG 8.8, „Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen“, im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten ein. An den wesentlichen Produktionsstandorten der KUKA Gruppe ist die Arbeitssicherheit in Managementsystemen fest verankert, die teilweise zertifiziert sind. Im Berichtsjahr wurden weitere Standorte nach der internationalen Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001 zertifiziert. Unser größter Produktionsstandort Augsburg war bereits seit 2009 nach OHRIS (Occupational Health & Risk Management) – einem Managementsystem des Bundeslands Bayern – zertifiziert. Der Umfang ist seit 2020 durch die ISO 45001 abgedeckt. Zum Jahresende 2021 arbeiteten somit ca. 65 Prozent der Konzernbelegschaft an sicherheitszertifizierten Standorten.

Einbeziehung der Beschäftigten

Als einen wesentlichen Faktor für die erfolgreiche Umsetzung unserer Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitssicherheit sehen wir die aktive Beteiligung und Einbeziehung unserer Mitarbeitenden. Sie werden in die Anpassung und Erstellung der Gefährdungsbeurteilung ebenso mit eingebunden wie in die Auswahl persönlicher Schutzausrüstung. Auch Arbeitnehmervertreter:innen gestalten die Weiterentwicklung im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz aktiv mit, indem sie an Sicherheitsbegehungen sowie Arbeitsausschusssitzungen teilnehmen und bei der Gestaltung neuer Arbeitsplätze mitwirken.

Weltweit finden bei KUKA regelmäßig interne und externe Schulungen zur Arbeitssicherheit statt. Dabei werden alle betreffenden Parteien miteinbezogen, wie etwa die verantwortlichen Personen externer Dienstleister.

Im Berichtsjahr wurde im Rahmen einer Sicherheitskampagne der Schwerpunkt auf Gefährdungen durch Flurförderfahrzeuge, insbesondere Gabelstapler, innerhalb des Werksverkehrs am Standort Augsburg gelegt. Alle Mitarbeitenden konnten im Rahmen eines Aktionstages die eingeschränkte Sicht durch eine virtuelle Darstellung (360°-Blick durch VR-Brille) erleben. Gestützt wurde die Kampagne durch mehrere Informationsstände und Intranetbeiträge.



Mit sogenannten BOSS-Begehungen (Brandschutz-Ordnung-Sicherheit & Sauberkeit) werden alle Bereiche mehrmals jährlich begutachtet. Die Begehung wird dabei in der Regel von einer abteilungsverantwortlichen Person, der/dem zuständigen Sicherheitsbeauftragten, einer Vertretung des Betriebsrats und der Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt. Zudem haben wir 2022 einen Aktionstag zum Brandschutz- und Notfallmanagement durchgeführt und bieten eine Brandschutzhelferausbildung für Freiwillige an. Der Aktionstag behandelte weitere relevante Sicherheitsrisiken zum Umwelt-, Gesundheits- und Gefahrenmanagement.

Zudem wurde eine softwarebasierte Gefahrstoff- und Gefahrgutverwaltung (i-Chemistry) eingeführt, um damit Anforderungen langfristig gerecht werden zu können. Teil der Software ist ein automatisierter Aktualisierungsdienst für Sicherheitsdatenblätter. Mehrere Schnittstellen knüpfen den Dienst an interne IT-Systeme, wie z. B. Logistik/Transport und Customer Service.

Zudem wurde 2022 am Standort Augsburg ein deutschlandweiter Health & Safety-Workshop unter Beteiligung der Standorte Augsburg, Bremen, Obernburg, Swisslog Buchs und Swisslog Dortmund durchgeführt. Dieser brachte im Ergebnis diverse fachspezifische Verbesserungsmaßnahmen, darunter fallen die Harmonisierung von Prozessen und Abläufen.

Positive Bilanz 2022

Unser Meldesystem am Standort Augsburg registriert alle Arbeitsunfälle ab einem Ausfalltag („Lost Time Injury“) sowie Beinahe-Ereignisse und Ereignisse mit hohem Gefährdungspotenzial. Bei diesen Arbeitsunfällen muss schnellstmöglich eine Vorfall-Sofortmeldung erstellt werden, die an alle Verantwortlichen in der weiteren Organisation verteilt und an die betreffenden Mitarbeitenden kommuniziert wird. Für solche Vorfälle werden anschließend eine systematische Ursachenanalyse durchgeführt und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Falls notwendig, werden neue

Sicherheitsstandards oder eine „Best Practice Procedure“ erarbeitet oder den neuen Erkenntnissen angepasst.

Zu den konzernweit erhobenen Safety Performance Indicators gehört die LTIR (Lost Time Injury Rate). Sie lag 2022 weltweit bei 0,33 (2021: 0,6). Die in Deutschland verbreitete 1000-Mann-Quote lag im Berichtsjahr 2022 bei 2,36 (Vorjahr: 9,8). Als Kennzahl zur Unfallschwere verfolgen wir außerdem die Severity Rate (Anzahl Ausfalltage pro 200.000 Arbeitsstunden), die im Berichtsjahr 5,94 betrug (Vorjahr: 12,8) und sich damit positiv entwickelte. In den vergangenen Jahren gab es konzernweit keinen tödlichen Betriebsunfall.

Gesundheitsprävention

Mit zunehmender Routine der Corona-Maßnahmen haben wir uns wieder auf den präventiven Gesundheitsansatz fokussiert, der bei KUKA auch schon vor der Pandemie gepflegt wurde. Um die physische und psychosoziale Gesundheit unserer Mitarbeitenden bestmöglich zu erhalten, kombinieren wir einen präventiven Ansatz mit „Akut-Maßnahmen“ in belastenden Situationen. Dazu gehören Stress- und Konfliktmanagement-Schulungen, Fitnesskurse, Balance-Checks, Meditationsangebote, Teambuilding-Aktivitäten, gelebte Wertschätzung und Feedback-Kultur sowie die Möglichkeit zur konstruktiven Kritik wie auch Einzel- und Gruppen-Coachings. In Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse wurden verschiedene

Gesundheitsangebote wiederbelebt, wie Ernährungstage, Rückenschulen, Stressbewältigungstrainings oder auch Gesundheitsuntersuchungen und so das betriebliche Gesundheitsmanagement weiter intensiviert.

KUKA bietet ein vielfältiges Angebot an sportlichen Aktivitäten. In Deutschland zählt zum Beispiel die Teilnahme am Augsburger Firmenlauf dazu, der 2022 hybrid durchgeführt wurde. Dabei konnte KUKA über eine App dabei sein und erste Plätze ergattern.





Gesellschaftliches Engagement

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

► Engagement für die Gesellschaft

Engagement für die Gesellschaft

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

Im Umfeld unserer Standorte setzt sich der von KUKA Beschäftigten gegründete Verein Orange Care e. V. für gemeinnützige und karitative Ziele ein. Insbesondere geht es dem Verein darum, notleidenden Kindern und Familien zu helfen und berufstätige Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Häufig fördert Orange Care Projekte mit lokalem Bezug oder solche, die auf das Engagement unserer Mitarbeitenden zurückzuführen sind.

Angebote für Kinder, Jugendliche und Familien

Orange Care ist seit 2013 auch Träger einer Kinderkrippe, die Familien aus Augsburg die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert. 2022 war wegen der Corona-Pandemie die Aufrechterhaltung eines geregelten Betriebs abermals eine Herausforderung, die aber gemeistert wurde. Im Berichtsjahr wurde unter anderem in die Pflege der Außenanlagen investiert. Dazu gehörten etwa der Austausch von Spielsand und -geräten sowie die Bepflanzung eines neuen Kräuterbeets.

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

Mit seinen Projektpartnern #AuxhelpsUkraine und Nadiya hat Orange Care 2022 außerdem eine Hilfskampagne namens „Care4U“ auf den Weg gebracht. Im Rahmen der Kampagne werden Hilfsgüter wie Lebensmittel, medizinische Produkte und Drogerieartikel regelmäßig in Lkws

von Augsburg an die Ostgrenze der Slowakei gebracht. Ein eingespieltes Team des Freiwilligen-Hilfsprojekts Nadiya übernimmt dann den zielgerichteten Transport in die ukrainischen Städte, wo die Güter am dringendsten gebraucht werden. Damit wurde ein Netzwerk etabliert, das langfristig und ganz gezielt hilft. Des Weiteren unterstützte der Verein die Familie eines verstorbenen KUKA Mitarbeiters.



SDG 4.7:
Förderung einer nachhaltigen Entwicklung durch Information und Bildungsmaßnahmen



SDG 12.8:
Informationen bereitstellen und Bewusstsein schaffen



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

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

» KUKA Systems North America und KUKA U.S. Holdings Company vergaben im Jahr 2022 24 Stipendien an verschiedene Angehörige unserer Beschäftigten. «

VIelfältiges Engagement für Geflüchtete aus der Ukraine

Seit dem Beginn des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine haben sich KUKAnerinnen und KUKAner in vielfältiger Weise engagiert, um den Menschen in und aus der Ukraine zu helfen. Als Unternehmen bietet KUKA ukrainischen Gast-Azubis in seinem Bildungszentrum Einblicke in das produzierende Gewerbe. Außerdem konnten einige Geflüchtete aus der Ukraine in der Roboterproduktion einen Job finden. KUKA und die Koordinierungsstelle der Stadt Augsburg arbeiten weiter eng zusammen, um den Kriegsflüchtlingen eine Perspektive in Deutschland zu verschaffen.

Aktivitäten an US-Standorten

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

Im Frühherbst konnte das KUKACARES Foundation Charity Golf Event abgehalten werden, um Spenden für die Stiftung zu sammeln. Zusätzlich veranstaltete KUKACARES ein Wild Game Charity Dinner. Insgesamt konnten im Berichtsjahr 175.000 USD an Spendengeldern gesammelt werden. Die KUKACARES Foundation setzt sich in der Metropolregion Detroit für viele Bereiche ein: von der Montage medizinischer Spielgeräte über Veteranen-Gedenkstätten bis hin zu einem Traumurlaub für krebskranke Kinder.

KUKACARES gründete sich mit dem Ziel, unsere Mitarbeitenden und deren Familien sozial zu unterstützen. Mittlerweile hat sich das Engagement zu einem umfassenden Programm für die Gemeinde entwickelt. KUKA Systems North America und KUKA U.S. Holdings Company vergaben im Jahr 2022 24 Stipendien an verschiedene Angehörige unserer Beschäftigten. Zusätzlich zu den schulischen Leistungen waren alle Stipendiat:innen an einer Vielzahl von Aktivitäten in der Gemeinde beteiligt und zeigten dabei Initiative, Leidenschaft, Integrität und Anpassungsfähigkeit. Insgesamt konnten seit der Initiierung des Programms vor 20 Jahren 250 Stipendien finanziert werden.

Seit 2021 beteiligt sich KUKA USA am nationalen Anerkennungstag „National Care for Your Coworker Day“. Dabei wurde gewürdigt, dass die pandemiebedingten Herausforderungen am Arbeitsplatz nur bewältigt werden konnten, weil sich die Mitarbeitenden gegenseitig unterstützt haben. Daraus ist ein jährliches Event geworden, bei dem die Geschichten der Mitarbeitenden und ihrer Angehörigen eine größere Wertschätzung erfahren.

Weitere Veranstaltungen, die 2022 (wieder) durchgeführt werden konnten, waren das Family Summer Picnic, der Farm'tastic Family Fun Day, die Family Baseball Night, der College Football Spirit Day, das Employee Golf Outing, der Christmas Card Design Contest und die Toys for Tots Campaign.

Soziale Aktionen an unseren ungarischen Standorten

An unseren Standorten in Budapest wurde in einer Grundschule eine Weihnachtsfeier organisiert, bei der rund siebenzig Kinder mit Behinderung freudig die Ankunft des Weihnachtsmanns und seiner Helfer erwarteten. In zwei Kindergärten in Szeghalom arbeiteten unsere freiwilligen Mitarbeitenden an der Renovierung und Instandhaltung der Gärten und sammelten außerdem Spenden in Form von Kleidung und Spielzeug für die Kinder. Des Weiteren gab es eine Müllsammelaktion am Standort in Budapest sowie eine Pflanzaktion in Taksony zum Earth Day.



An mehreren KUKA Standorten wurden von den Mitarbeitenden außerdem Kartons mit Weihnachtsgeschenken für bedürftige Kinder gesammelt und gespendet.

Robotik und Automatisierung der Öffentlichkeit näherbringen

KUKA beteiligte sich wie in jedem Jahr auch im November 2022 wieder an der Europäischen Roboterwoche, die durch den europäischen Robotikverband euRobotics initiiert wurde. KUKA Mitarbeitende engagieren sich während dieser Veranstaltungswoche dafür, das Thema Robotik und Automatisierung der allgemeinen Öffentlichkeit näherzubringen. Gleichzeitig soll das Interesse junger Menschen für Technik und naturwissenschaftliche Schulfächer geweckt werden.

KUKA bot auch im Berichtsjahr ein abwechslungsreiches Programm unter dem Motto „Du und ich gemeinsam Roboter erleben“, unter anderem mit einem Malwettbewerb und einer Robotervorlesung für Kinder im Planetarium Augsburg zum Thema „Menschen und Maschinen auf dem Mars – was Robotik im Weltall kann“. Jugendliche konnten zudem bei einer digitalen Werksführung einen Blick in die Produktion bei KUKA werfen. In einem virtuellen Vortrag veranschaulichten Education-Robotik-Expert:innen auf spielerische Weise, in welchen Bereichen die Welt der Industrieroboter schon heute Bestandteil des Stundenplans ist und warum Roboter-Programmierung einmal so normal sein könnte wie Mathe oder Deutsch.

Auch 2022 besuchten einige KUKA Beschäftigte Schulen und Einrichtungen für Kinder. So konnten sie den Kindern das Thema Robotik in einer altersgerechten Präsentation näherbringen und Give-aways verteilen.

In Deutschland unterstützt KUKA als langjähriger Sponsor das Jugendforschungszentrum Herrenberg-Gäu Aerospace Lab e.V. Ziel des gemeinnützigen Vereins ist es, angewandte Robotik und Programmierung frühzeitig bei Kindern bekannter zu machen. Dadurch werden die Kinder in MINT-Fächern durch langfristige und individuelle Begleitung in Gruppenarbeit an technische Themen und Forschung herangeführt. Außerdem wurde im Berichtsjahr nach pandemiebedingter Pause wieder ein Girls Day im Bildungszentrum am Standort Augsburg veranstaltet, an dem sich zwölf Mädchen beteiligten. Verschiedene Stationen boten dabei Einblicke in die Mechanik, Elektronik, Steuerungstechnik und den Umgang mit Robotern. Die Mädchen konnten Bauteile montieren, Installationserschaltungen zusammenstecken, Pneumatiken aufbauen oder auch einen Roboter programmieren.

Zudem fand im November 2022 in Kooperation mit den Bildungswerken Bayerische Wirtschaft und der Hochschule der deutsch-bayerischen Wirtschaft ein „Forscherrinnen Camp“ für technisch interessierte Schülerinnen statt. Dabei konnten zehn Teilnehmerinnen eine Woche lang eine von KUKA gestellte Aufgabe bearbeiten. Durch Vorträge, eine Werksführung und die Erläuterung von Roboterzellen unterstützte KUKA die Teilnehmerinnen in ihrem Projekt. Ihre Ideen konnten sie durch eine

eigenständige Programmierung am Roboter sowie einem 3D-Drucker entwickeln und umsetzen. Durch die Initiative entstehen Berührungspunkte zwischen den jungen Forscherinnen und technischen Berufsfeldern.

Im Berichtsjahr förderte KUKA außerdem den internationalen Start-up-Wettbewerb „Robotics for Good Innovation Factory“ mit einem Preisgeld von 20.000 Dollar. Veranstalter des Wettbewerbs sind die Vereinten Nationen, die über ihre Plattform „Artificial Intelligence (AI) for Good“ kollaborative KI-Lösungen fördern, um die SDGs weiter voranzutreiben. Neben dem Preisgeld unterstützt KUKA den Wettbewerb durch ihre Mitwirkung in der Jury. Der Wettbewerb läuft noch bis Anfang Juli 2023.

Innovationspreis für Medizintechnik

Mit dem KUKA Innovation Award lenken wir die Aufmerksamkeit auf Innovationen durch Automatisierung und Robotik in neuen Aufgabenfeldern. Der Preis wird seit 2014 vergeben und ist mit 20.000 Euro dotiert. Im Berichtsjahr drehte sich der Innovationspreis um die Bereiche Gesundheit und Medizin und wurde im Rahmen der MEDICA 2022 verliehen. Das dänische Start-up ROPCA konnte die Jury mit seiner Robotik-Anwendung in Krankenhäusern überzeugen. Mit der Plattform ARTHUR können Arthritis-Ultraschalluntersuchungen für Patient:innen automatisiert werden. Dabei gewährleistet Künstliche Intelligenz eine hohe Konsistenz und Qualität der Ultraschallbilder.



Anhang

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

- ▶ GRI-Inhaltsindex
- ▶ Impressum und Kontakt

GRI-Inhaltsindex

Verwendungserklärung	Die KUKA AG berichtet in Übereinstimmung mit den GRI-Standards über das Geschäftsjahr 2022.
Verwendeter GRI	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare(r) GRI-Sektorstandard(s)	Keine

GRI-Standards	Seite	Antwort/ Kommentar
Allgemeine Angaben		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		
1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
2-1 Organisationsprofil	7 – 11	
2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	5	
2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	5	
2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		2022 hat KUKA den Anwendungsbereich erweitert und zusätzliche Standorte im Berichtsumfang aufgenommen. Es wurden Produktions- und auch Bürostandorte über alle Segmente hinweg bei der Datenerhebung integriert. Die 2021 berichteten Daten wurden entsprechend rückwirkend angepasst.
2-5 Externe Prüfung		Es fand keine externe Prüfung der Angaben in diesem Bericht statt.
2. Tätigkeiten und Mitarbeitende		
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	7 – 11, 41 – 43	
2-7 Angestellte	52 – 53	
2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	49, 52	
3. Unternehmensführung		
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	12, 13	Bericht des Aufsichtsrats sowie unsere Webpage
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	12	
2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	12	Bericht des Aufsichtsrats sowie unsere Webpage

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	12 – 13, 15	
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	12 – 13, 15, 19, 26, 43	
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	13, 15	
2-15 Interessenkonflikte		keine Berichterstattung
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	19 – 21	
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		Bericht des Aufsichtsrats sowie unsere Webpage
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	12	Aus Vertraulichkeitsgründen legt KUKA keine Informationen zu Gehältern ihrer Vorstände offen.
2-19 Vergütungspolitik	12	
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	12	
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Aus Vertraulichkeitsgründen legt KUKA keine Informationen zu Gehältern ihrer Mitarbeitenden offen.
4. Strategie, Richtlinien und Vorgehensweisen		
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	5	
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	18 – 20, 38, 42 – 43	
2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	19 – 23, 42 – 47	
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	21, 42	
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	19 – 21	
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	18 – 24	Im Berichtsjahr wurden keine entsprechenden Vorfälle gemeldet.
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	14, 27, 36, 38, 39	
5. Einbindung von Stakeholdern		
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	14 – 16	
2-30 Tarifverträge	49	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
Wesentliche Themen		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
3-1 Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen	15 – 17	
3-2 Liste der wesentlichen Themen	17	
Klimaschutz und Klimarisiken		
3-3 Management der wesentlichen Themen	26 – 31	
GRI 302 Energie 2016		
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	29	
GRI 305 Emissionen 2016		
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	29	
305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	29	
305-5 Senkung der THG-Emissionen	28 – 31	
Effiziente und verantwortungsvolle Produkte und Lösungen		
3-3 Management der wesentlichen Themen	22 – 23, 33 – 37, 40	
GRI 302 Energie 2016		
302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	33 – 35	
GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	22	2022 gab es keine Verfahren mit Bußgeldern wegen Verletzung der Kundensicherheit.
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016		
417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	22 – 23	
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016		
418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	40	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
Mitarbeitendenverantwortung und -förderung		
3-3 Management der wesentlichen Themen	12, 22, 23, 49 – 55, 59, 60	
GRI 401 Beschäftigung 2016		
401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	53	Wir berichten nicht zu Neueinstellungen nach Altersgruppe und Geschlecht auf globaler Ebene, da diese Daten nicht steuerungsrelevant sind.
GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016		
402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		KUKA hält sich bezüglich Mitteilungsfristen an die geltenden gesetzlichen Vorgaben.
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	59	
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	59, 60	
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	59, 60	
403-4 Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	59	
403-5 Schulungen der Mitarbeitenden zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	59	
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	60	
403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	22, 23, 59, 60	
403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	59	
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	60	
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016		
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	54, 55	
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016		
405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	12, 52, 53, 57, 58	Zu entsprechenden Angaben für den Aufsichtsrat siehe Erklärung zur Unternehmensführung

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
Verantwortungsvolle Beschaffung		
3-3 Management der wesentlichen Themen	30, 42 – 47	
GRI 204 Beschaffungspraktiken 2016		
204-1 Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	45	Wir erfassen den Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten an der Beschaffung nicht auf globaler Ebene, da der Aufwand der Informationsbeschaffung in keinem sinnvollen Verhältnis zum Wert der Informationen liegt.
GRI 303 Wasser und Abwasser 2018		
303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	26, 30	
303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	30	
303-3 Wasserentnahme	30	
GRI 306 Abfall 2020		
306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	26, 30	
306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	26, 30	
306-3 Angefallener Abfall	30	
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	46, 47	
308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	46, 47	
GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
407-1 Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	42 – 47	KUKA erkennt das Recht auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit an ihren eigenen Standorten an und erwartet dies auch von ihren Lieferanten. Die Erwartungen an die Lieferanten sind im Verhaltenskodex für Geschäftspartner beschrieben. Weitere Informationen sind unserer Webpage zu entnehmen.
GRI 408 Kinderarbeit 2016		
408-1 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	42 – 47	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
409-1 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	42 – 47	
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	46, 47	
Good Corporate Governance		
3-3 Management der wesentlichen Themen	19 – 21	
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016		
205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	20	Wir erheben keine quantitativen Angaben zu den absolvierten Trainingsmaßnahmen, da der Aufwand der Informationsbeschaffung in keinem sinnvollen Verhältnis zum Wert der Informationen liegt.
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	19	Es gab im Berichtszeitraum keine Rechtsverfahren.
Zusätzlich berichtete Themen		
GRI 413 Lokale Gemeinschaften 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	62	
413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	62 – 64	

Impressum und Kontakt

Herausgeber

KUKA Aktiengesellschaft
Zugspitzstraße 140
86165 Augsburg
www.kuka.com

Kontakt

Kerstin Heinrich
Corporate Sustainability
Zugspitzstraße 140
86165 Augsburg
T +49 821 797-5481
sustainability@kuka.com

Zukunftsbezogene Aussagen

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

Im Rahmen der Vorbereitung auf die CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) werden sukzessive weitere Standorte weltweit in den Berichtsumfang integriert.

Konzeption, Redaktion und Umsetzung in Zusammenarbeit mit

Accenture GmbH, Kronberg im Taunus
<https://www.accenture.com/de-de/services/sustainability-index>

Design und Satz

sam waikiki GbR, Hamburg
www.samwaikiki.de

Bildnachweise

S. 1/Titel: Adobe Stock
S. 6: Michael Richter
S. 7, 14, 54: Regio Augsburg Wirtschaft GmbH /
Fotograf: Christian Strohmayer
S. 9: (r.) Patrick Bahr / (l.) Marcus Steinbruecker
S. 10: Swisslog
S. 13, 18, 24, 32, 34, 37, 48, 52, 53, 57, 60: KUKA
S. 25: istock
S. 28, 35, 61: Getty Images
S. 36: © Linfox
S. 40, 41: Swisslog
S. 56: © 2017 Willie B. Thomas
S. 64: KUKA Hungária kft.