

KUKA

Group

Grundsatzerklärung zur Achtung und Wahrung von Menschenrechten

KUKA

SWISSELOG

VISUAL
COMPONENTS

DEVICE
INSIGHT

swisslog
healthcare

translogic

Inhaltsverzeichnis

Grundhaltung und Geltungsbereich	3
Relevante Menschenrechtsthemen und potenziell betroffene Personengruppen	4
Ansatz und Maßnahmen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten	5

Grundhaltung und Geltungsbereich

KUKA ist einer der international führenden Automatisierungsspezialisten weltweit und unterstützt seine Kunden bei der ganzheitlichen Optimierung ihrer Wertschöpfung mit umfassendem Automatisierungs- und Digitalisierungs-Know-how. Durch die Aufteilung unseres operativen Geschäfts in die sechs Segmente KUKA Systems, KUKA Robotics, Swisslog, Swisslog Healthcare, China und Digital fokussieren wir uns auf unsere Kunden. Die Holding-Funktionen werden gebündelt im Segment Corporate Functions, das im Wesentlichen die KUKA Gruppe enthält.

Als international führender Automatisierungsspezialist ist sich KUKA seiner Verantwortung für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten bewusst. Wir verpflichten uns, die grundlegenden und international anerkannten Menschenrechte zu achten, sowie deren Schutz und Einhaltung zu unterstützen. Unser Ziel ist es, menschenrechtsbezogene Risiken vorzubeugen und Verletzungen zu minimieren oder zu beenden. Diese Grundsatzerklärung zur Achtung und Wahrung von Menschenrechten ist für alle Beschäftigten im KUKA Konzern sowie in allen von KUKA kontrollierten Gesellschaften verbindlich.

Wir stellen uns dieser Verantwortung, indem wir Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitsbedingungen in unseren Lieferketten zu verbessern. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie sich zur Achtung der Menschenrechte bekennen und sich zur Einhaltung angemessener

Sorgfaltsprozesse verpflichten. Unsere Erwartungen an unsere Geschäftspartner haben wir im „Verhaltenskodex für Geschäftspartner“ zusammengefasst. Der Erfolg unserer Maßnahmen beruht maßgeblich auf unserem Einflussvermögen in den Lieferketten. Im eigenen Geschäftsbereich haben wir unsere Erwartungen an unsere Mitarbeitenden klar formuliert. Wir haben uns konzernweit gültige Verhaltensstandards gesetzt, sowie verbindliche Regeln geschaffen, die von allen Mitarbeitenden im Konzern gelebt werden sollen. Dabei richten wir unser unternehmerisches Handeln an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen aus und setzen somit die Anforderungen des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten („Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“) um. Darüber hinaus beruhen unser Verständnis und unsere menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse auf den folgenden internationalen Standards:

- » Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- » Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) mit ihren fünf Grundprinzipien zu Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, der Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit, dem Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie dem Arbeitsschutz und der Arbeitssicherheit
- » OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen („OECD Guidelines for Multinational Enterprises“)

Wir orientieren uns außerdem an den UN-Zielen für Nachhaltige Entwicklung („Sustainable Development Goals“, im Folgenden „SDGs“). Von den für KUKA wesentlichen SDGs wurden fünf als elementar in Bezug auf unsere menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten identifiziert:

- » Hochwertige Bildung (SDG 4)
- » Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8)
- » Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9)
- » Weniger Ungleichheiten (SDG 10)
- » Nachhaltige/r Konsum und Produktion (SDG 12)
- » Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13)

In unserem Verhaltenskodex sowie in unserem Corporate Compliance Handbuch stellen wir unsere Erwartungen an alle Beschäftigten im KUKA Konzern klar dar und geben auch grundlegende Handlungsempfehlungen vor. Unsere Beschäftigten müssen sich mit dem Inhalt beider Dokumente vertraut machen und sie einhalten.

Relevante Menschenrechtsthemen und potenziell betroffene Personengruppen

Wir bekennen uns zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte und legen dabei den Fokus auf unsere menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltsprozesse. Mit Hilfe einer jährlichen Risikoanalyse identifizieren wir (potenzielle) Risiken, die direkt oder indirekt durch unsere Geschäftsaktivitäten an unseren Standorten und in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten entstehen und sich negativ auf Mensch und Umwelt auswirken. In einer Konzernrichtlinie wurden konkrete Anforderungen an ein Risikomanagementsystem in den weltweiten Einkaufsabteilungen definiert. Dazu zählt die Durchführung einer jährlichen und anlassbezogenen Risikoanalyse sowie die Ergreifung von Präventiv- und Abhilfemaßnahmen. Die Risikoanalyse liefert Hinweise auf mögliche zukünftige Ereignisse. Basierend auf den Ergebnissen der Risikoanalyse ergreift KUKA (zusätzliche) präventive Maßnahmen zur Vermeidung und Vorbeugung menschenrechtlicher Risiken im eigenen Geschäftsbereich und bei den unmittelbaren Zulieferern. Wenn Verstöße identifiziert oder gemeldet werden, müssen geeignete Abhilfemaßnahmen eingeleitet werden.

In unserer globalen Wertschöpfungskette können Risiken bestehen, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten stehen und negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt haben könnten. In unserem eigenen Geschäftsbereich als auch in unserer Wertschöpfungskette sehen wir Risikofaktoren insbesondere beim Arbeitsschutz und Schutz vor Gesundheitsgefahren, den Arbeitsbedingungen und Diskriminierung.

Entlang unserer globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten könnten davon insbesondere folgende Personengruppen gefährdet sein:

- » Eigene Mitarbeitende weltweit
- » Mitarbeitende von Geschäftspartnern insbesondere in unserer Lieferkette
- » Personengruppen mit mittelbarer Verbindung zu unserer Lieferkette (z.B. lokale Gemeinschaften wie Anwohner in der Nähe unserer Standorte)

In unserem [Verhaltenskodex für Mitarbeitende](#) als auch im [Verhaltenskodex für Geschäftspartner](#) haben wir zu den oben genannten Risiken die wichtigsten Grundsätze zusammengefasst:

Arbeitsschutz und Schutz vor Gesundheitsgefahren

Das allgemeine Bewusstsein für Arbeitssicherheit schützt nicht nur die Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern beeinflusst auch den unternehmerischen Erfolg. Aus diesem Grund haben für uns die Arbeitssicherheit, der Schutz und die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden höchste Priorität. Wir fördern gute Arbeitsbedingungen und verpflichten uns zur Achtung international anerkannter Menschenrechte. Unser Ziel ist, betriebsbedingte Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden.

Deswegen halten wir uns weltweit an geltende Arbeitsschutzgesetze, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und begrenzen so Arbeitsunfälle und Gesundheitsschäden bestmöglich¹. Hohe Sicherheitsstandards gelten bei allen Tätigkeiten im Unternehmen. Dazu zählen die geeignete Arbeitsplatzgestaltung und die Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung. Wir vermeiden Unfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren, indem wir präventive Kontrollen, Notfallmaßnahmen, ein Unfallmeldesystem und weitere Maßnahmen wie zum Beispiel zum Brand- und Katastrophenschutz implementieren, um uns kontinuierlich zu verbessern. Unsere Beschäftigten werden ausreichend geschult und entsprechend unterwiesen. In die Belange zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beziehen wir die Mitarbeitenden und, wo vorhanden, deren Vertreterinnen und Vertreter mit ein.

Faire Vergütung

Eine faire Bezahlung ist ein Zeichen der Wertschätzung und motiviert Mitarbeitende. Wir achten darauf, dass es in unserem Vergütungssystem keine Unterscheidung nach Geschlechtern gibt, denn die Gleichbehandlung aller schließt ein, allein nach Leistung und Kompetenz zu vergüten. Unsere Mitarbeitenden erhalten faire Löhne und Gehälter. Wir halten selbstverständlich die jeweils gesetzlichen Mindestlohnbestimmungen sowie die ggf. bestehenden Tarifverträge ein². Wenn keine gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen vorliegen, orientieren wir uns an den branchenspezifischen und ortsüblichen Vergütungen, um unseren Mitarbeitenden und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. Unsere Beschäftigten werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Schutz vor Diskriminierung

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden gehört zu unseren Grundwerten. Wir fördern Gleichberechtigung, Chancengerechtigkeit und tolerieren keine Diskriminierungen³. Alle Mitarbeitenden werden wertgeschätzt und dürfen nicht aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder Geschichte, der sozialen Herkunft, des Geschlechts, religiösen Auffassung oder der Weltanschauung, des Alters, der politischen Meinung, einer körperlichen oder geistigen Behinderung oder der sexuellen Orientierung benachteiligt werden. Vielfalt ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für ein internationales Unternehmen wie KUKA. Wir behandeln unsere Mitarbeitenden respektvoll. Unsere Mitarbeitenden sollen in einem gesunden, sicheren und fairen Umfeld arbeiten, das von Toleranz und Akzeptanz geprägt und frei von bewussten als auch unbewussten Vorurteilen ist. Belästigung sexueller und anderer Art sowie Mobbing in allen Formen werden nicht toleriert. Privatsphäre und Würde des anderen müssen jederzeit respektiert werden. Die Auswahl, Einstellung und Förderung unserer Mitarbeitenden erfolgen auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten.

Ansatz und Maßnahmen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten

Präventive Maßnahmen zur Verhinderung von Verstößen sind über unser Corporate Compliance Programm fest verankert. Mit unserem Compliance Management System und unseren internen Richtlinien wollen wir sicherstellen, dass KUKA durch seine Geschäftstätigkeit keine nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht, zulässt oder sich an Menschenrechtsverletzungen beteiligt. Dazu werden unser Corporate Compliance Programm und die Richtlinien regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Bei Rechtsverstößen drohen nicht nur KUKA als Unternehmen negative Folgen. Für unsere Mitarbeitenden können falsche Verhaltensweisen ebenfalls zu schwerwiegenden rechtlichen Konsequenzen führen. Verdachtsfälle oder Compliance-Verstöße können uns über unser Meldesystem mitgeteilt werden. Eingehende Beschwerden werden sorgfältig geprüft und bewertet. Bei Verstößen werden angemessene Abhilfemaßnahmen ergriffen.

Daher sensibilisieren wir unsere Mitarbeitende durch regelmäßige Compliance Schulungen für die Einhaltung menschenrechtlicher Prinzipien in ihrem operativen Handeln. Die Trainingsmaßnahmen werden in unterschiedlichen Formaten angeboten. Hierzu zählen unter anderem computergestützte Lernmethoden (E-Learning) sowie bei Bedarf und anlassbezogen weltweite Präsenzs Schulungen zu ausgewählten Themen.

Unsere Anforderungen an unsere Mitarbeitenden haben wir dazu ausführlich im Corporate Compliance Handbuch sowie in unserem Verhaltenskodex beschrieben. Darüber hinaus verdeutlichen weitere interne Richtlinien wie zum Beispiel die Richtlinie zum Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz die Grundlagen für verantwortungsvolles Verhalten. Von unseren Führungskräften erwarten wir, dass sie unsere Grundwerte vorleben und fördern. Denn die Wahrung der Menschenrechte ist grundlegend für unsere weltweiten Geschäftstätigkeiten.

Sorgfaltspflichten in der Lieferkette

Genauso erwarten wir von unseren Lieferanten die Achtung der international anerkannten Menschenrechte und fordern sie auf, unsere Standards zu Menschenrechten einzuhalten. Dazu arbeitet KUKA mit einem verbindlichen Verhaltenskodex für Geschäftspartner („Code of Conduct for Business Partner“), dessen Vereinbarung durch die Einkaufsverantwortlichen sichergestellt werden muss.

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner richtet sich an den Unternehmenswerten von KUKA aus und enthält unter anderem die Förderung von Menschenrechten inklusiv guten Arbeitsbedingungen sowie die Schonung der Umwelt. Weitere wesentliche Bestandteile umfassen die Einhaltung und Weitergabe von Inhalten des Verhaltenskodex durch Lieferanten an deren Sublieferanten.

Neue Lieferanten durchlaufen einen jeweils segmentspezifischen Onboarding-Prozess. Darüber hinaus fordern wir entweder über eigens entwickelte Fragebögen weitere Details an oder nutzen dafür eine Online-Plattform. Falls darüber oder im Rahmen unserer jährlichen Risikoanalyse Auffälligkeiten festgestellt werden, unternehmen wir weitere Schritte, indem wir mit dem Lieferanten ins Gespräch gehen und auch Auditierungen im Rahmen von Lieferantenaudits vor Ort durchführen.

Verantwortlichkeiten

Für die Wahrung und Einhaltung der Sorgfaltspflichten haben wir klare Verantwortlichkeiten definiert. Für die Einhaltung sind jeweils die Fachbereiche in den Segmenten verantwortlich. Darüber hinaus hat KUKA ein Menschenrechts-Committee eingerichtet, in dem jedes Segment mit mindestens einem Human Rights Officer vertreten ist. Die Human Rights Officer sind die Ansprechpartner für menschenrechtliche Themen innerhalb ihres Segments. Zusammen mit je einer verantwortlichen Person aus dem Risikomanagement, Diversity sowie Corporate Sustainability bilden die Human Rights Officer das Human Rights

Committee. Das Committee ist unter anderem für die Überprüfung der Einhaltung zuständig und tagt mindestens einmal pro Jahr. Die Gesamtverantwortung für menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten liegt beim Vorstand der KUKA Gruppe.

Wirksamkeitskontrolle

Wir werden mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen überprüfen, wie wirkungsvoll unsere Prozesse und unser Hinweisgebersystem hinsichtlich der Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen sind, indem wir zum Beispiel die Anzahl an gemeldeten Beschwerden prüfen. In unserer Wertschöpfungskette prüfen wir die Effektivität von Maßnahmen durch Lieferantenbewertungen sowie gegebenenfalls durch ergänzende Lieferantenaudits.

Beschwerdemechanismus

Wir lehnen jede Form von Menschenrechtsverletzungen ab. Für uns ist ein angemessenes und wirksames Beschwerdemanagement daher ein wichtiger Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse. Verdachtsfälle und Verstöße können über das Compliance Beschwerdeverfahren bei KUKA gemeldet und Abhilfe eingefordert werden. Dafür stehen den Stakeholdergruppen verschiedene Kommunikationskanäle zur Verfügung. Unsere Stakeholder können entweder einen Compliance Officer kontaktieren oder ihre Anliegen anonym über eine webbasierte Plattform oder einem Ombudsmann mitteilen, der nicht im Unternehmen beschäftigt und

somit unabhängig ist. Mitarbeitende haben zusätzlich die Möglichkeit, ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung zu kontaktieren.

Berichterstattung


Wir berichten offen sowohl über die Belange unserer Mitarbeitenden als auch über die Beziehungen zu unseren Lieferanten und anderen Stakeholdern. Die Beachtung von Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Sorgfaltspflicht. Darüber hinaus informieren wir über unseren Fortschritt zur Wahrung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsberichts.

März 2026

KUKA Vorstand



Christoph Schell
Vorstandsvorsitzender



Alexander Tan
Vorstand Finanzen
und Controlling



Dr. Hui Zhang
Chief
Technology
Officer

¹ ILO-Konvention Nr. 155 und 187

² ILO-Konvention Nr. 111

³ ILO-Konvention Nr. 100