



Compliance Management System KUKA Group

Version 3.0

Datum 01.02.2023





Compliance Management System Fit with Compliance @ KUKA

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Aufbau der Organisation	4
3	Ziel des Compliance Management Systems	6
4	Risikoerkennung als Grundlage für effektives Handeln	8
5	Businessnahe Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen mit System	10
	Corporate Compliance Handbuch	10
	Vertraulichkeit	11
	Erstreckung von Compliance auf Dritte	11
	Dokumentation	12
6	Training und Kommunikation	14
	Schulungsformate	14
	Schulungsintervalle	16
	Dokumentation	17
	Interne Kommunikation	17
	Whistleblower und Meldekettten	18
7	Führung	21
8	Monitoring und Audits	22
9	Compliance Fälle	23
	Bearbeitung und Aufklärung	23
	Reaktion	24
10	Glossar	25



1. Einleitung

- 1 Verantwortungsvolle Unternehmensführung beinhaltet sauberes Geschäftsgebaren, das sich in einem klar definierten Rahmen aus ethischen Grundwerten, rechtskonformem Handeln und internen Richtlinien bewegt. Dieses Selbstverständnis ist elementarer Teil der Unternehmenskultur von KUKA. Mit der Einrichtung und dem Betrieb eines *Compliance Programms* und der Weiterentwicklung zu einem *Compliance Management System („CMS“)* füllen wir dieses Verständnis folgerichtig mit Leben.
- 2 Im Jahr 2007 fiel der Startschuss: nach der Zustimmung der relevanten Gremien wurde das Programm mit Unterstützung externer Expertise erarbeitet. Wichtig war, ein *Compliance Programm* zu schaffen, das auf KUKA maßgeschneidert ist – so wie jedes Zahnrad für den Erfolg eines Unternehmens ineinandergreifen muss, so sollte auch das KUKA *Compliance Programm* unser Geschäft stützen, positive Werte vermitteln und stärken sowie verlässliche Leitlinien für unsere tägliche Arbeit festlegen.
- 3 2008 wurde das *Compliance Programm* in der weltweiten Organisation von KUKA ausgerollt. Zum ersten Mal wurde das Corporate Compliance Handbuch an alle Mitarbeitenden verteilt, begleitet von globalen Trainingsmaßnahmen und *Compliance Kommunikation*. Heute vermitteln wir mit all unserem Tun das Bewusstsein, dass Compliance immerwährend präsent ist. Dadurch schaffen wir den notwendigen Freiraum, Compliance aktiv zu gestalten, zu steuern und zu agieren, anstatt zu reagieren. Denn Compliance-konformes Verhalten darf nicht erst in den Vordergrund treten, wenn es zu spät ist.
- 4 Wir bei KUKA verstehen Compliance als **Business Enabler** – als Zahnrad, das dazu beiträgt, dass das Geschäft läuft. KUKA als Ganzes handelt nur dann Compliance-konform, wenn unsere Maßnahmen stimmig sind und Business-nahe Leitlinien für den Arbeitsalltag schaffen – und alle von uns jederzeit **Fit with Compliance** sind.*

* Bitte nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um folgende Hinweise zu lesen:

Wenn es der besseren Lesbarkeit dient, verwenden wir in diesem Dokument die männliche Form. Diese ist geschlechtsneutral (m/w/d) zu verstehen. Begriffe, die *kursiv* gedruckt sind, werden in einem Glossar auf Seite 25/26 erklärt.



Das KUKA *CMS* basiert auf den Prinzipien der IDW AssS 980:

5





2. Aufbau der Organisation

- 6 Der Fachbereich Compliance ist im Ressort der Person, die den **Vorstandsvorsitz** der KUKA Aktiengesellschaft innehat, angesiedelt.
- 7 Für die operative Umsetzung von Compliance zeichnet die Funktion **Chief Compliance Officer** verantwortlich. Diese Person hat die zentrale Verantwortung für das *Compliance Programm* in seiner Gesamtheit; dazu zählen neben den Compliance Regelungen des Unternehmens auch die entsprechenden Prozesse, wie sie im Corporate Compliance Handbuch beschrieben sind. Der Chief Compliance Officer bearbeitet zudem neben den *Compliance Officers* Compliance Anfragen und *Compliance Fälle*.
- 8 Der Chief Compliance Officer berichtet direkt an den Vorstand. Er bindet in die Berichterstattung regelmäßig den Prüfungsausschuss oder das Plenum des Aufsichtsrats ein, bei Bedarf auch in außerordentlichen Sitzungen.
- 9 Die **Compliance Officers** werden vor Ort und regional eingesetzt, um für die Umsetzung des *Compliance Programms* in den jeweiligen Ländern Sorge zu tragen. Der Tätigkeitsbereich eines *Compliance Officers* ist nach Business Segment und geographischer Lage definiert. Er fungiert als kompetenter Kontakt in Sachen Compliance im jeweiligen Business Segment bzw. regionalen Zuständigkeitsbereich.
- 10 Das **Compliance Committee** tagt im Regelfall sechsmal im Jahr. Das *Compliance Committee* behandelt *Compliance Fälle*, identifiziert Anpassungsbedarf des *CMS* und leitet entsprechende Änderungen in die Wege. Die Mitglieder des *Compliance Committees* sind in unterschiedlichen Kernbereichen des KUKA Konzerns tätig, wodurch das *Compliance Committee* über einen breiten und tiefen Erfahrungsschatz des gelebten Geschäfts verfügt. Außerdem nehmen alle *Compliance Officers* und die leitende Person der Internen Revision an den Sitzungen beratend teil. Einmal im Jahr trifft sich das *Compliance Committee* zu einem Workshop, um aktuelle Themen zu behandeln und Anpassungen des *CMS* zu beraten, etwa zur Adressierung neuer Herausforderungen.
- 11 Das *Compliance Committee* legt seiner Tätigkeit eine **Geschäftsordnung** zugrunde, die vom Vorstand freigegeben ist. Neben der Zusammensetzung und den Aufgaben des *Compliance Committees* sind darin u.a. die Vorgehensweise zu Sitzungen und Beschlussfassungen, Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat und der Umgang mit *Compliance Fällen* geregelt.



Die Compliance Organisation wird unterstützt durch die Funktion des **Compliance Managements**. In diesem Bereich wird die Compliance Arbeit dokumentiert. Das Compliance Management bildet auch die Schnittstelle zwischen dem Compliance Committee und der operativen Umsetzung von Maßnahmen, die maßgeblich durch die Funktion *Compliance Manager* getrieben wird. Sie ist direkt dem Chief Compliance Officer unterstellt. 12



3. Ziel des Corporate Compliance Systems

- 13 Wir bei KUKA bemühen uns darum, unsere Compliance Verantwortung als Teil des Gemeinwesens wahrzunehmen, indem wir mit unserem Handeln streng die einschlägigen Gesetze beachten. KUKA erkennt ethisches Verhalten im Geschäftsverhalten und im internen Umgang als Teil sorgfältiger und transparenter Unternehmensführung an. Indem wir unser *Compliance Programm* gut kennen und aktiv umsetzen, schaffen wir die Voraussetzung für rechts- und regelkonformes Verhalten.
- 14 Es reicht nicht aus, *Compliance Fälle* aufzudecken und zu ahnden. Vielmehr schafft das *Compliance Programm* ein zuverlässiges und klares System von Regeln, innerhalb derer unsere geschäftlichen Entscheidungen und Prozesse ablaufen. Es versteht sich als integrales Element unseres Business.
- 15 Nicht nur das Einhalten aller relevanten **Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen** zählt zu unserem *Compliance Programm*. Unsere **Grundwerte und internen Richtlinien** ergeben ein starkes, wirksames Regelwerk, das unsere Geschäftstätigkeit stützt. Klare und mitarbeiternahe Formulierungen fördern transparente Kommunikation und machen es leicht, Compliance-konformes Verhalten im Arbeitsalltag zu erkennen und anzuwenden.
- 16 KUKA erreicht dieses Ziel durch lebensnahe, verständliche und gut umsetzbare Maßnahmen:
- Wir fördern eine Unternehmenskultur, die von Integrität und Rechtstreue geprägt ist;
 - wir stellen klare, präzise schriftliche Standards auf, insbesondere durch Konzernrichtlinien und Verfahrensanweisungen;
 - diese Standards vermitteln wir durch wirksame Schulungsprogramme;
 - wir binden besonders obere Führungskräfte zur Wahrnehmung ihrer Leitbildfunktion ein;
 - wir gewährleisten, dass Mitarbeitende Compliance Vorgänge melden können, ohne Angst vor Vergeltung haben zu müssen;
 - wir überprüfen regelmäßig die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und internen Richtlinien;
 - wir validieren unser *Compliance Programm* regelmäßig und entwickeln es weiter.



Während sich das Geschäft von KUKA in ständigem Wandel befindet, bleibt das Ziel des *Compliance Programms* beständig. Dies ist kein Widerspruch, sondern beschreibt die stetige und unveränderliche Zuwendung zu einem **regelkonformen, verantwortungsbewussten Verhalten** als Basis für den Erfolg von KUKA. Hier sprechen wir für alle KUKAner, unsere Kunden, unsere Lieferanten und Geschäftspartner und alle, die KUKA als Unternehmen schätzen. 17



4. Risikoerkennung als Grundlage für effektives Handeln

- 18 Ein Schlüsselfaktor für die erfolgreiche Führung eines *CMS* ist die Identifizierung von Risiken. Erst dadurch ist es möglich, zielgerichtete und wirksame Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren.

Kartographie der Risiken

- 19 KUKA hat mit der *Compliance Risk Map* eine **Kartographie** geschaffen, in der die **KUKA-spezifischen Compliance Risiken** dargestellt sind. Die *Compliance Risk Map* ist auf die Geschäftsaktivitäten von KUKA weltweit ausgelegt und in Zusammenarbeit des *Compliance Committees*, aller *Compliance Officers* und der Internen Revision entstanden.
- 20 Die Risiken werden unter Berücksichtigung geographischer und kultureller Gegebenheiten folgenden Bereichen zugeordnet:
- Europa-Arabien-Afrika (EMEA)
 - Nordamerika
 - Mittel- und Südamerika
 - Asien (China)
 - Asien (ohne China) und Australien
- 21 Zusätzlich wird seit dem Jahr 2020 eine Betrachtung der Risikolandschaft basierend auf dem Unternehmensprofil durchgeführt; diese ergänzt die Risikobetrachtung nach Regionen.
- 22 Jedes Compliance Risiko wird mit Maßnahmen versehen, deren Fortschritt regelmäßig geprüft wird. Die *Compliance Risk Map* ist somit ein dynamisches Dokument, das mit dem sich ständig wandelnden Umfeld mitgeht.
- 23 Signifikante Veränderungen im Umfeld des Unternehmens, in der Unternehmensstruktur selbst oder in den Geltungsbereichen anwendbarer rechtlicher Regelungen werden fortlaufend in der *Compliance Risk Map* berücksichtigt. Zusätzlich wird die *Compliance Risk Map* anhand auftretender *Compliance Fälle* auf Aktualität und Richtigkeit überprüft. Auf diese Art und Weise wird die Kartographie kontinuierlich aktuell gehalten.
- 24 Ergänzend erfolgt jährlich im Rahmen des Compliance Workshops eine Neuevaluierung und Überarbeitung der *Compliance Risk Map*. Dieser Prozess basiert u.a. auf aufgetretenen *Compliance Fällen*, deren Ursachen und Konsequenzen sowie der Wahrscheinlichkeit, dass



ähnliche Vorgänge wiederkehren. Daraus werden Maßnahmen und Vorkehrungen abgeleitet, um Compliance-konformes Verhalten zu fördern und langfristig sicherzustellen.



5. Businessnahe Steuerungs- und Kontrollmaßnahmen mit System

Interne Prozesse

Corporate Compliance Handbuch

Verfügbarkeit

- 25 Das Corporate Compliance Handbuch ist elementarer Teil des *CMS*. Es versteht sich auch als Integritätskodex für alle Personen, die für und/oder im Namen von KUKA tätig werden.
- 26 Das Corporate Compliance Handbuch wurde erstmals im Jahr 2008 aufgelegt. Um dem dynamischen Unternehmensumfeld Rechnung zu tragen, wurde das Corporate Compliance Handbuch in den Jahren 2011 und 2013 überarbeitet sowie einzelne Richtlinien zum 1. April 2016 angepasst oder neu hinzugefügt. Im Jahr 2020 wurde das Handbuch an die Änderung der Unternehmensstruktur angeglichen. Zuletzt wurden im Jahr 2021 einzelne Konzernrichtlinien aktualisiert.
- 27 Jeder Mitarbeitende erhält das Corporate Compliance Handbuch bei Eintritt in das Unternehmen. Je nachdem, welches Format die lokale Personalabteilung für zielführend erachtet, wird das Handbuch in digitaler Form oder als Printversion ausgehändigt.
- 28 Darüber hinaus ist das Corporate Compliance Handbuch in digitaler Form verfügbar und im unternehmensweiten Intranet allgemein zugänglich hinterlegt. Zudem ist es über die Internetseite der KUKA Aktiengesellschaft öffentlich abrufbar.
- 29 Aktuell liegt das Corporate Compliance Handbuch in folgenden Sprachen vor: Deutsch, Englisch, Chinesisch, Französisch, Italienisch, Portugiesisch, Rumänisch, Spanisch, Tschechisch und Ungarisch.
- 30 Die Übersetzung in eine Sprache erfolgt im Hinblick auf merkbare regionale Geschäftsaktivitäten der *KUKA Gruppe* sowie auf gesetzliche Vorgaben des Landes.



Inhalt

Einsteigend werden die Grundwerte als Basis für die Geschäftstätigkeit von KUKA erklärt, 31
gefolgt von der Begriffsklärung **Compliance** und **Corporate Compliance**. Auch das *Compliance Programm* und dessen Zielsetzung werden eingehend beleuchtet und mögliche Konsequenzen eines Compliance Verstoßes aufgezeigt. Komplettiert wird die Einführung durch die Kontaktdaten der **Compliance Officers**.

Das Corporate Compliance Handbuch enthält derzeit **16 Konzernrichtlinien**, die den Rahmen für unsere Geschäftstätigkeit setzen. Diese sind in verständlicher und optisch ansprechender Form dargestellt: die wichtigsten Punkte sind hervorgehoben und der Inhalt ist auf sinnvolle und übersichtliche Art und Weise gegliedert. 32

Vertraulichkeit

Wachsamkeit und Aufmerksamkeit bilden die Grundlage für Compliance-konformes Verhalten. Nur durch die Aufmerksamkeit jedes einzelnen Mitarbeitenden und autorisierten Vertreters gelingt es KUKA als Ganzes, sich compliant zu verhalten. 33

Alle Compliance Anfragen werden sorgfältig und kompetent geprüft. Jeder Mitarbeitende darf versichert sein, dass seine Bedenken und aufgeworfenen Fragen streng vertraulich behandelt werden. Kein Mitarbeitender braucht Nachteile zu befürchten, wenn er Compliance-relevante Fragestellungen oder *Compliance Fälle* adressiert. Selbstverständlich kann deren Meldung auch anonym erfolgen. 34

Erstreckung von Compliance auf Dritte

Autorisierte Vertreter

Uns ist wichtig, dass KUKA ausnahmslos mit sauberem Geschäftsverhalten in Verbindung gebracht wird. Dies schließt nicht nur unsere Mitarbeitenden ein, sondern erstreckt sich auch auf autorisierte Vertreter, wie z. B. Systempartner und Vertriebsagenten. 35

Verträge, die die Zusammenarbeit zwischen KUKA und autorisierten Vertretern regeln, beinhalten stets eine Compliance Klausel. Diese besagt, dass der autorisierte Vertreter verpflichtet ist, die für ihn geltenden Gesetze und Richtlinien zu befolgen. Durch Unterschrift des Vertrags bestätigt der autorisierte Vertreter Compliance-konformes Verhalten. Zusätzlich führen wir vor Beginn der Zusammenarbeit mit einem autorisierten Vertreter etwaig notwendige Compliance Prüfungen durch. 36



Unternehmenstransaktionen

- 37 Der Bereich Compliance ist fester Bestandteil der Due Diligence-Prüfung, die wir im Rahmen jeder **Unternehmensakquisition** durchführen. Hierbei prüfen wir die Zielgesellschaft dahingehend, ob ihr beanstandungsfreies Verhalten in Bezug auf Compliance bescheinigt werden kann. Dies bewerten wir anhand eines Fragenkatalogs, der auf die Art der Transaktion abgestimmt und Standardelement einer jeden Due Diligence-Prüfung ist.
- 38 Bei **Joint Ventures** enthalten die Verträge zwischen den Partnern Compliance Klauseln, mit denen rechtskonformes Verhalten zugesichert wird.

Top Management

- 39 Bevor eine Person in das Top Management aufgenommen wird, wird ein Compliance Check durchgeführt. Fällt dieser nicht zufriedenstellend aus, ist die Person nicht für das Top Management qualifiziert.

Dokumentation

- 40 Um eine regelmäßige Bewertung und ggf. Anpassung des *CMS* durchführen zu können, ist die sorgfältige Dokumentation der Aktivitäten unter dem *Compliance Programm* von grundlegender Wichtigkeit.

Compliance Regelwerk

- 41 Die Dokumentation des **Compliance Regelwerks** in Form des Corporate Compliance Handbuchs erfolgt in unterschiedlichen Formaten.
- 42 Das Corporate Compliance Handbuch wird in elektronischer Form über das Intranet zur Verfügung gestellt. Für die Öffentlichkeit ist sie über die Internetseite des Unternehmens zugänglich. Neue Mitarbeitende erhalten das Corporate Compliance Handbuch bei Eintritt in das Unternehmen; dabei obliegt es der zuständigen Personalabteilung, ob dies digital oder als Printversion erfolgt. In jedem Fall ist der Erhalt durch die mitarbeitende Person zu bestätigen. Informationen zum Aufbau des Compliance Regelwerk finden Sie im Abschnitt „Corporate Compliance Handbuch“ auf Seite 10.



Compliance Fälle

Die **Akzeptanz** eines *CMS* ist davon abhängig, dass Compliance auch tatsächlich gelebt 43 wird. Es kommt daher auf die systematische Erfassung von *Compliance Fällen* und den daraus abzuleitenden Maßnahmen an. Wichtig für die fortlaufende Evaluierung ist die Dokumentation von *Compliance Fällen*. *Compliance Fälle*, die im *Compliance Committee* und/oder vom Chief Compliance Officer behandelt werden, werden konzernweit systematisch in einer Datenbank erfasst. Ein definierter Standard für die Registrierung stellt sicher, dass alle relevanten Informationen zu jedem *Compliance Fall* erfasst werden. Hierzu zählen u.a. die Art des *Compliance Falls*, der Status der Bearbeitung und die Entscheidung.

Mit dieser Datenbank unterhalten wir einen **umfangreichen Pool von Erfahrungen**, an 44 hand dessen die Effizienz des *CMS* gemessen und Anpassungsbedarf transparent wird. Die zentrale Datenbank dient außerdem als Basis für weltweit einheitliches Vorgehen bei *Compliance Fällen*; sie ist konzernweit für die Mitglieder der Compliance Organisation zugänglich („Need to Know“) und auf angemessene Art und Weise geschützt.

Etwaige **Konsequenzen** aus *Compliance Fällen* sollen bei Bedarf kurzfristig, nach Möglich- 45 keit in Abstimmung mit dem *Compliance Committee*, durch die jeweiligen Geschäftsleitungen umgesetzt werden. Dringend notwendige Maßnahmen werden vom Chief Compliance Officer in Zusammenarbeit mit dem zuständigen *Compliance Officer* initiiert.

Das *Compliance Committee* und/oder die *Compliance Officers* können **Empfehlungen zu 46 Sanktionen** gegenüber Mitarbeitenden und/oder autorisierten Vertretern aussprechen; Empfehlungen mit rechtlichem Hintergrund, z. B. Abmahnungen, Entlassungen und Kündigungen, dürfen nur durch das *Compliance Committee* erfolgen. Diese Empfehlungen werden an die Geschäftsführungen, die operativ für die jeweiligen Sachverhalte und die Führung der Mitarbeitenden die Verantwortung tragen, gegeben.

Die **Umsetzung** dieser Empfehlungen wird von der Compliance Organisation verfolgt. Im 47 Falle der ausbleibenden Umsetzung kommt es zu entsprechenden Rücksprachen. Die Verantwortlichkeit bzw. Zuständigkeit der jeweiligen Geschäftsführung und/oder Personalabteilung, eigenständig zu handeln, bleibt hiervon unberührt.



6. Training und Kommunikation

- 48 Compliance-konformes Verhalten zu fördern, ist oberstes Ziel eines *CMS*. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass nicht jeder Compliance Verstoß bewusst geschieht; vielmehr ist es wichtig, proaktiv Verstöße durch Nichtwissen zu vermeiden. Es ist grundlegende Aufgabe eines funktionierenden *CMS*, dem Mitarbeitenden und dem autorisierten Vertreter die Verantwortung für das eigene Handeln klarzumachen und gleichzeitig das Bewusstsein für das Compliance Regelwerk zu stärken.
- 49 Die **Kombination von Eigenverantwortung und Kenntnis des Regelwerks** führt zu verantwortungsbewussten Mitarbeitenden und autorisierten Vertretern, die eigenverantwortlich arbeiten und im Sinne des Unternehmens Compliance-konform handeln.
- 50 Hierfür werden vor allem regelmäßig Mitarbeiterschulungen durchgeführt. Im Bedarfsfall werden auch autorisierte Vertreter geschult.
- 51 Die Schulung von Mitarbeitenden beginnt beim Eintritt in das Unternehmen und wird fortlaufend in sinnvollen Abständen wiederholt. Werden im Rahmen der Fortentwicklung des *CMS* und der Kartographie der Risiken neue Handlungs- oder Risikofelder identifiziert, so werden auch die Schulungsinhalte basierend auf diesen neuen Erkenntnissen angepasst. So stellen wir sicher, dass der Inhalt von Trainings stets den aktuellen Bedarf an Compliance Kenntnissen bedient.

Schulungsformate

- 52 Um die Wirksamkeit und Effektivität von Schulungen sicherzustellen, ist es KUKA wichtig, jeden Mitarbeitenden zu erreichen und in seinem Arbeitsumfeld abzuholen. Trainingsmaßnahmen werden in Bezug auf Methodik, Inhalt und Planung **zielgruppen- und arbeitsplatzorientiert** vorgenommen. Dieser Voraussetzung wird KUKA gerecht, indem unterschiedliche Formate und Schulungsintervalle Anwendung finden:



E-Learning

Seit 2011 ist das **E-Learning Corporate Compliance** bei KUKA etabliert. Es wurde im Jahr 2016 vollständig überarbeitet sowie im Jahr 2021 inhaltlich an die geänderte Risikolandschaft angepasst. Die Teilnahme an diesem *E-Learning*, das die Compliance Grundlagen des Unternehmens lehrt, ist für alle Mitarbeitenden als verpflichtend anzusehen. 53

Diese digitale Schulung bereitet Compliance-relevante Inhalte so auf, dass alle Mitarbeitenden, die die technischen Voraussetzungen erfüllen, damit erreicht werden. Im Vordergrund steht dabei die Verknüpfung von Fachbegriffen mit sprachlich gut verständlichen Formulierungen. Um die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden zu erhöhen, ist der Inhalt optisch ansprechend und kurzweilig aufbereitet. Dabei kommen unterschiedliche Methoden der Darstellung, Fallbeispiele, Verständnisfragen und aktive Elemente zum Einsatz. Den erfolgreichen Abschluss des *E-Learnings* belegt ein persönliches Zertifikat, das die mitarbeitende Person nach Bestehen eines Tests erhält. 54

Nicht jeder Mitarbeitende ist denselben Compliance Risiken ausgesetzt; diese hängen stark von Funktion und Einsatzbereich ab. Um dem Sorge zu tragen, ist der Inhalt des *E-Learnings* Corporate Compliance in Form von Modulen zu unterschiedlichen Themenfeldern aufgebaut. Durch die Beantwortung von Filterfragen zu Beginn des *E-Learnings* wird für jeden Mitarbeitenden das persönliche *E-Learning* aus den Modulen zusammengesetzt, die für den persönlichen Tätigkeitsbereich von Bedeutung sind. So ermöglicht die Struktur des Programms große Flexibilität in der Zusammenstellung der individuell relevanten Schulungsinhalte. 55

Das *E-Learning* steht mindestens in den Sprachen zur Verfügung, in denen das Corporate Compliance Handbuch ausgegeben ist. 56

Offline-Schulung

Als Alternative zu der webbasierten Schulung wird Mitarbeitenden, die über keinen PC-Zugang oder keine E-Mail-Adresse verfügen, eine Druckversion der Schulung zur Verfügung gestellt. Diese ist eine gekürzte Fassung des *E-Learnings* und beinhaltet die Informationen, die für Mitarbeitende in produktionsnahen Bereichen relevant sind. Grundlage der Offline-Version sind stets die Grundwerte des Unternehmens, die durch arbeitsplatzbezogene Compliance Themen ergänzt werden. 57

Die Offline-Schulung liegt in denselben Sprachen wie das *E-Learning* vor. 58



Präsenzschulungen

- 59 Stellt sich heraus, dass in einzelnen Ländern Verständnisschwierigkeiten des Inhalts auftreten, besteht ergänzend die Möglichkeit einer Schulung vor Ort. Diese Schulung wird in der Landessprache durchgeführt und nimmt je nach Bedarf KUKA interne oder externe Expertise in Anspruch.
- 60 Für Mitarbeitende in Schlüsselpositionen ist die Teilnahme an zielgruppenspezifischen Präsenzschulungen verpflichtend; hierzu zählt zum Beispiel eine Präsenzschulung im Wettbewerbsrecht für Mitarbeitende aus Upper Management und/oder den Vertriebsbereichen.
- 61 Zusätzlich werden Schulungen zu länderspezifischen Compliance Themen in Koordination mit dem zuständigen *Compliance Officer* sowie dem dortigen Management durchgeführt. Als Unterstützung dient die *Compliance Risk Map*, anhand der konkreter Schulungsbedarf identifiziert werden kann.
- 62 Präsenzschulungen werden weltweit von hierzu qualifizierten Mitarbeitenden der KUKA, wie etwa aus der Rechtsabteilung, gehalten; ist es erforderlich, wird zusätzlich externe Expertise hinzugezogen.

Schulungsintervalle

- 63 Jeder Mitarbeitende wird sowohl bei Eintritt in das Unternehmen als auch in regelmäßigen Abständen durch das *E-Learning Corporate Compliance* geschult; dieses Training ist für das *CMS* kennzeichnend und zugleich weltweit mit einer einheitlichen Compliance Botschaft verbindend.
- 64 Ein interner Meldeprozess stellt sicher, dass alle neuen Mitarbeitenden weltweit erfasst werden und eine Einladung zu der Schulung erhalten. So ist die Basis für Compliance Wissen gelegt und die Wichtigkeit von Compliance von Anfang im Bewusstsein des Mitarbeitenden verankert.
- 65 Das *E-Learning* wird regelmäßig überarbeitet und Inhalte ergänzt oder angepasst. So ist es möglich, einzelne Module neu hinzuzufügen und diese einem bestimmten Personenkreis zuzuordnen. Die Teilnahme ist für den jeweiligen Personenkreis als verpflichtend anzusehen. Wir sind in der Zusammenstellung und Aktualisierung von Schulungsinhalten flexibel und können in adäquatem zeitlichen Rahmen Anpassungen vornehmen. Zusätzliche unterstützende technische Ressourcen können je nach Region zur Verfügung stehen.



Dokumentation

- Auf die Dokumentation der Schulungen wird großen Wert gelegt. 66
- Die Teilnahme des Mitarbeitenden am **E-Learning Corporate Compliance** wird automatisch durch ein KUKA spezifisches *Learning Management System* nachverfolgt und der Status dokumentiert. Der Mitarbeitende wird über die reguläre Laufzeit des *E-Learnings* in der Einladung informiert; schließt er das Programm nicht rechtzeitig ab, erhält er Erinnerungen. Ggf. folgen weitere Maßnahmen, um den Abschluss der Schulung herbeizuführen. 67
- Die **Offline-Version des E-Learnings** enthält eine Teilnahmebestätigung, mit der der Mitarbeitende bestätigt, die Schulung durchlaufen zu haben. Diese Bestätigung unterschreibt der Mitarbeitende und sendet sie an die Personalabteilung zurück, wo sie archiviert wird. 68
- Die Teilnahme an **Präsenzschulungen** wird durch den Mitarbeitenden mit Unterschrift bestätigt. Es werden der Name des Mitarbeitenden, Ort und Datum sowie Dauer und Inhalt der Trainingsmaßnahme festgehalten. 69
- Die Dokumentation internationaler Schulungen erfolgt über die Compliance Organisation. 70

Interne Kommunikation

- Die *Compliance Kommunikation* steht unter dem Slogan **Vitamin C - Fit with Compliance**. 71
Auf anschauliche Art und Weise erkennt der Mitarbeitende so, dass Compliance für das Unternehmen ist, was Gesundheit für den Menschen ist: Compliance stärkt KUKA und bildet die Basis für gesundes Business-Gebaren.
- KUKA setzt unterschiedliche Wege der Kommunikation ein, um Compliance im Bewusstsein der Mitarbeitenden zu verankern und präsent zu halten. 72
- Im konzernweiten Intranet unterhält die Compliance Organisation eine zentrale Informationsplattform, auf der dem Mitarbeitenden aktuelle Compliance Informationen zur Verfügung stehen. Neben allen Sprachversionen des Corporate Compliance Handbuchs sind dort Schulungsunterlagen zu unterschiedlichen Themen zu finden. Die Kontaktdaten der Compliance Organisation runden den Intranetauftritt ab. 73



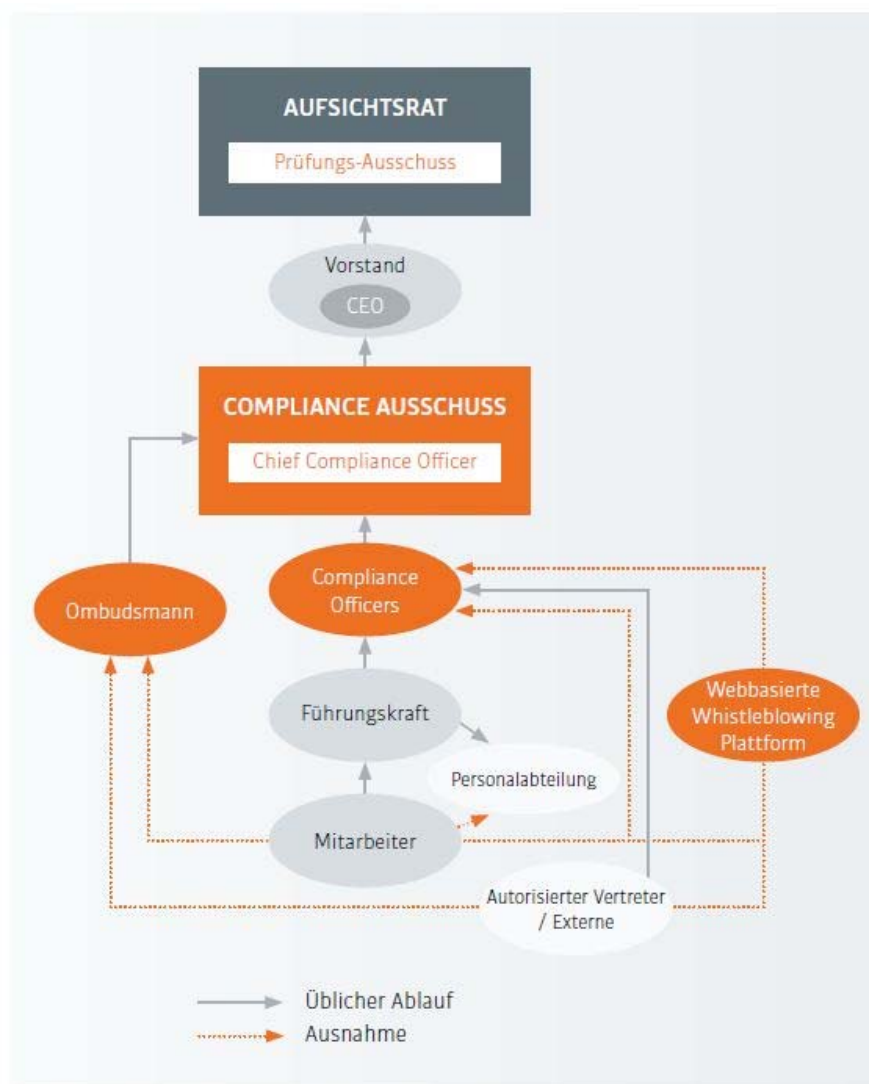
- 74 Für relevante Neuerungen werden die Kommunikationsmittel zielgruppenorientiert ausgewählt. Hier haben sich neben News-Beiträgen im Intranet Drucksachen, Beiträge im Unternehmensmagazin und E-Mail-Korrespondenz an betroffene Personenkreise bewährt.
- 75 Durch diese vielseitige Kommunikation stellt KUKA sicher, dass Compliance ein fester Wert im Bewusstsein der Belegschaft bleibt.

Whistleblower und Meldekette

- 76 Die Wirksamkeit eines *CMS* ist direkt gekoppelt an die Effektivität der eingerichteten Hinweisgebersysteme. KUKA bietet Mitarbeitenden und Externen unterschiedliche Wege, mögliche Compliance Bedenken und Beschwerden zu melden.
- 77 Je nachdem, ob der Kontakt zu einem persönlich bekannten Kontakt oder der Wunsch nach Anonymität vorrangig ist, wählt die Person, die einen Hinweis melden möchte (*Whistleblower*), die gewünschte Kontaktmöglichkeit, wie in der Meldekette vorgesehen, aus.



In der **Meldekette** sind unterschiedliche Wege der Kontaktaufnahme dargelegt. Ihr Aufbau ist direkt an die **Compliance Organisation** gekoppelt. Dies veranschaulicht die folgende Grafik:





- 79 Erster Kontakt für den Mitarbeitenden ist immer die **direkte Führungskraft**. Diese kennt das jeweilige Tätigkeitsfeld am besten und sollte in der Lage sein, Compliance Fragen zu beantworten. Die Führungskraft ist verpflichtet, Compliance Probleme oder Compliance Verstöße, von denen sie Kenntnis erhält, der Personalabteilung zu melden.
- 80 Möchte oder kann ein Mitarbeitender die direkte Führungskraft nicht ansprechen, so kann er sich direkt an den **zuständigen Compliance Officer** oder an die **Personalabteilung** wenden, und, falls die Angelegenheit nicht geklärt werden kann, wird die Compliance Angelegenheit von der Personalabteilung an den zuständigen *Compliance Officer* weitergeleitet.
- 81 Die *Compliance Officers* ihrerseits bringen *Compliance Fälle*, die von grundlegender Bedeutung sind und/oder umgehender rechtlicher Bearbeitung bedürfen, ggf. berichtend, in die Sitzungen des *Compliance Committees* ein. Zu Angelegenheiten von grundlegender Bedeutung zählen Vorgänge, die den Verdacht auf Verletzung des Kartellrechts/Wettbewerbsrecht oder jegliche Art der Bestechung nahelegen.
- 82 Möchte der Mitarbeitende das Anliegen **anonym** vortragen, so kann er einen Verdachtsfall der **Ombudsperson** mitteilen. Die Ombudsperson ist eine Kontaktperson, die im Unternehmen keine Rolle innehat; als externe Ansprechperson ist sie unabhängig vom Unternehmen. Die Ombudsperson wird die Compliance Angelegenheit direkt an den Chief Compliance Officer weiterleiten, ohne den Namen des *Whistleblowers* preiszugeben, wenn dies gewünscht ist. Der Chief Compliance Officer nimmt sich der Bearbeitung der Anfrage an und bezieht das *Compliance Committee* mit ein.
- 83 Eine weitere Möglichkeit für sowohl anonyme als auch nicht-anonyme Meldungen ist die **Web-basierte Plattform KUKA Integrity**. Sie ermöglicht es, Hinweise weltweit in mehr als 50 Sprachen zu melden und auch bei anonymen Nachrichten mit der Person in Kontakt zu treten, ohne dass deren Identität aufgedeckt wird.

KUKA Integrity steht **Mitarbeitenden** und **Dritten** gleichermaßen zur Verfügung.

- 84 Das **Hinweisgebersystem** wird ständig auf seine Effektivität hin überprüft. Auf jeden Fall muss immer eine Möglichkeit des anonymen Meldens gewährleistet sein. Durch Veröffentlichung der Kontaktdaten aller *Compliance Officers* und der Ombudsperson auf der Website der KUKA können auch unternehmensfremde Personen Beschwerden einreichen.



7. Führung

Eine besondere Verantwortung, Compliance-konformes Verhalten zu fördern und als Vorbild zu dienen, obliegt dem **Management des Unternehmens**. Angefangen bei der Person, die den Vorstandsvorsitz innehat, setzt sich diese Verantwortung über alle Managementebenen fort. 85

Die Grundlage für jede Compliance Organisation setzt die Unternehmensleitung, indem die Entscheidung für ein *CMS* gefällt und konsequent umgesetzt wird. 86

Diese Entscheidung haben wir im Jahr 2007 getroffen. Die fortlaufende Weiterentwicklung des *Compliance Programms* bis hin zu einem *CMS* belegt das Bekenntnis der Unternehmensführung zu ethischem Verhalten und Integrität im Geschäftsleben. Der Aufbau weiterer Ressourcen bestärkt dieses Commitment zusätzlich. 87

Tone from the Top

Die Führung erreicht die Mitarbeitenden durch den „*Tone from the Top*“, mit dem das Management die Wichtigkeit von Compliance aktiv kommuniziert. Die Verantwortung hierfür liegt bei den CEOs der Führungsgesellschaften und setzt sich über alle Managementebenen in allen Gesellschaften fort. Das Management trägt unmittelbar zur Effizienz und Wirksamkeit des KUKA *CMS* bei und ist sich dieser Rolle bewusst. 88

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion hinsichtlich Compliance-konformen Verhaltens; sie leben Compliance vor. Durch klare Kommunikation gegenüber den Mitarbeitenden erkennen diese Compliance als grundlegend für den Erfolg des Unternehmens an und tragen so selbst zu ethischem Geschäftsgebaren bei. 89

Die Compliance Organisation unterstützt gemeinsam mit internen Fachbereichen das Management darin, den „*Tone from the Top*“ umzusetzen, zum Beispiel bei Betriebsversammlungen und/oder in webbasierten Videobotschaften an die Mitarbeitenden. 90



8. Monitoring und Audits

Monitoring

- 91 Die Wirksamkeit des *CMS* unterliegt ständiger Beobachtung (**Monitoring**). Im Zuge der Behandlung jedes Compliance Vorfalls evaluiert KUKA die Möglichkeiten, Vorfälle der jeweiligen Art zukünftig zu vermeiden und ihr *CMS* zielgerichtet anzupassen. Gleichzeitig prüfen wir stichprobenartig die Durchführung interner Compliance-relevanter Prozesse (zum Beispiel Ausgabe des Corporate Compliance Handbuchs an alle neuen Mitarbeitenden). Diese Prüfung kann auch anlassbezogen erfolgen.
- 92 Auch der rechtliche Rahmen und die zeitweise Aktualisierung von Compliance Verpflichtungen werden im Auge behalten, um sicherzustellen, dass das *CMS* stets den rechtlichen Anforderungen entspricht. Ergänzt wird dies durch die regelmäßige (Neu-) Bewertung der Compliance Risiken im Rahmen der Überprüfung unserer *Compliance Risk Map*. Daraus leiten wir Anpassungsbedarf für das *CMS* ab.

Audits

- 93 Die Abteilung Corporate Audit (Interne Revision) ist als Teil des internen Kontrollsystems der KUKA Aktiengesellschaft eine unabhängige Instanz, einerseits ohne Linienfunktion und direktes Weisungsrecht und andererseits daher als allein um das sachgerechte Verhalten bemühte Instanz anerkannt; die leitende Person Corporate Audit berichtet an die Person, die den Vorstandsvorsitz innehat.
- 94 In Abstimmung mit dem Chief Compliance Officer werden **Audits** der Compliance Organisation durchgeführt.
- 95 Weiterhin kann Corporate Audit die Compliance Organisation in der Aufarbeitung von *Compliance Fällen* und Optimierung des *CMS* unterstützen. Im Rahmen der Audits prüft Corporate Audit Anpassungen, die als Konsequenzen eines *Compliance Falls* implementiert wurden. Stellt Corporate Audit im Zuge regelmäßiger Audits Auffälligkeiten in Bezug auf Compliance fest, wird der Chief Compliance Officer in die Berichterstattung einbezogen. Um den Informationsfluss bezüglich Compliance sicherzustellen, nimmt die leitende Person von Corporate Audit als Gast an den Sitzungen des *Compliance Committees* teil.
- 96 Zusätzlich findet sich bei der Erstellung und Aktualisierung von Compliance Richtlinien eine Schnittstelle zwischen Corporate Audit und der Compliance Organisation.



9. Compliance Fälle

Bearbeitung und Aufklärung

Der Compliance Fall wird von dem **Compliance Officer**, der für das relevante Business Segment und die geographische Lage zuständig ist, federführend bearbeitet; in Einzelfällen wird der Vorgang vom **Chief Compliance Officer** betreut, in der Regel mit Unterstützung des zuständigen *Compliance Officers*. Das **Management** des Business Segments, in dem der *Compliance Fall* gemeldet wurde, kann unterstützend in die Recherche eingebunden werden. Zwischen *Compliance Officer* und Management wird eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit angestrebt. 97

Der Chief Compliance Officer kann bei Bedarf von der **Internen Revision** bei den Ermittlungen unterstützt werden; diese hat aufgrund ihrer Prüfungstätigkeit in den Gesellschaften weitreichende Kenntnisse der Strukturen und kann effizient recherchieren. Corporate Audit unterstützt auch bei der Prüfung von Maßnahmen, um zukünftige *Compliance Fälle* zu vermeiden. Die Recherche eines *Compliance Falls* bezieht nur Personen ein, die zielgerichtet unterstützen und zur Aufklärung des Vorgangs beitragen können. 98

Die Zusammenarbeit mit dem Management des Business Segments, in dem ein *Compliance Fall* gemeldet wurde, greift den „*Tone from the Top*“ auf. Im Rahmen der Untersuchung von Compliance Vorfällen kann sich das Management entsprechend positionieren und sein Engagement für Compliance-konformes Verhalten aktiv bekennen. 99

So setzen wir mit transparenter, fundierter und kompetenter Zusammenarbeit mehrerer Stellen – immer unter Federführung der Compliance Organisation – aktiv ein Zeichen für ethisch korrektes Geschäftsgebaren. 100

Für jede Person, die verdächtigt wird, eine Compliance Verletzung begangen zu haben, gilt die Unschuldsvermutung. Die Untersuchungen werden entsprechend diskret geführt. Die verdächtigen Personen sind so frühzeitig wie möglich anzuhören. 101



Reaktion

- 102 Jeder *Compliance Fall* erfordert eine **Reaktion** seitens der Compliance Organisation. Ein *Compliance Fall* wird erst abgeschlossen, wenn ein tragfähiges Ergebnis vorliegt, anhand dessen eine Entscheidung getroffen und die weitere Vorgehensweise definiert werden kann. Wird es als notwendig erachtet, wird der *Compliance Fall* samt Konsequenzen an den betroffenen Personenkreis kommuniziert. In diesem Zusammenhang prüfen wir, ob unser *CMS* angepasst werden muss, um das jeweilige Fehlverhalten zukünftig zu vermeiden.

Die Weichen stellen

Dynamik und Innovation – dafür steht KUKA. Das Unternehmen bewegt sich in einem Marktumfeld, das sich kontinuierlich neu definiert. Die Fähigkeit, Trends und Chancen frühzeitig zu erkennen und zu nutzen sowie der Mut, Dinge zu verändern, tragen wesentlich zu unserem Erfolg bei.

Während unser Geschäft von ständiger Veränderung geprägt ist, ist eines grundsolide und beständig: unser Bestreben nach **Compliance**. Nur so schaffen wir die Voraussetzung für sauberes Geschäftsgebaren als Basis für das Vertrauen unserer Belegschaft, Partner und aller Personen, die das Unternehmen KUKA kennen und schätzen.

In der roboterbasierten Automatisierung und der zunehmenden Digitalisierung stellt KUKA die Weichen für morgen. Unser Verständnis von Compliance als **Business Enabler** macht es uns zur Aufgabe, unser *CMS* fortlaufend zu optimieren, anzupassen und ganz nah am Business zu sein.

... Und was gibt es Spannenderes, als die Basis für den Erfolg von KUKA zu gestalten – rechtsicher, Compliance-konform und immer auf Augenhöhe mit unserem Geschäft?



10. Glossar

CMS (Compliance Management System)

Dieser Begriff erfasst die Gesamtheit aller Prozesse und Maßnahmen, die die Gewährleistung von Compliance sicherstellen.

Compliance Committee

Das Compliance Committee ist ein unternehmensinterner Ausschuss, der Compliance Vorgänge behandelt und für die Umsetzung, Anpassung und den Betrieb des CMS Sorge trägt.

Compliance Fall

Unter Compliance Fall versteht man eine Compliance Angelegenheit von grundlegender Bedeutung und/oder einen Vorgang, der umgehende rechtliche Konsequenzen auslösen kann, sowie Vorgänge, die den Verdacht auf Verletzung des Kartellrechts/ Wettbewerbsrecht oder jegliche Art der Bestechung nahelegen.

Compliance Kommunikation

Compliance Kommunikation beschreibt die Weitergabe und/oder den Austausch von Informationen innerhalb des CMS.

Compliance Manager

Die Funktion Compliance Manager bildet die Schnittstelle zwischen Compliance Committee und operativer Umsetzung des CMS.

Compliance Officer

Compliance Officers werden vor Ort und regional eingesetzt, um für die Umsetzung des CMS in den jeweiligen Ländern Sorge zu tragen.

Compliance Programm

Den Inhalt unseres Corporate Compliance Handbuchs definieren wir als Compliance Programm.

Compliance Risk Map

In dieser Kartographie werden die KUKA-spezifischen Compliance Risiken erfasst. Sie ist auf die Geschäftsaktivitäten von KUKA weltweit ausgelegt und wird fortlaufend aktualisiert.

E-Learning

E-Learning ist eine Computer-gestützte Lernmethode, bei der elektronische oder digitale Medien eingesetzt werden, um Lerninhalte zu präsentieren und aufzubereiten.



KUKA Gruppe

Alle rechtlich selbstständigen KUKA Unternehmen, an denen die KUKA Aktiengesellschaft mehrheitlich beteiligt ist, werden zusammen mit der KUKA Aktiengesellschaft selbst als KUKA Gruppe zusammengefasst.

Learning Management System

Dieser Begriff beschreibt die elektronische Plattform, auf das E-Learning zur Verfügung gestellt und der Schulungsprozess koordiniert werden.

Ombudsperson

Die Ombudsperson steht internen und externen Personen, die einen Compliance Vorgang anonym melden möchten, als Kontaktperson zur Verfügung. Sie hat im Unternehmen keine Rolle inne; als externe Ansprechperson ist sie unabhängig vom Unternehmen.

Tone from the Top

„Tone from the Top“ beschreibt die Kommunikation und das Engagement, das das Management bewusst zeigt, um die Bedeutung von ethischem Verhalten im Geschäftsleben hervorzuheben. Diese Verantwortung liegt bei der jeweiligen Geschäftsführung und setzt sich über alle Managementebenen fort.

Whistleblower *(deutsch: Hinweisgeber)*

Ein Whistleblower ist eine Person, die auf mögliche Compliance Verstöße hinweist, indem sie wichtige Informationen aus einem geschützten Zusammenhang preisgibt.