KUKA

行为准则

目录

执行董事会前言	3
我们的关键行动领域	4
组织文化	4
人权和公平的工作条件	5
我们的自动化解决方案	7
生态环保责任	7
负责任采购	8
遵守法律	8
本行为准则的实施和执行	8
适用范围	9

执行董事会前言

我们的世界一直在变化 – 我们的日常生活，还有我们的社会和环境。KUKA 正通过与机器人、自动化和数字化相关的产品和解决方案帮助推动着这一变化。因此，对我们来说，经济成功、企业责任和可持续发展是相辅相成的。

125 年来，KUKA 一直将传统与创新、地域根源与国际方向相结合，从而不断发展。就这样，我们发展成了一家成功的全球性公司。成功的最重要因素是什么?我们的员工。他们不仅创造了我们的产品和解决方案，同时也塑造了我们的企业文化。

世界各地的每一位库卡人都为我们的形象和 KUKA 的发展做出了贡献，因而承担着巨大的责任。世界变化日新月异，我们正在一个充满竞争的动态环境中前行。因此，在日常工作中始终牢记什么对我们重要，什么驱动着我们 KUKA 是很重要的。

KUKA 的企业文化是什么，我们是如何一起工作的?我们在日常工作中是如何对待我们的商业伙伴、资本提供者、我们的环境和社会环境的?这些问题对 KUKA 的成功至关重要。

我们的共同价值观可以帮助我们回答这些问题，并在日常工作中正确、负责任地行事。因此，本行为准则中总结了 KUKA 的重要原则。这些原则指引着我们迈向成功和可持续的未来。

尽管以下行为准则总结了 KUKA 的价值观并为我们指引了方向，但并不能完全详尽地涵盖我们在日常业务中遇到的以及未来将遇到的所有情况。

因此，我们每一个人都应始终恪守高道德标准。我们必须保证即使在压力下依然能够做出正确的决定、做正确的事情。即使处境困难，我们仍愿意公开表达出我们的关切，倾听我们的同事、客户和其他利益相关者的意见。

我们必须以正直和理性的态度行事，并将这一行为准则融入到我们的日常生活，致力于让 KUKA 成为一家负责任且可持续取得成功的企业。

Peter Mohnen　　Alexander Tan

Alexander Tan
首席财务官

Peter Mohnen
首席执行官

我们的关键行动领域

可持续性代表对经济、生态、社会

方面的考虑。为使企业战略与之呼应，KUKA 确定了与我们行业和公司密切相关的主题。最重要的主题是：

- 气候保护与气候风险
- 高效和负责任的产品和解决方案
- 负责任采购
- 员工责任和发展
- 良好的公司治理

组织文化

我们的员工是我们最大的资产。我们致力于拥有一个高绩效、高效、协作、以团队为导向的环境，为我们的员工提供安全、支持和鼓励。这始于我们的领导团队开展积极的行动，但我们的团队又促进并产生了积极的结果。我们共同致力于我们的准则行为、行为期望和公司合规政策。我们的目标是积极塑造我们的市场环境，设定新的创新标准，并超越客户的期望。这是通过由目标、尊重和明确期望驱动的组织文化来实现的。

人权和公平的工作条件

职业健康和安全以及预防健康风险

职业安全、保护和促进员工健康是我们的首要任务。我们遵守世界各地现行的职业健康和安全法规，从而最大限度地减少工伤事故和健康损害[1]。高安全标准适用于公司内的所有事务。这包括适当的工作场所设计和提供适当的个人防护用品。我们通过实施预防控制、应急措施、事故报告系统和其他措施（如消防和灾害保护）来不断改进自己，从而避免事故和与工作相关的健康风险。我们的员工接受了充分的培训和相应的指导。我们让员工及其工会代表参与与职业安全和健康相关的事务。

保护免受歧视

平等对待所有员工是我们的核心价值观之一。我们提倡平等、机会平等，绝不容忍任何歧视行为[2]。所有员工都应受到重视，不得因其种族或历史、社会出身、性别、宗教或世界观、年龄、政治观点、身心障碍或性取向而受到歧视。对于 KUKA 这样的国际企业来说，多元化是其成功的重要因素之一。我们充分尊重我们的员工。我们的员工应该在一个健康、安全和公平的环境中工作，同事之间相互包容和理解，并且不存在有意识和无意识的偏见。我们不会容忍任何形式的性骚扰和欺凌行为。必须始终尊重他人的隐私和尊严。

工作时间

遵守工作时间和休息时间对于防止工伤事故和健康危害至关重要。我们遵守现行的国家工作时间规定和国际劳工标准[2]。我们确保每周的工作时间（包括加班时间）不超过法律允许的最高限制。我们通过不同的工作时间模式促进工作与生活的平衡。

公平的薪酬

薪酬公平代表了一种赞赏，能够激励员工。我们确保在我们的薪酬体系中不存在性别差异，因为所有人待遇平等意味着薪酬完全基于业绩和能力。我们的员工获得公平的工资和薪金。当然，我们必须遵守法定最低工资规定以及现有的集体协议[3]。如果没有法定或集体规定，我们会以行业和当地薪酬为指导，以保障员工及其家人的生活达到合理水平。我们的员工可以清楚、详细和定期地了解其薪酬构成[4]。

禁用童工

必须保护儿童的安全和健康。因此，我们拒绝以任何形式使用童工。我们坚持最低就业年龄[4]。在特殊情况下，如果这些国家属于国际劳工组织第 138 号公约规定的发展中国家例外情况，则最低年龄可降至 14 岁。我们不雇用未达到国际劳工组织第 182 号公约规定的 18 岁最低年龄的员工从事危险工作。

禁止一切形式的奴役、强迫劳动和严重身心伤害

原则上，雇佣关系是在自愿的基础上确立的。我们明确反对强迫劳动和一切形式的奴隶制、类似奴隶制的习俗、农奴制或其他形式的统治或压迫[5]。所有工作都必须是自愿的，员工可以根据自己的意愿在合理的期限内随时终止。

禁止严重身心伤害和残忍、不人道或有辱人格的待遇。我们尊重对人身完整性的保护，并通过适当措施确保在公司框架内以及在我们的注意义务范围内得到充分保护。如果安保机构是由我们委托的，这些规定也同样适用于他们（另见《商业伙伴行为准则》）。

保护当地社区和原住民

我们尊重对财产的保护，禁止非法占用土地、森林和水域。在我们的商业活动中，特别是在收购和开发土地方面，我们确保当地社区和原住民的权利不受侵犯，并且不存在非法的强迫驱逐。

部署公共和私人安保机构

我们希望保护我们运营场所的私有安保机构以及我们委托的私人安全服务提供商在任何时候都能尊重国际公认的人权。我们可以通过适当的规范和措施来保证这一点。

结社自由和集体谈判

我们承认集体谈判的权利以及所有员工组织和加入工会或员工代表机构的基本权利[6]。我们尊重工会员工及其代表的结社自由。我们在受集体协议约束的公司中坚持集体谈判的结果。如果这些基本权利受到当地法律的限制，应鼓励以其他合法方式建立员工代表机构并与员工进行建设性对话。

我们的自动化解决方案

产品质量、安全和环境兼容性

我们非常重视产品、系统和解决方案的质量和安全，并与客户和供应商保持密切联系。我们为安全要求制定了高标准，并遵守适用的法律规定和内部标准。这使我们能够为客户提供创新和高质量的自动化解决方案。在使用我们的产品时，我们希望尽可能排除可能的风险和健康危害。这也是我们在制造过程中不断测试和改进机器和系统安全性的原因。

在我们产品、系统和解决方案的整个生命周期中，我们会避免或尽量减少对人和环境造成的负面影响。满足客户的高要求并为应对未来的生态挑战做出贡献对我们来说非常重要。我们的节能解决方案是降低客户应用中能耗的重要杠杆。在我们产品的整个生命周期中，我们的员工会帮助遵守法律和内部要求以及考虑到我们客户的期望。我们的目标包括不断提高我们产品的能效和减少温室气体排放。

我们注重所用材料和产品的可回收性，支持使用可持续、可再生的自然资源，增加回收和再利用以及避免浪费。

我们努力在我们的产品中只使用原材料，而这些原材料的的开采、生产、运输、贸易、加工和出口不会直接或间接导致侵犯人权、健康和安全问题、违反环境法或违反合规。

生态环保责任

我们致力于通过负责任地使用自然资源和能源来保护环境。通过优化利用资源，我们希望实现最佳效益，避免或最大限度地减少对人和环境造成的负面影响。相应的资源和信息按照实现目标所需的规模提供。

我们的目标是尽量减少能源、水和原材料的消耗、废物产生和温室气体排放，以不断减少对全球环境的影响和能源消耗。

我们保证不会造成或参与任何违反现行法律的有害土壤变化或空气和水污染。我们避免或尽量减少使用有害物质。我们尽量使用危害性较小的物质取代有害物质。如果使用有害物质是不可避免的，我们会负责任地处理这些物质。在任何时候都应遵守适用的法律、法规和国际公约，如《水俣公约》[7]、《巴塞尔公约》[8] 和《斯德哥尔摩公约》[9]。

我们关注生物多样性的保护、保存和重建，以及对其组成部分的可持续利用。这是我们环境管理系统的一部分，在我们自己的企业环境中以及在我们的合作伙伴和供应商那里都得到了推广。

负责任采购

我们通过尽可能地减少（潜在的）风险来履行我们在供应链中有关人权和环境的尽职调查义务。在决定产品和服务之前，我们会对其能效和环境兼容性进行评估。基于可持续发展原则的面向全球的供应链管理是我们的一个重要成功因素。我们与供应商保持密切联系，以尽量减少潜在的风险。

我们要求供应商遵守 KUKA 商业伙伴行为准则或与其等效的行为准则。我们努力确保不仅是我们的商业伙伴（如我们的供应商），而且他们的次级供应商也要遵循这些原则。

遵守法律

我们商业活动的核心要素还包括，随时随地遵守现行法律并始终尊重基本的道德价值观。我们的公司合规手册包含了关于我们的合规计划、相关法律规范和道德法律行为的所有基本信息。

合规手册包含企业准则。它们规定了雇员在某些情况下以及与某些法律和问题有关的行为方式。例如，有关于公平竞争、禁止卡特尔协议、腐败和贿赂、信息/IT 安全和数据保护的企业准则。该企业准则是 KUKA 合规计划的组成部分，在全球范围内整个 KUKA 股份公司均适用。

本行为准则的实施和执行

我们的员工了解本行为准则的内容并根据需要接受培训。为了实施和遵守所述原则和国际标准，我们还使用了综合管理系统，该系统在不断改进，遵循国际公认的标准（ISO9001、ISO14001、ISO50001、ISO45001、VDA6.4、IATF16949、EN9100、ISO13485、ISO3834-2、EN15085-2和VDA-ISA）并且已得到认证。

违反本行为准则可能会对 KUKA 及其员工和授权代表产生深远的影响。任何违规行为都将被持续追究，并可能导致民事、刑事和劳动法后果。

适用范围

这些企业原则对 KUKA 集团的管理层、管理人员和所有员工、集团内的受控公司以及我们在客户的施工现场都具有约束力。在不属于集团的参与公司中，KUKA 也在努力推广这些原则。这些原则应适用于与我们商业伙伴的合作。我们的“商业伙伴行为准则”适用于我们的供应商。

这些原则的实施考虑到并遵循了各个国家和地区的适用法律。在国家要求低于我们的原则情况下，KUKA 倡导推广我们的原则。

这些原则以联合国世界人权宣言原则、经合组织跨国企业准则和国际劳工组织 (ILO) 的核心劳工标准以及联合国商业与人权指导原则中规定的道德价值观和原则以及对人类尊严的尊重为指导。

[1] 国际劳工组织第155和187号公约
[2] 国际劳工组织第111号公约
[3] 国际劳工组织第 100 号公约
[4] 国际劳工组织第138和182号公约
[5] 国际劳工组织第29和105号公约
[6] 国际劳工组织第87和98号公约
[7] 2013 年 10 月 10 日《关于汞的水俣公约》：参与生产和处理含汞产品所产生的的风险。
[8] 1989 年 3 月 22 日《控制危险废物越境转移及其处置巴塞尔公约》：废物进出口的风险
[9] 2001 年 5 月 23 日《关于持久性有机污染物的斯德哥尔摩公约》。化学品 - 生产或使用某些持久性有机污染物的风险