

KUKA



Smart & Responsible
Nachhaltigkeitsbericht 2019

Inhaltsverzeichnis

Zum Bericht	3
Vorwort des Vorstandes	4
Unternehmensporträt und Corporate Governance	5
Automatisierung und Digitalisierung	16
Compliance	25
Ökologische Verantwortung	30
Effiziente Produkte und Lösungen	37
Nachhaltige Lieferkette	42
Verantwortungsvoller Arbeitgeber	47
Gesellschaftliches Engagement	58
Anhang	61
GRI-Inhaltsindex	61
Impressum und Kontakt	67



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 Mitarbeiter, Kunden und Anteilseigner ebenso wie Analysten und Investoren, Lieferanten, Nichtregierungsorganisationen, Politik und Behörden sowie die interessierte Öffentlichkeit. Sie alle möchten wir darüber informieren, was wir tun, um verantwortliches Handeln und unternehmerische Nachhaltigkeit in unseren Prozessen, Produkten, der Lieferkette und gegenüber den Mitarbeitern umzusetzen. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option „Kern“ erstellt. In Vorbereitung darauf

haben wir die für KUKA wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in einer aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse validiert. Kapitalmarktorientierte Unternehmen in Deutschland sind gemäß Ergänzung §§ 289b ff. HGB CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz/CSR-RUG zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung bzw. eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts verpflichtet. KUKA kommt dieser Verpflichtung innerhalb des vorliegenden Dokuments im nichtfinanziellen Bericht nach. Dieser ist durch die dunkelgrau hinterlegten Seiten und das KUKA Icon gekennzeichnet. Der nichtfinanzielle Bericht lag dem Aufsichtsrat der KUKA AG zur Prüfung vor und wurde von ihm freigegeben. Der Berichtszeitraum entspricht

dem Geschäftsjahr 2019 (1. Januar bis 31. Dezember). Die Angaben beziehen sich auf alle verbundenen Unternehmen der KUKA AG, die Teil des KUKA Geschäftsberichts sind. Etwaige Abweichungen haben wir als solche kenntlich gemacht.

Redaktionelle Hinweise

Dieser Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache und wurde am 29. April 2020 veröffentlicht. Er wird auch künftig jährlich im April erscheinen. Wir sprechen durchgängig von „Mitarbeitern“, „Kunden“, etc. Damit sind selbstverständlich gleichermaßen Personen aller Geschlechtsidentitäten gemeint.

Vorwort des Vorstands

Liebe Leserinnen und Leser,

nachhaltiges Wirtschaften ist heute weitaus mehr als ein Schlagwort. Die Herausforderungen, vor denen die Welt steht, werden immer komplexer. Klimawandel, endliche Ressourcen, nachlassendes Verantwortungsbewusstsein, kulturelle und soziale Umschichtungen, dazu Epidemien und Unsicherheiten – all das sind Entwicklungen, die uns die Übernahme von Verantwortung abverlangen und einen nachhaltigen Ansatz erfordern.

Nun könnte man sagen, all das fällt unter die Pflichten der Staatengemeinschaft und nicht der Wirtschaftswelt. Ganz falsch ist das auch sicher nicht. KUKA gehört aber – wie immer mehr Unternehmen auf der Welt – zu denen, die als Teil der Gesellschaft einen Beitrag zur Lösung drängender Herausforderungen leisten wollen. Nachhaltiges Arbeiten soll für uns daher mehr als ein Lippenbekenntnis sein. Dazu gehört, dass wir in immer mehr Bereichen für weniger Energieverbrauch sorgen wollen, dass die Industrie noch effizienter wirtschaften

kann und in den unterschiedlichsten Einsatzgebieten bis hin zum medizinischen Bereich das Sicherheitsniveau durch die Anwendung unserer Produkte und Lösungen steigt. Auf globaler Ebene mag unser Einfluss gering erscheinen. Als Teil eines größeren Ganzen ist er unerlässlich. So ist das Vermeiden von unnötig verwendeten Ressourcen Kerneigenschaft von Automatisierung – und Teil unserer DNA seit Jahrzehnten.

KUKA stand im Berichtsjahr auch vor eigenen Herausforderungen, bei denen Faktoren wie die Weltkonjunktur und die Digitalisierung eine Rolle spielen. Wir haben den Zuschnitt von Geschäftsbereichen verändert und technische wie personelle Anpassungen vorgenommen, um unsere Produktivitätsziele zu erreichen.

Gleichzeitig haben wir weltweit erhebliche Investitionen getätigt, sowohl in Deutschland als auch in China und den USA. Wir sehen uns dadurch gut aufgestellt für die kommenden Herausforderungen. Denn auch das bedeutet nachhaltiges Handeln als Unternehmen: vorausschauend zu investieren, um für die Anforderungen und Märkte der Zukunft gerüstet zu sein.

Wir bedanken uns bei all unseren Stakeholdern für ihr Vertrauen, bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr Engagement und bei Ihnen für Ihr Interesse an unserem Nachhaltigkeitsbericht. Wir freuen uns auf Ihr Feedback!

Peter Mohren
Ihr Peter Mohren





Unternehmensporträt und Corporate Governance

Verantwortlich führen – erfolgreich managen

Nachhaltigkeit ist ein Thema, das von allen gleichermaßen gelebt und umgesetzt werden muss. Eine verantwortlich agierende Unternehmensführung lebt ein Bewusstsein für Chancen und Risiken vor und etabliert die erforderlichen Strukturen und Berichtslinien, mit denen sich ein Unternehmen wie KUKA vorausschauend führen lässt. Trotz der strukturellen Veränderungen bei KUKA in den vergangenen Jahren hat sich diese grundsätzliche Herangehensweise nicht verändert.

- › Verantwortung in Zeiten von Industrie 4.0
- › Unsere strategischen Fokusmärkte
- › Unternehmensführung mit Verantwortung
- › Nachhaltigkeitsmanagement bei KUKA

Verantwortung in Zeiten von Industrie 4.0

KUKA ist einer der führenden Automatisierungsspezialisten weltweit. Wir unterstützen unsere Kunden bei der ganzheitlichen Optimierung ihrer Wertschöpfung mit umfassendem Automatisierungs- und Digitalisierungs-Know-how. 2019 erwirtschaftete KUKA einen Umsatz von 3,2 Mrd. EUR (2018: 3,2 Mrd. EUR) mit rund 14.000 Mitarbeitern (2018: 14.250). Der globale Technologiekonzern ist in über 40 Ländern in den Regionen Europa, Amerika und Asien tätig.



14.000

Mitarbeiter

Das Unternehmen bietet seinen Kunden das komplette Leistungsspektrum aus einer Hand: von der Komponente – dem Roboter – über die Fertigungszelle, die schlüsselfertige Anlage bis hin zur vernetzten Produktion mithilfe cloudbasierter IT-Werkzeuge. Mit fortschrittlichen Automatisierungslösungen trägt KUKA zur Effizienzsteigerung und verbesserten Produktqualität der Kunden bei.

Im Zuge von Industrie 4.0 – der nächsten Stufe der industriellen Revolution – stehen die digitale, vernetzte Produktion, flexible Fertigungskonzepte und Logistiklösungen sowie neue Geschäftsmodelle im Fokus. Mit jahrzehntelanger Automatisierungserfahrung, tiefem Prozess-Know-how und cloudbasierten Lösungen verschafft KUKA seinen Kunden einen Vorsprung. Zu den strategischen Märkten gehören die Branchen Automotive, Electronics, Consumer Goods, E-Commerce/Retail und Healthcare.

Die verbesserte Organisationsstruktur – KUKA Business Organisation (KBO) – die zum 1. Januar 2019 eingeführt wurde, beinhaltet fünf Business Segmente: KUKA Systems, KUKA Robotics, Swisslog, Swisslog Healthcare und China. Die bisherige zentrale Struktur wurde gelockert und die einzelnen Unternehmensbereiche erhielten mehr Verantwortung. Folglich wurde auch die Holding-Struktur verschlankt. Das frühere Geschäftssegment Swisslog wurde gemäß ihres Leistungsspektrums und ihrer Branchenkompetenz in die Segmente Swisslog und Swisslog Healthcare aufgeteilt. Die KUKA Aktiengesellschaft mit

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

3,2

Mrd. € Umsatz im Jahr 2019

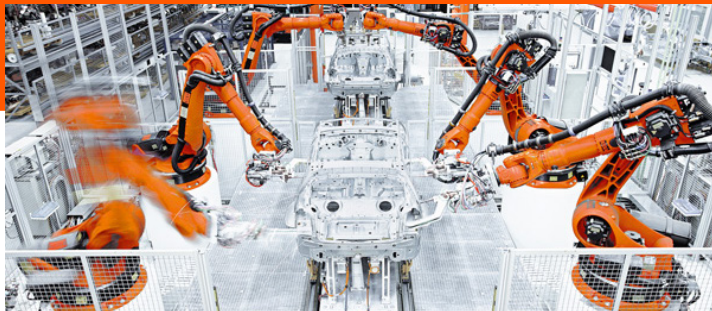
Geschäftsbereich KUKA Systems

Der Geschäftsbereich KUKA Systems bietet maßgeschneiderte Lösungen zur Automatisierung von Fertigungsprozessen in der Automobilindustrie. Hierzu gehören der Karosseriebau, die Montage von Motoren und Getrieben, aber auch zukunftsweisende Geschäftsfelder wie fahrerlose Transportfahrzeuge im Produktionsumfeld inklusive der Leitsteuerungssoftware. Ferner zählen ebenfalls Automatisierungslösungen im Bereich der Endmontage und der Nutzung entsprechender Mensch-Roboter-Kooperationen (MRK) dazu. Ein besonderes Augenmerk gilt der Elektromobilität. KUKA entwickelt Anlagen zur Batteriemodul- und Batteriepackfertigung sowie einen Ladeassistenten zum automatisierten Laden von Elektro- und Plug-in-Hybridfahrzeugen. Das Leistungsportfolio deckt die gesamte Wertschöpfungskette einer Anlage ab: von einzelnen Systemkomponenten, Werkzeugen und Vorrichtungen über automatisierte Produktionszellen bis hin zu kompletten schlüsselfertigen Anlagen. Das Know-how liegt in der Bündelung

von Erfahrungen und Kompetenzen im Engineering, Projektmanagement, Prozesswissen, Inbetriebnahme und Service für die automatisierte Produktion von Fahrzeugen.

KUKA Systems verfügt über die Expertise zum Aufbau flexibler sowie effizienter Fertigungsprozesse. KUKA kann seine Kunden mit zukunftsorientierten Lösungen gezielt in Richtung Industrie 4.0 und Elektromobilität führen.

Die Märkte in Deutschland und Europa werden von Augsburg, die Region Nord- und Südamerika vom Großraum Detroit (USA) und der asiatische Markt von Shanghai betreut. Die KUKA Systems Standorte Bremen, Detroit und Shanghai projektieren und liefern automatisierte Montagelinien sowie Test- und Prüfstände für Motoren und Getriebe. In Toledo (USA) produziert KUKA Toledo Production Operations (KTPO) im Rahmen eines Betreibermodells für Chrysler den Jeep Gladiator, der dort im Anschluss an das Jeep Wrangler-Modell hergestellt wird.



Geschäftsbereich KUKA Robotics

Die Kernkomponente für die Automatisierung von Fertigungsprozessen liefert der Geschäftsbereich Robotics: Industrieroboter zusammen mit der Robotersteuerung, Zellen und Software. Das breite Produktportfolio deckt einen Traglastbereich von drei bis 1.300 Kilogramm ab. So kann KUKA optimal auf die unterschiedlichen Anforderungen der Kunden eingehen.

Zudem bietet Robotics umfangreiche Serviceleistungen an. Kunden können in den KUKA Colleges an mehr als 30 Standorten weltweit technische Schulungen und Fortbildungen besuchen. Der Großteil der Robotermodelle wird in Augsburg entwickelt, montiert, getestet und ausgeliefert. Die Schaltschränke werden in zwei ungarischen Werken in Taksony und Füzesgyarmat gefertigt.

KUKA Robotics erweitert das Angebotsspektrum kontinuierlich, um Kunden aus den unterschiedlichsten

Branchen passende Lösungen anbieten zu können und um auch kleinen und mittelständischen Unternehmen den wirtschaftlichen Einsatz von Robotern zu ermöglichen. Der Bereich Forschung und Entwicklung spielt hier eine bedeutende Rolle. Mit neuen Produkten und Technologien erschließt KUKA weitere Märkte und schafft neue Einsatzbereiche für die roboterbasierte Automatisierung. Getragen vom Gedanken der Industrie 4.0, bilden offene Vernetzung und Kollaboration Schwerpunkte der Produktentwicklung.

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

Geschäftsbereich Swisslog

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



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

Geschäftsbereich Swisslog Healthcare

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



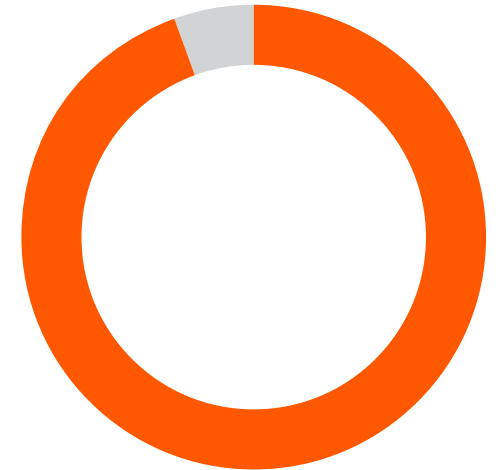
Geschäftsbereich China

Im Segment China werden alle Geschäftsaktivitäten der chinesischen Gesellschaften im Bereich Systems, Robotics, Swisslog und Swisslog Healthcare zusammengefasst. Neben KUKA Industrierobotern werden Automatisierungslösungen wie Lagerverwaltungssysteme oder auch Gesundheitssysteme in China entwickelt, angeboten und vertrieben. Industrieroboter werden am Standort in Shanghai produziert. Am neuen Produktionsstandort in Shunde wurden 2019 die ersten Robotermodelle für den asiatischen Markt gefertigt. Außerdem sind Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten für neue Robotermodelle wie zum Beispiel den SCARA-Roboter geplant.



Anteilseigner

Die KUKA AG hatte Ende 2019 eine Marktkapitalisierung von rund 1,5 Mrd. EUR (2018: 2 Mrd. EUR). Anteilseigner sind institutionelle und private Anleger. Ende 2019 lagen – wie im Vorjahr – 94,6 Prozent der Aktienanteile im Besitz der Midea Group und 5,4 Prozent bei anderen institutionellen und privaten Investoren. KUKA finanziert sich darüber hinaus auch über Fremdkapital.



Midea Group | 94,6 %
andere institutionelle und private Investoren | 5,4 %

Unsere strategischen Fokusbereiche

KUKAs wichtigste Märkte liegen in Europa, Amerika und Asien.



Automotive

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

Electronics

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

E-Commerce/Retail

Über den elektronischen Handel wird eine große und vielfältige Menge an Gütern über Warenverteilzentren an den Verbraucher geschickt. Die schnelle und korrekte Auftragsabwicklung ist entscheidend für einen profitablen Betrieb und ist langfristig nur durch Automatisierung zu bewältigen. Deshalb ist der Bereich E-Commerce ein wichtiger Absatzmarkt für smarte Logistikkonzepte basierend auf intelligenter Software, kombiniert mit innovativer roboter- und datenbasierter Automatisierung.

Consumer Goods

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

Healthcare

Der Gesundheitssektor zählt zu den wichtigsten Wachstumsmärkten der Zukunft. Der demographische Wandel, medizinische Innovationen und der Aufbau von Gesundheitssystemen in Schwellenländern, aber auch der daraus resultierende Fachkräftemangel und die steigende Kostensensibilisierung der Gesundheitseinrichtungen führen zu einem Bedarf an neuen Lösungen. Die Automation der Medikamentenversorgung kann ein Teil der Lösung für die Herausforderungen im Gesundheitssektor sein: Denn Ziel ist es, die Effizienz zu steigern und die Patientensicherheit zu erhöhen. Mit Hilfe von Prozessoptimierungen im Medikamentenmanagement während und nach dem stationären Aufenthalt von Patienten 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 robotischen Komponenten zur Integration in medizintechnische Produkte: KUKA Roboter finden ihren Einsatz in der Röntgenbildgebung über Strahlentherapie, Patientenpositionierung bis hin zu roboterbasierten Assistenzsystemen bei chirurgischen Eingriffen im Operationssaal oder als unterstützender Partner im Bereich der Rehabilitation.



Unternehmensführung mit Verantwortung

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

Der Vorstand der KUKA AG wurde im November 2019 von zwei auf drei Personen erweitert. Vorsitzender des Vorstands (Chief Executive Officer, CEO) ist Peter Mohren. Andreas Pabst ist Vorstand für Finanzen und Controlling (Chief Financial Officer, CFO), Prof. Dr. Peter Hofmann bekleidete die neue Funktion des Vorstands für Technik und Entwicklung (Chief Technology Officer, CTO). Zum 20. Februar 2020 haben der KUKA Aufsichtsrat sowie Prof. Dr. Peter Hofmann in gegenseitigem Einvernehmen entschieden, die Zusammenarbeit aus persönlichen Gründen zu beenden. Zur Vergütung des Vorstands siehe Geschäftsbericht ab Seite 15.

Dem Aufsichtsrat der KUKA AG gehören gemäß Satzung zwölf Mitglieder an. Gemäß deutschem Mitbestimmungsgesetz werden jeweils sechs Mitglieder durch die Aktionäre und die Arbeitnehmer bestimmt. Vier Aufsichtsratsmandate wurden 2019 von Frauen gehalten. Damit liegt die Frauenquote in diesem Gremium bei 33 Prozent. Alle fünf Jahre findet eine Aufsichtsratswahl statt, das nächste Mal voraussichtlich im Jahr 2023. Zu den Verantwortungsbereichen des Aufsichtsrats gehört die Bestellung von Mitgliedern des Vorstands sowie dessen Überwachung und Beratung. Der Aufsichtsratsvorsitzende, Dr. Andy Gu, koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat. Zudem informieren sich Aufsichtsrat und Vorstand regelmäßig zu wesentlichen Themen. Über die Vergütung des Aufsichtsrats berichtet KUKA im Geschäftsbericht auf Seite 19.

Der Aufsichtsrat hat fünf Ausschüsse gebildet. Eine Übersicht hierzu ist im Geschäftsbericht auf Seite 12, dargestellt. Umwelt- und Sozialbelange spielen bei vielen Themen eine Rolle und können vom Aufsichtsrat sowohl im Prüfungsausschuss als auch in weiteren

zuständigen Ausschüssen behandelt werden. Eine Erklärung zum Diversitätskonzept ist im Geschäftsbericht ab Seite 11 veröffentlicht.

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

Nachhaltigkeitsmanagement bei KUKA

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

Verschiedene Bereiche im Unternehmen beobachten und analysieren diese Veränderungen im Hinblick darauf, wie sich unsere Unternehmenstätigkeit auf relevante Belange auswirkt und wie sich umgekehrt externe Trends auf KUKA auswirken. Auch Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, die Nachhaltigkeitsfaktoren berühren, beobachten wir, um im Bedarfsfall mit Maßnahmen zu reagieren. Das Nachhaltigkeitsmanagement wird daher je nach Thema zum Beispiel durch Facility Management, Beschaffung, Human Resources und andere Unternehmensbereiche verantwortet. Auf Konzernebene wird Corporate Social Responsibility künftig in Zusammenarbeit

» Ziel ist die stetige und nachhaltige Weiterentwicklung des Unternehmens.



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

Der Nachhaltigkeitsbericht wird im Auftrag des Vorstands erarbeitet und im Rahmen einer Vorstandssitzung verabschiedet. Nach der Vorabprüfung des nichtfinanziellen Berichts durch den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats erfolgt die finale Prüfung durch den Aufsichtsrat.

Austausch mit Stakeholdern

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

Für KUKA ist der offene Austausch mit diesen Interessengruppen wichtig, denn er bildet die Grundlage für gegenseitiges Verständnis und die Akzeptanz unternehmerischer Entscheidungen. Verantwortlich für den Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern sind die jeweiligen Unternehmensbereiche. So arbeiten wir seit vielen Jahren mit verschiedenen Kunden eng zusammen und setzen zum Beispiel im Rahmen gemeinsamer Projekte technische Innovationen in der Industrieproduktion um. Der Einkauf ist Ansprechpartner für Lieferanten, die Personalabteilung für Mitarbeiter oder die Presseabteilung für Medienvertreter. Die Abteilung Investor Relations führt den direkten Dialog mit Investoren und Analysten. Nachhaltigkeits-Ratingagenturen werden vom Bereich Managementsysteme betreut. Seit 2008 beteiligt sich KUKA regelmäßig am CDP, das Informationen zum Umgang mit Klimarisiken aus finanzwirtschaftlicher Sicht analysiert.

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

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

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



Risikomanagement

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

Identifizierte Risiken – insofern auch Risiken, die sich aus Nachhaltigkeitsthemen ergeben – werden konzernweit nach ihrem potenziellen Einfluss auf die Geschäftsentwicklung des Unternehmens und die Erreichung der Unternehmensziele (wie zum Beispiel Umsatz und EBIT) beurteilt. Dies betrifft auch Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen, die die Nachhaltigkeitsfaktoren beeinflussen. Die Analyse erfolgt unter Berücksichtigung von Eintrittswahrscheinlichkeiten qualitativ und, falls möglich, quantitativ. Dem Risikomanagementsystem liegt ein monatlicher Meldeprozess (Risikoinventur) zugrunde, der sowohl die Identifikation von Neurisiken als auch die Folgebewertung bestehender Risiken umfasst. Die so zusammengetragenen Informationen werden in einem monatlichen Risikobericht an den Vorstand zusammengefasst.

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

Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft

KUKA leistet mit seinen Produkten und Lösungen einen wichtigen Beitrag zum Wirtschaftswachstum, technologischen Fortschritt und zu verbesserten Arbeitsbedingungen bei seinen Kunden. KUKA sieht sich daher als Partner seiner Kunden und als verantwortungsbewussten Arbeitgeber für seine Mitarbeiter und deren Familien.

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

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Nachhaltigkeit steht für die gleichwertige Berücksichtigung wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer bzw. gesellschaftlicher Aspekte. Um eine unternehmerische Strategie daran ausrichten zu können, müssen die Themen identifiziert werden, die für unsere Branche und für uns als Unternehmen relevant sind. Dabei berücksichtigen wir auch die Ansprüche, die von außen an uns herangetragen werden.

KUKA hat 2017 einen zielgerichteten Prozess zur Analyse wesentlicher Themen für das Nachhaltigkeitsmanagement durchlaufen. Die dabei entstandene Liste von 13 Themen wurde 2018 validiert und bezog Anforderungen der GRI Standards und des deutschen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) mit ein.

2019 haben wir diese Themen mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen in Beziehung gesetzt. Dabei haben wir uns auf Ebene der Unterziele (SDG Targets) mit der Frage beschäftigt, welche SDGs für KUKA konkret relevant sind. Dabei ging es darum, ob unsere unternehmerischen Aktivitäten eine Chance oder ein Risiko für das Erreichen der SDGs darstellen. Die Ergebnisse haben wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht in verkürzter Form in orangefarbenen „SDG Spotlights“ dargestellt. Obgleich unsere Analyse eine Vielzahl von SDG-Unterzielen einbezogen hat, beziehen sich unsere „SDG Spotlights“ hier nur auf die wesentlichen Themen gemäß unserer Wesentlichkeitsanalyse.



Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

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



Automatisierung und Digitalisierung

Automatisierung und Digitalisierung ausbauen – Chancen nutzen

Automatisierung und Digitalisierung verändern unser Leben und damit auch die Art und Weise, wie wir arbeiten und wie die Wirtschaft in Industriestaaten gestaltet wird. Menschliche Arbeit bekommt einen neuen Stellenwert, Berufsprofile verändern sich. Je mehr Prozesse digitalisiert werden, desto wichtiger wird die Frage der Daten- und Informationssicherheit. Für KUKA ist sie essenziell, denn mit ihr entscheidet sich unsere Vertrauenswürdigkeit gegenüber unseren Kunden. Deshalb entwickeln wir nicht nur digitale Innovationen, sondern tragen auch zu ihrer Sicherheit bei.

- › Digitalisierung im Zeichen der Datensicherheit
- › SDG Spotlight
- › Partner in der Industrie 4.0
- › Geprüfte Daten- und Informationssicherheit
- › Digitalisierung im eigenen Unternehmen



Digitalisierung im Zeichen der Datensicherheit

Mit seinen Produkten treibt KUKA die Automatisierung und den technologischen Fortschritt voran und ist Innovationsführer im Bereich Industrie 4.0.

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

KUKA bringt sich in verschiedene Gremien ein, um die Arbeitswelt 4.0 mitzugestalten. Denn im Mittelpunkt dieser Entwicklung steht für uns der Mensch. Der Mensch wird in Industrieunternehmen unter anderem für koordinierende und kontrollierende Aufgaben gebraucht. Dagegen sind wiederkehrende industrielle Prozesse umso systematischer und effizienter, je höher der Grad der Automatisierung ist.

Zweifellos gehen mit der Digitalisierung neue Unsicherheiten in Bezug auf Anwendungsrisiken einher, und wir müssen höhere Anforderungen an die Sicherheit von Produkten stellen. Der Gesetzgeber hat die Anwendungssicherheit von roboterbasierten Automatisierungslösungen geregelt, und KUKA setzt

die entsprechenden Vorgaben gewissenhaft um. Dies gilt auch in Ländern und Regionen, in denen weniger strenge Regeln gelten als in Deutschland. Dabei binden wir auch unsere Lieferanten ein. So gewährleisten wir, dass alle Konzerngesellschaften weltweit den gleichen Standard am Markt erfüllen.

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

KUKA sieht seine Verantwortung als Innovationsführer auch im Schutz der Daten von Kunden und Mitarbeitern. Dazu ist seit 2018 ein Datenschutz-Managementsystem im Einsatz, um die hohen Datenschutzerfordernungen systematisiert zu organisieren, umzusetzen und zu kontrollieren. Das Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union im Mai 2018 sowie Datenschutzgesetze u. a. in China, Brasilien und den USA zeigen, dass KUKA hier einen richtigen Weg beschreitet.

In der Zusammenarbeit mit unseren Automobilkunden gilt zudem der Trusted Information Security Assessment Exchange (TISAX), ein branchenspezifischer Standard zur Informationssicherheit. 2019 wurde dazu ein entsprechendes Online-Training eingeführt. Unser Informationssicherheits-Managementsystem wurde 2019 an verschiedenen Standorten gemäß der TISAX Kriterien erfolgreich überprüft. Weitere Standorte werden auf eine TISAX-Zertifizierung vorbereitet.



Den sicheren Umgang mit den Robotern und deren Programmierung lernen die Kunden in unserem KUKA College.

SDG Spotlight



Im Bereich der Digitalisierung haben wir folgende Chancen und Risiken im Hinblick auf die Erfüllung ausgewählter SDG-Unterziele identifiziert:

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

Chance: Durch unsere Produkte und Lösungen tragen wir zur Verwirklichung des industriellen Internet der Dinge (IIoT) bei und ermöglichen so Effizienzgewinne bei unseren Kunden.

9.5 Verbesserung der Forschung und industrieller Technologien sowie Förderung von Innovationen

Chance: KUKA kooperiert mit Verbänden und mit anderen Industriepartnern, um gemeinsame Standards zu etablieren, die IIoT-Konzepte vereinheitlichen und so zum Durchbruch verhelfen können.

Partner in der Industrie 4.0

Die digitale Transformation ist das zentrale Thema für KUKA – sowohl die Digitalisierung eigener Prozesse und Produktionsabläufe als auch die unserer Kunden und Partner. Es geht darum, das Wissen des Maschinenbaus in die digitale Welt zu übertragen. Das industrielle Internet der Dinge muss als gesamtheitliche Lösung verstanden werden. Wir bewegen uns in einem dynamischen und innovationsgetriebenen Marktumfeld, das sich kontinuierlich verändert.

KUKA ist führend in der industriellen Automatisierung und Digitalisierung. Dabei sind wir uns der gesellschaftlichen Verantwortung, die diese Rolle mit sich bringt, bewusst. Gemeinsam mit Wissenschaft, Politik, Partnern und Kunden arbeiten wir daran, diese Entwicklung mitzugestalten.

Wandel der Arbeitswelt

Die Arbeitswelt hat sich vielfältig entwickelt und teils auch neu erfunden. Sie wird geprägt durch technischen Fortschritt, demografischen Wandel und institutionelle Veränderungen. Gleichzeitig wachsen die Anforderungen an Unternehmen im Hinblick auf Innovationsfähigkeit und Flexibilität, wobei Weiterbildung und Vorbereitung der Mitarbeitenden auf den Wandel in der Arbeitswelt zur zentralen Herausforderung wird.

Zu diesem Wandel trägt KUKA mit seinen Produkten und Lösungen bei. Dieser wird nicht immer positiv bewertet, denn Roboter und automatisierte Industrieprozesse wecken oft das Gefühl, dass menschliche Arbeit irgendwann nichts mehr wert ist. Die Geschichte zeigt jedoch, dass technische Innovationen in der Bilanz nicht zu einer schlechteren Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote führten. Vielmehr haben sich Berufsbilder verschoben, und neue Jobs sind in Bereichen entstanden, die früher nicht bekannt waren. Und so wird es vermutlich in den kommenden Jahren weitergehen. Das Arbeiten 4.0 wird vernetzter, digitaler und flexibler sein. Ursächlich dafür sind neue Technologien, neue Möglichkeiten der Kommunikation von Maschine zu Maschine und auch das Entstehen neuer Wertschöpfungsketten in den unterschiedlichsten Branchen. Arbeitsmärkte werden volatiler und eine veränderte Kooperation zwischen Mensch und Maschine erfordert neue Qualifikationen der Beschäftigten.

Roboter übernehmen heute viele Aufgaben, aber sie können keine Berufe ausüben. Sie ergänzen sich mit dem Menschen, übernehmen Tätigkeiten, die in der Regel einfach, wiederholend, körperlich anstrengend oder sogar gefährlich oder gesundheitsschädlich sind – Tätigkeiten also, die Menschen häufig nicht ausüben wollen oder aber körperlich gar nicht können. Kreativität, Intuition und die Fähigkeit, mehrere Tätigkeiten in Abfolge oder auch parallel zu erledigen, fehlen dem Roboter. So ergänzen sich Mensch und Roboter.

In vielen Bereichen liegt die Zukunft der Automatisierung in der Mensch-Roboter-Kollaboration (MRK). Hier wird der Mensch in seinen Aufgaben durch den Roboter unterstützt – ein Prinzip, das die Robotik von Anfang an bestimmt hat. In der Fabrik der Zukunft gibt es keine Trennung zwischen automatisierten und manuellen Arbeitsplätzen. Hier arbeiten Mensch und Roboter kollaborativ zusammen. KUKA hat bereits viele MRK-Applikationen gemeinsam mit Kunden realisiert.

Dabei ist aufgefallen, dass die Mensch-Roboter-Kollaboration noch meistens in Bestandsanlagen realisiert wird. Damit wird aber nicht das gesamte Potenzial der MRK ausgeschöpft. Bei der MRK handelt es sich um ein Planungsprinzip. Es ermöglicht, eine Aufgabe sinnvoll auf Mensch und Roboter zu verteilen. Bei monotonen Aufgaben entlastet der MRK-fähige Roboter den Arbeiter. Dadurch kann sich dieser um anspruchsvollere Tätigkeiten kümmern. Diese Vorteile lassen sich in bestehenden Anlagen nur bedingt umsetzen. Der Mehrwert entsteht dann, wenn die Produktion von Anfang an völlig neu gedacht wird. Deshalb gilt bei der Anlagenplanung: Revolution statt Evolution.

Zusammenarbeit bei der Standardisierung

Um die deutsche Wirtschaft fit für die Zukunft zu machen und Arbeitnehmer auf die Anforderungen der Digitalisierung vorzubereiten, arbeiten Wirtschaft und Politik zusammen. So engagiert sich KUKA zusammen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sowie dem Bundesministerium für Bildung und Forschung

in der Plattform Industrie 4.0. Dazu arbeitet KUKA aktiv in unterschiedlichen Arbeitsgruppen zur Standardisierung, zur Sicherheit von Kommunikationsnetzwerken, zu rechtlichen Belangen von Industrie 4.0 und an neuen Geschäftsmodellen mit.

Für die Industrie 4.0 bedarf es gemeinsamer, herstellerübergreifender und sicherer Maschinenkommunikationsstandards, damit die Vernetzung von Maschinen, IT-Systemen und Menschen reibungslos vonstatten gehen kann. KUKA ist zusammen mit dem Fachverband für Maschinen- und Anlagenbauer VDMA ein engagierter Verfechter einheitlicher Machine-to-Machine-Kommunikationsstandards, wie beispielsweise OPC UA. KUKA hat maßgeblich an der Erstellung der OPC UA Robotics Companion Specification Part 1 mitgewirkt, der in der ersten Version (V1.0) auf den OPC Days im Mai 2019 in Wolfsburg der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. Sie definiert ein herstellerübergreifendes semantisches Modell für Robotik.

Seit Herbst 2018 ist KUKA Teil der OPC UA Field Level Communication Initiative (FLC) innerhalb der OPC Foundation, gemeinsam mit mehr als 20 international führenden Herstellern von Automatisierungsgeräten. Dort werden die Spezifikationen für eine vereinheitlichte Kommunikation auf Basis von OPC UA ausgearbeitet.

Aber auch mit der regelmäßigen Mitarbeit in der Anpassung von Lehrplänen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung tragen wir dazu bei, die Anforderungen der Praxis an die nötigen Veränderungen aktuell zu halten.

Mit Kooperation Insellösungen überwinden

Dass unterschiedliche Maschinen miteinander vernetzt werden können, ist Grundlage für eine erfolgreiche vierte industrielle Revolution. Im Oktober 2019 wurde KUKA daher Gründungsmitglied und Partner der „Open Industry 4.0 Alliance“. Ziel ist es, dass bis zu 80 Prozent der Maschinen eines produzierenden Unternehmens in einer Smart Factory miteinander kommunizieren können. Dabei gilt es, proprietäre Insellösungen zu überwinden, um damit einer durchgängigen digitalen Transformation in der Industrie den entscheidenden Schub zu geben.

Die Unternehmen dieser Allianz haben sich dazu verpflichtet, einheitliche Standards für eine durchgängige Kommunikation zwischen Maschinen umzusetzen. Das Rahmenwerk umfasst unter anderem die Einigung auf existierende, industrielle Kommunikationsstandards wie I/O Link, OPC UA oder NAMUR.

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

Virtuelle Inbetriebnahme

Durch den Einsatz einer virtuellen Inbetriebnahme bei komplexen Produktionsanlagen können Entwicklungs- und Inbetriebnahmezeiten stark verkürzt werden. Stillstandzeiten oder Produktionsausfälle werden durch eine hohe Programmqualität vermieden. Die virtuelle Inbetriebnahme verlegt einen überwiegenden Teil der realen Inbetriebnahme in eine digitale Modellwelt. Dabei bilden wir unter Berücksichtigung vorhandener Ressourcen und baulicher Rahmenbedingungen Modelle der Anlagen und Produkte virtuell und dreidimensional ab. So können alle Funktionen der Anlage bereits in der virtuellen Welt voll getestet werden.

Neben dem Automatikbetrieb können des Weiteren auch alle Sonderbetriebsarten sowie Sicherheitskonzepte und Zugänglichkeiten überprüft werden. Anschließend integrieren wir diese in einer durchgängigen Prozesskette und simulieren den Materialfluss in Echtzeit. Virtual Engineering ermöglicht es, den Materialfluss virtuell zu steuern, zu testen, zu verifizieren und zu optimieren. Die Stärken der virtuellen Inbetriebnahme zeigen sich besonders bei Integrationsphasen. Hier kann die zu integrierende Hardware und Software im Zusammenspiel mit bereits bestehenden Anlageteilen getestet und verifiziert werden. Die Produktionsunterbrechung wird auf ein Minimum verkürzt.

Neue Geschäftsmodelle durch die Digitalisierung

Während die Digitalisierung im Privatleben der meisten Menschen längst angekommen ist – man denke an Smartphones, Navigationssysteme oder den Flughafen-Check-in durch QR-Codes – liegt in der Industrie in vielen Bereichen noch Potenzial brach. Dabei bietet die Digitalisierung gerade hier enorme Möglichkeiten. Die Herausforderungen für den Maschinenbau sind besonders groß, denn technologische Produkte und Lösungen benötigen zusätzliche Ressourcen.

Ein Beispiel ist die Matrixproduktion. Durch konfigurierbare Fertigungszellen, den Transfer von Teilen und Werkzeugen mit fahrerlosen Transportsystemen (FTS) und die Trennung von Logistik und Produktion kann die Matrixproduktion zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor werden. Gerade in volatilen Märkten, wenn Produktserien auch einmal in kleinerer Stückzahl effizient produziert werden müssen, hat eine Matrixproduktion Vorteile. Mit ihr wird es möglich, die Fertigung kundenspezifischer (Klein-)Serien ohne Einschränkungen im Rahmen der industriellen Massenproduktion zu realisieren.

Die Matrixproduktion basiert auf kategorisierten, standardisierten Produktionszellen. Diese können in nahezu beliebiger Anzahl in einem Rasterlayout angeordnet werden. Alle Zellen sind mit produktneutraler Ausstattung und produktspezifischen Grundfunktionen ausgestattet.

Im Inneren der Zellen befinden sich Drehtische für das Ablegen der Teile, Werkzeugplätze und Roboter, die den jeweiligen Prozess durchführen. Diese Fertigungszellen können individuell mit prozessspezifischer Ausstattung erweitert werden. Schweißen, Kleben, Stanzen, Löten und Clinchen: Nahezu jeder Prozess ist integrierbar.

Ausgleich für Fachkräftemangel

Die Automatisierung kann auch helfen, die Folgen des demografischen Wandels abzumildern. Die Überalterung der Gesellschaft und der daraus folgende Fachkräftemangel ist in vielen Industrienationen eine große gesellschaftliche Herausforderung. Roboter können Tätigkeiten übernehmen, wodurch wertvolle Fachkräfte länger gesund (und im Beruf erhalten) bleiben.

Durch den demografischen Wandel gibt es schon heute Engpässe bei der Versorgung von immer mehr älteren und pflegebedürftigen Menschen. Serviceroboter können im Pflegebereich unterstützen und logistische Aufgaben übernehmen, wie etwa medizinischen Abfall entsorgen, Essenstabletts sortieren oder Medikamente verwalten. Damit bekommen Pflegekräfte mehr Zeit, sich um Patienten zu kümmern. Auch im Haushalt können Serviceroboter Menschen in ihrem Alltag unterstützen, indem sie beispielsweise Hol- und Bringdienste verrichten.



Geprüfte Daten- und Informationssicherheit

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

KUKA soll nicht nur für sichere Automatisierungslösungen stehen, sondern auch Standards beim Datenschutz und der Informationssicherheit setzen. KUKA hat daher einen weltweit einheitlichen Standard beim Umgang mit unternehmens- und personenbezogenen Daten.

Kundendaten werden zum Beispiel vor unberechtigtem Zugriff und Missbrauch geschützt, indem sie in einem CRM-System verarbeitet werden, zu dem nur berechnigte Mitarbeiter Zugriff haben. Das zahlt sich aus: Im Berichtsjahr wurden uns ebenso wie 2018 keine Fälle von Verletzungen der Privatsphäre der Kunden oder Verluste von Kundendaten gemeldet.

Die erfolgreiche TISAX-Zertifizierung an verschiedenen Standorten (siehe Seite 17) war 2019 ein wichtiger Meilenstein. Dieser wechselseitig anerkannte Prüfungsstandard für viele Erstausrüster in der Automobilindustrie gilt als Voraussetzung für eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit bei Zukunftsthemen. Durch die TISAX-Zertifizierung wird KUKA ein einheitlich hoher Standard für die Sicherheit der Daten unserer Kunden bescheinigt. Für weitere Standorte, wie z. B. São Paulo, befindet sich die TISAX Zertifizierung in der Vorbereitung. Damit befindet sich KUKA auch weiterhin global in der Umsetzungsphase der TISAX-Zertifizierung, um auch künftig den hohen Anforderungen unserer Kunden gerecht zu werden.

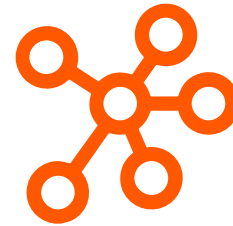
» KUKA hat einen weltweit einheitlichen Standard beim Umgang mit unternehmens- und personenbezogenen Daten. «

Digitalisierung im eigenen Unternehmen

Digitalisierung wurde bei KUKA im eigenen Unternehmen bereits frühzeitig angestoßen. Im Rahmen des Programms „Power ON“ wurden verschiedene Projekte umgesetzt, die zum Ziel haben, das Unternehmen fit für die Anforderungen des digitalen Zeitalters zu machen. Dadurch werden Prozesse, Daten und IT-Landschaft weltweit verbessert, die Mitarbeiter vernetzt und somit die Effizienz gesteigert.

Ein Blick in die Bauteil-Zerspanung bei KUKA zeigt, wie eine zukunftsorientierte Fertigung aussieht. Alle Maschinen in der Halle sind an eine Cloud angebunden und verfügen über verschiedene Industrie-4.0-Funktionen. Ähnlich wie bei einer Smart Watch oder einem

KUKA verwendet cloud-basierte Lösungen in der eigenen Produktion.



Chatter

fördert die globale Zusammenarbeit.

Fitness-Armband sammeln Roboter und Maschinen eine Vielzahl an Daten und übermitteln diese in die Cloud. Anschließend finden sich die Daten in unterschiedlichen Visualisierungen auf der Benutzeroberfläche eines Tablet-Computers wieder, das den Produktionsmitarbeitern eine digitale Übersicht der gesamten Halle ermöglicht. Bei Fehlermeldungen kann auf eine Art Wiki zugegriffen werden, in dem über Jahre hinweg von KUKA Servicetechnikern passende Lösungsvorschläge zusammengetragen wurden – fast eine halbe Million Einträge gibt es dort. Zudem kann über die eingebaute Technik auch im Nachhinein jeder Prozessschritt nachvollzogen werden – ähnlich wie bei einer Blackbox im Flugzeug. Außerdem ist es möglich, per Software auf Unregelmäßigkeiten im Produktionsprozess hingewiesen zu werden – vergleichbar mit einem EKG.

In der Halle 10 am Standort Augsburg befinden sich sieben Zellen, die mit insgesamt elf Robotern ausgestattet sind. Die Roboter stammen von KUKA, die Maschinen, an denen sie arbeiten, sind handelsübliche

Werkzeugmaschinen verschiedener Hersteller. Die Roboter bearbeiten unter anderem Grundgestelle, Karusselle, Arme und Schwingen. Zusammengesetzt werden die Bauteile in der benachbarten Robotermontage. Für die Kommunikation zwischen Robotern und Werkzeugmaschinen sorgen Schnittstellen. Die erfassten Daten – auch die der nicht von KUKA hergestellten Komponenten – werden in der Cloud bereitgestellt. So besteht jederzeit die volle Übersicht und Kontrolle über den laufenden Produktionsprozess, eine höhere Transparenz und eine optimierte Aufgabenplanung.

Auch die Unternehmenskultur entwickeln wir im Hinblick auf die Digitalisierung weiter. KUKA Mitarbeiter kommunizieren auf der digitalen Social-Business-Plattform „Chatter“ über Geschäftsbereiche und Ländergrenzen hinweg und vernetzen sich in Arbeitsgruppen. Das fördert die globale Zusammenarbeit.

» Prozesse werden transparenter,
effizienter und zuverlässiger. «

Der KUKA Vorstandsvorsitzende Peter Mohren
im Gespräch über Zukunftstrends in der
Digitalisierung



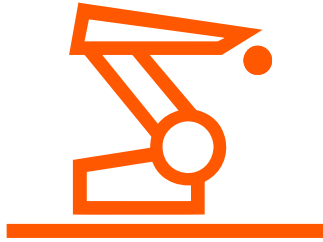
Worin sehen Sie die aktuellen Herausforderungen für KUKA vor dem Hintergrund der Digitalisierung?

Das sind in erster Linie zwei Herausforderungen, eine bei unseren Kunden und eine bei uns. Viele Kunden, vor allem aber potenzielle Kunden, nutzen noch nicht das volle Spektrum an Möglichkeiten, die ihnen die Digitalisierung im Bereich der Produktion bietet. Das „Industrial Internet of Things“ enthält so viel Potenzial, dass es aus Kundensicht schwierig ist, mit allen Entwicklungen Schritt zu halten und für sich den entscheidenden Mehrwert zu definieren. Die Vernetzung und Digitalisierung setzen in der Theorie eine Perfektion voraus, die in der Praxis hinter den Toren der Fabrikhallen in den seltensten Fällen vorzufinden ist. Hier bieten wir an, als verlässlicher

Experte, Berater und Partner das Leben und Arbeiten unserer Kunden zu erleichtern – durch Automatisierung, Digitalisierung und neue Technologien.

Was uns selbst betrifft, so forschen und entwickeln wir intensiv an Anwendungen zu Machine Learning als Teilgebiet der Künstlichen Intelligenz sowie an Softwarelösungen und Kommunikationsstandards zwischen den Komponenten einer Anlage. In der Industrie 4.0 werden Fertigungssysteme immer lernfähiger, können sich an geänderte Bedingungen in der Produktion anpassen und sind flexibler als noch vor wenigen Jahren. Der Roboter

mit seiner softwaregestützten Steuerung ist dabei das Herzstück flexibler Produktion. Es geht nicht nur um eine Maschine, sondern um die intelligente Programmierung. Das maschinelle Lernen folgt keiner Logik. Das intelligente System lernt anhand von Beispielen, welche Zusammenhänge bestehen. Es trainiert. Wir haben bei KUKA ein Cluster Smart Data und Infrastruktur aufgebaut, mit den Schwerpunkten Semantische Technologien und Machine Learning. Robotersysteme mit integrierten Kameras können zunehmend Gemeinsamkeiten von Gegenständen richtig erkennen und mit dem richtigen Algorithmus folgerichtig handeln.



Der Roboter mit seiner software-gestützten Steuerung ist dabei das Herzstück flexibler Produktion.

In einigen Entwicklungsbereichen kooperiert KUKA intensiv mit Industriepartnern. Kann das Entwicklungen beschleunigen?

Auf jeden Fall. Vor allem werden unsere Innovationen dadurch so praxis- und bedarfsgerecht wie nur möglich. Die digitale Transformation unserer Welt verlangt Offenheit und ein hohes Tempo. Da können wir nicht bestehen mit dem Anspruch, alles selbst zu meistern.

Wir arbeiten in Konsortien mit Partnern aus der Forschung und der Industrie, um zum Beispiel zu besseren Lösungen in der Kommunikationsinfrastruktur zu kommen. Es gibt Bereiche, da ist die Cloud eben nicht der

beste Aufbewahrungsort für Daten, wenn Informationen in der laufenden Produktion schnell weitergeleitet und verarbeitet werden müssen – und das gilt vor allem, je unterschiedlicher die Komponenten sind, aus denen eine Anlage besteht. Diese Prozesse werden künftig transparenter, effizienter, zuverlässiger und weniger wartungsintensiv sein als heute. Dies hat zudem positive Auswirkungen auf die Energieeffizienz der Anlagen und nützt damit auch der Umwelt.

Wenn jetzt der Roboter auch noch anfängt zu denken, braucht man den Menschen in der Industrie dann überhaupt noch?

Selbstverständlich. Robotersysteme erleichtern die Arbeit, machen die Prozesse unserer Kunden wirtschaftlicher. Künstliche Intelligenz ist von der menschlichen Intelligenz aber immer noch weit entfernt. Häufig werden wir uns nicht bewusst, welche und wie viele Prozesse im menschlichen Gehirn in Gang gesetzt werden, um eine einfache Bewegung auszuführen. Da kommen nicht nur ein technischer Bewegungsablauf und Erfahrung zusammen, die man einem Roboter vielleicht bald „beibringen“ kann. Der Mensch lernt zum Beispiel immer auch aus Fehlern, aber wir können den KI-gesteuerten Roboter nicht immer Fehler machen lassen, das wäre viel zu teuer. Die „Intelligenz“ der Systeme beruht ja vor allem darauf, auf bestimmte Situationen zu reagieren und flexibel zu entscheiden. Diese Leistung fällt nicht vom Himmel, sondern muss aufwändig programmiert werden. Dafür haben wir die richtigen Experten an Bord. Maschinen können Menschen zwar verblüffend imitieren. Zu einem Bewusstsein gehört am Ende doch mehr als beliebig viel Speicher und beliebig viele Verknüpfungen.

Der Kern der Wertschöpfung im Bereich Automatisierung verschiebt sich immer mehr vom Bau der Maschinen hin zu Software- und IT-Kompetenz. Im Übrigen: Das Anwendungsgebiet in der Industrie bleibt wohl noch auf absehbare Zeit auf vergleichsweise einfache und sich wiederholende Abläufe beschränkt. Menschliche Erfahrung und menschliche Kreativität ist letztlich durch nichts zu ersetzen.



Menschliche Erfahrung und menschliche Kreativität ist letztlich durch nichts zu ersetzen.



Compliance

Regeln befolgen – Sicherheit schaffen

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

- › Regelwerk gegen Korruption und Bestechung
- › Compliance-Programm ausgeweitet
- › Der Produktsicherheit verpflichtet



Regelwerk gegen Korruption und Bestechung

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

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

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

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

Compliance-Struktur

Der Fachbereich Compliance ist im Ressort des Vorstandsvorsitzenden der KUKA Aktiengesellschaft angesiedelt. Der Chief Compliance Officer zeichnet für das Compliance-Programm und dessen operative Umsetzung verantwortlich. Außerdem werden die oberen Führungsebenen im Rahmen ihrer Führungsverantwortung in die operative Umsetzung eingebunden; diese Verantwortung setzt sich über alle Managementebenen fort. Um unser Streben nach Compliance gemeinsam mit allen Mitarbeitern und externen Partnern umzusetzen, setzen wir unterschiedliche Prozesse und Maßnahmen ein. In ihrer Gesamtheit bilden diese das Compliance-Management-System (CMS).

» Wir fühlen uns unseren ethischen Grundwerten stets verpflichtet. «

Compliance-Programm ausgeweitet

Die Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen und der internen Richtlinien ist im Corporate-Compliance-Programm fest verankert. Der Inhalt dieses Programms ist in unserem Corporate-Compliance-Handbuch dargestellt. Darin finden sich u. a. die wichtigsten Ansprechpartner sowie derzeit 16 Konzernrichtlinien, die das Verhalten, die Kooperation, das persönliche Engagement und den Rahmen für die Geschäftstätigkeit von KUKA setzen.

Das Handbuch versteht sich als Basis des CMS. Es ist für alle Mitarbeiter über das unternehmensweite Intranet zugänglich und für die Öffentlichkeit auf der [Unternehmens-Website](#) abrufbar. Das Konzept des Handbuchs wird seit 2018 schrittweise überarbeitet, um es aktuellen Anforderungen anzupassen. 2019 haben wir die Richtlinien für Datenschutz und Informationssicherheit aktualisiert. Einzelne Passagen des Handbuchs haben wir an die Änderung der Unternehmensstruktur im Berichtsjahr angeglichen. Ende des Jahres hat KUKA zudem einen Verhaltenskodex für Lieferanten erarbeitet, der künftig deren Pflichten im Umgang mit dem Umweltschutz sowie Arbeits- und Menschenrechten verbindlich regeln wird. Eine weitere Grundlage im Unternehmen ist eine interne Datenbank, in der Compliance-Anfragen und -Vorgänge systematisch erfasst werden.

Online- und Präsenzs Schulungen

Um die Mitarbeiter in Compliance zu schulen, sind Trainingsmaßnahmen fester Bestandteil des CMS. Diese werden in unterschiedlichen Formaten angeboten. Hierzu zählen u. a. computergestützte Lernmethoden (E-Learning) sowie weltweite Präsenzs Schulungen zu ausgewählten Themen. Die Teilnahme ist für alle Mitarbeiter verpflichtend und wird nach erfolgreichem Abschluss mit einem Zertifikat bestätigt. Neue Mitarbeiter werden in regelmäßigen Zeitabständen zum E-Learning eingeladen. Alle Mitarbeiter sind angehalten, ihre Compliance-Kenntnisse regelmäßig aufzufrischen.

Über das E-Learning werden die Grundwerte sowie grundlegende Compliance-Kenntnisse und Verhaltensweisen geschult. Das Programm ist modular und zielgruppenorientiert aufgebaut und in 13 Sprachen verfügbar. 2019 wurde ein neues Modul zur Compliance Risk Map bei KUKA entwickelt, das ab 2020 ausgerollt wird. Im Berichtsjahr wurden zudem unterschiedliche Möglichkeiten evaluiert, das Schulungsprogramm weiterzuentwickeln. Dabei ging es u. a. um die Integration von Webinaren, die Verbesserung der Nutzerfreundlichkeit und die Erhöhung der Schulungsfrequenz.

Für Mitarbeiter, denen es nicht möglich ist, am E-Learning-Programm Corporate Compliance teilzunehmen, haben wir 2019 eine neue Offline-Schulungsunterlage erstellt. Sie wendet sich z. B. an Mitarbeiter der Bereiche Logistik und Produktion. Sie wurde inhaltlich und sprachlich an diese Zielgruppe angepasst und ist ab 2020 verfügbar.

Um neue Mitarbeiter bereits bei Eintritt in das Unternehmen für Compliance zu sensibilisieren, wird das Thema bei den sogenannten Startertagen an ausgewählten Standorten vorgestellt. Weiterhin wurden 2019 im Rahmen des Top Management Meetings 160 internationale Führungskräfte des Konzerns zu Compliance geschult. Der Fokus lag hierbei auf der Bedeutung des Führungsverhaltens, um Corporate Compliance in die Unternehmenskultur zu integrieren.

Bewährte Kommunikationskanäle

Es ist uns wichtig, dass Mitarbeiter Angaben zu vermuteten Compliance-Verstößen machen können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben. Im Verdachtsfall stehen den Mitarbeitern verschiedene Kommunikationskanäle offen. So können sie über ihre Vorgesetzten, die Personalabteilung oder Compliance Officers, die vor Ort und regional eingesetzt werden, ihre Bedenken melden. Möchten Mitarbeiter ihre Anliegen anonym vortragen, so können sie Verdachtsfälle dem Ombudsmann mitteilen, der nicht im Unternehmen beschäftigt und somit unabhängig ist. Der Ombudsmann leitet die Angelegenheiten in anonymer Form an den Chief Compliance Officer weiter. Die bestehenden Kommunikationskanäle haben sich auch 2019 bewährt. Im Geschäftsjahr sind dem KUKA Konzern 51 potenzielle Compliance-Vorgänge bekannt geworden. Diese wurden sorgfältig bearbeitet und, wenn notwendig, angemessen sanktioniert.

Compliance-Weiterbildung für Dritte

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 richtete KUKA auch im Jahr 2019 den Company Campus Day des Zertifizierungslehrgangs „Compliance Officer (Univ.)“ aus. Wegen des hohen Mehrwerts dieses Austauschs wurde diese Veranstaltung 2019 sogar im Rahmen beider Lehrgänge bei KUKA ausgerichtet.

Der Company Campus Day ermöglicht den Teilnehmern des Lehrgangs, sich über die praxisnahe Umsetzung von Compliance in einem Industrieunternehmen zu informieren. Neben den regulären Vorlesungen durch Referenten des ZWW konnten die Teilnehmer die Compliance-Arbeit des Unternehmens kennenlernen. Anschauliche Präsentationen von Mitgliedern der KUKA Compliance-Organisation machten das Thema greifbar, und es entstand eine offene Plattform für den Austausch unter Fachkräften.



Sicherheit verpflichtet –auch nach Auslieferung unserer Produkte und Lösungen.

Der Produktsicherheit verpflichtet

Damit unsere Produkte möglichst sicher sind, legen wir großen Wert auf Qualität. Noch nie hat es in der Unternehmensgeschichte einen Personenschaden gegeben, für den wir als Hersteller die Verantwortung hatten. Dies ist uns auch für die Zukunft eine Verpflichtung. Ob in der Produktion, beim Einkauf, im Qualitätsmanagement oder auch im Service und Vertrieb: Sicherheit verpflichtet – auch nach Auslieferung unserer Produkte und Lösungen. KUKA arbeitet deshalb bereits bei der Entwicklung und Konstruktion neuer Produkte intensiv daran, Produkt- oder Bedienungsfehler von vornherein so weit wie möglich auszuschließen. Alle Einzelheiten und Zuständigkeiten sind in der KUKA Richtlinie Produktsicherheit eingehend erklärt.

Potenziellen Handlungsbedarf erkennen wir frühzeitig mit Hilfe der weltweiten Produktbeobachtung. Damit stellen wir sicher, dass alle auf dem Markt befindlichen Produkte ständig auf ihre Bewährung in der Praxis beobachtet und sämtliche wissenschaftlichen Erkenntnisse und Erfahrungswerte gesammelt werden. Sollten Sicherheitsmaßnahmen nötig werden, sind Prozesse und Abläufe klar definiert und auch den Lieferanten von Produkten oder Komponenten verpflichtend übertragen.

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 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.

Ein weiterer Aspekt, der im Rahmen der weiteren Vernetzung durch uns Berücksichtigung findet, ist der Grundsatz „Security by Default“ bzw. „Privacy by Default“. Hier werden seitens KUKA die Werkseinstellungen in unseren Produkten oder sonstigen Anwendungen so ausgestaltet, dass die Nutzer und ihre Daten geschützt sind, ohne dass hierzu entsprechende Einstellungen vorgenommen werden müssen.

Sicherheitsrichtlinien und Kontaktmöglichkeiten

Die Product-Compliance-Abteilung von KUKA hat die Einhaltung der Richtlinie Produktsicherheit im Berichtsjahr regelmäßig überwacht und dabei auch Beanstandungen überprüft und erfolgreich behoben. Neben Sicherheitsaspekten geht es in der Richtlinie auch um eine Vielzahl von Produktkennzeichnungspflichten, die bei der Erschließung neuer Märkte und der Beseitigung von Handelshemmnissen in weltweiten Lieferketten eine immer größere Rolle spielen. Wesentlich sind dabei die Produktrichtlinien der Europäischen Union, insbesondere die Maschinenrichtlinie, die für alle Industrieroboter und Produktionsanlagen anzuwenden ist, sowie die

marktspezifischen Zertifizierungs- und Zulassungsanforderungen, beispielsweise für den nordamerikanischen oder asiatischen Markt.

KUKA erfüllt diese Anforderungen unter anderem durch kontinuierliche Schulung der Mitarbeiter, den Einsatz interner und externer Spezialisten sowie durch abteilungsübergreifende Reviews zu verschiedenen Zeitpunkten während der Produktion und vor dem Inverkehrbringen der Produkte. Im Geschäftsjahr 2019 wurden 105 KUKA Mitarbeiter in zwölf Veranstaltungen zum Thema Product Compliance geschult.

Zu Informationssicherheit und Datenschutz sind weltweit geltende Richtlinien umgesetzt, die ein einheitliches Schutzniveau vorgeben und sich an den international anerkannten Normen (z. B. ISO 27001, EU DS-GVO) orientieren. Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich bei Fragen oder Vorfällen direkt an die zuständigen Stellen innerhalb der KUKA zu wenden. Neben den persönlichen Ansprechpartnern können auch allgemeine E-Mail-Postfächer zu Informationssicherheit und Datenschutz kontaktiert werden.

Informationssicherheit und Datenschutz in Mitarbeiterschulungen

Informationssicherheit und Datenschutz sind Themen, die alle Mitarbeiter von KUKA betreffen. Aus diesem Grund gibt es neben den umfangreichen internen Regelungen auch ein verpflichtendes Online-Training zum Datenschutz auf Deutsch und Englisch. Es muss durch alle Mitarbeiter und Führungskräfte alle zwei Jahre erfolgreich absolviert

werden. Mitte des Berichtsjahres wurde außerdem ein Online-Training zur Informationssicherheit eingeführt, das auf Deutsch, Englisch, Französisch und Chinesisch verfügbar ist. Auch dieses muss durch alle Mitarbeiter und Führungskräfte alle zwei Jahre erfolgreich absolviert werden. Für Mitarbeiter, die keinen Zugang zu einem PC haben, ist ein entsprechendes Präsenztraining verfügbar. Für Personengruppen, die mit besonderen Anforderungen bzgl. Informationssicherheit oder Datenschutz konfrontiert sind, wurden speziell auf sie abgestimmte Trainings erstellt (z. B. Informationssicherheit für Entwickler, Datenschutz für HR-Mitarbeiter).

Anwenderschulungen in KUKA Colleges

Unsere Kunden und Geschäftspartner lernen in Anwenderschulungen in den weltweiten KUKA Colleges den sicheren Umgang mit den Robotern und Zellen sowie ihrer Programmierung. Neben der fachgerechten Bedienung der Maschinen und Komponenten geht es darum, Unfälle zu vermeiden und die Arbeitssicherheit beim Kunden zu erhöhen.



Ökologische Verantwortung

Ressourcen schonen – Umwelt schützen

Eine intakte Umwelt und ein verantwortungsbewusster Umgang mit natürlichen Ressourcen sind wichtige Voraussetzungen für langfristiges wirtschaftliches Wachstum. Doch die drängende Klimaproblematik, verschmutzte Luft, knappere Ressourcen, zunehmende Abfallproblematik, belastete Böden und Gewässer sprechen eine deutliche Sprache. Als Industrieunternehmen will KUKA einen messbaren Beitrag zur Verringerung von Umweltbelastungen leisten. Dafür fangen wir im eigenen Unternehmen an: Wir verringern unseren Verbrauch an Energie und anderen Ressourcen und reduzieren unsere Abfallmengen.

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

Verantwortung für die Umwelt

Umweltrelevante Themen werden vom Umweltmanagement gemeinsam mit den verantwortlichen Mitarbeitern kontinuierlich betrachtet und bewertet. Schwerpunkt ist der Energieverbrauch in der Produktion, aber auch das Abfall- und Wassermanagement. Eng verbunden mit dem Verbrauch von Strom und Wärmeenergie an den Standorten, sowie durch die Fahrzeugflotte, sind die CO₂-Emissionen.

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

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

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

Übergeordnet gelten unsere [Leitlinien für Personalpolitik sowie für Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltmanagement](#). KUKA hat seit vielen Jahren ein standortübergreifendes Umweltmanagementsystem, das in der Verantwortung des Konzernvorstands liegt. Nach einem Fokus auf den Standorten in Deutschland und Tschechien im Jahr 2018, wurden 2019 in China und Österreich eine Zertifizierung nach ISO 14001 und an den drei Standorten in Ungarn nach ISO 50001 erfolgreich durchgeführt.



Mit KUKA Produkten entstehen innovative Lösungen und Projekte.



Als Industrieunternehmen will KUKA einen messbaren Beitrag zur Verringerung von Umweltbelastungen leisten.

SDG Spotlight



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE

Im Bereich der Produktion haben wir folgende Chancen und Risiken im Hinblick auf die Erfüllung ausgewählter SDG-Unterziele identifiziert:

7.3 Verdopplung der Steigerungsrate der Energieeffizienz

Chance: Durch energieeffiziente Produktion wirtschaften wir effizienter und sparen Kosten.

Risiko: Industrielle Produktion ist per se energieintensiv, die Energieeffizienz nicht zu verbessern, bedeutet Ressourcen zu verschwenden.



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR

8.4 Verbesserung der Ressourceneffizienz bei Produktion und Konsum

Chance: Durch energieeffiziente Produktion wirtschaften wir effizienter und sparen Energie und Ressourcen.

Risiko: Industrielle Produktion ist per se energieintensiv, die Energieeffizienz nicht zu verbessern, bedeutet Ressourcen zu verschwenden.



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION

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

Chance: Wir investieren in LED-Beleuchtung, automatisiertes Abschalten von Maschinen, und ähnliche Maßnahmen, um sie robuster und effizienter zu machen.

9.5 Verbesserung der Forschung und industrieller Technologien sowie Förderung von Innovationen

Chance: Wir investieren in Forschung und Entwicklung, kooperieren mit Zulieferern und Forschungsinstituten und können damit auch die Prozesse in unserer Produktion verbessern.

12.2 Nachhaltiges Management und effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen

Chance: Durch unser Nachhaltigkeitsmanagement und die effiziente Nutzung von Ressourcen können wir Kosten einsparen.

Risiko: Wenn Policies oder Maßnahmen fehlen, verschwenden wir Ressourcen und tragen unnötige Kosten.

12.4 Verantwortungsvolles Management von Chemikalien und Abfällen

Chance: Wir verfolgen einen vorausschauenden und rechtskonformen Ansatz im Chemikalien- und Abfallmanagement.

Risiko: Schäden durch Unfälle oder Missmanagement können gravierende Folgen haben.

12.5 Deutliche Verringerung des Abfallaufkommens

Chance: Indem wir die Abfallmengen reduzieren, entlasten wir die Umwelt und sparen Entsorgungskosten.

Risiko: Fehlen diese Maßnahmen, entstünden gegen-teilige Effekte.

Energiesparen mit System

Mit unseren zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsystemen sorgen wir dafür, dass negative Auswirkungen unseres Energieverbrauchs so gering wie möglich sind und fortlaufend minimiert werden.

Energie zu sparen ist aber nicht nur aus ökologischen Gründen sinnvoll. Energiekosten sind in jedem Industrieland ein erheblicher Kostenfaktor. An seinen Produktionsstandorten in Deutschland wertet KUKA

Energieeffiziente KUKA Roboter fertigen selbst komplizierte Konstruktionen mit hoher Präzision.



den Stromverbrauch mit Hilfe eines Softwaretools aus. Detaillierte Analysen – beispielsweise der Lackieranlage, einzelner Montagebereiche oder Fertigungsmaschineneinheiten – helfen uns dabei, Verbesserungen bedarfsgerecht anzustoßen. Die Datensammlung erfolgt beispielsweise mit Hilfe von Zählerinstallationen mit mehr als 560 Messpunkten allein in Augsburg. An allen Standorten werden umweltschonende und energiesparende Einflüsse bewertet, die auch bei der Neanschaffung von Komponenten eine Rolle spielen. Alle Daten werden zentral erhoben und den Standorten zur weiteren Optimierung zur Verfügung gestellt.

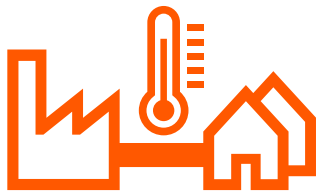
Als assoziierter Partner nimmt KUKA am Projekt „DC-Industrie 2“ teil. Ziel des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Projekts ist die Stromversorgung industrieller Anlagen über ein smartes, offenes Gleichstromnetz. Dies ist relevant für die Anwendung unserer Produkte beim Kunden, aber natürlich auch für unsere eigene Produktion. Denn hieraus ergibt sich eine effizientere Einbindung erneuerbarer Energiequellen, da Wandlungsverluste reduziert werden. Außerdem können elektrische Antriebe ihre Bremsenergie in das Gleichstromnetz verlustlos zurückspeisen. Die Bremsenergie wurde bisher über Bremswiderstände in Wärme umgewandelt und somit ungenutzt freigesetzt.

Weitere Maßnahmen zur Verringerung unseres Stromverbrauchs sind unter anderem

- » die laufende Umstellung der Beleuchtung auf LED,
- » automatisiertes Abschalten von Maschinen,
- » eine bedarfsorientierte, automatisierte Steuerung von Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage,
- » die Regelung der Lichtstärke in Abhängigkeit vom Tageslicht,
- » moderne, energieeffiziente Druckluftkompressoren und Kälteanlagen,
- » die jährliche Produktion von durchschnittlich 25.000 kWh Solarstrom am Standort Augsburg,
- » die Installation programmierbarer Thermostate,
- » die Anpassung der Temperatur des Warmwasserbereiters und
- » die Sensibilisierung der Mitarbeiter zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Energie.

Neues Energiedatenmanagement

Ein Projekt zur globalen Erfassung aller Energiedaten verfolgt weltweit die strategischen Umwelt- und Energieziele von KUKA. Sie lauten:



Rund 44.000 kW Wärme können allein über die neue Fernwärmeleitung transportiert werden – dies entspricht einer klimaneutralen Wärmeleistung für 4.400 Einfamilienhäuser.

Die in das Energiedatenmanagement integrierten Produktionsstandorte werten ihre Daten aus, legen detaillierte Verbrauchsziele fest und erarbeiten Maßnahmen zur Reduzierung. Diese Daten werden quartalsweise zentral erfasst und ausgewertet.

Energieverbrauch

in MWh	2017	2018	2019
Strom	56.369	52.599	48.379
Wärme	40.443	41.155	34.607
Gesamt	96.812	93.754	82.986

Der Gesamtenergieverbrauch reduzierte sich 2019 aufgrund des geringeren Produktionsvolumens und konnte durch zusätzliche Maßnahmen wie z. B. die energieeffizientere Nutzung von Gebäuden und die Einführung von Energiesparmaßnahmen vor allem bei unseren US-Gesellschaften verringert werden.

KUKA investiert in eine umweltfreundliche und zukunfts-sichere Energieversorgung. Am Standort Augsburg entstand eine neue, nahezu CO₂-neutrale Kältezentrale sowie neue Gebäude, die seit 2015 über Fernwärme beheizt werden. Im Zuge des neuen Standortkonzepts investierte KUKA 2019 erneut in den Ausbau des Fernwärmenetzes. Eine neue Fernwärmeleitung wurde von den Stadtwerken Augsburg in Betrieb genommen und bietet KUKA eine höhere Versorgungssicherheit. Damit wurde zusätzlich die Voraussetzung geschaffen, bei Standorterweiterungen weiterhin Fernwärme beziehen zu können und damit die Umweltauswirkungen des Energieverbrauchs möglichst gering zu halten. Die neue Fernwärmeleitung versorgt zusätzlich auch die umliegenden Gewerbegebiete. Rund

44.000 kW Wärme können allein über die neue Fernwärmeleitung transportiert werden – dies entspricht einer klimaneutralen Wärmeleistung für 4.400 Einfamilienhäuser. Mit der Entscheidung für Fernwärme stellte KUKA am Standort Augsburg die Weichen für eine energieeffiziente, umweltschonende und zukunftssichere Energieversorgung für sich und die umliegenden Industriegebiete.

Die Fernwärmenutzung ermöglicht KUKA eine signifikante Senkung des CO₂-Ausstoßes. Zudem erfüllen wir die Anforderungen der neuesten Fassung der Energieeinsparverordnung (EnEV) an die Energieeffizienz sowie die Anforderungen des Erneuerbare-Energien-Wärme-gesetzes (EEWärmeG) bei Neu- und Bestandsbauten. Durch die Modernisierung und die Effizienzsteigerung der gesamten Heizungsanlage werden zusätzlich Einsparungen beim Verbrauch und somit bei den laufenden Betriebskosten erwartet.

Vortragsreihe zur Energieeffizienz

Eine Vortragsreihe zum Thema Energieeffizienz, die vom Bayerischen Unternehmensverband Metall und Elektro (bayme) ausgerichtet wurde, wandte sich an einen breiten Unternehmenskreis. KUKA selbst trug mit sieben Vorträgen sein Wissen zum Bau und zur Programmierung energieeffizienter Anlagen bei. Der Lehrstoff wurde auf Basis jahrzehntelanger Erfahrung in einem mehrjährigen, internen Projekt erarbeitet. Er umfasst sowohl die Kalkulation des Energieverbrauchs als auch seine Optimierung, zum Beispiel durch die Programmierung einer energieeffizienteren Roboterbahn.

Automatisierung in eigener Logistik

In unserer Produktion haben wir den Grad der Automatisierung weiter erhöht. Dabei verringern beispielsweise Logistikkonzepte, wie die Materialversorgung über Kanbansysteme, unsere internen Transportwege ebenso wie Transporte von und zu Lieferanten. So reduzieren wir dauerhaft CO₂-Emissionen.

Auch das optimierte Layout von Produktionshallen inklusive der Teileversorgung vor Ort führt zu kurzen Transportwegen. Ein effizienter Teilefluss wird durch Automatisierungslösungen gefördert. Die Ablösung unserer Stapler durch die Einführung eines Routenzugs in der Halle fördert ebenfalls die Energieeffizienz.

2019 haben wir eine eigene Klimakammer gebaut, um Roboter unter verschiedensten Temperaturbedingungen zu testen. Damit sparen wir den Aufwand für den Transport eines Robotersystems zu externen Testlaboratorien ein, können die Zahl der Testläufe verringern und erhöhen die Effizienz unserer Produktentwicklung.

Die CO₂-Emissionen an unseren größten Produktionsstandorten lagen 2019 insgesamt bei 31.923 Tonnen (2018: 35.353 Tonnen). Die CO₂-Emissionen reduzierten sich 2019 analog zum Energieverbrauch hauptsächlich aufgrund des geringeren Produktionsvolumens.

Ressourcen schonen

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

Abfallmanagement

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

Beim Verpacken unserer Produkte und Komponenten setzen wir in Augsburg umweltschonende Pendel- statt Einwegverpackungen ein, um Verpackungsabfälle zu reduzieren. 2019 lag das Abfallaufkommen an unseren größten Produktionsstandorten bei 7.478 Tonnen (2018: 8.339 Tonnen).

Abfallaufkommen und -entsorgung ¹

in Tonnen	2017	2018	2019
Ungefährlicher Abfall	12.509	7.609	6.774
Gefährlicher Abfall	665	730	704
Gesamt	13.174	8.339	7.478

¹ KUKAs größte Produktionsstandorte in Europa, Nordamerika und Asien (2017/2018: Augsburg, Obernburg, Bremen, Chomutov, Sibiu, Taksony, Sterling Heights, Toledo, Kunshan, Shanghai, seit 2019 zusätzlich: Füzesgyarmat).

Das Gesamtabfallaufkommen reduzierte sich insbesondere aufgrund des geringeren Produktionsvolumens sowie der fortlaufenden Sensibilisierung unserer Mitarbeiter zum Thema Abfallvermeidung.

9,7%

weniger CO₂-Emissionen an unseren größten Produktionsstandorten, 2019 gegenüber 2018

Wassermanagement

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

An unseren größten Produktionsstandorten war unser Wasserverbrauch mit 12,6 m³/FTE im Vergleich zum Vorjahr stabil. Der Gesamtwasserverbrauch reduzierte sich aufgrund des geringeren Produktionsvolumens auf 104.217 m³ (2018: 112.872 m³). Im Vorjahr führten außerdem die verstärkten Baumaßnahmen zu einem höheren Wasserverbrauch. 2019 lag der Verbrauch wieder auf dem Niveau des Jahres 2017.



Neue Produktionshalle in Augsburg unterschreitet die Energieeinsparverordnung um

25%

Ressourcenschonung in Produktion und Verwaltung

Ressourcenschonung spielt in vielen Bereichen bei KUKA eine wichtige Rolle. So sparen wir in der Produktion beachtliche Mengen an Lösemitteln ein, weil die Robotermechaniken umweltfreundlich mit einem wasserbasierten Standardlack behandelt werden, der einen Lösemittelanteil von nur ca. 5 Prozent enthält. Dadurch liegt der Lösemittelverbrauch unter dem zulässigen Grenzwert zur Genehmigungspflicht von 15 Tonnen pro Jahr.

Auch bei der Verpflegung der Mitarbeiter in Augsburg legt KUKA Wert auf Ressourcenschonung und nachhaltige Produkte. An den Warmgetränkeautomaten können unsere Mitarbeiter einen Beitrag zum Umweltschutz leisten, wenn sie eigene Trinkgefäße verwenden. Die Automaten erkennen, welche Gefäße verwendet werden, und so sparen wir Einwegbecher ein. Auch werden keine Strohhalme mehr ausgegeben, das Plastikbesteck in unseren Kiosken wurde durch Holzbesteck ersetzt. Mitarbeiter, die vor Ort in unseren Kiosken essen, erhalten die Speisen nicht auf Einweg- sondern auf Porzellangeschirr. Für warme Mittagsgerichte und Salate werden Mitnahmeverpackungen eingesetzt, die aus nachwachsenden Rohstoffen hergestellt wurden und biologisch abbaubar sind. Zudem wurden die Verpackungen für Backwaren auf Papiertüten umgestellt. Aus Umweltgründen bezieht unser Caterer bei der Speiseplangestaltung saisonale und regionale Lebensmittel. Wo immer möglich, vermeiden wir Lebensmittelabfälle, u. a. durch detaillierte Kalkulationen und Auswertungen von Speiseplänen und Abnahmemengen.

Umweltschutz bei Baumaßnahmen und Umzügen

Ende 2019 wurde bei KUKA in Augsburg eine neue Produktionshalle errichtet und in Betrieb genommen. Neben Produktionsanlagen auf zwei Geschossen sind dort auch neue Büroarbeitsplätze entstanden, wodurch energetisch ungünstige Arbeitsplätze in Bürocontainern ersetzt werden konnten. Das neue Gebäude unterschreitet die in Deutschland gültige Energieeinsparverordnung (EnEV) um 25 Prozent. Möglich wurde dies durch eine effiziente Gebäudehülle, die Nahwärmeversorgung und den Anschluss an die neue Kältezentrale. Bei der neuen Kälteanlage kommt das natürliche Kältemittel R290 (Propan) zum Einsatz, welches nahezu CO₂-neutral ist. Ebenso verfügt die Anlage über die Möglichkeit der freien Kühlung, mit der wir die Außenluft so lange wie möglich für Kühlzwecke nutzen können. Wir versprechen uns davon eine deutliche Einsparung von Energie und entsprechenden Kosten. Durch die zentrale Leittechnik wird zudem sichergestellt, dass das Gebäude bedarfsgerecht mit Energie versorgt wird.

Swisslog Healthcare USA ist 2019 in energieeffizientere Gebäude umgezogen und konnte damit seinen ökologischen Fußabdruck verbessern. So konnte der Produktionsstandort in Broomfield, Denver (USA), seine Energiekosten durch einen Umzug um 40 Prozent reduzieren, weil die neuen Gebäude besser wärmedämmend und mit LED-Leuchten ausgestattet sind. Das Büro Singapur verbesserte seine CO₂-Bilanz durch seinen Umzug in das CO₂-neutrale Neubauprojekt am Tampines Concourse.



Effiziente Produkte und Lösungen

Effiziente Produkte und Lösungen – niedrige Betriebskosten

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

- › Mit energieeffizienten Produkten und Lösungen Kosten sparen
- › SDG Spotlight
- › Mit Forschungsk Kooperationen Energieeffizienz verbessern
- › Energieeffizienz in Automatisierungsprozessen



Mit energieeffizienten Produkten und Lösungen Kosten sparen

Energieeffiziente Roboter und Anlagen sind ein wichtiger Hebel zur Reduzierung des Energieverbrauchs in der Anwendung bei unseren Kunden. Für Kunden, denen nachhaltiges Wirtschaften aus ökologischer und ökonomischer Sicht wichtig ist, bietet KUKA daher eine breite Palette energieeffizienter Lösungen. Durch ihre Effizienz helfen KUKA Roboter und Anlagen unseren Kunden, Kosten zu sparen und dabei gleichzeitig einen Beitrag zur Ressourcenschonung und zur Bekämpfung des Klimawandels zu leisten. Nach unseren Erfahrungen beträgt der Anteil der Energiekosten an der Total Cost of Ownership (TCO) beispielsweise bei Produktionsanlagen rund 70 Prozent.

Um diesen Ansatz weiterzuentwickeln und mehr Kunden für energieeffizientes Arbeiten zu gewinnen, haben wir uns verschiedenen Brancheninitiativen und Arbeitskreisen angeschlossen. Mit strategischen Nachhaltigkeitsthemen setzt sich KUKA im VDMA-Arbeitskreis Corporate Responsibility auseinander. Auch als Mitglied der International Federation of Robotics (IFR) arbeiten

wir in einer Arbeitsgruppe zu den Themen Energieeffizienz und Nachhaltigkeit. KUKA beteiligt sich ferner an euRobotics, der bis 2020 tätigen öffentlich-privaten Partnerschaft der Europäischen Kommission, und ist Partner der European Factories of the Future Research Association (EFFRA).

Mit technischen Mitteln wie einem optimierten Energiemodell bei neu entwickelten Robotern, der Weiterentwicklung von Schweißverfahren, vorkonfigurierte „ready2_use“-Anwendungen und großformatigen Automatisierungslösungen für die Lagerlogistik haben wir in jüngster Vergangenheit bereits wegweisende Innovationen auf den Weg gebracht, die den Energieverbrauch unserer Produkte senken. In unserer eigenen Forschung und Entwicklung ebenso wie in der Zusammenarbeit mit namhaften Partnern aus Industrie und Forschung arbeiten wir kontinuierlich an Lösungen mit dem Ziel, die Verbräuche weiter zu reduzieren.



Durch ihre Effizienz helfen KUKA Roboter und Anlagen unseren Kunden, Kosten zu sparen und dabei gleichzeitig einen Beitrag zur Ressourcenschonung und zur Bekämpfung des Klimawandels zu leisten.

SDG Spotlight



Im Bereich Produkte und Lösungen haben wir folgende Chancen und Risiken im Hinblick auf die Erfüllung ausgewählter SDG-Unterziele identifiziert:

7.3 Verdopplung der Steigerungsrate der Energieeffizienz

Chance: Durch die Verbesserung der Energieeffizienz unserer Produkte sparen unsere Kunden Ressourcen und schonen somit die Umwelt.



8.4 Verbesserung der Ressourceneffizienz bei Produktion und Konsum

Chance: Durch energieeffiziente Produkte und Lösungen erhöhen wir die Energieeffizienz bei Kunden.
Risiko: Automatisierungslösungen sind energieintensiv, die Energieeffizienz nicht zu verbessern, würde Ressourcen verschwenden.



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

Chance: Aufgrund unserer energieeffizienten Lösungen können unsere Kunden ihre eigenen Produkte und ihre Nachhaltigkeitsleistungen verbessern.



9.5 Verbesserung der Forschung und industrieller Technologien sowie Förderung von Innovationen

Chance: Aufgrund unserer jährlichen Ausgaben für Forschung und Entwicklung sowie der Teilnahme an Forschungs Kooperationen treiben wir den Fortschritt voran und arbeiten an den Themen Energieeffizienz und Nachhaltigkeit.

12.2 Nachhaltiges Management und effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen

Chance: Automatisierte Anlagen sind relativ materialintensiv (Metalle, Mineralien); durch den effizienten Einsatz von Ressourcen in Beschaffung und Produktion können wir einen positiven Beitrag leisten.
Risiko: Wenn wir in unseren Effizienzanstrebungen nachlassen würden, verbrauchen unsere Produkte unnötig mehr Ressourcen.

Mit Forschungskoperationen Energieeffizienz verbessern

Im Rahmen des Projekts „DC-Industrie 2“ arbeiten wir unter anderem gemeinsam mit namhaften deutschen Automobilherstellern an neuen Versorgungskonzepten und neuen Netzformen in der Automobilproduktion. Ziel ist eine veränderte Netzinfrastruktur, die auf Gleichspannungsnetzen basiert. Sie soll sowohl die Energiewende voranbringen und die Energieeffizienz fördern als auch das Industrie-4.0-Konzept unterstützen. Angestoßen wurde das Projekt durch die positiven Ergebnisse des EU-geförderten Forschungsprojekts „Automation and Robotics for European Sustainable Manufacturing“ (AREUS).

Im Fokus des Projekts stehen die Gleichstromversorgung einer gesamten Produktionshalle. Insgesamt sind sechs Modellanlagen und Transferzentren bei verschiedenen Partnern geplant. Ziele dieses Projektes sind:

- » eine deutliche Reduzierung des Energieverbrauchs industrieller Produktionsanlagen im Bereich von mehr als 25 Prozent,
- » eine deutliche Senkung der Investitionskosten im Bereich der Netzinfrastruktur,
- » eine energiekostenoptimierte Betriebsführung und präventive Produktionssteuerung, die die Verfügbarkeit wesentlich erhöht und Kosten senkt.

Energie als Umwelt- und Kostenfaktor

Alle neu entwickelten KUKA Roboter werden standardmäßig mit einem optimierten Energiemodell ausgestattet, wodurch für verschiedenste Applikationen der Energieverbrauch ohne zusätzliche Peripherie ermittelt werden kann. Dies gilt sowohl für den laufenden Betrieb als auch für die Simulation. Des Weiteren werden seit 2019 neu entwickelte Roboter gemäß der AIDA-Messvorschrift zum Energieverbrauch von Industrierobotern mit Zertifikat versehen.

Bei der Weiterentwicklung von Schweißverfahren legt KUKA einen Fokus auf die Optimierung des Energieverbrauchs. So konnte bei der Reibschweißmaschine Genius durch geregelte Hydraulikaggregate und weitere Maßnahmen der Energieverbrauch um 30 Prozent gegenüber dem Vorgängermodell RS 30 reduziert werden. Bei den MagnetArc-Schweißmaschinen führt die neue Stromquelle MagnetAr 620A zu 20 Prozent weniger Energieverbrauch und ist zudem um 85 Prozent leichter.

Effizienter Ressourceneinsatz senkt Kosten

Mit der neuen Produktserie KR QUANTEC-2 hat KUKA seinen Verkaufsschlager auf Herz und Nieren geprüft und für seine Kunden verbessert. Mit der neuen Serie konnten wir eine niedrige TCO und somit eine höhere Effizienz erzielen. Durch den Einsatz von wartungsarmen bzw. -freien Komponenten sind größere Intervalle zwischen den Instandhaltungstätigkeiten möglich, was somit Stillstandzeiten reduziert. Im Vergleich zu anderen Robotermodellen ist der neue KR QUANTEC-2 „best in class“. KUKA setzt damit auf ein innovatives Service- und Wartungskonzept für eine optimale Betriebseffizienz über die Dauer des Lebenszyklus. Die Betriebsdauer der Robotermechanik liegt nun bei bis zu 400.000 Betriebsstunden. Dank einer 50-prozentigen Reduktion der Hauptbauteile, wie beispielsweise ein neues Kabel- und Energieführungskonzept, konnten Stillstandzeiten und Wartungsaufwand um bis zu 75 Prozent gesenkt werden. So präsentiert sich der KR QUANTEC-2 jetzt flexibler, zuverlässiger und kosteneffizienter.

-30%

Bei der Reibschweißmaschine Genius konnte durch geregelte Hydraulikaggregate und weitere Maßnahmen der Energieverbrauch um 30 Prozent gegenüber dem Vorgängermodell RS 30 reduziert werden.

Webshop für Ersatzteile und Services

Mit dem KUKA Marketplace – einem Webshop für Ersatzteile und digitale Services für Roboter – sorgen wir seit 2019 für die **langjährige Verfügbarkeit von Teilen und verlängern damit den Lebenszyklus unserer Produkte**. Mit der Marketplace bietet KUKA die Möglichkeit, von überall und zu jeder Zeit KUKA Produkte und Digitale Services, wie KUKA Xpert und KUKA Connect, einzusehen und online zu erwerben. Produktinformationen wie Preise, technische Details und Lagerbestände sind für Kunden, Partner und Mitarbeiter transparent zugänglich. Wir konnten damit die Effizienz unserer Bestellprozesse deutlich erhöhen.

Der Marketplace wurde im März 2019 zunächst in Deutschland gestartet. In Zukunft wird er um weitere Produkte erweitert und international ausgerollt.

Energieeffizienz in Automatisierungsprozessen

KUKA bietet Industrieroboter in zahlreichen Varianten mit verschiedensten Traglasten und Reichweiten an. Das Produktangebot umfasst auch die passende Roboterperipherie – von der Lineareinheit bis zum Endeffektor. Kombiniert mit fortschrittlicher Software und innovativen Steuerungen bietet KUKA somit Lösungen für unterschiedliche Fertigungsprozesse. Das gilt für maximale Geschwindigkeiten hinter dem Schutzzaun ebenso wie für mobile Lösungen oder für die direkte Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine in der Mensch-Roboter-Kollaboration (MRK).



Kunden können durch Verbesserungen ihrer Energieeffizienz nicht nur einen Wettbewerbsvorteil generieren, sondern auch ihre Umweltleistung deutlich verbessern.

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

Optimierung von Logistikzentren

Zudem realisiert KUKA Automatisierungslösungen für zukunftsorientierte Lager und Verteilzentren. Als Generalunternehmer bietet das Geschäftssegment Swislog schlüsselfertige Logistiklösungen und setzt dabei vor allem auf datengesteuerte und roboterbasierte Automatisierung. Für seine Kunden hat Swislog das eigene Energieeffizienzlabel GreenLog geschaffen. Bei komplexen Logistikwendungen, bei denen in einem Gesamtsystem viele einzelne automatisierte Prozesse ablaufen, ist der Energieverbrauch ein Entscheidungskriterium.

Durch eine Verbesserung des Energiemanagements für ganze Anlagen oder Subsysteme lassen sich erkennbare Einsparungen verwirklichen. So kann bei einer Sequenzierung der Anfahrtszeitpunkte von Shuttles oder Regalbediengeräten die auftretende Leistungsbedarfsspitze beim Bewegungsstart beträchtlich reduziert werden.

Auch die Bremsenergieerückgewinnung kann zur Reduzierung von Leistungsbedarfsspitzen am Bewegungsbeginn herangezogen werden. Kunden können durch derartige Verbesserungen nicht nur einen Wettbewerbsvorteil generieren, sondern auch ihre Umweltleistung deutlich verbessern.

Im Zuge der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Produkten des KUKA Geschäftssegments Swislog wurden z. B. beim CycloneCarrier Shuttle als auch beim Light Goods Crane Tornado Stahlketten durch Kunststoffzahnriemen ersetzt. So können Kunden Wartungs- und Servicekosten reduzieren, auf Schmierstoffe verzichten und Lärm reduzieren. Außerdem wurden alle Antriebe von Synchron- auf Asynchronmotoren umgestellt, um den Einsatz von seltenen Erden zu reduzieren.

Das Shuttle als wichtigster Teil des CycloneCarriers ist ein empfindliches elektromechanisches Bauteil und stellt beim Versand an den Kunden spezielle Anforderungen an eine sichere Verpackung, besonders bei längeren Lieferstrecken. 2019 haben wir auf eine ebenso effektive wie umweltfreundliche Lösung umgestellt: Die neue Verpackungskombination aus Palette und Kartonplatte ist sicher, mehrfach wiederverwendbar und schließlich auch recyclingfähig.



Nachhaltige Lieferkette

Verantwortliche Lieferanten – nachhaltiges Unternehmen

Bei KUKA wissen wir, dass Lieferanten einen großen Einfluss auf die Nachhaltigkeitsbilanz eines Unternehmens haben. Denn die Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens ist nur so gut wie die seiner Lieferkette. Durch ein gemeinsames Verständnis von Qualität und Verantwortung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer und durch Delegation der Kontrollen in die Geschäftssegmente und Regionen gestalten wir unsere Lieferkette nach Kriterien der Nachhaltigkeit.

- › Verantwortung in der Lieferkette
- › SDG Spotlight
- › Lokale Beschaffung



Verantwortung in der Lieferkette

Ein an den Prinzipien der Nachhaltigkeit orientiertes, global ausgerichtetes Lieferkettenmanagement ist für KUKA ein bedeutender Erfolgsfaktor, da sich qualitative, ökologische oder soziale Risiken auf der Seite von Zulieferern direkt auf die Zufriedenheit unserer Kunden auswirken können.

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

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

Ökologische und soziale Faktoren

Risiken aufgrund ökologischer oder sozialer Auswirkungen der Lieferkette sind bei KUKA im Vergleich zu vielen anderen Branchen verhältnismäßig gering, da die Herkunftsländer der benötigten Komponenten im Allgemeinen nicht als Konflikt- oder Risikogebiete gelten. Allerdings erstreckt sich unsere Lieferkette teilweise auch auf Länder, in denen die Einhaltung der Menschenrechte nicht lückenlos sichergestellt werden kann. Um unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht auch in unserer Lieferkette nachzukommen, haben wir zum Beispiel in unserer Leitlinie für Personalpolitik verankert, dass KUKA die Verletzung humanitärer Grundrechte in keiner Form akzeptiert. KUKA erwartet von allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern die Beachtung dieser Leitlinien. Außerdem wurde Ende 2019 ein Verhaltenskodex für Lieferanten erarbeitet, der weltweit gültig ist.

Segmentspezifische Verantwortlichkeit

Bei KUKA sind die Prozessabläufe und Verantwortlichkeiten rund um das Lieferkettenmanagement klar geregelt. Durch die Strukturierung des Gesamtgeschäfts in einzelne Geschäftssegmente mit jeweils verantwortlichen Geschäftsführungen, die direkt an den Vorstand berichten, können segment-spezifische Anforderungen innerhalb der zugehörigen Funktionen umgesetzt werden – wobei eine enge Verzahnung der Fachbereiche erhalten bleibt.

Im Business Segment Robotics ist das Supply Chain Management mit den Bereichen Planning, Order Management, Purchasing, Logistics und Supplier Quality Management für die Beschaffung von Produkten und Standardlösungen verantwortlich. Dieser Bereich ist eng mit den entsprechenden Funktionen anderer Segmente, wie zum Beispiel China, abgestimmt. Nur so ist es möglich, gezielt Potenziale auf globaler Ebene unter Beachtung lokaler Gegebenheiten auszuschöpfen. Für Robotics befinden sich Einkaufsstandorte an allen Produktionsstätten. In Abhängigkeit des Geschäftsschwerpunkts kann dabei das Verhältnis von strategischen zu operativen Inhalten variieren.

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

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

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

SDG Spotlight



Im Bereich der Lieferkette haben wir folgende Chancen und Risiken im Hinblick auf die Erfüllung ausgewählter SDG-Unterziele identifiziert:

8.5 Vollbeschäftigung, menschenwürdige Arbeit und Lohngerechtigkeit

Chance: Durch die Vielzahl an Lieferanten großer potenzieller Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen.

Risiko: Ohne unsere Einflussnahme auf die positive Gestaltung von Arbeitsbedingungen wären viele Menschen betroffen.



8.8 Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen

Risiko: Bei mehr als 10.000 Lieferanten, die zum Teil auch außerhalb der OECD angesiedelt sind, ist die vollständige Kontrolle der Lieferkette kaum möglich.



10.3 Chancengleichheit und Kampf gegen Diskriminierung

Chance und **Risiko** vgl. 8.5.

12.2 Nachhaltiges Management und effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen

Chance: Verantwortliches Lieferantenmanagement trägt Nachhaltigkeit in alle Bereiche der Wertschöpfung.

Lokale Beschaffung

KUKA verfügt weltweit über mehr als 10.000 Lieferanten, wobei nach Möglichkeit bevorzugt regionale Lieferanten aus der Nähe unserer Produktionswerke beauftragt werden. Beispielsweise ist in den vergangenen Jahren der Anteil lokaler Lieferanten in China kontinuierlich erhöht und das Beschaffungsmanagement hinsichtlich qualitativer Aspekte optimiert worden. Auf diese Weise tragen wir dazu bei, dass Transportwege über lange Distanzen und die damit einhergehenden Umweltbelastungen vermieden werden können.

Aufgrund der hohen Komplexität unserer Produkte, die oftmals mit sehr anspruchsvollen technischen Spezifikationen verbunden sind, können unsere Anforderungen in der Regel nur selten über standardisierte Katalogware bedient werden. Dies ist ein Vorteil, wenn es um Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette geht. So produzieren wir viele Sonderkonfigurationen mit einem entsprechend hohen Entwicklungsaufwand, bei denen die Herkunft der Komponenten schon aus Qualitätsgründen sehr transparent ist. Neben industrieeüblichen Blechen, Elektronikteilen, Kabeln und Leitungen kaufen wir spezialisierte Getriebe, Motoren sowie Guss- und Strukturteile beispielsweise für die Robotermechaniken ein.

Auditierung von Lieferanten bei Robotics

Mit einer Vielzahl von Maßnahmen sorgt KUKA Robotics dafür, dass sich das Nachhaltigkeitsmanagement bis in die Lieferkette erstreckt. So haben wir bereits einen Großteil unserer Produktionsstandorte nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert. Die Zertifizierung weiterer Standorte wird kontinuierlich vorangetrieben, auch bezüglich des Energie- und Arbeitsschutzmanagements, etwa wenn nationale Anforderungen dies vorgeben. Wir führen regelmäßig Rezertifizierungen durch, bevor ältere Zertifikate auslaufen.

Unsere Schlüssellieferanten werden dazu aufgefordert, die im Rahmen der Zertifizierung festgelegten Umweltziele zu beachten und einzuhalten. In den vertraglich vereinbarten Leistungsanforderungen sind sie beispielsweise dazu verpflichtet, bei sich selbst und nach Möglichkeit auch bei Nebenleistungen Dritter umweltfreundliche Produkte und energieeffiziente Verfahren einzusetzen. Alle wichtigen Lieferanten werden grundsätzlich vor Aufnahme der Zusammenarbeit auditiert. Lieferantenaudits vor Ort dienen neben Kosten- und Qualitätsaspekten auch der Vermeidung von Risiken hinsichtlich Umweltaspekten und Compliance-Themen. Zusätzliche Lieferanten-Audits können anberaumt werden, wenn kritische Leistungskennzahlen dies nahelegen. Vor allem im asiatischen Raum, wo mitunter Beschäftigungspraktiken, die nach westlichen Maßstäben als unethisch gelten, nicht restlos ausgeschlossen werden können, nehmen wir unsere Sorgfaltspflicht besonders ernst.

Bei unseren Audits zu Umwelt-, Arbeits- und Arbeitssicherheitsstandards geht es unter anderem darum, wie Material gelagert, genutzt und entsorgt wird, wie es um Abfalltrennung und Sauberkeit steht oder in welchem Zustand sich der Maschinenpark befindet. Ein Fokus liegt auf der Vermeidung von Risiken durch die Verwendung sogenannter besonders Besorgnis erregender Stoffe („Substances of very high concern“, SVHCs) und Konfliktmineralien in unseren Produkten. Diese Stoffe können

die menschliche Gesundheit oder die Umwelt nachteilig beeinflussen bzw. Menschenrechtsverletzungen begünstigen. Die im Bereich des Qualitätsmanagements etablierte Funktion „Kordinator REACH, RoHS und Konfliktmineralien“, befasst sich eingehend mit der Verwendung bzw. Vermeidung von SVHCs und Konfliktmineralien in den Bauteilen unserer Roboter.

Die Weiterentwicklung der Lieferkette hinsichtlich der Prozessoptimierung und Qualität erfolgt stets in enger Zusammenarbeit mit fachspezifischen Qualitäts-, Umwelt- und Energiebeauftragten. Erkenntnisse aus Audits, wie etwa Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen, werden regelmäßig analysiert und bearbeitet. Das Supplier Quality Team auditiert kontinuierlich die Lieferantebasis in klar definierten Prioritäten und Zyklen. 2019 traten keine ernsthaften Auffälligkeiten auf.

» KUKA führt regelmäßig Rezertifizierungen durch. «



Anforderungen bei KUKA Systems

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

Um Menschenrechtsverletzungen einschließlich Kinder- und Zwangsarbeit in den USA vorzubeugen, unterzeichnen Lieferanten in den KUKA Systems North America General Terms and Conditions of Purchase, dass sie sich an den Fair Labor Standards Act halten. Lieferanten in China verpflichten sich dementsprechend zur Einhaltung der Compliance-Vorgaben, die in den KUKA Systems China General Terms and Conditions of Purchase verankert sind.

KUKA Systems in Europa führt regelmäßig alle zwei Jahre eine Risikoanalyse bei strategisch wichtigen Lieferanten durch. Zertifikate zu Managementsystemen werden zum Ablaufdatum evaluiert. Jedes Jahr werden in Europa stichprobenartige Audits durchgeführt. 2019 gab es dabei keine Auffälligkeiten.

Bewertungsverfahren bei Swisslog und Swisslog Healthcare

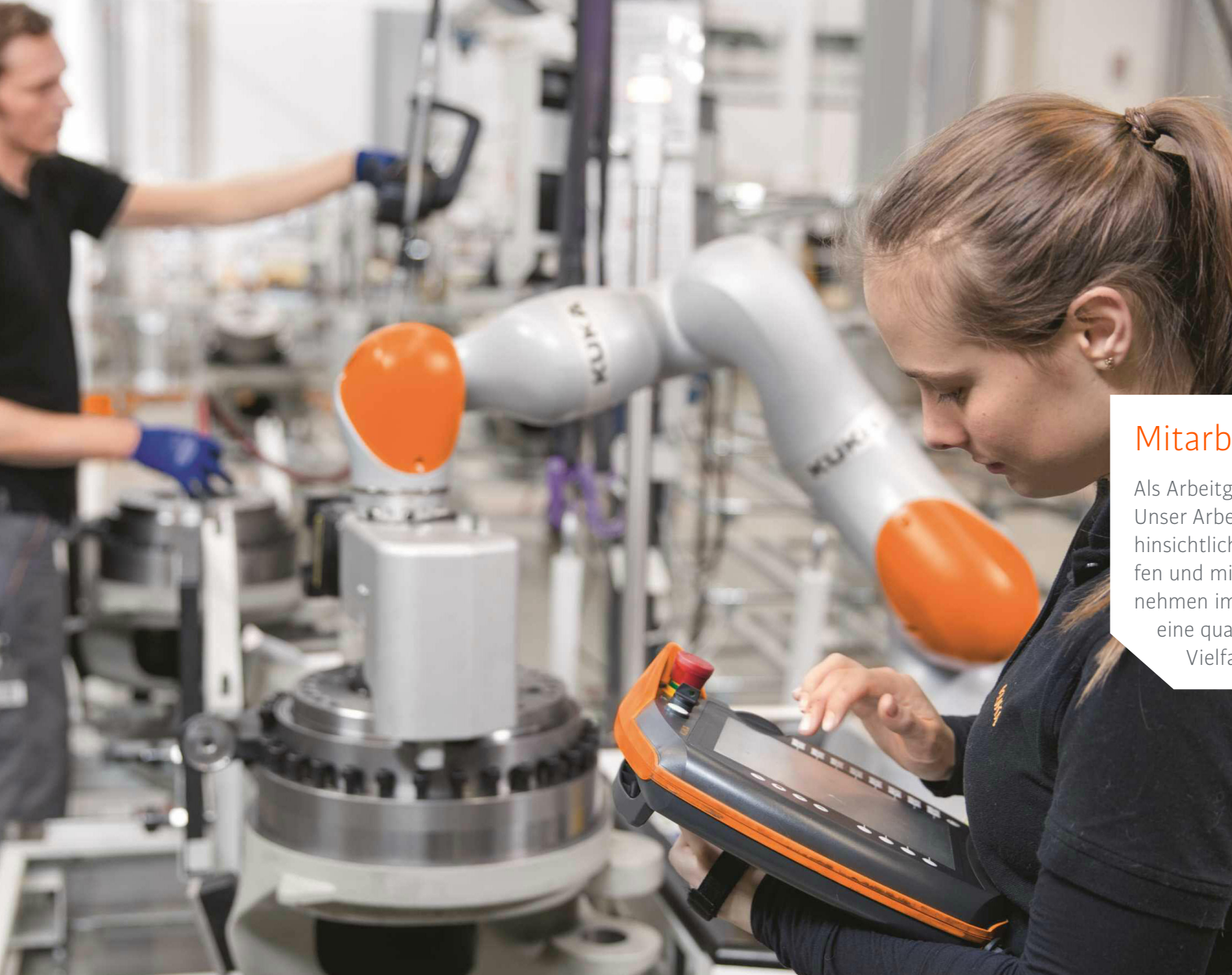
Bei Swisslog und Swisslog Healthcare gelten neben den Leitlinien des KUKA Konzerns zu [Qualität, Umweltschutz und Arbeitssicherheit](#) zusätzlich die Richtlinien Purchasing Strategy, Purchasing Governance sowie Supplier Management.

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

Lieferanten werden quartalsweise beziehungsweise nach Projektabschluss nach einem Supplier-Performance-Rating bewertet. Auch für Lieferantenaudits und speziell bei Swisslog Healthcare auch für das Lieferantenqualitätsmanagement gibt es ein Verfahren. 2019 wurden insgesamt 25 Lieferantenaudits bei Swisslog durchgeführt. Auch Swisslog Healthcare hat seine wesentlichen Lieferanten in 2019 auditiert. Dabei gab es keine wesentlichen Auffälligkeiten.



Wir verfolgen den Ansatz „local for local“.



Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Mitarbeiter fördern – Zukunft sichern

Als Arbeitgeber in einer Zukunftsbranche ist KUKA nah am Puls der Zeit. Unser Arbeitsumfeld wird geprägt von den Erwartungen unserer Kunden hinsichtlich Nachhaltigkeit, Effizienz und Kostenaspekten, die wir aufgreifen und mit einer innovativen Personalarbeit begleiten müssen. Als Unternehmen im kontinuierlichen Wandel sind unsere Unternehmenswerte, eine qualitätsgetriebene Aus- und Weiterbildung und der Einsatz für Vielfalt, Gesundheit und Arbeitssicherheit wesentliche Konstanten.

- › Arbeitgeber mit Verantwortung
- › SDG Spotlight
- › Mitarbeiter für Zukunftsthemen
- › Innovative Berufsausbildung
- › Führung und Werte
- › Vielfalt als Erfolgsfaktor
- › Sicheres Arbeitsumfeld



Arbeitgeber mit Verantwortung

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

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

KUKA ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen – global, aber auch an unserem Heimatstandort in Augsburg. Ende 2019 trugen wir Verantwortung für weltweit mehr als 14.000 Mitarbeiter. Im Rahmen unseres neuen Standortkonzepts investierten wir in neue Büroräume und eine neue Produktionshalle, um für unsere Mitarbeiter ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Human Resources Management

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

Die Interessen unserer Mitarbeiter werden in einer Reihe von Verträgen und Leitlinien gewahrt, in Deutschland z. B. durch Tarifverträge, lokale Betriebsvereinbarungen und die sogenannte „Übertragung von Unternehmerpflichten“. Den Anteil der Mitarbeiter, die in Tarifverträgen erfasst sind, erheben wir nicht und haben das auch zukünftig nicht vor, da der Aufwand der Informationsbeschaffung in keinem sinnvollen Verhältnis zum Wert der Information liegt.

Hinzu kommen unternehmenseigene Zielvereinbarungen, Arbeitszeitregelungen, Leitlinien für Personalpolitik und für Qualität, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltmanagement. In unserem Integrierten Management System (IMS) werden Grundsätze, Organisationsstrukturen, Aufgaben, Prozesse und Verantwortlichkeiten beschrieben und geregelt.



KUKA ist Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“.

Vielfältige Unterstützung

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

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

SDG Spotlight



Im Bereich Mitarbeiter haben wir folgende Chancen und Risiken im Hinblick auf die Erfüllung ausgewählter SDG-Unterziele identifiziert:

4.3 Gleichberechtigter Zugang zu erschwinglicher Aus- und Weiterbildung

Chance: Als Ausbildungsbetrieb und aufgrund der Komplexität unserer Produkte hat das Thema Aus- und Weiterbildung bei KUKA einen hohen Stellenwert. Damit qualifizieren wir Menschen für Zukunftsberufe.



8.2 Diversifizierung, Innovation und Verbesserung der wirtschaftlichen Produktivität

Chance: Durch Diversifizierung und Innovationen können wir unsere wirtschaftliche Produktivität steigern und tragen damit zur Verbesserung der Konjunktur bei.



8.5 Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit bei gleichem Lohn für gleiche Arbeit

Chance: Als bedeutender Arbeitgeber in unseren jeweiligen Regionen sorgen wir für Beschäftigung, gute Arbeitsbedingungen und gleichberechtigte Vergütung. Durch den Fortschritt in der Automatisierung in Verbindung mit unseren Produkten und Lösungen können neue Arbeitsplätze entstehen.

Risiko: Wenn wir menschenunwürdige Arbeitsbedingungen und ungleiche Löhne zulassen würden, riskieren wir unsere Reputation und können unsere Ansprüche an uns selbst nicht einlösen. Durch die mit unseren Produkten verbundene Automatisierung ändern sich Berufsbilder, und Arbeitsplätze können wegfallen.

8.7 Abschaffung moderner Sklaverei, von Menschenhandel und Kinderarbeit

Risiko: Trotz Verhaltenskodex könnte es zu Lücken in den Kontrollen kommen, die unserer Reputation schaden können.

8.8 Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen

Risiko: Im Falle unzureichender Arbeitssicherheitsmaßnahmen könnten Mitarbeiter oder Dienstleister im Unternehmen Schaden nehmen.

10.3 Sicherstellung von Chancengleichheit und Abschaffung von Diskriminierung

Chance: Durch spezifische Leitlinien, Verhaltenskodex, etc. sind die Themen bei KUKA sicher verankert, Berichts- und Beschwerdemechanismen ermöglichen die Verfolgung von Verstößen.

Risiko: Im Falle fehlender Maßnahmen oder schleppender Verfolgung von Verdachtsfällen drohen negative Entwicklungen.

Mitarbeiter für Zukunftsthemen

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

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

Diese Veränderungsprozesse waren Teil unseres Programms „Power ON“. In diesem Rahmen wurden bisher verschiedene Projekte umgesetzt, die zum Ziel haben, das Unternehmen fit für die Anforderungen des digitalen Zeitalters zu machen. Dadurch werden Prozesse, Daten und IT-Landschaft weltweit verbessert, die Mitarbeiter vernetzt und somit die Effizienz gesteigert. Der Schlüssel dafür sind leistungsstarke und motivierte Mitarbeiter, die es uns ermöglichen, auf die Veränderung etablierter Kundenmärkte einzugehen und neue Märkte für die Automatisierung zu erschließen. So wollen wir unsere Innovations- und Technologieführerschaft im hochdynamischen Marktumfeld halten und weiter ausbauen.



KUKAs familienfreundliche Personalpolitik trägt seit 2010 das Prüfsiegel audit berufundfamilie.

Mitarbeiter nach Altersgruppe und Geschlecht¹

	2018	2019
unter 35 Jahre	5.602	5.442
36 bis 55 Jahre	6.827	6.707
über 56 Jahre	1.821	1.906
Gesamt	14.250	14.055
davon weiblich	2.782	2.679
davon männlich	11.468	11.376

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

Unsere Leistungen für Mitarbeiter

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

KUKA legt großen Wert darauf, ein gutes Arbeitsklima zu fördern, und unterstützt die Mitarbeiter mit einem vielfältigen Angebot an sportlichen Aktivitäten. In Deutschland zählen dazu zum Beispiel die Teilnahme am Augsburger Firmenlauf, dem Römerlauf in Obernburg oder dem Stadtradeln. Hinzu kommen regelmäßige Yoga- und Taekwondo-Kurse für alle Mitarbeiter sowie verschiedene eigeninitiiert gegründete Sportgruppen, die teilweise von KUKA finanziell unterstützt werden. In den USA bietet die KUKACARES Foundation den Mitarbeitern beispielsweise ein Gesundheitsprogramm, das sie für ihre gesunde Lebensweise belohnt. Teilnehmende Mitarbeiter haben darüber die Möglichkeit, einen Zuschuss für ihre medizinische Gesundheitsvorsorge zu erhalten. An unseren asiatischen und australischen Standorten werden gemeinsame Mitarbeiterbindungsevents organisiert, wie zum Beispiel gemeinsame Freizeit- und Sportaktivitäten. In den USA unterstützt die KUKACARES Foundation Kinder von Mitarbeitern und vergibt jedes Jahr College-Stipendien. Die Auswahl erfolgt auf Basis von Leistungen im schulischen und außerschulischen Bereich. 2019 erhielten 23 Kinder ein Stipendium. Das war die größte Anzahl an Stipendien, die bisher vergeben wurde. Außerdem organisiert die KUKACARES Foundation verschiedene Freizeitaktivitäten. Gemeinsam mit ihren Familien konnten Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2019 am Familienpicknick, Bowling, Baseball, Yoga und an Fahrradausflügen teilnehmen.

Mitarbeiter in den USA haben die Möglichkeit, Urlaubstage an Kollegen zu spenden, die in Not geraten sind. In den letzten Jahren haben Mitarbeiter insgesamt mehr als 1.300 Stunden für ihre Kollegen gespendet.

In der Region Asien/Pazifik (APAC) bietet KUKA seinen Mitarbeitern je nach Land spezifische Leistungen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Dazu gehören jährliche Gesundheitschecks, Zuschüsse für zahnärztliche und augenärztliche Behandlungen, Reiseversicherungen sowie zusätzliche Urlaubsansprüche.

Mitarbeiter nach Region und Mitarbeiterfluktuation¹

	2018	2019
Europa/Naher Osten/Afrika (EMEA)	9.357	8.999
Amerika	2.722	2.935
Asien/Pazifik (APAC)	2.171	2.121
Gesamt	14.250	14.055
Neueinstellungen	2.395	1.710
Ausgeschiedene Mitarbeiter	2.222	2.110

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

Arbeitgeberattraktivität steigern

KUKA hat sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitgeberattraktivität weiter zu verbessern. Den Erfolg messen wir zum Beispiel anhand der eingehenden Bewerbungen, vor allem für Schlüssel- und Engpassfunktionen. Auch in externen Benchmark-Studien haben wir gute Ergebnisse erzielt. So hat KUKA im Trendence Graduate Barometer, dem eine Befragung von Schülern, Studierenden und jungen Berufstätigen nach ihrem Wunscharbeitgeber zugrunde liegt, im Bereich Engineering Platz 23 und im Bereich IT Platz 52 erreicht. Bei der Young-Professionals-Befragung hat

es KUKA unter die Top-10 der Arbeitgeber im Maschinenbau geschafft. Die Anzahl an Bewerbungen an unseren größten deutschen Standorten lag bei rund 10.000 im Jahr 2019 (2018: 17.000).

Die 2018 gestartete Employer-Branding-Initiative bei Swisslog dient dazu, Talente im Unternehmen zu halten, aber auch durch einen erhöhten Bekanntheitsgrad talentierte neue Mitarbeiter zu gewinnen. 2019 wurden verstärkt Social-Media-Kanäle genutzt und eine Strategie zur aktiven Anwerbung neuer Mitarbeiter entwickelt.

Stellenkürzungen durch konjunkturelle Herausforderungen

Der starke Rückgang bei den Bewerbungen ist überwiegend darauf zurückzuführen, dass KUKA aufgrund des Einstellungsstopps seit Jahresbeginn weniger Stellen ausgeschrieben hat.

Automatisierung von Industrieprozessen liegt zwar weiter im Trend. Doch die globalen Unsicherheiten und die derzeit schwierige Lage der Weltwirtschaft haben zur Folge, dass sich viele Kunden mit Investitionsvorhaben zurückhalten. Davon betroffen sind auch die größten Robotik-Absatzmärkte wie die Automobil- und Elektronikindustrie. Auch der chinesische Markt entwickelte sich entgegen der Prognosen im Jahr 2018 und im ersten Halbjahr 2019 rückläufig.

Um das Unternehmen trotz dieser konjunkturellen Unsicherheiten langfristig zukunftsfähig aufzustellen und auf einen nachhaltig profitablen Wachstumskurs zu führen, hat KUKA 2019 frühzeitig Effizienzmaßnahmen umgesetzt. Neben fokussierten Investitionen in Forschung und Entwicklung mit kürzeren Entwicklungszyklen und einer noch stärker kundenorientierteren Organisationsstruktur umfasst das Effizienzprogramm auch Personalkürzungen.

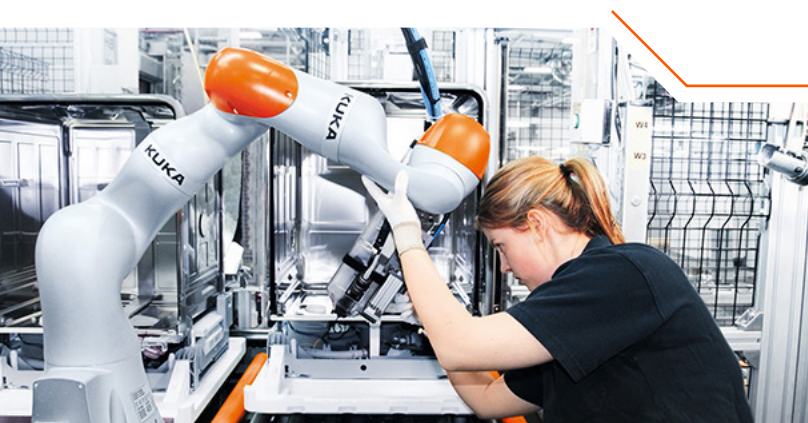
Die Mitarbeiter wurden frühzeitig informiert und über die weitere Entwicklung auf dem Laufenden gehalten. Rund 350 Vollzeitstellen am Standort Augsburg, vor allem in den sogenannten indirekten Bereichen, wie etwa der Verwaltung, dem Einkauf, Vertrieb und Projektmanagement, wurden in diesem Zuge abgebaut. Dabei arbeitete das Management gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern an einem sozialverträglichen Konzept. Die Maßnahmen von KUKA am Hauptsitz in Augsburg dienen dem langfristigen Erhalt von Arbeitsplätzen.

Zusätzlich war eine Neuausrichtung mit strukturellen Veränderungen in einem Teilbereich notwendig, die sich auf einen Teil der Belegschaft in Augsburg und Oberburg auswirkte. Diese Umstrukturierung geht mit einem Stellenabbau von weiteren bis zu 255 Stellen einher. Auch hier wurden die Mitarbeiter frühzeitig informiert, und das Management arbeitet gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern an fairen Lösungen für alle Beteiligten. Ziel ist, dass der Teilbereich mit einer vereinfachten Struktur leistungs- und wettbewerbsfähiger wird und im Tagesgeschäft wieder effizienter arbeiten kann.

Innovative Berufsausbildung

Mit seiner Aus- und Weiterbildung in den Bereichen Robotik und Automatisierung macht KUKA Nachwuchskräfte und Mitarbeiter zu verantwortlichen Mitgestaltern der Industrie 4.0. Die Möglichkeit zur Berufsausbildung wird an den Standorten Augsburg, Obernburg und Bremen angeboten. Das Ausbildungsangebot des Konzerns reicht von technischen Berufen wie Industrie- und Zerspanungsmechaniker, Mechatroniker, Elektroniker für Automatisierungstechnik, Fachkraft für Lagerlogistik und Kaufmann für Speditions- und Logistikdienstleistungen bis in den kaufmännischen Bereich mit Berufen wie Industriekaufmann, Fachinformatiker und Technischer Produktdesigner. An den Berufsschulen und in den IHK-Abschlussprüfungen schließen KUKA Absolventen immer wieder als Jahrgangsbeste ab.

Mit unseren qualifizierten Fachkräften lassen sich neue Technologien und Zukunftsthemen in der eigenen Produktion schnell umsetzen.



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

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

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

Attraktive Angebote zusammen mit externen Partnern

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

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

Die Zusammenarbeit mit Bildungsinstituten ist für KUKA als Arbeitgeber wichtig. KUKA nimmt jährlich an zahlreichen Hochschulkontaktmessen teil und hat viele Messeauftritte, wie etwa auf der „Fit for Job“-Berufsmesse in Augsburg oder auf der Studentenmesse „kon-aktiva“ in Darmstadt. Zudem war KUKA Teilnehmer des Job-Shuttles der Wirtschaftsunioren Augsburg. Neben rund 50 jährlichen Betriebserkundungen für Studierende bietet KUKA auch Praktika und die Begleitung von Abschlussarbeiten an – rund 250 pro Jahr. Es finden Veranstaltungen in unserem Unternehmen, wie beispielsweise Roboter- und Praxistage für Schulklassen, aber auch Veranstaltungen in Schulen, wie ein Berufsinformationstag oder ein Bewerbertraining, statt. Unter anderem durch das „Fair Company“-Siegel genießt KUKA einen guten Ruf bei Praktikanten.

KUKA hat im Jahr 2019 allein am Standort Augsburg rund 200 Auszubildende und duale Verbundstudenten ausgebildet. Insgesamt in Deutschland waren es rund 260. Diese Zahl schließt auch die Auszubildenden unserer externen Partner ein. Für diese Partner bietet KUKA buchbare Ausbildungsmodulare. Zusätzlich waren bei KUKA im Berichtsjahr rund 160 Praktikanten und Autoren von Abschlussarbeiten sowie rund 130 Schnupperpraktikanten angestellt.

Weiterbildung in vielen Bereichen

Im Rahmen unserer Weiterbildungsprogramme an der KUKA Academy begleiten und fördern wir KUKA Mitarbeitende in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung. Unser vielfältiges Weiterbildungsangebot umfasst standardisierte Seminare wie IT-Trainings und Sprachkurse sowie besondere fachspezifische Trainings für die unterschiedlichsten Unternehmensbereiche. Seminare zur Förderung persönlicher und sozialer Kompetenzen, insbesondere Kommunikations- und interkulturelle Trainings, sowie globale Leadership-Circle ergänzen unsere Weiterbildungsmaßnahmen, die wir international unter Berücksichtigung dezentraler Anforderungen anbieten.

Im August 2019 startete das erste globale Trainee-Programm für Swisslog im Bereich Software-Entwicklung. Die 23 Teilnehmer werden systematisch für diese künftigen Schüsselfunktionen ausgebildet. Schon im Januar 2020 begann das nächste Trainee-Programm im Bereich Controls Engineering.

2019 haben in Deutschland 3.636 Mitarbeiter in 298 Veranstaltungen das interne Weiterbildungsangebot in Anspruch genommen, woraus insgesamt 2.795 Teilnehmertage resultierten. Zusätzlich haben an unseren globalen Leadership-Programmen 169 Personen in 14 Workshops teilgenommen.

Einen besonderen Fokus auf Weiterbildung legt auch Swisslog Healthcare in den USA. Die dortige Automation Academy verfügt über eine Einrichtung für „Solutions Experience“, bestehend aus Hardware, Software-Anwendungen und Analytik, die Schulung, Weiterbildung und detaillierte Evaluierung erleichtert. Die Schulungsräume bieten eine ansprechende Umgebung, die auch offen ist für Kunden, Außendiensttechniker, Service- und Support-Mitarbeiter.



3.636

Mitarbeiter in Deutschland nehmen an 298 Weiterbildungen teil.

Führung und Werte

Das hohe Engagement, die Motivation und Innovationskraft der Mitarbeiter von KUKA sind in unserer Führungskultur verankert. Die Mitarbeiter eint das gleiche Verständnis von Werten, Prinzipien und Unternehmenskultur, und wir legen Wert darauf, dass dies von den Führungskräften vorgelebt wird. Führungskräfte tragen daher große Verantwortung und beeinflussen die Kultur und das Miteinander im Unternehmen in hohem Maße.



Mitarbeiter im globalen Talent Pool

Die wichtigsten Prinzipien („Leadership Behaviors“) sind zudem Teil des Performance Managements für den Führungskreis mit der Erwartungshaltung, die Verhaltensweisen entsprechend vorzuleben. Die Werte erhalten damit eine hohe Sichtbarkeit und bilden die Grundlage für das globale Talent Management, das 2019 neu aufgesetzt wurde. Im Rahmen eines strukturierten Identifikationsprozesses wurden rund 114 Mitarbeiter in den globalen Talent Pool aufgenommen. Mit ihnen werden individuelle Entwicklungspläne abgeschlossen und gezielte Maßnahmen für die persönliche und fachliche Kompetenzentwicklung vereinbart. Neben der Bindung an das Unternehmen bauen wir darauf auch eine Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen im Unternehmen auf.

Weltweite Zielsetzung

Die KUKA Werte und Prinzipien sind auch Teil des internen Führungskräfteentwicklungsprogramms, um über diesen Weg ihr gemeinsames Verständnis weltweit weiter zu verfestigen. Ein wichtiger Aspekt der Führungskultur ist der kontinuierliche Austausch über Landesgrenzen hinweg. Neben regelmäßigen Management-Calls findet jedes Jahr mindestens ein globales Management-Meeting statt, in dessen Rahmen sich alle KUKA Führungskräfte weltweit austauschen und gemeinsam Konzepte erarbeiten.

2019 wurde ein Global Exchange Program ins Leben gerufen, das den interkulturellen Austausch fördert und die Möglichkeit bietet, Projekte vor Ort zu bearbeiten. Das Programm ermöglicht Mitarbeitern für einen Zeitraum zwischen drei und sechs Monaten einen Auslandsaufenthalt unter der Voraussetzung konkreter Projektideen. Es gilt für einen Austausch zwischen Deutschland und China sowie zwischen den USA und China. Die Projektideen sollen auf die Unternehmensstrategie einzahlen und werden von einer Kommission aus Vertretern des Heimat- und des Gastlandes geprüft.

Gelebte Werte bei Swisslog Healthcare

Durch ihr spezifisches Geschäft können sich bestimmte Unternehmenswerte und die Art, wie sie gelebt werden, in einzelnen Geschäftssegmenten von KUKA unterscheiden. Bei Swisslog Healthcare in den USA beispielsweise gelten Engagement, Klarheit, Kompetenz und Zusammenarbeit als die vier zentralen Werte. Wie auch anderswo in der KUKA Welt sind Führungskräfte dazu angehalten, diese Werte vorzuleben und ihre Mitarbeiter explizit zur Teilnahme an Foren zu ermutigen, bei denen die Werte kommuniziert und konkretisiert werden.

Vielfalt als Erfolgsfaktor

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

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

In Konzernrichtlinie verankert

Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt hat KUKA das Thema auch strukturell im Unternehmen verankert. „Vielfalt und Wertschätzung“ ist eines der Prinzipien in der Konzernrichtlinie „Prinzipien der Zusammenarbeit innerhalb des KUKA Konzerns“ als Bestandteil des Corporate-Compliance-Handbuchs. Diversity-Aspekte werden bei der Erstellung neuer Richtlinien und Prozesse berücksichtigt. Eine weltweit gültige Diversity-Leitlinie ist in Planung und soll 2020 verabschiedet werden. Ein Diversity Manager im Team Transformation & People Development der Abteilung Corporate Human Resources koordiniert die relevanten Themen.

Anlässlich des 7. Deutschen Diversity Tags am 28. Mai 2019 hat KUKA eine neue Intranetseite mit ausführlichen Informationen rund um das Thema Diversity Management erstellt und in einer Kommunikationskampagne beworben. Zudem fanden zwei interne Aktionen statt: Ein Poster stellte dar, wie Vielfalt KUKA voranbringt (#diversity_drives KUKA). Das Poster wurde großflächig an den Standorten ausgehängt. Hinzu kam ein global verfügbares Diversity-Video, in dem Mitarbeiter aus aller Welt in ihrer Muttersprache (mit englischen Untertiteln) ein kurzes persönliches Statement zu den Themen der Kampagne abgaben.



Frauenanteil erhöhen

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

Zum 31. Dezember 2019 lag der Anteil von Frauen in Vorstand und Geschäftsführungen der drei deutschen Gesellschaften kumuliert bei 0 Prozent (2018: 14 Prozent). Auf der ersten Führungsebene darunter belief sich der Frauenanteil für alle drei Gesellschaften insgesamt auf 16 Prozent (2018: 18 Prozent), auf der zweiten Führungsebene lag er bei kumuliert 15 Prozent (2018: 10 Prozent). Der allgemeine Anteil von Frauen an der Belegschaft in diesen drei Gesellschaften betrug zum Stichtag 18 Prozent (2018: 18 Prozent).

Auf weltweiter Ebene lag der allgemeine Frauenanteil in der KUKA Gruppe 2019 bei 19 Prozent (2018: 20 Prozent). Auf der ersten Führungsebene unterhalb von Vorstand und Geschäftsführungen lag er bei 19 Prozent (2018: 21 Prozent) und auf der zweiten Ebene bei 17 Prozent (2018: 19 Prozent). Der Anteil an weiblichen Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen ist bei KUKA 2019 auf 13 Prozent gesunken (2018: 17 Prozent).

Insgesamt gab es weniger Bewerberinnen als im Vorjahr. Mit jährlichen Angeboten wie der Teilnahme am Girls' Day sowie mit „Schnupperlehren“ für Mädchen, Praxistagen, Robotertagen und Kooperationen mit Mädchenschulen sollen Schülerinnen verstärkt angesprochen werden, um ihren Anteil wieder zu erhöhen.

Frauenpower bei orangeWIN

Das interne Frauennetzwerk orangeWIN verfolgt das Ziel, Frauen im Unternehmen zu fördern und weibliche Talente zu identifizieren. Im Berichtsjahr fanden in einem vier- bis sechswöchigen Turnus Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten im Headquarter statt, beispielsweise Business Lunches zu verschiedenen bereichsübergreifenden Fachthemen. Neben einem Austausch zu fachlichen Themen bieten sie auch Gelegenheit zum Netzwerken. Außerdem sprach die sechsfache Boxweltmeisterin Nikki Adler in einem Impulsvortrag für alle Mitarbeiter darüber, wie man „den Champion in sich“ entdecken kann. KUKA CEO Peter Mohren hat 2019 die Schirmherrschaft für orangeWIN übernommen.

Im Berichtsjahr 2019 organisierte das Frauennetzwerk orangeWIN elf Veranstaltungen mit rund 200 Teilnehmer/-innen. Das von orangeWIN initiierte interne Mentoring-Programm dient dem regelmäßigen Erfahrungsaustausch und hilft, individuelle Fähigkeiten und Stärken gezielt weiterzuentwickeln. Außerdem unterstützt es die berufliche und persönliche Entwicklung der teilnehmenden Mitarbeiter. 2019 partizipierten 23 Tandems aus unterschiedlichen Hierarchieebenen an dem Programm (2018: 18).

In den USA wurde am Weltfrauentag am 8. März ein lokaler Ableger des Frauennetzwerks neu gegründet und gemeinsam Vision, Mission und Werte definiert. Es fanden 2019 drei lokale Veranstaltungen mit insgesamt circa 130 Teilnehmenden statt.

Externe Netzwerke

KUKA ist auch in externen Netzwerken aktiv, wie etwa im Zusammenschluss von Firmenfrauennetzwerken „Women in Network“ (WIN) aus München und Umgebung. Dazu gehören aktuell 17 Unternehmen, deren Vertreterinnen sich einmal pro Quartal treffen. Zudem engagiert sich KUKA in einem Netzwerk mit anderen Augsburger Unternehmen aus verschiedenen Branchen.

Darüber hinaus nimmt KUKA seit 2011 am Cross-Mentoring-Programm Augsburg teil. Es unterstützt junge Führungskräfte in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung und ist als unternehmensübergreifendes Cross-Mentoring-Programm konzipiert. KUKA beteiligt sich zudem an der Mentoring-Partnerschaft MigraNet, das sich für die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund einsetzt. Hier haben sich 2019 drei KUKA Mitarbeiter als Mentorin oder Mentor engagiert.

Weltweiter Frauenanteil 2019

19%

Sicheres Arbeitsumfeld

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 also nicht nur die Gesundheit der Mitarbeiter, sondern beeinflussen auch den unternehmerischen Erfolg.

An den großen Standorten der KUKA Gruppe ist die Arbeitssicherheit daher in Managementsystemen fest verankert, die teilweise von externer Seite zertifiziert sind. In den kommenden Jahren sollen die wesentlichen Produktionsstandorte nach der internationalen Arbeitsschutzmanagementnorm ISO 45001 zertifiziert werden. 2019 wurden weitere Standorte verschiedener Geschäftsbereiche erfolgreich zertifiziert. Der größte Produktionsstandort Augsburg ist zusätzlich nach OHRIS (Occupational Health & Risk Management) – einem Managementsystem des Bundeslands Bayern – zertifiziert.

2017 haben wir mit der Einführung konzernweiter Safety Performance Indicators (SPI) begonnen. Dazu gehört die Erfassung der LTIR (Lost Time Injury Rate). Sie lag 2019 weltweit bei 0,7 (2018: 0,9). In den vergangenen Jahren gab es konzernweit keinen tödlichen Betriebsunfall.



Startschuss für die „Vision Zero“

Um die Unfallzahlen weiter zu senken, gab der Vorstand 2019 den Startschuss für die mehrjährige Kampagne „Vision Zero“ – eine Arbeitswelt mit „null“ arbeitsbedingten Unfällen und Gesundheitsschäden. Dazu wurde ein Sicherheitslenkungsausschuss gegründet. Teilnehmer sind wichtige Entscheidungsträger der Geschäftssegmente Robotics und Systems sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Der Ausschuss hat die Aufgabe, die „Vision Zero“-Strategie operativ zu verankern und dabei regelmäßig den Fortschritt der definierten Schwerpunkte zu überprüfen. Ein wichtiges Element der „Vision Zero“ sind verhaltensbezogene Maßnahmen, die auf ein durchgängig sicherheitsbewusstes Verhalten der Mitarbeiter abzielen.

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit schützen nicht nur die Gesundheit der Mitarbeiter, sie beeinflussen auch den unternehmerischen Erfolg.



Gesellschaftliches Engagement

Helfen, wo nötig – fördern, wo möglich

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

- › Engagement für die Gesellschaft
- › Unterstützung für Kinder, Jugendliche und Familien
- › Internationales Engagement

Engagement für die Gesellschaft

KUKA ist ein zukunftsorientiertes Unternehmen mit gesellschaftlichem Verantwortungsbewusstsein. Im Umfeld unserer Standorte setzen wir uns für gemeinnützige und karitative Ziele ein, die das Leben vor Ort lebenswerter machen. Die Unterstützung von Projekten im Unternehmensumfeld ist der Schwerpunkt unseres Engagements. In erster Linie fördern wir Projekte mit lokalem Bezug oder die auf den Einsatz unserer Mitarbeiter zurückzuführen sind.



Azubis & Verbundstudenten 2019

Unterstützung für Kinder, Jugendliche und Familien

Der von KUKA Mitarbeitern in Augsburg gegründete [Orange Care e.V.](#) setzt sich vor allem für die Jugend- und Familienhilfe ein und unterstützt hilfsbedürftige Menschen. Seit 2014 ist der gemeinnützige Verein auch Träger einer Kinderkrippe, die unseren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert.

Orange Care unterstützt zum Beispiel den [KlinikClowns e.V.](#) der Kinderstation in der Fachklinik Josefinum in Augsburg. Die Clowns gehen einmal in der Woche auf Visite in die Kinderstation und erleichtern den Kindern durch Spiel und Spaß den Alltag im Krankenhaus. Damit helfen sie ihnen und den Eltern beim Umgang mit den Krankheiten. Der Einsatz der beiden Klinikclowns in Krankenhäusern, Pflege- und Therapieeinrichtungen basiert auf der wissenschaftlichen Erkenntnis, dass Lachen und Humor Heilungsprozesse fördern können, da sie eine positive Auswirkung auf den Allgemein- und Gesundheitszustand haben.

Mit regelmäßigen Spenden setzt sich der Verein für die [Regens-Wagner-Stiftung](#) in Holzhausen ein, eine von acht kirchlichen Stiftungen dieses Namens in Bayern. Die Stiftung bietet Menschen mit Behinderungen ein breites Unterstützungsangebot für Schule, Ausbildung,

Beschäftigung und Tagesbetreuung. Konkret unterstützt der Verein die musikalische Förderung schwerbehinderter Menschen durch das Engagement für die Landsberg Musical School.

Auch 2019 entschied der Orange Care-Vorstand wieder, den Verein [Kinderweihnachtswunsch](#) zu unterstützen. Dazu zählten zum Beispiel Eintrittskarten für den TV-Gesangswettbewerb „The Voice of Germany“ im Dezember sowie die Spende eines Fahrrads.

Als Premiumsponsor unterstützt KUKA außerdem das Jugendforschungszentrum Herrenberg-Gäu Aerospace Lab e.V. Das Ziel ist die Förderung der Jugend, vor allem von Mädchen, in den MINT-Fächern – nicht über Einzelaktionen, sondern als langfristige Begleitung und Hinführung an technische Themen und Forschung. Jugendliche des Lab sind mehrfach beim Wettbewerb „Jugend forscht“ ausgezeichnet worden.

Internationales Engagement

Über Orange Care in Deutschland hinaus setzen sich KUKA Mitarbeiter für soziale Themen ein. Mitarbeiter in den USA engagieren sich zum Beispiel in der KUKACARES Foundation, die KUKA Systems zusammen mit acht seiner Lieferanten gegründet hat. Mit Mitteln wie einem jährlichen Charity-Dinner oder Wettbewerben für Golf und Bowling werden Finanzmittel eingeworben, die Menschen in Notlagen, hilfsbedürftigen Familien oder auch für Bildungsprojekte zur Verfügung gestellt werden. Nach transparenten Auswahlkriterien, die auf der Website der Stiftung einsehbar sind, können auch Vorschläge gemacht werden, wem die Mittel zugutekommen sollen.

2019 gingen Spenden u. a. an das Veteran Employability Boot Camp, eine Initiative zur beruflichen Integration von Kriegsveteranen, an das Leadership Macomb Junior Program, in dem Jugendliche darin qualifiziert werden, sich für ihre lokalen Gemeinschaften gewinnbringend einzusetzen, oder an die Bloomfield Township Police zur Förderung ihres Selbstverteidigungskurses für Jugendliche.

In China engagiert sich KUKA in der Initiative „More than a Market“, die 2015 von der Deutschen Außenhandelskammer in Shanghai gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung und dem deutschen Generalkonsulat ins Leben gerufen wurde. Ziel der Initiative ist es, das soziale Engagement der deutschen Wirtschaft in China zu bündeln und die Beziehungen zwischen Unternehmen und der Gesellschaft zu stärken. KUKA spendet jedes Jahr umgerechnet 6.000 Euro für gemeinnützige Projekte und

unterstützt unter anderem ein Fußballprojekt in Schulen. Zudem spendeten wir rund 40.000 Euro für verschiedene Maßnahmen in dem von Armut geprägten Stadtteil Xiaokun in Schanghai.

Robotik und Automatisierung der Öffentlichkeit näherbringen

KUKA beteiligte sich im November 2019 bereits zum neunten Mal an der [Europäischen Roboterwoche](#), die durch den europäischen Robotikverband euRobotics initiiert wurde. KUKA Mitarbeiter engagieren sich während dieser Veranstaltungswoche, um das Thema Robotik und Automatisierung der allgemeinen Öffentlichkeit näherzubringen und Vorbehalte und Ängste abzubauen. Gleichzeitig soll das Interesse junger Menschen an der Technik und für naturwissenschaftliche Schulfächer geweckt werden.

Mitarbeiter besuchten während der Roboterwoche nicht nur Schulen und Kindergärten, sondern hielten auch in öffentlichen Kindervorlesungen Vorträge über Robotik, u. a. im Augsburger Planetarium und im KUKA Entwicklungs- und Technologiezentrum in Augsburg. Erwachsene waren zu einem Vortrag bei KUKA eingeladen zum Thema „Die Wahrheit über Industrie 4.0“ von KUKA Mitarbeiter Dr. Christian Liedtke. Dabei ging es um die tatsächliche Umsetzbarkeit dieser nächsten Stufe der industriellen Revolution, was sich mit ihr erreichen lässt und wo die Grenzen liegen. Mehr als 400 Teilnehmer haben die Veranstaltungen besucht.

KUKA Systems sponserte 2019 das Bremergy-Team an der Universität Bremen. Die Studierenden entwickeln jährlich einen elektrischen Rennwagen, der an der Formula Student in der Fahrzeugklasse Electric teilnimmt. Mit über 800 Teams aus mehr als 37 Nationen ist die Formula Student einer der größten studentischen Konstruktionswettbewerbe der Welt.

Innovationspreis für Medizintechnik

Mit dem KUKA Innovation Award lenken wir die fachöffentliche Aufmerksamkeit auf das Thema Innovation durch Automatisierung und Robotik in neuen Aufgabefeldern. Der seit 2014 vergebene und mit 20.000 Euro dotierte Preis wurde im Jahr 2019 für die Entwicklung eines innovativen Konzepts mit KUKA Hardware, dem LBR Med, für die Anwendung in Krankenhäusern und Reha-Zentren ausgelobt. Gewinner war ein Forscherteam der Universitäten Leeds, Vanderbilt und Turin mit einem Konzept für eine robotergestützte, magnetische Endoskopie für die schmerzfreie Darmkrebsvorsorge. Auch der nächste Innovation Award 2020 wurde erneut für den Bereich Medizintechnik ausgeschrieben.

GRI Inhaltsindex

Zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service lag der GRI dieser Bericht „Nachhaltigkeitsbericht 2019“ vor. Die korrekte Positionierung der „materiality disclosures“ (GRI 102-40 – 102-49) im Bericht wurde von dem GRI Services Team bestätigt.



GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 101: Grundlagen 2016		
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016		
Organisationsprofil		
GRI 102-1: Name der Organisation	3	
GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6 – 10	
GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation	6	
GRI 102-4: Betriebsstätten	6 – 10	
GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	9	
GRI 102-6: Belieferte Märkte	6 – 10	
GRI 102-7: Größe der Organisation	6	Siehe Geschäftsbericht 2019 , Seite 66, 67
GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	50, 51	
GRI 102-9: Lieferkette	44 – 46	
GRI 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Siehe Geschäftsbericht 2019 , Seite 42
GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	14, 43	
GRI 102-12: Externe Initiativen	11, 13, 19, 38, 48	
GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	13	
Strategie		
GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4	
GRI 102-15: Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	12 – 15, 18, 32, 44, 49	
Ethik und Integrität		
GRI 102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	26, 27, 43, 48, 54	
GRI 102-17: Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	27, 29	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
Unternehmensführung		
GRI 102-18: Führungsstruktur	11	
GRI 102-19: Delegation von Befugnissen	11, 12, 26, 31, 48	
GRI 102-20: Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	11 – 14, 26, 31, 48	
GRI 102-21: Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	13	
GRI 102-22: Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	11	Siehe Geschäftsbericht 2019 , Seite 10 ff.
GRI 102-23: Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	11	
GRI 102-24: Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	11	
GRI 102-25: Interessenkonflikte		Siehe Geschäftsbericht 2019 , Seite 6 ff.
GRI 102-26: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	11	
GRI 102-27: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		Siehe Geschäftsbericht 2019 , Seite 11 ff.
GRI 102-28: Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		Siehe Geschäftsbericht 2019 , Seite 10 ff.
GRI 102-29: Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	14	
GRI 102-31: Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	12, 14	
GRI 102-32: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	3, 12	
GRI 102-35: Vergütungspolitik		KUKA berichtet lediglich zur Vergütung des Vorstands. Informationen zur Vergütung weiterer Führungsebenen unterliegen Vertraulichkeitsvereinbarungen und können deshalb nicht berichtet werden.
GRI 102-36: Verfahren zur Festsetzung der Vergütung		Siehe Geschäftsbericht 2019 , Seite 15 ff.
GRI 102-37: Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung		Siehe Geschäftsbericht 2019 , Seite 15 ff.
GRI 102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		KUKA berichtet lediglich zur Vergütung des Vorstands. Informationen zur Vergütung weiterer Führungsebenen unterliegen Vertraulichkeitsvereinbarungen und können deshalb nicht berichtet werden.
GRI 102-39: Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung		KUKA berichtet lediglich zur Vergütung des Vorstands. Informationen zur Vergütung weiterer Führungsebenen unterliegen Vertraulichkeitsvereinbarungen und können deshalb nicht berichtet werden.

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen	3, 13	
GRI 102-41: Tarifverträge	48	
GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	13	
GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	13	
GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	14	Die wichtigsten Themen, die unsere Stakeholder an uns herantragen, beziehen wir in unsere Wesentlichkeitsanalyse mit ein.
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	3	
GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	3, 14	
GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen	15	
GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen		Es waren keine Neuformulierungen von Informationen gegenüber dem Vorjahresbericht notwendig.
GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung		Es gab keine signifikanten Änderungen bei der Berichterstattung.
GRI 102-50: Berichtszeitraum	3	
GRI 102-51: Datum des letzten Berichts		April 2019
GRI 102-52: Berichtszyklus		jährlich
GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	67	
GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	3	
GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex	61 – 66	
GRI 102-56: Externe Prüfung		Es fand keine externe Prüfung der Angaben in diesem Bericht statt.
Wesentliche Themen		
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	18 – 20	
GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	18, 20	

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	42 – 46	
GRI 204-1: Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	44	Wir erfassen den Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten an der Beschaffung leider nicht und haben das auch zukünftig nicht vor, da der Aufwand der Informationsbeschaffung in keinem sinnvollen Verhältnis zum Wert der Information liegt.
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	25 – 28	
GRI 205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	27, 28	
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	25, 26	
GRI 206-1: Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	26	
GRI 302: Energie 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	30, 31, 33 – 38	
GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	34	
GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	37 – 41	
GRI 303: Wasser 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	30, 31, 35, 36	
GRI 303-1: Wasserentnahme nach Quelle	36	Wir erheben keine Informationen zum Gesamtvolumen entnommenen Wassers.
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	30, 31, 35, 36	
GRI 306-2: Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	35	
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	25, 27, 31	
GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im Berichtsjahr wurden keine entsprechenden Vorfälle gemeldet. Es waren außerdem keine Verfahren bezüglich der Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen anhängig.

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	27, 42 – 46	
GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	45, 46	
GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	45, 46	
GRI 401: Beschäftigung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	47, 48, 50, 51	
GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	51	Wir erheben aktuell keine Angaben zu Neueinstellungen nach Altersgruppe und Geschlecht auf globaler Ebene. Die Erhebung dieser Daten auch auf globaler Ebene ist bereits projektiert.
GRI 402: Arbeitnehmer- Arbeitgeber- Verhältnis 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	48, 51	
GRI 402-1: Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	51	KUKA hält sich bezüglich Mitteilungsfristen an die geltenden gesetzlichen Vorgaben.
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	47, 48, 57	
GRI 403-2: Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	57	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	19, 47, 48, 52 – 54	
GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	52, 53	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	47, 48, 55, 56	
GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	11, 50, 56	Zu entsprechenden Angaben für den Aufsichtsrat, siehe Geschäftsbericht 2019 , Seite 116, 117.
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	27, 42 – 46, 48	
GRI 407-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		Uns sind keine eigenen Geschäftsstandorte bekannt, an denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte. Unsere Lieferanten überprüfen wir im Rahmen unseres Lieferantenmanagements hinsichtlich Beschäftigungs- und Menschenrechtsthemen.

GRI-Standards	Seite	Antwort/Kommentar
GRI 408: Kinderarbeit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	27, 42 – 46	
GRI 408-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	43 – 46	
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	27, 42 – 46	
GRI 409-1: Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	43 – 46	
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	59, 60	
GRI 413-1: Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	59 – 60	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	17, 27, 42 – 46	
GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	45, 46	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	17, 25, 28, 29	
GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	28	2019 gab es keine Verfahren mit Bußgeldern wegen Verletzung der Kundensicherheit.
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	29	
GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	29	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	16, 17, 21, 27, 29	
GRI 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	21	

Impressum und Kontakt

Herausgeber

KUKA Aktiengesellschaft
Zugspitzstraße 140
86165 Augsburg
www.kuka.com

Kontakt

Kerstin Heinrich
Investor Relations & Corporate Social Responsibility
Zugspitzstraße 140
86165 Augsburg
T +49 821 797 - 5481
ir@kuka.com

Zukunftsbezogene Aussagen

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

Konzeption, Redaktion und Umsetzung in Zusammenarbeit mit

akzente kommunikation und beratung gmbh, München
www.akzente.de

Design und Satz

sam waikiki GbR, Hamburg
www.samwaikiki.de

Bildnachweise

Titel, S. 47, 57: Marek Vogel
S. 4, 23: Andreas Pohlmann
S. 5, 37: Diego Cappella
S. 7, 9, 16, 25, 30, 31, 33, 42, 52, 58: KUKA
S. 8: Swisslog
S. 22: Brechenmacher&Baumann