

KUKA

_Keep on Moving



Nachhaltigkeitsbericht 2023

Inhaltsverzeichnis

Zum Bericht	3
Vorwort des Vorstands	4
Unternehmen und Strategie	5
Compliance	19
Ökologische Verantwortung	25
Effiziente Produkte und Lösungen	31
Nachhaltige Lieferkette	39
Verantwortungsvoller Arbeitgeber	46
Gesellschaftliches Engagement	57
Anhang	61
▶ GRI-Inhaltsindex	62
▶ Impressum und Kontakt	69

Inhaltsverzeichnis
Kapitelstart
vorherige Seite
nächste Seite

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. 2021 haben wir die für KUKA wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in einer aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt.

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2023 (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 2024 in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht. Er wird auch künftig jährlich im April erscheinen.

Vorwort

*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser,*

Internationale Konflikte, wirtschaftliche Herausforderungen und global spürbare Auswirkungen des Klimawandels: wir leben in einer Zeit voller Unsicherheiten. Umso wichtiger ist es, resilient und offen zu sein für Veränderungen, positiv nach vorne zu blicken und den Wandel aktiv mitzugestalten – gerade, wenn es um eine nachhaltige Zukunft geht. Denn hier haben Industrieunternehmen wie KUKA nicht nur eine besondere Verantwortung, sondern können von einem langfristig nachhaltigeren Geschäftsmodell auch profitieren.

So ermöglichen wir bei KUKA mit unseren Produkten und Lösungen rund um Automatisierung, Robotik und Digitalisierung eine effizientere und ressourcenschonendere Produktion bei unseren Kunden. Zum Beispiel hat KUKA 2023 unter anderem für den Automobilzulieferer Valmet in Südfinnland ein CO₂-neutrales Werk für die nachhaltige Produktion von Batteriesystemen für Elektro-Fahrzeuge konzeptioniert, mit allen Lösungen und Produkten aus einer Hand.

Zudem entstanden im Rahmen der unternehmensweiten Innovation Challenge zum Thema „Circular Economy“ sieben konkrete Innovationsprojekte, die an potenziellen Kunden erprobt wurden. Daraus wurde unter anderem KUKA | Circle entwickelt, eine Plattform zum Kauf und Verkauf von gebrauchten Robotern. Und unsere neuen Roboter-Generationen wie der KUKA Bestseller KR QUANTEC sind energiesparender als je zuvor. Gerade in Zeiten steigender Kosten sind die niedrigen Gesamt-Betriebskosten unserer Produkte und Lösungen ein wichtiger Faktor für unsere Kunden.

Und natürlich arbeiten wir im eigenen Unternehmen auch an mehr Nachhaltigkeit, mit konkreten CO₂-Einsparzielen. So haben wir uns zum Ziel gesetzt, alle Niederlassungen bis 2030 zu 100 Prozent mit erneuerbaren Energien zu versorgen. Zudem soll die gesamte KUKA Fahrzeugflotte bis 2030 auf E-Autos umgestellt werden. Außerdem planen wir an unseren weltweiten Standorten Maßnahmen zur Steigerung

der Energieeffizienz. Damit wollen wir die Treibhausgasemissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit bis 2030 um mindestens 40 Prozent reduzieren. Dazu gehört auch, eine höhere Transparenz über unsere Emissionen und Daten von allen Standorten zu bekommen, denn wir können nur reduzieren, was auch messbar und bekannt ist.

Uns ist es darüber hinaus wichtig, alle Dimensionen der Nachhaltigkeit – wirtschaftlich effizient, ökologisch tragfähig, sozial gerecht – gleichwertig zu betrachten. Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg von KUKA, es ist ein Thema, das alle Abteilungen, Bereiche und Mitarbeitenden unseres Unternehmens betrifft – und auch unsere Unternehmenskultur beeinflusst. Denn es sind vor allem die KUKAnerinnen und KUKAner weltweit, die mit Motivation, Kreativität und Teamspirit unser Unternehmen nach vorne bringen und dementsprechend für einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg unverzichtbar sind.

Peter Mohnen
Vorstandsvorsitzender



Seit 125 Jahren verändert unser Unternehmen mit seinen Produkten und Lösungen die Arbeitswelt. Wandel ist Teil von KUKAs DNA. Und so ist es auch unser Anliegen und unsere Pflicht, eines der zentralen Change-Themen unserer Zeit – Nachhaltigkeit – mitzugestalten. Denn es ist auch ein wichtiger Pfeiler für unseren Erfolg in den kommenden Jahren.

Peter Mohnen
Ihr Peter Mohnen



Unternehmen und Strategie

KUKA ist ein international tätiger Automatisierungskonzern mit einem Umsatz von rund 4,1 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
- ▶ Unsere Klimastrategie
- ▶ Im Dialog mit der Gesellschaft
- ▶ Wesentliche Risiken und Auswirkungen
- ▶ Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse
- ▶ Unsere Ziele

Unternehmensporträt

Seit 125 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 2023 erwirtschaftete KUKA einen Umsatz von 4,1 Mrd. Euro (2022: 3,9 Mrd. Euro) mit 14.726 Beschäftigten (2022: 15.064)*. 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 weiteren 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.

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

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.

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. Seit 2022 hält die Midea Group mit Hauptsitz in Shunde / China 100 Prozent der Aktienanteile.

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.



14.726
Beschäftigte

Geschäftsbereich KUKA Robotics

Die Kernkomponente für die Automatisierung von Fertigungsprozessen liefert der Geschäftsbereich Robotics: Industrie-, kollaborative und autonome mobile Roboter (AMR) – zusammen mit der Robotersteuerung, der passenden Software und digitalen Services für jede Phase der Customer Journey. Das breite Produktportfolio – von traditionellen 6-Achs- bis hin zu DELTA- und SCARA-Robotern – deckt Traglastbereiche von drei bis 1.300 Kilogramm ab. Zudem bietet Robotics umfangreiche Serviceleistungen an. Kunden können zum Beispiel in den KUKA Colleges an mehr als 30 Standorten weltweit technische Schulungen und Fortbildungen besuchen.

KUKA Robotics erweitert das Angebotsspektrum kontinuierlich, um Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen passende Lösungen anbieten zu können – vor allem in Märkten wie Automotive mit Schwerpunkt E-Mobility & Battery, Electronics, Metal & Plastic, Consumer Goods, E-Commerce, Retail und Healthcare. Auch für kleine und mittelständische Unternehmen bietet KUKA einen einfachen und wirtschaftlichen Einstieg in die Automatisierung. Der Bereich Forschung und Entwicklung spielt hier eine bedeutende Rolle. Der Trend geht zu Robotern, die einfach zu programmieren, flexibel einsetzbar sowie leicht integrier- und vernetzbar sind. Ergänzt durch das KUKA Angebot im AMR-Bereich werden Roboter zu flexiblen und intelligenten Helfern in der Produktion.

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.

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

Geschäft erweitern: Neue Märkte, Software & Services

KUKA diversifiziert seine Geschäftstätigkeit kontinuierlich in wachstumsstarke, profitable Geschäftsfelder

KUKA konzentriert sich auf Märkte, die sich vor allem durch ein hohes Wachstums- und Ertragspotenzial auszeichnen sowie auf regionale Wachstumsmöglichkeiten, insbesondere in den wachstumsstarken Ländern Asiens. Während KUKA in der Vergangenheit stark von seiner Vorreiterrolle in der Automatisierung der Automobilindustrie profitiert hat, zeichnen sich in Zukunft zunehmend Potenziale jenseits von Automotive ab.

Automotive

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

Electronics

Die Elektronikindustrie ist eine der vielseitigsten Branchen in der heutigen Industrielandschaft. Zu ihr gehören die Produktion von Elektro-Hausgeräten, Spitzentechnologien wie Halbleiter oder Solarzellen sowie die industrielle Elektronik. Der für uns 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 Lichtbogen-schweißen. Dabei werden Roboter nicht nur für Schweißanwendungen und Maschinen-Handling eingesetzt, sondern aufgrund ihrer umfassenden Funktionalitäten auch für eine Vielzahl weiterer Anwendungen, zum Beispiel Polishing oder Processing. Dies eröffnet zudem neue Wachstumsmöglichkeiten in gesättigten Industrien.

E-Commerce & Retail

Über den elektronischen Handel wird eine große und vielfältige Menge an Gütern über Warenverteilzentren an den Verbraucher geschickt. Die schnelle und korrekte Auftragsabwicklung ist entscheidend für einen profitablen Betrieb und ist langfristig nur durch Automatisierung zu bewältigen. Deshalb ist der Bereich E-Commerce ein wichtiger



Absatzmarkt für smarte Logistikkonzepte, basierend auf intelligenter Software und kombiniert mit innovativer, roboterbasierter Automatisierung.

Consumer Goods

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

Healthcare

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

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

Ausbau des Software- und Digital-Services-Geschäfts

Produktions- und Intralogistiksysteme der Zukunft werden digital vernetzt und zunehmend smart sein. Während die Wertschöpfung durch Hardware abnimmt, wird Software immer wichtiger. Dies geht einher mit dem Trend in Richtung einfach zu bedienender, intuitiver Automatisierung mit sinkenden Eintrittsbarrieren. Mit Investitionen in wertschöpfende Software und Services sowie der Digitalisierung des Angebots geht KUKA einen wichtigen Schritt, um zukünftiges, profitables Wachstum sicherzustellen.

Dabei optimiert KUKA mit seinem digitalen Kundenportal seine Vertriebs- und Serviceangebotsmethoden, um das Kundenerlebnis über alle Regionen hinweg zu verbessern. Mit seinen digitalen Produkten ermöglicht KUKA seinen Kunden, Maschinen und Anlagen in der Cloud virtuell zu simulieren und digital zu vernetzen und so die Effizienz in verschiedenen Bereichen, wie der vorausschauenden Wartung (Predictive Maintenance), zu steigern.

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. Seit 2022 hält die Midea Group mit Hauptsitz in Shunde / China 100 Prozent der Aktienanteile.

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 der Satzung insgesamt 12 Mitglieder an, von denen 6 Mitglieder durch die Anteilseigner und 6 Mitglieder durch die Arbeitnehmer:innen gewählt werden. Aufsichtsratswahlen finden alle 5 Jahre statt; die letzte Wahl hat am 28. März 2023 stattgefunden. 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 8 dargestellt. Umwelt- und Sozialbelange spielen bei vielen Themen eine Rolle und können sowohl im Aufsichtsrat als auch in den Ausschüssen behandelt werden.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem und die konkrete Vergütung für den Vorstand fest. Das Vergütungssystem wurde im Dezember 2022 für die folgenden Geschäftsjahre festgelegt. Die Erklärung zur Unternehmensführung ist auf der KUKA [Website](#) 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.

KUKA konzentriert sich auf fünf Handlungsfelder:

- » **Verantwortungsvoller Arbeitgeber**
- » **Ökologische Verantwortung**
- » **Effiziente Produkte und Lösungen**
- » **Nachhaltige Lieferkette**
- » **Good Corporate Governance**

Der Nachhaltigkeitsbericht mit integriertem Nichtfinanziellen Bericht wird im Auftrag des Vorstands erarbeitet und im Rahmen einer Vorstandssitzung verabschiedet.

Auf Konzernebene ist die Abteilung Corporate Sustainability (ESG Office) für die weltweite Koordination sowie den Aufbau konzernweiter Strukturen und Prozesse für das Nachhaltigkeitsmanagement verantwortlich. Ziele und Strategien werden in enger Abstimmung mit den Nachhaltigkeitsmanagern aus den Segmenten erarbeitet, die final vom Vorstand verabschiedet werden. Corporate Sustainability berichtet an den Vorstandsvorsitzenden. Die Nachhaltigkeitsmanager aus den Segmenten sowie die Fachabteilungen entwickeln und steuern ihre segment- und standortspezifischen Maßnahmen im Einklang mit der Konzernstrategie. Die Verantwortlichen berichten jeweils ihre segmentspezifischen Analysen und Kennziffern an die Geschäftsführung der Segmente.

Bei Swisslog zum Beispiel ist ein interdisziplinäres Team, das vom CFO Swisslog geleitet wird, zusammen mit einem Sustainability Committee für das Nachhaltigkeitsprogramm verantwortlich. Damit soll Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie auf Segmentebene verankert werden, um langfristig ausgerichtete Aktivitäten und Investitionen in entsprechende Technologien zu fördern. Ziel ist es, Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur von Swisslog zu verankern.

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms wurde eine Nachhaltigkeits-Roadmap für Swisslog definiert, die auf den Handlungsfeldern im KUKA Konzern basieren. Zum Beispiel werden die relevanten Emissionen zur Ermittlung eines CO₂-Fußabdrucks des Unternehmens (Corporate Carbon Footprint) oder die CO₂-Fußabdrücke der Produkte (Product Carbon Footprint) identifiziert und ermittelt. Teil des Nachhaltigkeitsprogramms ist auch die Energieeffizienz im Rahmen der Produktentwicklung.

Unsere wichtigsten umwelt- und menschenrechtsbezogenen Grundsätze haben wir in unserem KUKA Verhaltenskodex zusammengefasst. Sie sind unsere Leitplanken auf dem Weg in eine erfolgreiche und nachhaltige Zukunft.

Unsere Klimastrategie

Die Folgen des Klimawandels sehen wir als große Herausforderung. Deshalb wollen wir dazu beitragen, die Erderwärmung auf 1,5° C zu begrenzen und treiben die Reduzierung unserer CO₂-Emissionen voran. Mit dem Pariser Klimaabkommen wurde ein Rahmen für eine globale Klimapolitik geschaffen. Weltweit haben sich Staaten dazu verpflichtet, den Klimawandel einzudämmen und die Weltwirtschaft klimafreundlich umzugestalten. Ziel des internationalen Abkommens ist es, den Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur auf deutlich unter 2° C über dem vorindustriellen Niveau zu halten und die Bemühungen fortzusetzen, den Temperaturanstieg auf 1,5° C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Um dieses Ziel zu erreichen, dürfen in der zweiten Hälfte dieses Jahrhunderts nicht mehr klimaschädliche Gase ausgestoßen werden, als der Atmosphäre entzogen werden. Auch die Weltklimakonferenz COP28 war ein weiteres Signal für Unternehmen, eine Transformation anzustreben, um möglichst klimaneutral zu wirtschaften. Mit unseren Konzernzielen wollen wir unseren Beitrag leisten und die Treibhausgasemissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1 und 2) reduzieren. Bis 2030 will KUKA ihre Scope 1- und Scope 2-Emissionen um 40 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2022 senken:

- » **An unseren weltweiten Standorten wollen wir unsere Verbände reduzieren und die Energieeffizienz verbessern.**
- » **Wir treiben die erneuerbare Eigenstromversorgung weiter voran.**
- » **Bis 2030 wollen wir an allen weltweiten Standorten 100 Prozent Ökostrom beziehen.**
- » **Unsere Firmenfahrzeuge wollen wir bis 2030 schrittweise auf eine batteriebetriebene Fahrzeugflotte umstellen und die Ladeinfrastruktur an unseren Standorten weiter ausbauen.**

SBTi Commitment

2023 unterzeichnete KUKA den SBTi-Commitment Letter (Science Based Targets initiative) und verpflichtet sich damit, Ziele im Einklang mit einer 1,5-Grad-Ziel und Netto-Null-Zukunft zu entwickeln. Es ist der Start eines mehrstufigen Prozesses. Nach der Verpflichtung werden kurz- und langfristige wissenschaftlich fundierte Emissionsreduktionsziele für Scope 1, 2 und 3 erarbeitet, die den Kriterien der SBTi entsprechen. Sobald die Ziele durch SBTi validiert wurden, wird KUKA jedes Jahr über die Zielfortschritte berichten. Die SBTi ist eine Partnerschaft zwischen CDP, United Nations Global Compact, World Resources Institute (WRI) und World Wide Fund for Nature (WWF). Sie unterstützt die Ziele des Pariser Klimaabkommens und ermöglicht Organisationen, Emissionsreduktionsziele auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse festzulegen.

Nachhaltigkeitsratings

Immer mehr unserer Kunden erwarten von uns als Lieferant eine transparente Darstellung unserer nachhaltigen Leistungen und fordern Informationen und entsprechende Nachweise. Wie gut ein Unternehmen die Prinzipien der Nachhaltigkeit in sein Geschäfts- und Managementsystem integriert hat, werten zum Beispiel Nachhaltigkeitsratingagenturen aus. Seit 2008 beteiligt sich KUKA regelmäßig am CDP (ehemals Carbon Disclosure Project), das Informationen zum Umgang mit Klima- und Wasserrisiken aus finanzwirtschaftlicher Sicht analysiert. 2023 lag KUKAs Bewertung in der Kategorie Climate Change bei C und in der Kategorie Water S. bei C-. Als Maschinen- und Anlagenbauer befindet sich KUKA damit im Mittelfeld.

Bei Supplier Assurance erzielte KUKA 2023 mit 92 von 100 Punkten ein Top Ergebnis. Damit liegt KUKA deutlich über dem Durchschnitt im Maschinenbau und auch der gesamten Industrie.

KUKA erhielt im Berichtsjahr bei EcoVadis eine Bronzemedaille. Die Silbermedaille aus dem Vorjahr wurde nur knapp verfehlt.

KUKA Systems North America (KSNA) konnte bei EcoVadis eine Steigerung um 43 Prozent im Vorjahresvergleich erreichen und erhielt für ihre Leistungen eine Silbermedaille. Die stärksten Verbesserungen erzielte KSNA in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte sowie Nachhaltige Beschaffung. Damit erreichte KUKA Systems North America die von Kunden gesetzten ESG-Ziele 2025 bereits zwei Jahre früher.



KUKA wurde im Berichtsjahr erstmalig für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis (DNP) nominiert. Das Siegel des DNP ist Deutschlands renommierteste Anerkennung für vorbildliche ökologische und soziale Leistungen. Der DNP prämiert wegweisende Beiträge zur Transformation in eine nachhaltige Zukunft. Die Auswahl erfolgt durch eine Fachjury auf Grundlage öffentlich zugänglicher Nachhaltigkeitsinformationen. KUKA wurde als einer der Vorreiter in der Branche Maschinenbau identifiziert.



**Supplier Assurance –
NQC-Plattform:
Rating 92 (von 100)**



**EcoVadis – Rating:
Bronze**



**CDP – Rating:
CDP Climate: C
CDP Water Security: C-**

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 Corporate Sustainability betreut.

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 innerhalb des [Verbandes der Deutschen Maschinen und Anlagenbauer \(VDMA\)](#) an unterschiedlichen Projektgruppen. Wir partizipieren zum Beispiel in der VDMA-Projektgruppe Sustainable Finance, im Arbeitskreis Corporate Responsibility sowie in der Fachabteilung Batterieproduktion und bringen uns außerdem im Fachverband Robotik + Automation mit ein. KUKA treibt Industrie 4.0 in weiteren Organisationen maßgeblich voran, so stellen wir den Vorstandsvorsitzenden der [Open Industry 4.0 Alliance](#), welche sich auch maßgeblich an Manufacturing X beteiligt, und wir sind im Vorstand der [Industrial Digital Twin Association](#) und im Beirat der [Digital Industries World](#).

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 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, Klimarisiken 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. So hat jedes Segment einen Risikobeauftragten für das Risikomanagement installiert. Die gemeldeten Risiken aus den Segmenten werden auf Konzernebene konsolidiert.

Ziel ist es, Risiken zu identifizieren, um frühzeitig gegensteuern zu können. Aus diesem Grund informierte KUKA seine Mitarbeitenden während der Risk Information Week 2023, was Risiken sind, was Risk Management allgemein bedeutet und dass wir im Grunde alle Risikomanager:innen sind.

Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr eine Risikoanalyse gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) vorgenommen. Mithilfe der Risikoanalyse identifizierte, bewertete und priorisierte KUKA die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sowohl für den eigenen Geschäftsbereich als auch für den Geschäftsbereich des unmittelbaren Zulieferers. Die Analyse dient als Grundlage, um wirksame Präventions- und Abhilfemaßnahmen festzulegen.

2023 wurden unsere weltweiten Standorte einer Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse unterzogen. Anhand unterschiedlicher Szenarien wurden potenzielle Auswirkungen analysiert. Die Auswertung umfasste unter anderem die Auswirkungen von extremen Niederschlägen, Dürre, Überschwemmungen, Gebiete mit extremen Temperaturen oder auch den Anstieg des Meeresspiegels. Das moderate Szenario basiert auf einer Erderwärmung von weniger als 2° C im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter, das mittlere Szenario auf einer Erderwärmung von mehr als 2° C und das schwerwiegende Szenario auf einer Erwärmung von mehr als 4° C. Das Vorgehen stützt sich auf das Klimamodell des Weltklimarats (IPCC). Die Standorte, die einem erhöhten Klimarisiko ausgesetzt sind, werden weiteren Analysen unterzogen.

Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalysen gemäß GRI analysieren wir die Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten auf Menschen und Umwelt in der gesamten Wertschöpfungskette. Mit unseren Produkten und Lösungen



Nichtfinanzieller Bericht

tragen wir zum Wirtschaftswachstum bei und fördern den technologischen Fortschritt. Unsere Automatisierungslösungen können die Arbeitsbedingungen bei unseren Kunden verbessern. KUKA versteht sich als Partner seiner Kunden und tritt als verantwortungsbewusster Arbeitgeber für seine Beschäftigten und ihre Familien ein.

Zum Schutz der Umwelt trägt KUKA durch einen sorgsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen und ein wirksames Umweltmanagementsystem bei. Geltende Gesetze und Vorschriften werden jederzeit respektiert. Unseren umwelt- und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette kommen wir nach, indem wir Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitsbedingungen in unseren Lieferketten zu verbessern. Von unseren Lieferanten fordern wir, dass sie sich zur Achtung der Menschenrechte bekennen und sich zur Einhaltung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten. Dazu arbeiten wir mit einem verbindlichen Verhaltenskodex für Geschäftspartner, dessen Vereinbarung durch die Einkaufsverantwortlichen sichergestellt werden muss.

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.

Als Technologieunternehmen wissen wir, dass zum Beispiel ein großer Teil der Emissionen gerade in der nachgelagerten Wertschöpfungskette entsteht. Mit unseren Produkten und Anlagen gestalten wir die nachhaltige Produktion bei unseren Kunden mit. Indem wir zum Beispiel energieeffiziente Roboter liefern oder bei Kunden CO₂-neutrale Fertigungsanlagen aufbauen, reduzieren wir die CO₂-Emissionen an den Standorten unserer Kunden.

In einer Welt, die sich schnell verändert und angesichts des Klimawandels vor großen Herausforderungen steht, können wir mit energieeffizienten Lösungen dazu beitragen, die Emissionen zu reduzieren und damit auch unseren langfristigen Geschäftserfolg zu sichern.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Nachhaltigkeit betrifft 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.

Um Verbesserungen zu erreichen, aber auch Risiken und Chancen zu identifizieren, ist es entscheidend, seine

Wertschöpfungskette zu kennen. Deshalb hat KUKA in einer Wesentlichkeitsanalyse die wichtigsten ESG-Themen identifiziert, die erhebliche Auswirkungen auf Mensch, Umwelt und unser Unternehmen haben, und zwar über unsere gesamte Wertschöpfungskette. KUKA bereitet sich aktuell auf die Umsetzung der Anforderungen aus der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vor. Ab dem Geschäftsjahr 2025 wird KUKA umfassend und konzernweit gemäß dem ESRS-Standard berichten. Bis dahin wird KUKA den Nachhaltigkeitsbericht weiterhin in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellen.

Mithilfe der Wesentlichkeitsanalyse gemäß dem CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) aus dem Jahr 2021 wurden fünf Themen als zentral und wichtig identifiziert: „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.



Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

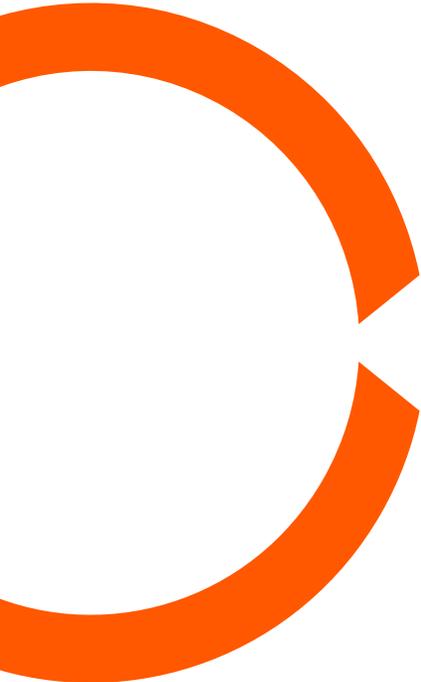
Wesentliche Themen	Aspekte nach CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz	Wesentliche Auswirkungen innerhalb/außerhalb des Unternehmens	GRI-Standards
Klimaschutz und Klimarisiken	Umweltbelange	außerhalb	GRI 302: Energie GRI 303: Wasser und Abwasser GRI 305: Emissionen GRI 306: Abfall
Effiziente und verantwortungsvolle 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 und Umweltbelange	außerhalb	GRI 204: Beschaffungspraktiken 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



Unsere Ziele

Handlungsfelder	Ziele
Ökologische Verantwortung	Kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistungen Ziel für Scope 1+2 Emissionen bis 2030: -40 % gegenüber Basisjahr 2022 Net Zero bis 2050
Effiziente Produkte und Lösungen	Kontinuierliche Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz unserer Produkte und Lösungen
Nachhaltige Lieferkette	Sicherstellung eines nachhaltigen und verlässlichen Lieferanten-Netzwerks
Verantwortungsvoller Arbeitgeber	Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität





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

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 die 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 Corporate-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).



Corporate Compliance als Grundlage

Das seit 2008 etablierte Corporate-Compliance-Programm wird vom 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.

Der Inhalt des Corporate-Compliance-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 2023 sämtliche Compliance-Konzernrichtlinien auf ihre Aktualität überprüft. In diesem Zusammenhang wurde die 8. Konzernrichtlinie „Insiderbestimmungen für KUKA Mitarbeiter“ herausgenommen, da diese für das Unternehmen seit dem Delisting nicht mehr relevant ist.

2023 fand eine inhaltliche Prüfung und teilweise Aktualisierung statt. In diesem Zuge wurde die Struktur klarer gefasst und der Inhalt so übersichtlicher. Die neue Fassung des Compliance Handbuchs wird zu Beginn des Folgejahres veröffentlicht.

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. 2023 wurde das E-Learning sowohl inhaltlich als auch optisch vollständig überarbeitet; dies wird zu Beginn des Folgejahres abgeschlossen sein. 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.

Erweiterung unserer 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. Zusätzlich steht die webbasierte Plattform KUKA Integrity zur Verfügung, über die Compliance-Themen sowohl anonym als auch nicht-anonym gemeldet werden können. Interne und externe Hinweise werden mit derselben Sorgfalt behandelt.

Die KUKA Meldekanäle entsprechen vollumfänglich dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), das im Juli 2023 in Kraft getreten ist.

Die bestehenden Kommunikationskanäle haben sich 2023 bewährt. Im Geschäftsjahr sind dem KUKA Konzern 21 potenzielle Compliance-Vorgänge (2022: 20) 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.

Im Berichtsjahr wurde eine umfangreiche Kampagne gefahren, um die Meldekanäle inklusive der neuen webbasierten Plattform bekannt zu machen. Um alle Mitarbeitenden zu erreichen, kamen dabei sowohl digitale als auch Print-Medien zum Einsatz. Auch auf der KUKA Internetseite wurde die webbasierte Plattform adäquat eingebunden, um auch Externe auf die Möglichkeit hinzuweisen, Compliance-Themen zu melden.

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 2023 als Gastgeber des Company Campus Days des Zertifizierungslehrgangs „Compliance Officer (Univ.)“ zur Verfügung; erstmals seit der Corona-Pandemie konnte die Veranstaltung im Frühjahr und im Herbst wieder vor Ort stattfinden. Der Lehrgang ermöglicht den Teilnehmenden einen praxisnahen Einblick in Compliance-Themen innerhalb eines Industrieunternehmens.

» Um die Mitarbeitenden zu Compliance-Fragen zu schulen, sind Trainingsmaßnahmen ein fester Bestandteil des Compliance-Management-Systems. «

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.

Unsere Roboter und Anlagen erfüllen die jeweils gültigen gesetzlichen Anforderungen und technischen Normen. Dazu gehören zum Beispiel die EU-Maschinenrichtlinie 2006/42/EG sowie EN 528, EN 619 und die EN ISO 10218-Reihe. Die Produktkonformität bestätigen wir über die CE-Kennzeichnung oder landesspezifische Zulassungen und Zertifikate durch Dritte, zum Beispiel UL/CSA in Nordamerika. Die Einhaltung der Anforderungen stellen wir intern im Rahmen der Produktentwicklung und Projektrealisierung sicher und binden, wo nötig und sinnvoll, externe Stellen mit in die Konformitätsbewertung ein.

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. 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 2023 haben wir insgesamt 105 Beschäftigte zu den Themen Produktsicherheit und technische Sicherheitsvorschriften geschult, für den Geschäftsbereich Swisslog Logistics wurde ein e-Learning-Modul zu Produktsicherheit realisiert.

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.

Die Verantwortung für die Produktsicherheit liegt bei den Geschäftsführungen der Segmente.

Reviews und Schulungen

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. 2023 fanden über 3.000 Roboter-Schulungen an den weltweiten KUKA Standorten statt. Nach dem Ende der Pandemie stieg der Anteil an Praxis-Schulungen, die mit digitalen Lerninhalten zur Vertiefung und Nachbereitung ergänzt wurden, wieder deutlich an.

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.

Zur Einhaltung der Tax Governance und Compliance bietet die Konzernsteuerabteilung jährlich internationale Steuer-schulungen für die Kollegen aus dem Finanzbereich und die anderen Konzernverantwortlichen an um die gesetz-eskonforme Einhaltung sicherzustellen. Die Steuerstrategie von KUKA zielt auf vertrauensvolle und respektvolle Beziehungen zu den Steuerbehörden und anderen öffentlichen Stellen ab.

Eine multinationale Unternehmensgruppe wie KUKA ist verpflichtet, einen Country-by-Country Report (länderbezogener Bericht „CbCR“) zu erstellen, wenn der jährliche konsolidierte Gesamtumsatz im vorangegangenen Wirtschaftsjahr mindestens 750 Millionen Euro beträgt. Das CbCR enthält bestimmte Kennzahlen wie Steuerzahlungen, laufender Steueraufwand, Erträge und Beschäftigtenzahl. Er wird jährlich in aggregierter Form pro Land aufbereitet und an die Finanzverwaltung des Ansässigkeitsstaates der obersten Konzerngesellschaft Midea übermittelt. Über den automatisierten Datenaustausch können die jeweiligen Finanzbehörden die Informationen abrufen.

Informationssicherheit und Datenschutz

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

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

Informationssicherheit und Datenschutz betreffen alle Mitarbeitenden bei KUKA. Aus diesem Grund gibt es neben den umfangreichen internen Regelungen auch ein verpflichtendes Online-Training zum Datenschutz in sieben Sprachen sowie zur Informationssicherheit in 19 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.

Trotz technischer Schutzvorkehrungen kann es einzeln vorkommen, dass betrügerische E-Mails, die Schaden anrichten können, bei Beschäftigten ankommen. Im Jahr 2023 haben wir daher unsere Kampagnen zur Phishing-Prävention noch deutlich intensiviert, führen kontinuierlich Phishing-Tests durch und leiten Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden ab. Durch diese anonymisierten Tests haben wir das Bewusstsein für betrügerische E-Mails und die damit verbundenen Gefahren deutlich geschärft.

Zusätzlich haben wir im Berichtsjahr ein Data-Loss-Prevention-Tool für Office-Dokumente und Outlook-Mails eingeführt. Basierend auf der Klassifizierung von Dokumenten verhindert das Tool gegebenenfalls den Versand per E-Mail oder schränkt den Ausdruck oder die Erzeugung von Kopien ein. Dies stärkt die IT-Infrastruktur und schützt vor allem vertrauliche sowie streng vertrauliche Informationen.



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
- ▶ 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 haben einen großen Einfluss auf 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 Umweltunfällen an Produktionsstandorten 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 Managementsystemnormen bezüglich Umwelt (ISO 14001), Energie (ISO 50001), Arbeitssicherheit (45001), Qualität (ISO 9001) und weiteren branchenspezifischen Regelungen wie zum Beispiel VDA 6 Teil 4.

In unserem Verhaltenskodex haben wir die Grundsätze für Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Umwelt- und Energiemanagement in Übereinstimmung mit allen Managementsystemnormen definiert. Die Verantwortung für diese standortübergreifenden Managementsysteme liegt beim Konzernvorstand.

Schwerpunkte des Umweltmanagements sind der Energieverbrauch in der Produktion sowie das Abfall- und Wassermanagement an den Produktionsstandorten. Darüber hinaus betrachten wir weitere Faktoren wie die Nutzung der Fahrzeugflotte und der Logistik und versuchen, an den entscheidenden Stellen ökoeffiziente Verfahren und potenzielle umweltfreundliche Alternativen umzusetzen.

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 2023, ebenso wie in den Jahren zuvor, haben wir keine signifikanten Vorfälle* verzeichnet.

Neben Audits helfen auch unabhängige Ratings, um das Niveau der Nachhaltigkeitsleistungen zu bewerten und auf Lücken hinzuweisen (siehe Seite 13).

» Ziel des Umweltmanagements bei KUKA ist es, schädliche Auswirkungen unserer Standorte auf Mensch und Umwelt zu vermeiden oder zu begrenzen. «

* Signifikante Vorfälle im Umweltmanagement bezeichnen Ereignisse mit möglichen gravierenden Auswirkungen auf Umwelt, Gesundheit oder Sicherheit. Die genaue Definition dieser Vorfälle variiert je nach Unternehmenszielen, gesetzlichen Vorgaben und Branchenstandards.

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

Umweltbelastungen verringern

Als Industrieunternehmen will KUKA einen messbaren Beitrag zur Verringerung von Umweltbelastungen leisten und bis 2030 die Energieeffizienz an den eigenen Standorten durch gezielte Maßnahmen deutlich verbessern sowie mehr Strom aus erneuerbaren Energien selbst erzeugen. Durch die Erneuerung und Optimierung der Mess-, Steuerungs- und Regeltechnik von Gebäuden können wir zum Beispiel Energieströme bedarfsgerecht bereitstellen und weitere Effizienzpotenziale aufdecken. Zu den weiteren Maßnahmen zur Verbesserung unserer Energieeffizienz gehören das automatisierte Abschalten von Maschinen, die Regelung der Lichtstärke in Abhängigkeit vom Tageslicht, die laufende Umstellung der Beleuchtung auf LED an immer mehr weltweiten Standorten, moderne, energieeffiziente Druckluftkompressoren und Kälteanlagen, die Installation programmierbarer Thermostate, die Nutzung von Abwärme für unsere Heizsysteme 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. Bereits kleine Maßnahmen im Alltag, wie Laptops zum Feierabend herunterfahren, Monitore und Lichter auszuschalten oder spritsparend zu fahren, machen einen Unterschied.

KUKA treibt die erneuerbare Eigenstromversorgung weiter voran und installierte 2023 auf einer Fläche von 2.100 m² eine Photovoltaik (PV)-Anlage auf einem Dach des

Firmengebäudes in Augsburg. Die Anlage besteht aus über 1.000 Modulen und kann eine jährliche Energiemenge in Höhe von 440.000 kWh produzieren.

Auch an unserem ungarischen Standort Taksony liefert eine PV-Anlage Solarstrom. Die Anlage deckt ungefähr ein Viertel des Gesamtstrombedarfs in Taksony ab.

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. Durch die Nutzung von Fernwärme anstatt von Erdgas erreichen wir an einigen europäischen Standorten eine signifikante Senkung des CO₂-Ausstoßes.

2023 unterstützte KUKA Systems North America die Organisation One Tree Planted. Für jede Registrierung eines Lieferanten auf unserer Online-Lieferantenplattform, sicherte Systems eine Spende zu. Damit konnte die städtische Forstwirtschaft in unserem Auftrag insgesamt 200 Bäume pflanzen.

Indem wir unsere Umweltleistungen transparent machen, decken wir Verbesserungspotenziale auf und können eine bessere Erreichung unserer Umwelt- und Energieziele sicherstellen. Im Rahmen der Vorbereitung auf die CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) werden weitere globale Standorte bei der Datenerhebung integriert.

KUKA setzt sich ambitionierte globale Ziele, um die Treibhausgasemissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1 und 2) zu reduzieren. So will KUKA konzernweit bis 2030 seine Emissionen (Scope 1 und 2) um 40 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2022 senken und gleichzeitig das Umsatzwachstum erhöhen.

Im Vergleich zum Vorjahr konnte KUKA ihren Wärmeverbrauch um 1,2 Prozent auf 34.734 MWh leicht senken. Der Stromverbrauch lag trotz des Umsatzwachstums mit 73.329 MWh nur knapp über dem Vorjahresniveau. Die Energieintensität des gesamten Energieverbrauchs reduzierte sich im Vorjahresvergleich um 3,2 Prozent. Die CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) erhöhten sich im Vorjahresvergleich auf 43.650 Tonnen genauso wie die CO₂-Intensität. Die Erhöhung ist vor allem auf das Umsatzwachstum, die Erweiterung von Standorten sowie auf Umbauarbeiten an bestehenden Gebäuden zurückzuführen.

Energieverbrauch¹

	2022 ²	2023 ²	Veränderung zum Vorjahr
in MWh			
Wärme	35.146	34.734	-1,2 %
Strom	72.182	73.329	1,6 %
Gesamt	107.327	108.063	0,7 %

Energieintensität¹

	2022 ²	2023 ²	Veränderung zum Vorjahr
Verbrauch in MWh pro 1 Mio. € Umsatz			
Wärme	9,0	8,6	-5,0 %
Strom	18,5	18,1	-2,3 %
Gesamt	27,5	26,7	-3,2 %

CO₂ Emissionen¹

	2022 ²	2023 ²	Veränderung zum Vorjahr
in t CO ₂			
Scope 1 (Direkte Emissionen)	10.267	10.006	-2,5 %
Scope 2 (Indirekte Emissionen)	30.071	33.643	11,9 %
Gesamt	40.338	43.650	8,2 %

CO₂ Intensität für Scope 1 und Scope 2¹

	2022 ²	2023 ²	Veränderung zum Vorjahr
CO ₂ -Intensität in t pro 1 Mio. € Umsatz			
Scope 1 (Direkte Emissionen)	2,6	2,5	-6,3 %
Scope 2 (Indirekte Emissionen)	7,7	8,3	7,6 %
Gesamt	10,4	10,8	4,0 %

Nachhaltige Mobilität fördern

Wir wollen einen messbaren Beitrag zur Reduzierung unserer direkten Emissionen leisten und deshalb unsere KUKA-Fahrzeugflotte bis 2030 auf Elektro-Fahrzeuge umstellen. Das Ziel wird schrittweise an allen Standorten weltweit umgesetzt. Darüber hinaus investieren wir weiter in die Ladeinfrastruktur. Bis Ende 2023 wurden allein am Standort Augsburg 120 Ladepunkte installiert.

Damit nachhaltige Verkehrsmittel attraktiver werden und auf dem Weg zur Arbeit weniger Emissionen ausgestoßen werden, motivieren wir unsere Mitarbeitenden, indem wir einen Zuschuss für die Fahrten mit der Bahn im Rahmen des sogenannten Deutschlandtickets bieten. Das Deutschlandticket wurde im Frühjahr 2023 von der deutschen Bundesregierung eingeführt, um den öffentlichen Nahverkehr attraktiver zu machen und so die Anreise von Einzelpersonen mit eigenem Fahrzeug zu reduzieren.

Darüber hinaus können Mitarbeitende seit Mitte September an vielen deutschen Standorten ein JobRad bestellen. Bei diesem Modell kann der Mitarbeitende ein neues Fahrrad oder E-Bike durch Entgeltumwandlung finanzieren und damit Kostenvorteile nutzen. Das trägt nicht nur zur Schonung der Umwelt bei, es fördert auch die Gesundheit der Mitarbeitenden.

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

² Da zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch nicht alle Verbräuche vorlagen, sind auch Schätzwerte enthalten. Die Vorjahreszahlen wurden daher entsprechend angepasst.

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 der nicht vermeidbaren Abfälle sicherzustellen, werden Produktionsabfälle bei KUKA in Augsburg konsequent in verschiedenen Abfallfraktionen getrennt gesammelt. Wir sind zudem in der Umsetzung eines neuen Abfallkonzepts am Standort Augsburg. Mit dem neuen Wertstoffzentrum setzen wir innerbetriebliche logistische Optimierungen um.

Auch beim Rückbau von Gebäuden achten wir auf eine sortenreine Trennung der Baustoffe. Zum Beispiel wurde der Betonabbruch, der beim Abriss einer Halle in Augsburg entstand, aufbereitet und zertifiziert. Damit kann das Material als hochwertiger Baustoff wiederverwertet werden.

Beim Verpacken unserer Produkte und Komponenten setzen wir an verschiedenen Standorten umweltschonende Pendel- statt Einwegverpackungen ein, um Verpackungsabfälle zu reduzieren.

2023 lag das Abfallaufkommen an den großen weltweiten Standorten bei 13.331 Tonnen (2022: 13.670 Tonnen). Insgesamt konnte das Abfallaufkommen trotz gestiegenem Geschäftsvolumen reduziert werden. Die Erhöhung der gefährlichen Abfälle ist vor allem auf Schadstoffe aus früher verwendeten Baumaterialien bei Gebäudeabrissarbeiten am Standort Augsburg zurückzuführen. Die Vorjahreszahlen wurden aufgrund von Schätzwerten, die im Vorjahr enthalten waren, angepasst.

Abfallaufkommen und -entsorgung¹

in Tonnen	2022 ²	2023 ²	Veränderung zum Vorjahr
Ungefährlicher Abfall	12.689	12.108	-4,6 %
Gefährlicher Abfall	981	1.223	24,6 %
Gesamt	13.670	13.331	-2,5 %

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

² Da zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch nicht alle Verbräuche vorlagen, sind auch Schätzwerte enthalten. Die Vorjahreszahlen wurden daher entsprechend angepasst.

Wassermanagement

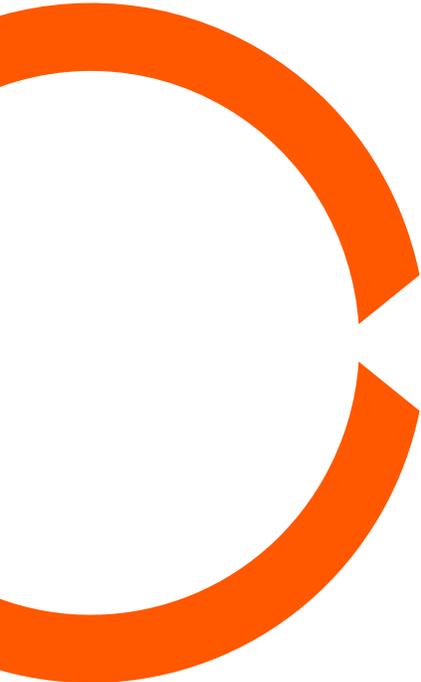
Wir sind uns bewusst, dass die Verfügbarkeit von Wasser, die Wasserqualität und die steigende Nachfrage nach Wasser unsere wasserbezogenen Risiken erhöhen können. Diese Risiken können sowohl unsere Geschäftstätigkeit als auch die Aktivitäten in unserer Wertschöpfungskette beeinträchtigen. Deswegen untersuchen wir die Betroffenheit unserer Standorte mit Hilfe des [Aqueduct Water Risk Atlas](#) des World Resources Institute (WRI). Demzufolge arbeiten ein Prozent der Mitarbeitenden in Ländern, die von extremer Wasserknappheit betroffen sind wie zum Beispiel den Vereinigten Arabischen Emiraten und Indien. Fünf Prozent der Mitarbeitenden arbeiten in Ländern, deren Wasserknappheit hoch eingestuft wird, 65 Prozent in Ländern mit mittlerer-hoher Wasserknappheit, zehn Prozent in Ländern mit niedriger-mittlerer Wasserknappheit und 18 Prozent in Ländern mit niedriger Wasserknappheit.

KUKA bezieht das für die Produktion und die Verwaltung benötigte Wasser überwiegend aus lokalen Trinkwassernetzen. Die Rückführung von Abwasser erfolgt über die öffentliche Kanalisation in der von den lokalen Behörden vorgeschriebenen Qualität. An unseren Produktionsstandorten in Augsburg und in Shunde wird ein Teil des Abwassers gefiltert und wiederverwendet. In Augsburg werden für die Kühlung des Rechenzentrums und Teile des Hauptgebäudes rund 350.000 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 289.065 m³ im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (2022: 283.171 m³). Der Großteil des Wassers wurde für die Bauarbeiten an unserem chinesischen Standort verbraucht.

» Basierend auf den Daten entwickeln wir spezifische Sparmaßnahmen, die neben einem Umwelt- auch einen Kostenvorteil mit sich bringen «



Effiziente Produkte und Lösungen

Produkte und Anlagen von KUKA stehen für Innovation, Qualität und Effizienz. Mit energieeffizienten Produkten und Lösungen können wir die Umweltauswirkungen bei unseren Kunden reduzieren. Außerdem ist der Energieverbrauch ein wesentlicher Kostenfaktor. Aus diesem Grund stellen neben der Funktionalität und den Anschaffungskosten die Betriebskosten eines Roboters oder einer Anlage ein zunehmend wichtiges Entscheidungskriterium für unsere Kunden dar. Dies gilt insbesondere für Kunden, die ihre Kosten über den Lebenszyklus einsparen und dabei die Umweltauswirkungen reduzieren wollen. 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
- ▶ Einsatzgebiete für mehr Nachhaltigkeit
- ▶ 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 und damit der Umweltauswirkungen 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. Die Zufriedenheit unserer Kunden messen wir über regelmäßige Kundenbefragungen.

Wir engagieren uns in verschiedenen Initiativen und Arbeitskreisen, um unseren Ansatz weiterzuentwickeln und noch mehr Kunden für energieeffiziente Produkte zu gewinnen. Mit einem optimierten Energiemodell bei neu entwickelten Robotern, der Verwendung von langlebigen Komponenten, der Weiterentwicklung von Schweißverfahren und Automatisierungslösungen für die Lagerlogistik konnten wir in bereits wegweisende Innovationen hervorbringen. Zum Beispiel führt das neue Design bei den Robotern der KR-FORTEC-ultra-Familie zu einer höheren Dynamik, einem geringeren Energieverbrauch und einem niedrigeren CO₂-Footprint aufgrund des geringeren Materialeinsatzes.

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 je nach 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 einem standardisierten Messverfahren zum Energieverbrauch von Industrierobotern der AIDA-Verfahrensanleitung, 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).

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 der 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.

Unter dem Motto „Keep on Moving“ zeigte KUKA auf der Automatica Messe in München, wie sich Roboter und Anlagenkonzepte weiterentwickeln, um eine Welt im Wandel nachhaltig zu prägen. Nachhaltiges Wirtschaften gehört zu den drängendsten Aufgaben unserer Zeit. Energieeffiziente, mit sparsamer Gleichstrom-Technologie betriebene Roboter und Anlagen sind ein wichtiger Hebel. Mit unseren neuesten Robotern der KR-QUANTEC-Familie können unsere Kunden bis zu 60 Prozent Energie einsparen, verglichen mit unserer bis 2010 produzierten Generation der Serie 2000.

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 maßgeschneiderte 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, zum Beispiel durch kurze Fahrwege der Roboter.

Einsatzgebiete für mehr Nachhaltigkeit

Nachhaltige Innovationen im Anlagenbau

KUKA bündelt für die Automatisierung rund um Fertigungsprozesse in der Elektromobilität 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.

Mit diesen Erfahrungen unterstützt KUKA ihre Kunden dabei, den Energieverbrauch von Produktionsanlagen bei den Kunden einzusparen, indem möglichst ressourcenschonende Prozesse und optimierte Programmierungen wie zum Beispiel der „Sleep Modus“ umgesetzt werden. Denn ein entscheidendes Kriterium bei Auftragsvergaben ist auch der Energieverbrauch für eine möglichst nachhaltige Produktion.

Auch in der eigenen Produktion kommen nachhaltige Lösungen zum Einsatz. KUKA stellte eine bereits vorhandene Zelle 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 Spitzennlasten 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 Gleichstrom-kompatible Geräte serienmäßig verfügbar sein.

Innovative Ideen für eine lebenswerte Zukunft

2022 startete die unternehmensweite Innovation Challenge zum Thema Circular Economy. Alle KUKA Beschäftigten weltweit konnten dabei ihre Ideen einbringen, wie KUKA dieses Wachstumsfeld mitgestaltet. Im Berichtsjahr entstanden aus den eingereichten Ideen sieben konkrete Innovationsprojekte, die an potenziellen Kunden erprobt wurden. Daraus entwickelte sich zum Beispiel [KUKA | Circle](#), ein Online-Marktplatz für Gebrauchtroboter, der Käufer und Verkäufer unter dem Dach von KUKA zusammenbringt.

Mehr Energieeffizienz und weniger CO₂ Emissionen mit Smart Energy Solutions

Hinter dem Begriff Smart Energy Solutions verbirgt sich ein neuer Lösungsansatz, bei dem wir erstmals IoT-Daten zum Zustand von Maschinen und Anlagen mit Energiedaten, gemeint sind Werte zur Erzeugung und zum Verbrauch eines Betriebs, kombinieren. Zusätzlich binden wir externe Datenquellen, zum Beispiel Vorhersagen zum Wetter, Solarerträgen und Strompreisen ein. All diese Daten führen wir in einem intelligenten Planungsalgorithmus zusammen, um es Unternehmen zu ermöglichen, für einen bestimmten Zeithorizont kostenoptimal – und langfristig auch emissionsoptimiert – planen zu können. Unternehmen können mithilfe der Smart Energy Solutions mehrere Dinge optimieren: Die Gebäude- und Infrastruktursteuerung – dazu gehört beispielsweise der verbesserte Einsatz von selbst erzeugtem Solarstrom und die optimale Ausnutzung von Batteriespeichern. Das kann auch dazu beitragen, Lastspitzen zu vermeiden. Wenn darüber hinaus der Strom automatisiert zu besonders günstigen Uhrzeiten gekauft und zum Auffüllen von Speichern genutzt wird, können Unternehmen viel Geld sparen.

Automatisierung für kürzere Transportwege

Unsere Automatisierungslösungen tragen dazu bei, dass Produktionsstandorte gerade in Hochlohnländern wettbewerbsfähig bleiben. Kunden holen ihre Produktion wieder zurück und sparen damit mehrere tausend Transportkilometer ein, die für die Logistik in der vor- und nachgelagerten

Wertschöpfungskette nötig waren. So konnte zum Beispiel einer unserer mittelständischen Kunden Transportwege von jeweils 40 Tonnen zweimal pro Woche von Osteuropa nach Deutschland einsparen.

Nachhaltig gebaut und betriebenes Logistikzentrum

Swisslog bietet ein breites Spektrum an Services aus einer Hand zu dem auch besonders nachhaltige Verteilerzentren gehören.

Bei einem komplett aus Holz gebautem Logistikzentrum konnte dank guter Isolierung und einer natürlichen Kühlung auf eine künstliche Klimatisierung verzichtet werden. Durch Swisslogs kompakte Lösungen in der Lagerlogistik können Transportwege verkürzt und der CO₂-Ausstoß reduziert werden.

Das Gleiche in Grün?!

Über die nachhaltige Transformation informiert Swisslog die Öffentlichkeit gemeinsam mit der Kühne Logistics University in einer Podcast-Serie mit dem Titel [„Das Gleiche in Grün?!“](#). Darin werden nachhaltige Ideen für die Logistik mit wechselnden Gästen diskutiert.

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 der Anteil der Industrieroboter pro 10.000 Beschäftigte bei 415 Einheiten im Jahr 2022. Die jährliche durchschnittliche Wachstumsrate lag bei 5 Prozent zwischen 2017 und 2022. Damit bleibt Deutschland mit Abstand der größte Robotermarkt Europas. Stark gewachsen ist vor allem der asiatische Markt mit einer jährlichen durchschnittlichen Wachstumsrate von 15 Prozent zwischen 2017 und 2022. Im gleichen Zeitraum lag die Wachstumsrate in Europa bei 8 Prozent.

KUKA gestaltet mit seinen Produkten und Lösungen rund um Robotik, Automatisierung und Digitalisierung die Arbeitswelt von morgen mit. 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 und Intuition. Dafür übernehmen sie Tätigkeiten, die 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 hat, 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.

Der Wandel hin zu einem nachhaltigeren und ressourcenschonenden Wirtschaften und Leben kann mit Hilfe neuer Technologien wie Automatisierung, Robotik und Digitalisierung gelingen. KUKA und Swisslog sind sich dieser Verantwortung bewusst und fördern die AI for Good Initiative der UN, die sich als ganzjährige digitale Plattform entwickelt hat, auf der sich Startups und KI-Innovatoren vernetzen und austauschen. AI for Good wird von der ITU, der UN-Sonderorganisation für Informations- und Kommunikationstechnologien, zusammen mit 40 UN-Partnerorganisationen organisiert. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, KI-basierte Lösungen hervorzubringen, die auf die Sustainable Development Goals (SDGs) der UN einzahlen.



» Der Wandel hin zu einem nachhaltigeren und ressourcenschonenden Wirtschaften und Leben kann mit Hilfe neuer Technologien wie Automatisierung, Robotik und Digitalisierung gelingen. «

Fortschritte durch Kooperationen

Kooperationen mit Partnern sowie gemeinsame Forschungsprojekte eröffnen innovative Möglichkeiten für den Einsatz von Robotik in völlig neuen Einsatzgebieten.

Dazu zählt unter anderem der Bereich Medizin und Gesundheitswesen, wo KUKA 2023 mit Partnern Einsatzmöglichkeiten aufzeigte.

Robotik für Darmkrebsvorsorge

Neue Technologien wie sensitive Robotik eröffnen gerade in der Medizin neue Möglichkeiten, um Patienten schonender und gezielter behandeln zu können. So ist der sensitive KUKA Leichtbauroboter LBR Med der erste kollaborative Roboter, der speziell zur Integration in ein Medizinprodukt zertifiziert ist und damit neue Behandlungsmöglichkeiten eröffnet. Die Koloskopie ist ein weit verbreitetes Verfahren zur Erkennung von Darmkrebs in einem frühen Stadium. Sie bietet große Vorteile, doch die derzeitige Technologie ist auch mit erheblichen Nachteilen verbunden, wie Unbehagen der Patienten, mit der Sedierung verbundenen Komplikationen und einer hohen Variabilität der Behandlungsergebnisse. Zusammen mit Partnern arbeitet KUKA an innovativen Applikationen mit dem KUKA Leichtbauroboter LBR Med, unter anderem an einer robotergestützten, magnetischen Endoskopie für die schmerzfreie Darmkrebsvorsorge. Das Konzept besteht darin, das Endoskop mithilfe einer intelligenten magnetischen Manipulation, also mit einem externen Magneten, der von einem LBR Med positioniert wird, sanft durch den Dickdarm zu navigieren.

Gehirntumorbiopsie mit sensitivem Roboter

Zudem demonstriert KUKA mit Partnern, wie der LBR Med bei sensiblen Behandlungen wie der Gehirntumor-Biopsie eingesetzt werden kann. In der Applikation wird eine Tumorbiopsie mit Echtzeit-Tracking an einem Modell simuliert. Dabei kann die Nutzerin oder der Nutzer mit Hilfe des Roboters die Biopsie-Nadel setzen. Die Ziel- und Eintrittspositionen werden vorab auf Basis von Computertomographie-Daten geplant und auf einem interaktiven Bildschirm angezeigt. Die Applikation ist ein Beispiel dafür, was dank Roboteranwendung in der Medizintechnik erreicht werden kann.

Ein Roboter in der Zahnarztpraxis

Hygiene hat in medizinischen Einrichtungen wie Krankenhäusern oder Praxen höchste Priorität. Dementsprechend viele Arbeitsstunden müssen Mitarbeitende regelmäßig für die Sterilisation der Instrumente aufwenden. Dazu kommen die sperrige Schutzkleidung, das monotone Verfahren sowie der stundenlange Umgang mit Desinfektionschemikalien. Mit Hilfe einer Roboterzelle stellte eine Zahnarztpraxis auf einen automatisierten Prozess um. Der Betrieb der kompakten Sterilisationszelle beginnt mit der manuellen Beladung der Maschine mit den benutzten Instrumenten. Die Instrumente werden dann automatisch dekontaminiert, gespült, durch chemische und mechanische Prozesse desinfiziert, gewaschen und in eine Trocknungsstation gelegt. Der KUKA Roboter erkennt die zahnmedizinischen Werkzeuge und bewegt sie durch die Sterilisationsschritte. In der letzten Phase wird jedes einzelne Werkzeug einzeln verpackt und sterilisiert, so dass es für den nächsten Einsatz bereit ist. Sobald die Sterilisationszelle beladen ist, kann diese auch ohne menschliche Aufsicht arbeiten.

Digitalisierung und Informationssicherheit

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 ihren 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.

KUKA ist als Partner der Automobilindustrie unter anderem im ENX-Netzwerk registriert. Alle 3 Jahre wird dabei der Informationssicherheits-Branchenstandard TISAX® durch unabhängige Dienstleister überprüft. Zusätzlich finden regelmäßig interne Audits sowie Trainings der Mitarbeitenden statt.

Datenschutz

Mit vielen Kunden arbeitet KUKA seit Jahren eng zusammen und legt dabei großen Wert auf Datenschutz. KUKA gewährleistet 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
- ▶ Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten in unserer Lieferkette
- ▶ Lokale Beschaffung

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. Mit der jährlichen Risikoanalyse identifizieren wir Risiken in unserer Lieferkette, prüfen daraufhin unsere Präventionsmaßnahmen und implementieren weitere Maßnahmen, wenn diese zu einer Verbesserung beitragen. 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 das Lieferantenportal oder die Online-Plattform IntegrityNext können wir im Registrierungs- bzw. Qualifizierungsprozess eines neuen Lieferanten grundsätzliche notwendige Voraussetzungen prüfen. Dazu zählen beispielsweise die Zustimmung zum Verhaltenskodex für Geschäftspartner, gültige Umweltzertifizierungen oder der Reifegrad des Gefahrstoffmanagements.



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 Verhaltenskodex schulte KUKA die verantwortlichen Beschäftigten der jeweiligen Segmente. Auch neue Mitarbeitende – insbesondere im strategischen 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.

Die Einkaufsorganisationen sind je nach Region und Größe unterschiedlich aufgestellt. 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. Bei 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. Die Einkaufsorganisation bei Swisslog gliedert sich nach

regionalen Einkaufskategorien und nach Projekten. Diese Organisation kann je nach Region und Größe variieren. Die weltweiten regionalen Gesellschaften arbeiten aufgrund des Projektgeschäfts eigenständig. 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.



Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten in unserer Lieferkette

KUKA ist sich seiner Verantwortung für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten bewusst. Unser Ziel ist es, menschenrechts- oder umweltbezogenen Risiken vorzubeugen und Verletzungen zu minimieren oder zu beenden.

Wir stellen uns dieser Verantwortung, indem wir Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitsbedingungen sowohl in unserem eigenen Geschäftsbereich als auch in unserer Lieferkette zu verbessern. Unsere Grundsätze orientieren sich dabei 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.

Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie sich zur Achtung der Menschenrechte bekennen und sich zur Einhaltung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten. Unsere Erwartungen an unsere Geschäftspartner haben wir im Verhaltenskodex für Geschäftspartner zusammengefasst. 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 gehören 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.

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden durch regelmäßige Compliance Schulungen für die Einhaltung menschenrechtlicher Prinzipien in ihrem operativen Handeln. Die Trainingsmaßnahmen werden in unterschiedlichen Formaten angeboten. Hierzu zählen unter anderem computergestützte Lernmethoden (E-Learning) sowie bei Bedarf und anlassbezogen weltweite Präsenzs Schulungen zu ausgewählten Themen. Darüber hinaus erhielten Fachabteilungen speziell auf sie zugeschnittene Schulungen zu Menschenrechten. Zum Beispiel wurden die weltweiten Einkaufsabteilungen zur Supply Chain Management Richtlinie geschult.

Für die Wahrung und Einhaltung der Sorgfaltspflichten sind jeweils die Fachbereiche in den Segmenten verantwortlich. Darüber hinaus hat KUKA ein Menschenrechts-Committee eingerichtet, in dem jedes Segment mit mindestens einem Human Rights Officer vertreten ist. Die Human Rights Officer sind die Ansprechpartner für menschenrechtliche Themen innerhalb ihres Segments. Zusammen mit einem Vertreter vom Risikomanagement sowie einem Vertreter aus dem Bereich Corporate Sustainability bilden die Human Rights Officer das Human Rights Committee. Das Committee ist unter anderem für die Überprüfung der Einhaltung zuständig und tagt mindestens einmal pro Jahr.

Die Gesamtverantwortung für menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten liegt beim Vorstand der KUKA AG.

Für KUKA ist ein angemessenes und wirksames Beschwerdemanagement ein wichtiger Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse. Verdachtsfälle und Verstöße können über das Compliance-Beschwerdeverfahren bei KUKA gemeldet und Abhilfe eingefordert werden. Dafür stehen den Stakeholdergruppen verschiedene Kommunikationskanäle zur Verfügung. Unsere Stakeholder können entweder einen Compliance Officer kontaktieren oder ihre Anliegen anonym über eine webbasierte Plattform oder einem Ombudsmann mitteilen, der nicht im Unternehmen beschäftigt und somit unabhängig ist. Mitarbeitende haben zusätzlich die Möglichkeit, ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung zu kontaktieren.

Weitere Details finden Sie in unserer [Grundsatzklärung](#) zur Achtung und Wahrung von Menschenrechten sowie auf unserer Website.

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 industrietypischen 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.

Anforderungen bei KUKA Systems

Bei Systems sind rechtliche Compliance, Arbeitssicherheit, Umweltschutz sowie die Beachtung der Menschenrechte in den Verträgen, Auditvorgaben, dem KUKA Verhaltenskodex und dem Lieferantenmanagement verankert. Lieferanten müssen zum Beispiel international anerkannte Managementsysteme wie ISO 9001 und ISO 14001 oder vergleichbare Anforderungen nachweisen. Die Lieferanten von KUKA Systems werden zur Einhaltung der Anforderungen regelmäßig analysiert und unter anderem im Rahmen von Risikoanalysen bewertet. Darüber hinaus führt Systems stichprobenartig Audits bei den Lieferanten durch. 2023 gab es dabei keine Auffälligkeiten.

Auditierung von Lieferanten bei Robotics

Wir fordern unsere Lieferanten auf, die festgelegten Umweltziele zu beachten und einzuhalten. So sind diese gemäß den vertraglich vereinbarten Leistungsanforderungen beispielsweise dazu angehalten, bei sich selbst und nach Möglichkeit auch bei Nebenleistungen Dritter umweltschonende Produkte und energieeffiziente Verfahren einzusetzen. Neben recycelten Varianten in Bezug auf den direkten Materialeinsatz spielt wiederverwendbare Verpackung im Zulieferprozess eine wesentliche Rolle. Hier konnten bspw. die jährlich benötigte Papiermenge um mehr als 23 Tonnen und der Kunststoffeinsatz um 2 Tonnen reduziert werden. Weitere Optimierungen werden kontinuierlich vorangetrieben, um bei unseren Produktionsstätten zusätzliche Potenziale bei umweltfreundlicheren Verpackungen für den Export auszuschöpfen.

Vor der Aufnahme der Zusammenarbeit werden unsere Lieferanten dazu angehalten, sich in unserem Supplier Portal zu registrieren und unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct for Business Partners) zuzustimmen. In diesem Zusammenhang werden im Rahmen der Qualifizierung bereits vorab relevante Zertifizierungen und Nachweise zum Qualitäts- und Umweltmanagement eingefordert. Für spezifische Lieferanten wird ferner 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 durchgeführt werden, wenn kritische Leistungskennzahlen dies nahelegen.

Die Weiterentwicklung der Lieferkette hinsichtlich Prozessoptimierung und Qualität erfolgt stets in enger Zusammenarbeit mit fachspezifischen Qualitäts-, Umwelt- und Energiebeauftragten. Erkenntnisse aus Audits, wie etwa Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen, werden systematisch analysiert und bearbeitet. So auditiert das Supplier Quality Team kontinuierlich die Lieferantenbasis mit klar definierten Prioritäten und in festgelegten Zyklen.

Bei Audits zu Umwelt-, Arbeits- und Arbeitssicherheitsstandards überprüfen wir, wie die Lagerung, Nutzung und Entsorgung von Material erfolgt. Daneben analysieren wir die Abfalltrennung, überprüfen die Hygienestandards und bewerten den Maschinenpark.

Wir vermeiden soweit möglich sogenannte "besonders besorgniserregende Stoffe" (Substances of very high concern, SVHCs) und potenzielle Konfliktminerale in unseren Produkten, da diese Stoffe die menschliche Gesundheit und die Umwelt negativ beeinflussen bzw. Menschenrechtsverletzungen zur Folge haben können. Innerhalb des Qualitätsmanagements befasst sich das Team im Bereich Material Compliance mit der Verwendung bzw. Vermeidung von SVHCs und Konfliktmineralien in den Komponenten unseres Produktportfolios. Der Prozess wurde aufgrund des in Deutschland seit 2021 geltenden Mineralische-Rohstoffe-Sorgfaltspflichten-Gesetzes (MinRohSorgG) angepasst und über das Lieferantenportal stärker automatisiert. Begleitet wird der Prozess über Auditierungen.

Bewertungsverfahren bei Swisslog

Bei Swisslog nimmt das Risikomanagement einen zentralen Stellenwert im Einkauf ein und beinhaltet neben der Selbstbewertung der Lieferanten auch Länder- und Branchenrisiken. Indem mehrere Faktoren einbezogen werden, entsteht eine ESG-Matrix, die Swisslog eine umfassende Bewertung ihrer Lieferanten ermöglicht.

Die Lieferantenbeurteilung wird seit vielen Jahren systemunterstützt über die Online-Plattform IntegrityNext durchgeführt. Ab einem festgelegten Einkaufsvolumen durchlaufen alle neuen Lieferanten für Direktmaterialien den Registrierungsprozess über IntegrityNext, in dem 25 ESG-Kriterien abgefragt werden.

Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr ein internationales Nachhaltigkeitsteam etabliert. Es bereitet unter anderem die ESG-Aktivitäten im regionalen Einkauf vor, tauscht Erfahrungen über ESG-Bewertungen aus, prüft den ESG-Status von Lieferanten und fokussiert sich dabei vor allem auf Lieferanten mit erhöhtem Risiko. Die Mitglieder im Nachhaltigkeitsteam arbeiten eng mit den globalen Einkaufsabteilungen und den Lieferanten zusammen, um den Due-Diligence-Prozess in der Lieferkette voranzutreiben. Dazu führen sie Audits (online und vor Ort) durch und leiten bei Verstößen Abhilfemaßnahmen ein.

Bewertungsverfahren bei Swisslog Healthcare

Bei Swisslog Healthcare sind die Abteilungen Production Purchasing und Project Purchasing für die Lieferantenbewertung und -überprüfung verantwortlich. Das Project Purchasing ist in die vier Regionen Europa, Amerika, China sowie übriges Asien gegliedert.

Swisslog Healthcare liefert Automatisierungslösungen für Krankenhäuser. Unsere Lösungen müssen aus diesem Grund besonders hohe Sicherheits- und Qualitätsstandards erfüllen. Bei der Lieferantenauswahl werden die Anforderungen zu Sicherheit, Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit und Compliance zum Beispiel über Verträge und unseren Verhaltenskodex an die Lieferanten adressiert. Die 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 2023 weitere umfangreiche Bewertungen bei potenziellen neuen Lieferanten durchgeführt.

»» Swisslog Healthcare liefert Automatisierungslösungen für Krankenhäuser. Unsere Lösungen müssen aus diesem Grund besonders hohe Sicherheits- und Qualitätsstandards erfüllen. «



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 bei unseren Kunden verändert der digitale Wandel auch unsere Arbeitswelt. Wir treiben digitale Prozesse weiter voran und bereiten unsere Mitarbeitenden durch strukturierte Aus- und Weiterbildung entsprechend darauf vor. Als eines der Top-Themen der Wesentlichkeitsanalyse haben Mitarbeitendenverantwortung und -förderung 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 Tarif- 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 Verhaltenskodexe. 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.



Mitarbeitende: Herausforderungen und Chancen

Arbeitgeberattraktivität steigern

Eine hohe Arbeitgeberattraktivität ist ein entscheidender Erfolgsfaktor, um Talente zu gewinnen. Wir wissen, dass unser Erfolg auf engagierten und kreativen Beschäftigten basiert. 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.

Im Berichtsjahr setzte KUKA zahlreiche Maßnahmen um, wie zum Beispiel die finanzielle Förderung von nachhaltiger Mobilität. Im August 2023 startete KUKA in Augsburg eine einjährige Pilotphase für das Jobticket. Bei dem Jobticket handelt es sich um eine vergünstigte Version des Deutschlandtickets, das im Frühjahr 2023 von der deutschen Bundesregierung eingeführt wurde, um den öffentlichen Nahverkehr attraktiver zu machen und so die Anreise von Einzelpersonen mit eigenem Fahrzeug zu reduzieren. KUKA bezuschusst das Deutschlandticket, das jedem Mitarbeitenden ermöglicht, auch an Wochenenden und in der

Freizeit umweltbewusst zu reisen. Über 270 Jobticket-Abos wurden in Augsburg bereits ausgegeben. Darüber hinaus bietet KUKA an vielen deutschen Standorten seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, ein neues Fahrrad oder E-Bike durch Entgeltumwandlung zu finanzieren und damit Kostenvorteile zu nutzen.

Umfragen zur Zufriedenheit

Die Unternehmenskultur, das Miteinander und die Art und Weise, wie wir bei KUKA an Aufgabenstellungen herangehen, ist uns wichtig. Wir wollen uns gemeinsam verbessern und ein Umfeld schaffen, in dem wir uns befähigt und motiviert fühlen, unser Bestes zu geben. Deswegen haben wir im zweiten Halbjahr eine Mitarbeitendenumfrage durchgeführt. Die Ergebnisse der Umfrage wurden bis auf Teamebene ausgewertet und jeweils mit den Führungskräften besprochen. Wir konzentrierten uns darauf, wo wir konkrete Verbesserungspotenziale realisieren können. Wichtig ist für uns, einen Punkt nach dem anderen anzugehen und Ergebnisse erzielen, die uns auf unserer Culture Journey voranbringen.

2023 wurde erneut eine Kundenzufriedenheitsbefragung der Group IT durchgeführt, die sich auf die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden mit ihrer IT-Ausstattung und den IT-Services bezog. Weltweit haben sich über 2.400 Mitarbeitende

beteiligt (knapp 19 Prozent der betreffenden Beschäftigten). Das Ergebnis der Umfrage zeigte eine hohe Gesamtzufriedenheit und einen Anstieg gegenüber dem Vorjahreswert.

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 2023 wurde das Modell „Verkürzte 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 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. Darüber hinaus haben Mitarbeitende am Standort in Augsburg die Möglichkeit einer vierwöchigen Ferienbetreuung während der Sommerferien für Kinder von 3 bis 12 Jahren.

Mitarbeitende nach Altersgruppe, Beschäftigungsart und Geschlecht¹

	2022	2023
unter 35 Jahre	5.728	5.564
36 bis 55 Jahre	7.112	6.999
über 56 Jahre	2.178	2.130
Gesamt	15.018	14.693
davon weiblich	3.070	2.996
in %	20,5	20,4
davon männlich	11.948	11.684
in %	79,5	79,6
Befristet beschäftigte Angestellte	1.806	1.893
davon weiblich	363	348
davon männlich	1.443	1.545
Unbefristet Beschäftigte	13.212	12.800
davon weiblich	2.707	2.648
davon männlich	10.505	10.152
Vollzeitangestellte	14.504	14.177
davon weiblich	2.755	2.681
davon männlich	11.749	11.496
Teilzeitangestellte	514	516
davon weiblich	315	315
davon männlich	199	201
Anzahl Arbeitnehmerüberlassung	1472	1.401

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

Mitarbeitende nach Region und Mitarbeitendenfluktuation¹

	2022	2023
Europa/Naher Osten/Afrika	9.130	8.729
Amerika	3.145	3.028
Asien/Pazifik	2.743	2.936
Gesamt	15.018	14.693
Befristet beschäftigte Angestellte		
Europa/Naher Osten/Afrika	191	181
Amerika	0	0
Asien/Pazifik	1.615	1.712
Unbefristet beschäftigte Angestellte		
Europa/Naher Osten/Afrika	8.939	8.548
Amerika	3.145	3028
Asien/Pazifik	1.128	1.224
Vollzeitangestellte		
Europa/Naher Osten/Afrika	8.635	8.233
Amerika	3.131	3.018
Asien/Pazifik	2.738	2.926
Teilzeitangestellte		
Europa/Naher Osten/Afrika	495	496
Amerika	14	10
Asien/Pazifik	5	10
Neueinstellungen	2.831	3.470
Ausgeschiedene Mitarbeitende	1.986	2.588

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

Berufsausbildung in einer Zukunftsbranche

Bereits wenige Jahre nach der Firmengründung 1898 begann KUKA in Augsburg junge Menschen beruflich auszubilden. In all den Jahren haben wir uns stetig weiterentwickelt. Heute bereitet KUKA in einem modernen Bildungszentrum mit digitalen Lehrplänen und neuen Technologien derzeit insgesamt 200 junge Männer und Frauen in zehn Ausbildungsberufen und sieben dualen Verbundstudiengängen auf die Arbeitswelt der Zukunft vor und legt dabei Wert auf ein hohes Niveau.

Wir sind stolz auf unsere jungen Talente. Die Ausbildung hat einen hohen Stellenwert bei KUKA, denn die Menschen hinter den Technologien sind die Grundlage für den Erfolg unseres Unternehmens.

Mit seiner Aus- und Weiterbildung in den Bereichen Robotik und Automatisierung macht KUKA Nachwuchskräfte und Mitarbeitende zu verantwortlichen Mitgestalter:innen der Arbeitswelt von morgen. 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 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, Fahrzeuglackierer:in bis in den kaufmännischen Bereich

mit Berufen wie Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Speditions- und Logistikdienstleistungen und Fachinformatiker: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. KUKA verfügt über ein hochmodernes Bildungszentrum am Standort Augsburg. Darin sind neben der Ausbildung und Räumen für die Schulung von Mitarbeitenden und Kunden auch die Personalentwicklung mit den Räumlichkeiten der KUKA Academy und das Team HR-Development untergebracht.

Das deutsche Ausbildungssystem sticht im globalen Vergleich durch seinen dualen Aufbau hervor. Das heißt, die Auszubildenden sind einerseits an der Berufsschule, wo sie sich theoretisches Wissen aneignen. Andererseits sind sie analog dazu auch im Betrieb tätig, in dem sie den praktischen Teil ihrer Ausbildung absolvieren und theoretisches Wissen gleich anwenden können. Während der Berufsausbildung bei KUKA gibt es unter anderem die Möglichkeit zur Teilnahme an Robotik-Programmierungskursen sowie Auslandsaufenthalten und Englisch-Sprachkursen.

Bei KUKA haben die Mitarbeitenden außerdem 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. Für die erfolgreiche Integration in das Leben und Arbeiten vor Ort ist es wichtig, die lokale Kultur zu verstehen. Das kann sicherlich eine Herausforderung sein, macht aber auch Spaß. Die Möglichkeit, im Ausland zu lernen und zu arbeiten, bieten wir allen Mitarbeitenden, die im Rahmen unseres Global Exchange Programms für einen Zeitraum von 3 bis 6 Monaten interkulturelle Erfahrungen sammeln möchten.

Bei KUKA besteht außerdem die Möglichkeit sich als „Robot Trainer“ ausbilden zu lassen. Die angehenden Trainer:innen werden im KUKA College im Umgang mit unseren Robotern geschult. Nach einer Ausbildungsdauer von bis zu drei Jahren beherrschen die Trainer:innen ein breites Spektrum an technischem Know-how für die Instandhaltung und Programmierung der Roboter. Daneben verfügen sie über pädagogische Fähigkeiten zur Wissensvermittlung.

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 2023 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 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 baute im Berichtsjahr ihr Weiterbildungsangebot weiter aus und bietet mit einem vielfältigen E-Learning-Angebot den Mitarbeitenden zusätzliche flexible Lernformate. Dieses Angebot wird fortlaufend angepasst und aktualisiert. Hinzugekommen ist zum Beispiel das eLearning "Introduction to Circular Economy", das allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Hier erfahren Mitarbeitende mehr über die Relevanz von Circular Economy und wie wir durch den effizienten Einsatz von Ressourcen unsere Umweltauswirkungen reduzieren können. Die Nachfrage nach Online-Sprachkursen ist im vergangenen Jahr erneut stark angestiegen, was unter anderem auf die zunehmende Internationalisierung unserer Mitarbeitenden zurückzuführen ist.

» KUKA baute im Berichtsjahr ihr Weiterbildungsangebot weiter aus und bietet mit einem vielfältigen E-Learning-Angebot den Mitarbeitenden zusätzliche flexible Lernformate. «

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 (KUKA Values) 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 KUKA Values Rückmeldung geben und damit zielgerichtete Entwicklungsmaßnahmen anstoßen. Die KUKA Values 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. Mit allen Nachwuchskräften werden individuelle Entwicklungspläne und gezielte Maßnahmen für das persönliche und fachliche Kompetenzprofil ausgearbeitet.

KUKA VALUES



Culture Journey

Die Unternehmenskultur ist die DNA eines Unternehmens. Es sind die gemeinsamen Werte, Überzeugungen, Verhaltensweisen und Denkweisen, die das soziale Umfeld einer Organisation widerspiegeln. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden begibt sich KUKA auf die Reise – die Culture Journey – hin zur Zielkultur. Dabei ist bewusst die Rede von einer Reise, da Kultur nicht nur eine vorübergehende Initiative oder ein Projekt ist, sondern sich stetig weiterentwickelt.

Die KUKA Zielkultur wird dabei durch den Leitsatz „KUKA Cares. KUKA Leads.“ beschrieben. Die sechs Unternehmenswerte geben die Leitplanken auf diesem Weg vor.

Zur Unterstützung auf diesem Weg wird alle sechs Monate eine Umfrage zur emotionalen Mitarbeitendenbindung durchgeführt. So ist es möglich, konkrete Verbesserungspotenziale auf Teamebene zu identifizieren und realisieren. Denn das Arbeitsumfeld hat einen großen Einfluss auf die Leistung, Arbeitszufriedenheit, Innovation, Mitarbeitendenbindung, Zusammenarbeit und die Fähigkeit, für KUKAs Kunden einen Mehrwert zu schaffen.

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 ist es unsere Pflicht, dass die Mitarbeitenden von KUKA gleichermaßen Wertschätzung erfahren. Unser Ziel ist ein Arbeitsumfeld, das von Toleranz und Akzeptanz geprägt wird und frei von Vorurteilen und Diskriminierung ist. In unserem Vergütungssystem wird nicht nach Geschlechtern unterschieden. Vielmehr schließt Fairness und Gleichwertigkeit aller für uns mit ein, ausschließlich nach Leistungen, Wissen, Fähigkeiten und Kompetenz zu vergüten.

Globale KUKA Diversity-Grundsätze und -Aktionen

Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt hat KUKA das Thema strukturell im Unternehmen verankert. Vielfalt und Wertschätzung sind durch eine Konzernrichtlinie fest im Unternehmen verankert. 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.

KUKA ist mit einer vielfältigen Belegschaft auf der ganzen Welt vertreten. Deshalb haben wir die Verantwortung, eine sichere Basis für die globale und konzernweite Kommunikation von Vielfalt zu schaffen. Den 11. Deutschen Diversity-Tag haben wir zum Beispiel eine ganze Woche lang unter dem Motto "Kommunikation von Diversity" gefeiert

und mit Plakaten, verschiedenen Beiträgen und Impulsvorträgen darauf aufmerksam gemacht. Im Fokus standen die Fragen, warum es wichtig ist, Vielfalt zu kommunizieren, welche Voraussetzungen für die Kommunikation notwendig sind und wie jeder lernen kann, selbst aktiv zu werden. Die Impulsvorträge über unbewusste Denkmuster (Unconscious Bias) und über „Allyship in Action“ haben noch einmal verdeutlicht, dass niemand vorurteilsfrei ist. Denkmuster beeinflussen unser Handeln. Was wir über eine Gruppe von Menschen als Bild abgespeichert haben, schwingt als Erwartung innerlich immer mit. Allerdings liegen wir damit meist daneben. Und häufig sind diese Vorannahmen auch die Keimzelle für Diskriminierungen. Wir können unsere Vorurteile nicht abstellen, aber versuchen, sie zu erkennen und unsere Entscheidungen sowie unser Verhalten zu überdenken und zu hinterfragen. Mit unseren Aktionen wollen wir darauf aufmerksam machen und präventiv Diskriminierung verhindern.

Gender Diversität ist für KUKA vor allem im Bereich Innovation entscheidend, denn Innovation und Vielfalt bedingen sich gegenseitig. Vielfalt ermöglicht es, neue Perspektiven in den Denkprozess einzubeziehen und so Innovationen entstehen zu lassen, die das Marktwachstum fördern. Bei KUKA unterstützt das female Innovation Network (femaleIN), indem es Frauen zur aktiven Beteiligung an Innovationen im KUKA Konzern ermutigt. Das femaleIN bietet aktuelle Informationen zu Innovationsthemen, spricht Frauen direkt für bestimmte offene Teammitarbeit an, bietet spezielle

Trainings zu verschiedenen Innovationsmethoden und Ansätzen und fördert den Austausch untereinander.

Zum 31. Dezember 2023 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 (2022: 0 Prozent). Auf der ersten Führungsebene darunter belief sich der Frauenanteil für alle drei Gesellschaften insgesamt auf 16 Prozent (2022: 15 Prozent), auf der zweiten Führungsebene lag er bei kumuliert 20 Prozent (2022: 16 Prozent). Beim Global Talent Program und in der Nachfolgeplanung richten wir bewusst ein Augenmerk auf eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils.

Vernetzen und unterstützen

Über unsere internen Netzwerke fördern wir nicht nur den Austausch untereinander. Wir schaffen Orte für Mitarbeitende zur individuellen Ideen- und Lösungsfindung, für gemeinsame Aktionen und gegenseitige Unterstützung. Dazu gehören zum Beispiel die Frauennetzwerke orangeWIN und femaleIN oder das Netzwerk LGBTQI+ und das Netzwerk Queer@KUKA. Das weltweite Female Innovation Network (femaleIN) hat sich zum Ziel gesetzt, die Kompetenzen von Frauen im Innovationsbereich stärker zusammenzuführen und zu unterstützen. Das Netzwerk orangeWIN (Women in Network), das unter der Schirmherrschaft des CEO steht, setzt sich aktiv für die Förderung, die Sichtbarkeit und die Weiterentwicklung von Talenten ein. OrangeWIN erarbeitete 2023 neue Ziele und organisierte außerdem eine Wunschbaumaktion in der

Adventszeit, um Spenden und Geschenke für das Frauenhaus in Augsburg zu sammeln.

Der Austausch sowie Weiterbildungs- und Netzwerkaktivitäten finden regelmäßig in unterschiedlichen Formaten statt. Im Rahmen von „Lunch & Learn“ findet zum Beispiel ein bereichsübergreifender Austausch zu Fachthemen statt.

Ein vom Frauennetzwerk orangeWIN initiiertes internes Mentoring-Programm für den Erfahrungsaustausch und die gezielte Weiterentwicklung individueller Stärken konnte 2023 acht neue Tandems aus unterschiedlichen Hierarchieebenen aufnehmen (2022: 6). Somit haben bisher insgesamt 96 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.

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 2023 / 2024 daran teil. KUKA beteiligt sich zudem an der Mentoring-Partnerschaft MigraNet, die sich für die berufliche Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte einsetzt. Hierfür haben sich 2023 sieben weitere KUKA Mitarbeitende als Mentorinnen und Mentoren engagiert.

» Über unsere internen Netzwerke fördern wir nicht nur den Austausch untereinander. Wir schaffen Orte für Mitarbeitende zur individuellen Ideen- und Lösungsfindung. «

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.

Durch Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wollen wir an unseren Betriebsstätten Gefahren eliminieren, berufsbedingte Krankheiten verhindern und Unfälle vermeiden. 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. Der Umfang ist seit 2020 durch die ISO 45001 abgedeckt. Zum Jahresende 2023 arbeiteten somit circa 65 Prozent der Konzernbelegschaft an sicherheitszertifizierten Standorten.

Für die Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutz sind jeweils die Standorte verantwortlich. Am Standort in Augsburg tauschen sich unsere Experten aus verschiedenen Abteilungen regelmäßig über Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit aus und entwickeln gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen.

2023 wurden mehrere deutsche Standorte durch die Gemeinschaftliche Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) (eine auf Dauer angelegte, im Arbeitsschutzgesetz und im SGB VII verankerte Plattform von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern) auf Umsetzung und Einhaltung von rechtlichen Verpflichtungen und Präventionshandeln hin überprüft. KUKA wurde im Rahmen dieser Überprüfungen ein modernes und funktionierendes Arbeitsschutzsystem bestätigt, welches kontinuierlich weiterentwickelt und modernisiert wird. KUKA hat es geschafft, Anreize zu schaffen, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten weiter zu stärken.

Einbeziehung der Beschäftigten

In 2023 wurde wieder ein deutschlandweiter segmentübergreifender Health- & Safety-Workshop durchgeführt. Ziel war es, Synergien zwischen den Standorten zu heben, indem wir Prozesse und Softwarelösungen harmonisieren sowie einheitliche Standards definieren und diese gemeinsam umsetzen.

Darüber hinaus wird die globale Ausrichtung im Bereich Health & Safety weiter forciert und die segmentübergreifende Zusammenarbeit weiter ausgebaut.

Zur verbesserten Einbeziehung unserer Mitarbeitenden haben wir in Augsburg einen Showroom für persönliche Schutzausrüstung eingerichtet, in dem die Beschäftigten nicht nur eine fachliche Beratung erhalten, sie können die Schutzausrüstung auch testen und die Auswahl der zur Verfügung gestellten Ausrüstung aktiv beeinflussen. Dies hat zu einer maßgeblichen Verbesserung der Akzeptanz der persönlichen Schutzausrüstung beigetragen.

Positive Bilanz 2023

Durch wirksame Prävention können wir Arbeitsunfälle verhindern. Am Standort in Augsburg schärfen wir das Sicherheitsbewusstsein und den verhaltensbezogenen Arbeitsschutz (Behavior-Based-Safety-Ansatz) unserer Mitarbeitenden, indem wir auf einer Fläche von ungefähr 160 m² eine Safe Box Area errichtet haben. Anhand von praktischen Beispielen werden innerhalb dieser Safe Box Area Arbeits- und Gesundheitsschutz greifbar und erlebbar gemacht. Jede Box stellt ein bis zwei Schwerpunktthemen vor wie beispielsweise den Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umwelt & Energie, Gefahrgut & Brandschutz, betriebsärztlicher Dienst sowie Suchtberatung und -prävention. Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte am Standort Augsburg durchlaufen ein Safe-Box-Area-Training.

Zu den konzernweit erhobenen Safety Performance Indicators gehört die LTIR (Lost Time Injury Rate). Sie lag 2023 weltweit bei 0,29 (2022: 0,33). Die in Deutschland verbreitete 1000-Mann-Quote lag im Berichtsjahr 2023 bei 1,88 (Vorjahr: 2,36). Als Kennzahl zur Unfallschwere verfolgen wir außerdem die Severity Rate (Anzahl Ausfalltage pro 200.000 Arbeitsstunden), die im Berichtsjahr 4,36 betrug (Vorjahr: 5,94) und sich damit positiv entwickelte. 2023 gab es konzernweit keinen tödlichen Betriebsunfall.

Gesundheitsprävention

KUKA legt großen Wert auf einen konsequenten Arbeits- und Gesundheitsschutz. Für einen nachhaltigen Erfolg wird der präventive Ansatz im Gesundheitsschutz konsequent ausgebaut und stetig weiterentwickelt. In Augsburg verfolgt der betriebsärztliche Dienst als moderner Dienstleister den Ansatz der ganzheitlichen arbeitsmedizinischen Vorsorgen mit Berücksichtigung von Vorerkrankungen und des gesamten Berufslebens. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wurde 2023 durch einen neu etablierten Steuerkreis evaluiert und weiter gestärkt. Ein Schwerpunkt war die betriebliche Suchtprävention. Bereits langjährig etablierte Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, wie die jährlichen Gripeschutzimpfungen, wurden durch bedarfsgerechte, alltagstaugliche, moderne und medizinisch wirksame Maßnahmen in enger Kooperation mit einer gesetzlichen Krankenversicherung zielgerichtet ergänzt. So fanden 2023 unter anderem eine Themenwoche Stress, ein Balance-Check mit Bestimmung der Herzratenvariabilität und ein Hautkrebsscreening statt.

KUKA fördert die körperliche Bewegung und bietet ein vielfältiges Angebot an sportlichen Aktivitäten an. In Augsburg können sich die Beschäftigten in mehreren Betriebs-sportgruppen, beim Firmenlauf oder Stadtradeln fit halten.

» Anhand von praktischen Beispielen werden innerhalb dieser Safe Box Area Arbeits- und Gesundheitsschutz greifbar und erlebbar gemacht. «

KUKA legt großen Wert auf gegenseitige Wertschätzung, eine offene Feedback-Kultur mit der Möglichkeit zu einer konstruktiven Kritik und der Wiedereingliederung erkrankter oder leistungsgewandelter Mitarbeitenden. Dieses Mindset wird nochmals durch die Unternehmenskultur „KUKA Cares. KUKA Leads.“ betont. Unsere Academy bietet den Beschäftigten eine Vielzahl von Kursen in digitalen Formaten sowie in Präsenz an, um die körperliche und mentale Gesundheit zu stärken. Das Angebot reicht dabei von „Psychische Gesundheit und empathische Führung“ über „Atem- und Achtsamkeitsübungen“ bis hin zu „Positive Emotionen und Resilienz“.

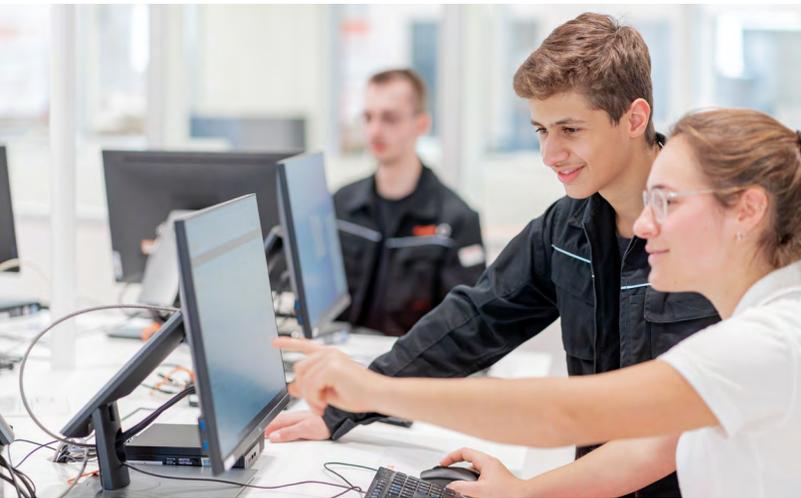


Gesellschaftliches Engagement

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

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).



10 Jahre soziales Engagement

Im Umfeld unserer Standorte setzt sich der von KUKA Beschäftigten vor 10 Jahren 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. Darüber hinaus ist Orange Care e. V. seit 2013 auch Träger der Orange Care Kinderkrippe.

Das Jubiläum feierte der Verein im Rahmen eines Sommerfests auf dem Krippengelände gemeinsam mit den Betreuerinnen und Betreuern, Kindern, Eltern und Vereinsmitgliedern. Anlässlich des Jubiläums investierte Orange Care in neue Spielgeräte für den Innen- und Außenbereich der Krippe.

Darüber hinaus setzte sich Orange Care auch im Berichtsjahr wieder für notleidende Menschen ein. Im Mai 2023 organisierten die ehrenamtlichen Vereinsmitglieder im Rahmen der Initiative „Care 4U“ zusammen mit KUKA Mitarbeitenden und den Partnerinitiativen „Projekt Nadiya“ und „#AuxhelpsUkraine“ einen Hilfstransport mit Verbandsmaterial und Lebensmitteln für die Ukraine.

Des Weiteren unterstützte Orange Care das Empowerland. Dabei handelt es sich um ein Projekt, das Kindern im Rahmen von speziell konzipierten Feriencamps Werkzeuge an die Hand gibt, die sie benötigen, um die Herausforderungen

in der Welt von heute selbstbewusst zu meistern. Orange Care sponserte den Aufenthalt eines sozial benachteiligten Kindes im Feriencamp in Dasing.

In der Vorweihnachtszeit erfüllte Orange Care wieder Weihnachtswünsche über den gemeinnützigen Verein Kinderweihnachtswunsch e. V. Die Initiative fördert Kinder und Jugendliche, die in sozialen Einrichtungen im Raum Augsburg leben und dort betreut werden. Mit Spenden über den Verein konnte Orange Care mehrere Gruppenwünsche erfüllen, wie etwa einen Ausflug in einen Freizeitpark, Spielsachen und Geräte für die Gruppenküche.

Über das Jahr liefen mehrere Fundraising-Initiativen, wie zum Beispiel ausrangierte Smartphones gegen eine Spende oder ein Glücksrad-Gewinnspiel am KUKA-Familientag. Die gesammelten Spenden können für weitere gemeinnützige Projekte verwendet werden.

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 verschiedene Veranstaltungen werden Gelder für Einzelpersonen und Familien gesammelt, die mit einer besonderen Herausforderung oder einem schweren Schicksal konfrontiert sind.

Engagement für die Gesellschaft

Spende für Erdbebenopfer

Das Mitgefühl unter den KUKAnerinnen und KUKAner war groß. Viele wollten den Erdbebenopfern in der Türkei und in Syrien helfen. Über einen Spendenaufruf bei KUKA konnte ein Betrag in Höhe von 21.888,88 Euro eingesammelt werden. Der Betrag wurde von KUKA noch einmal verdoppelt und an das Rote Kreuz gespendet.

Firmenhandy gegen Spende

Viele KUKA Mitarbeitende haben die Gelegenheit genutzt und ein ausrangiertes Firmenhandy gegen eine Spende an Orange Care e. V. erworben. Über diese Aktion sind rund 3.500 Euro zusammengekommen, die der Verein für gemeinnützige Zwecke verwenden wird.

Cash for Schools

KUKA war einer der Sponsoren in der Kampagne „Cash for Schools“ in Großbritannien, die sich an Grundschulen bis zur sechsten Klasse richtete. Über einen Zeitraum von vier Wochen sammelten Schulen so viele „Token“ wie möglich ein, die täglich in der regionalen Abendzeitung erschienen. Die fünf Schulen, die die meisten Token pro Kopf ausschütteten, erhielten 12.000 Pfund. Das Geld investieren die Schulen in Technik oder verwenden es zum Beispiel für die Beschaffung von Büchern.

Angebote für Kinder, Jugendliche und Familien

Bildung macht stark. Denn sie erlaubt, dass wir unser Leben selbstbestimmt gestalten. Auch Unternehmen können und sollten ihren Beitrag im Bildungsbereich leisten – für die Kleinsten und die Großen und damit für die Fachkräfte von morgen. Wie vielfältig das Engagement sein kann, zeigen diese vier Beispiele von KUKA.

Ingenieurin sein im Forscherinnen-Camp

In Bildung zu investieren, bedeutet für uns zum Beispiel jungen Talenten praktische Erfahrungen zu ermöglichen und sie so für Berufsgruppen zu begeistern, in den der Fachkräftemangel besonders hoch ist. Nach wie vor entscheiden sich weniger Frauen als Männer für MINT-Berufe. Das Forscherinnen-Camp bei KUKA in Augsburg rückte im Herbst 2023 deshalb digitale Technologien in den Fokus und begeisterte gezielt Schülerinnen ab 15 Jahren für Robotik und künstliche Intelligenz.

Eine Woche lang bearbeiteten zwölf junge Frauen eine von KUKA gestellte Aufgabe – unter anderem mithilfe des sensitiven Cobots LBR iiwa. Die zentrale Frage war: Wie lässt sich Automatisierung einsetzen, um den Supermarkt der Zukunft nachhaltiger zu gestalten? Initiiert wurde das Forscherinnen-Camp bei KUKA gemeinsam mit den Bildungswerken Bayerische Wirtschaft und der Hochschule der deutsch-bayerischen Wirtschaft.



Robotik in der beruflichen Bildung

Auch in China gibt es zahlreiche Initiativen, um Fachkräfte zu fördern. Denn die Rolle des Menschen in der modernen Fertigung wandelt sich und mit ihr die Bedeutung der Robotik in der beruflichen Bildung. Vor diesem Hintergrund fand bereits zum 17. Mal der „Zhen Xing Cup“, der nationale Wettbewerb für berufliche Fähigkeiten, in der Millionenstadt Chongqing statt. Mehr als 300 Teilnehmende aus unterschiedlichen Provinzen traten im Finale Ende März 2023 gegeneinander an. Erstmals ging es in diesem Jahr auch um die Bedienung von industriellen Robotersystemen. Ziel des Wettbewerbs war es, junge Menschen optimal auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, indem sie die Möglichkeit erhalten ihre beruflichen Fähigkeiten und ihre Innovationskraft zu verbessern. Das Finale des Zhen Xing Cups wurde unter anderem von KUKA mit neuester Technik unterstützt.

Robotik und Automatisierung der Öffentlichkeit näherbringen

KUKA beteiligte sich wie in jedem Jahr auch im November 2023 wieder an der Europäischen Roboterwoche, die durch den europäischen Robotikverband euRobotics initiiert wurde. Während dieser Veranstaltungswoche engagierten sich KUKA Mitarbeitende das Thema Robotik und Automatisierung der allgemeinen Öffentlichkeit näherzubringen. Gleichzeitig sollte das Interesse junger Menschen für Technik und naturwissenschaftliche Schulfächer geweckt werden. Auch 2023 besuchten einige KUKA Beschäftigte Schulen und Einrichtungen für Kinder, um den Kindern so das Thema Robotik in einer altersgerechten Präsentation näherzubringen. In unserem Jubiläumsjahr stand auch die Europäische Roboterwoche (ERW) bei KUKA ganz im Zeichen des KUKA Geburtstags. Unter dem Motto „Wir, ihr, alle feiern _werdet selbst zum Robot-Star“ gab es ein noch bunteres Programm von der KUKA Dance Challenge bis zur virtuellen Werksführung durch den Augsburger Standort. Hier konnten Interessierte einen Blick in die Roboterproduktion werfen oder im virtuellen Abendvortrag erfahren, mit welchen Zukunftsthemen sich KUKA beschäftigt.

KUKA Mitarbeitende in Ungarn begeisterten Kinder für Robotik und arbeiteten dafür eng mit den Grundschulen vor Ort zusammen. Im Rahmen von Orientierungstagen bot KUKA am Standort Taksony zum Beispiel Führungen durch die Produktion an. So wurden mehr als 200 Schülerinnen und Schülern in kindgerechter Sprache die Welt der Robotik nähergebracht. Außerdem engagierten sich unsere Mitarbeitenden an ungarischen Universitäten, indem sie

Programmierkurse und Gastvorträge hielten aber auch für Diskussionsrunden zur Verfügung standen.

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 wieder ein Girls Day im Bildungszentrum am Standort Augsburg veranstaltet, an dem sich 20 Mädchen beteiligten. Verschiedene Stationen boten dabei Einblicke in die Mechanik, Elektronik, Steuerungstechnik und den Umgang mit Robotern. Die Mädchen konnten Bauteile montieren, Installationsschaltungen zusammenstecken, Pneumatiken aufbauen oder auch einen Roboter programmieren.

Im Berichtsjahr förderte KUKA außerdem den internationalen Start-up-Wettbewerb „Robotics for Good Innovation Factory“ mit einem Preisgeld von 20.000 Euro. Veranstalter des Wettbewerbs ist die International Telecommunication Union (ITU), eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen für Informations- und Kommunikationstechnologien, die über ihre Plattform „AI for Good“ (Artificial Intelligence) mit dem Ziel kollaborative KI-Lösungen zu fördern, um die SDGs der vereinten Nationen weiter voranzutreiben. Neben dem Preisgeld unterstützt KUKA den Wettbewerb durch ihre Mitwirkung in der Jury. Der globale Wettbewerb lief bis Anfang Juli 2023. Die Marken KUKA und Swisslog sind auch „Full Year Supporter“ von AI for Good.

Im Februar 2023 wurde ein Hacking Challenge für Schüler an der Hochschule Augsburg unterstützt, mit dem Ziel, dass junge Menschen sich mit den Gefahren (Datensicherheit) im Internet auseinander zu setzen und gleichzeitig die MINT-Fächer zu fördern.

Italienisches Forscherteam gewinnt KUKA Innovation Award 2023

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. Der KUKA Innovation Award 2023 stand im Zeichen einfacher Bedienung und maximaler Flexibilität von Robotern. Zum ersten Mal basierte der Robotik-Wettbewerb auf dem neuen KUKA Roboterbetriebssystem und dazugehörigen Ecosystem iiQKA. Das Gewinnerteam JARVIS beschäftigte sich mit der Entwicklung einer vollständigen Plug & Play-Methode für die Programmierung von kollaborativen Robotik-Anwendungen, zum Beispiel für Montage und Verpackung, die vollständig in das iiQKA-Ecosystem integriert ist und ermöglicht durch die Integration von Künstlicher Intelligenz ungelerneten Bedienern den Roboter für eine neue Aufgabe zu instruieren und auf unbekannte Situationen zu generalisieren, einschließlich neuer Aufgaben und Produktvarianten.





Anhang

Die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) unterstützen Unternehmen dabei, ihre Nachhaltigkeitsleistungen transparent und nachvollziehbar offenzulegen. Somit werden die Informationsbedürfnisse und -anforderungen unterschiedlicher 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 2023.
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	5 – 9	
2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	3	
2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	3	
2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Richtigstellungen wurden in den Kapiteln gekennzeichnet und begründet.
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	5 – 9, 39 – 42	
2-7 Angestellte	49	
2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	47, 49	
3. Unternehmensführung		
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	10, 11	Bericht des Aufsichtsrats sowie unsere Website
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	10	
2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	10	Bericht des Aufsichtsrats sowie unsere Website

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	10 – 11, 15 – 16	
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	10 – 11, 15 – 16, 20, 26, 40 – 41	
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	11, 15	
2-15 Interessenkonflikte		keine Berichterstattung
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	20 – 22	
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		Bericht des Aufsichtsrats sowie unsere Website
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	10	Aus Vertraulichkeitsgründen legt KUKA keine Informationen zu Gehältern ihrer Vorstände offen.
2-19 Vergütungspolitik	10	keine Berichterstattung
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	10	keine Berichterstattung
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		keine Berichterstattung
4. Strategie, Richtlinien und Vorgehensweisen		
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	3	
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	19 – 21, 23 – 24, 38, 40, 42, 47	
2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	19 – 24, 40 – 42	
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	20 – 22, 42	
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	20 – 22	
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	19 – 24	
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	14, 36 – 37	
5. Einbindung von Stakeholdern		
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	14 – 17	
2-30 Tarifverträge	47 – 48	
Wesentliche Themen		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
3-1 Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen	16 – 17	
3-2 Liste der wesentlichen Themen	17	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
Klimaschutz und Klimarisiken		
3-3 Management der wesentlichen Themen	11 – 12, 15 – 16, 26 – 29	
GRI 302 Energie 2016		
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	28	
302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation		Scope 3 Daten werden noch nicht global erfasst
302-3 Energieintensität	28	
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	27 – 28	
302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	33 – 35	
GRI 303 Wasser und Abwasser 2018		
303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	26, 29 – 30	
303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	29 – 30	
303-3 Wasserentnahme	29 – 30	
GRI 305 Emissionen 2016		
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	28	
305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	28	
305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		Scope 3 Daten werden noch nicht global erfasst
305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	28	
305-5 Senkung der THG-Emissionen	27 – 30	
305-6 Emissionen Ozon abbaubarer Substanzen		Daten werden nicht erfasst
305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen		Daten werden nicht erfasst
GRI 306 Abfall 2020		
306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	26, 29	
306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	26, 29	
306-3 Angefallener Abfall	29	
Effiziente und verantwortungsvolle Produkte und Lösungen		
3-3 Management der wesentlichen Themen	23 – 24, 32 – 38	
GRI 302 Energie 2016		
302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	32 – 35	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	23, 44	
416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	23	Im Berichtsjahr 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	23	
417-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		Im Berichtsjahr wurden uns keine Verstöße gemeldet
417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		Im Berichtsjahr wurden uns keine Verstöße gemeldet
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016		
418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	38	
Mitarbeitendenverantwortung und -förderung		
3-3 Management der wesentlichen Themen	10, 23 – 24, 46 – 56	
GRI 401 Beschäftigung 2016		
401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	49	Wir berichten nicht zu Neueinstellungen nach Altersgruppe und Geschlecht auf globaler Ebene, da diese Daten nicht steuerungsrelevant sind.
401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		Betriebliche Leistungen stehen allen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Angestellten zu. Bei Zeitarbeitnehmer:innen kann es Abweichungen geben.
401-3 Elternzeit		In Deutschland ist der Anspruch auf Elternzeit gesetzlich geregelt. Jedoch ist Elternzeit nicht in allen Ländern gesellschaftlich etabliert. Wir erfassen die Daten nicht unternehmensweit.
GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016		
402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		KUKA hält sich bezüglich Mitteilungsfristen an die geltenden gesetzlichen Vorgaben.
GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018		
403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	55 – 56	
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	55 – 56	

GRI-Standards	Seite	Antwort / Kommentar
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	55 – 56	
403-4 Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	55 – 56	
403-5 Mitarbeitendenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	55 – 56	
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	55 – 56	
403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	23 – 24, 55 – 56	
403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	55	
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	56	
403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen		Die Daten zu arbeitsbedingten Erkrankungen werden nicht global erhoben, da die Erfassungsmöglichkeiten von arbeitsbedingten Erkrankungen je nach Land unterschiedlich geregelt sind.
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016		
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		Die Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung wird aktuell nicht global erfasst
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	50 – 51, 53 – 54	
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die einen regelmäßige Beurteilung ihrer Leistungen und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		Die Daten werden aktuell nicht global erfasst
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016		
405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	10, 49, 53 – 54,	Zu entsprechenden Angaben für den Aufsichtsrat siehe Erklärung zur Unternehmensführung
405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		Daten werden nicht erfasst
406-1 Diskriminierungsfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Im Berichtsjahr sind vereinzelte Beschwerden über angeblich diskriminierendes Verhalten eingegangen. Die Fälle wurden von Human Resources und / oder Compliance bearbeitet.

GRI-Standards	Seite	Antwort / Kommentar
Verantwortungsvolle Beschaffung		
3-3 Management der wesentlichen Themen	39 – 45	
GRI 204 Beschaffungspraktiken 2016		
204-1 Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	43	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 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	43 – 45	
308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	42 – 45	
Good Corporate Governance		
3-3 Management der wesentlichen Themen	20 – 22	
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016		
205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		Betriebsstätten werden regelmäßig durch die Abteilung Interne Revision geprüft. Aufgabe der Internen Revision als prozessunabhängige Einheit ist es, potenzielle Risiken für die Geschäftstätigkeit der KUKA Gruppe zu identifizieren und zu bewerten.
205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	21	Wir erheben aktuell keine quantitativen Angaben zu den absolvierten Trainingsmaßnahmen.
205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Im Berichtsjahr wurden uns keine Vorfälle gemeldet
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	20	Es gab im Berichtsjahr keine Rechtsverfahren.
Zusätzlich berichtete Themen		
GRI 207 Steuern 2019		
207-1 Steuerkonzept	24	
207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	24, 15 – 16	
207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	24	
207-4 Länderbezogene Berichterstattung	24	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	40 – 45	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 unserem Verhaltenskodex, Verhaltenskodex für Geschäftspartner, unserer Grundsatzklärung sowie auf unserer Website zu entnehmen.
GRI 408 Kinderarbeit 2016		
408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	40 – 45	Siehe Grundsatzklärung auf unserer Website
GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	40 – 45	Siehe Grundsatzklärung auf unserer Website
GRI 410 Sicherheitspraktiken 2016		
GRI 410-1 Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde		Daten werden nicht global erfasst
GRI 413 Lokale Gemeinschaften 2016		
413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	58 – 60	
Rechte der indigenen Völker 2016		
GRI 411-1 Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden		Im Berichtsjahr wurden uns keine Vorfälle gemeldet
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	42 – 45	
GRI 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		Aus dem Berichtsjahr sind uns keine Fälle bekannt.
Politische Einflussnahme 2016		
GRI 415-1 Parteispenden		Im Berichtsjahr wurden keine Parteispenden getätigt

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.

Die im Bericht enthaltenen Kennzahlen sind kaufmännisch gerundet. In Einzelfällen kann es daher vorkommen, dass sich Werte in diesem Bericht nicht exakt zur angegebenen Summe aufaddieren lassen und dass Prozentangaben sich nicht aus den dargestellten Werten ergeben.

Design und Satz

sam waikiki GbR, Hamburg
www.samwaikiki.de

Bildnachweise

S. 1/ Titel: KUKA 125 Jahre
S. 4: Michael Richter
S. 58: KUKA
S. 59: KUKA
S. 60: KUKA