

KUKA

Group

_Efficiency drives Sustainability

Nachhaltigkeitsbericht 2025

KUKA

SWISSLOG

VISUAL
COMPONENTS

DEVICE
INSIGHT

swisslog
healthcare

translogic

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit bleibt ein sehr entscheidender Faktor für die Zukunft unseres Unternehmens – für unsere Gesellschaft, unsere Branchen und für uns als KUKA Group. Auch wenn das Thema in der öffentlichen Wahrnehmung zuletzt zeitweise hinter anderen globalen Herausforderungen zurückgetreten ist, hat seine Bedeutung keineswegs abgenommen. Im Gegenteil: Die Erwartungen von Kunden, System-Partnern, Beschäftigten und der Öffentlichkeit sind weiterhin hoch, und wir setzen uns selbst ambitionierte Ziele, um diesen gerecht zu werden.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette – ökologisch, ökonomisch und sozial. Unsere definierten Nachhaltigkeitsziele stehen beispielhaft für diesen Weg. Wir wollen Emissionen reduzieren, Ressourcen effizient nutzen, Innovationen vorantreiben und gleichzeitig positive Wirkung für Menschen und Umwelt schaffen: Wir optimieren kontinuierlich unsere eigenen Standorte – von der Energieeffizienz über den Ausbau erneuerbarer Energien bis zur Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte. Unser Ziel: bis 2030 unsere direkten Emissionen um 42 Prozent zu senken und langfristig klimaneutral zu werden.

Neue gesetzliche Transparenzanforderungen wie die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in Verbindung mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) legen konkrete und umfassende Berichtspflichten fest. Diese Standards definieren, wie Unternehmen über ihre Nachhaltigkeitsleistung berichten müssen – ein wichtiger Schritt für mehr Vergleichbarkeit. Wir berichten bereits jetzt freiwillig in Anlehnung an ESRS und positionieren uns damit bewusst als Vorreiter in puncto Transparenz und Verantwortung. Dass sich unsere konsequente Arbeit auszahlt, hat das vergangene Jahr gezeigt: KUKA wurde erneut mit dem ESG Transparency Award 2025 in der Exzellenzklasse ausgezeichnet.

Unsere Mitarbeitenden machen den Unterschied: Ihr Engagement ist die Voraussetzung für unsere Erfolge und unsere nachhaltige Entwicklung. Mit diesem Bericht zeigen wir jedoch nicht nur, wo wir stehen und welche Fortschritte wir machen, sondern auch welche Aufgaben noch vor uns liegen. Unser zentraler Antrieb ist stets, unseren Kunden die besten, zukunftsfähigen und nachhaltigen Lösungen anbieten zu können. Denn wir wissen, dass Automatisierung

nur dann dauerhaft erfolgreich ist, wenn sie ökologisch verantwortungsvoll, wirtschaftlich sinnvoll und technologisch wegweisend gestaltet wird.

Als KUKA Group stehen wir erst am Anfang dessen, was wir gemeinsam erreichen können. Nachhaltigkeit ist kein abgeschlossener Bericht, sondern ein fortlaufender Auftrag. Deshalb werden wir weiterhin mit Entschlossenheit, Verantwortungsbewusstsein und Innovationskraft daran arbeiten, unser Unternehmen Schritt für Schritt nachhaltiger zu gestalten. Gemeinsam leisten wir einen wirkungsvollen Beitrag zu einer zukunftsfähigen, verantwortungsvollen und lebenswerten Welt.



Christoph Schell
CEO KUKA Group



Alexander Tan
Vorstand Finanzen und Controlling

Christoph Schell
Vorstandsvorsitzender

Dr. Hui Zhang
Chief Technology Officer

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Allgemeine Angaben | 4 |
| Klimawandel | 23 |
| Kreislaufwirtschaft | 38 |
| Eigene Belegschaft | 46 |
| Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette | 63 |
| Unternehmensführung | 69 |
| Weitere Angabenpflichten | 76 |

[Inhaltsverzeichnis](#)
[Kapitelstart](#)
[vorherige Seite](#)
[nächste Seite](#)



Allgemeine Angaben

- ▶ Grundlagen
- ▶ Governance im Bereich Nachhaltigkeit
- ▶ Erklärung zur Sorgfaltspflicht
- ▶ Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung
- ▶ Geschäftsmodell
- ▶ Wertschöpfungskette
- ▶ Konzernstrategie
- ▶ Interessen und Standpunkte der Interessenträger
- ▶ Wesentlichkeitsanalyse

Grundlagen

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

Wie KUKA ihre ökologischen, sozialen und Governance-bezogenen Auswirkungen, Chancen und Risiken im Konzern managt, wird in diesem Bericht dargestellt. Dabei wird sowohl der eigene Geschäftsbereich als auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette betrachtet. Die Grundlage für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung bildet die Corporate Sustainability Reporting Directive (Richtlinie (EU) 2022/2464). Der Nachhaltigkeitsbericht wird auf konsolidierter Basis für den KUKA Konzern erstellt in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als Rahmenwerk gem. §§ 315c Abs. 3 i. V. m. 289d HGB. Gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (EU Taxonomie Verordnung) sind taxonomiefähige und -konforme Wirtschaftsaktivitäten zu identifizieren und zu berichten. Unsere Prüfung hinsichtlich der Taxonomiefähigkeit hat ergeben, dass KUKA aktuell keine Umsätze aus taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten erzielt. Hinsichtlich CapEx und OpEx konnten für das Geschäftsjahr 2025 ebenfalls keine im Rahmen der EU Taxonomie Verordnung wesentlichen Ausgaben identifiziert werden.

Der im Nachhaltigkeitsbericht verwendete Konsolidierungskreis ist identisch mit dem des Konzernabschlusses. Der Berichtszeitraum bezieht sich, wie im Konzernabschluss auch, auf das Geschäftsjahr 2025 vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025. Falls Angaben nicht für alle konsolidierten Unternehmen gelten, wird in den entsprechenden Kapiteln darauf hingewiesen.

Die verwendeten Zeithorizonte im Bericht wurden wie folgt definiert:

- » Kurzfristig: 1 Jahr
- » Mittelfristig: ≥ 1 bis ≤ 5 Jahre
- » Langfristig: > 5 Jahre

Für die klimabezogenen Chancen und Risiken wurden folgende Zeithorizonte definiert:

- » Kurzfristig: bis 2030
- » Mittelfristig: bis 2035
- » Langfristig: bis 2050

Diese Zeiträume für die strategische Planung sowie das Chancen- und Risikomanagement sind wie folgt definiert:

- » Kurzfristig: bis 1 Jahr
- » Mittelfristig: ≥ 1 bis ≤ 3 Jahre
- » Langfristig: > 3 bis 5 Jahre

Bei der Kennzahlenerhebung hat KUKA teilweise Annahmen getroffen und auch mit Schätzwerten gearbeitet. Sofern dies der Fall war, finden sich Hinweise in den entsprechenden Kapiteln. Die angewandte Methodik wird ebenfalls in den Kapiteln näher erläutert.

Da es sich um die erste Nachhaltigkeitserklärung in Anlehnung an CSRD handelt, sind keine Fehler bei der Berichterstattung in früheren Berichtszeiträumen zu berichten.

Eine Verknüpfung von IROs und Richtlinien wird im Kapitel Wesentlichkeitsanalyse dargestellt (Tabelle Wesentliche IROs auf Seite 18 ff.).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die ESG-Ziele der KUKA Gruppe. Details, wie diese Ziele erreicht werden und welche Maßnahmen KUKA bereits eingeleitet hat. Die damit verbundenen capex und opex Ausgaben wurden noch nicht vollständig erfasst.

| ESRS Standard | Ziele | Abschnitte im KUKA Nachhaltigkeitsbericht |
|---------------|--|---|
| Umwelt | » Ziel für Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2030: -42 % gegenüber Basisjahr 2022 | Seite 34 |
| | » Ziel für Scope-3-Emissionen bis 2030: -25 % gegenüber Basisjahr 2022 | Seite 34 |
| | » Net Zero bis 2050 | Seite 34 |
| Sozial | » Erhöhung des Frauenanteils im Global Leadership Team bis 2030: auf 20 % | Seite 57 f. |
| | » Relevante Lieferanten, Systemintegratoren und Vertriebspartner bestätigen die Einhaltung von Ethik-, Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards: 100 % | Seite 68 |
| Governance | » Durchführung regelmäßiger Compliance-Schulungen für Mitarbeitende: Konzernweite Teilnahmequote bei 100 % * | Seite 75 |

* Ausgenommen davon sind Mitarbeitende, die vorübergehend nicht im Unternehmen waren aufgrund von zum Beispiel Elternzeit oder die das Unternehmen im Berichtsjahr verlassen haben.

Gemäß ESRS 1 Abschnitt 7.7 können ausgewählte Informationen zu geistigem Eigentum, Wissen oder Ergebnissen von Innovationen ausgelassen werden. KUKA macht von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird freiwillig erstellt und unterliegt keiner verpflichtenden Prüfung durch Abschlussprüfer. KUKA berichtet in Anlehnung an die Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD). Die Kennzahlen im Bericht wurden nicht extern validiert.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird auf der Internetseite www.kuka.com im Bereich Unternehmen >> Nachhaltige Transformation >> Berichte, Grundsätze, Zertifikate öffentlich zugänglich gemacht.

Governance im Bereich Nachhaltigkeit

GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit

GOV-2 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme

Die KUKA SE & Co. KGaA (Kommanditgesellschaft auf Aktien) ist im Oktober 2025 durch einen Rechtsformwechsel nach dem Umwandlungsgesetz aus der KUKA Aktiengesellschaft hervorgegangen. Die geschäftsführende Gesellschafterin der KUKA SE & Co. KGaA ist die KUKA Management SE, einer Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea). Bis zum Vollzug des Rechtsformwechsels war die KUKA Aktiengesellschaft als klassische Aktiengesellschaft mit einem dualen Leitungssystem bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat organisiert. Nach dem Vollzug des Rechtsformwechsels obliegt der KUKA Management SE die Leitung der Geschäfte der KUKA SE & Co. KGaA. Vorstände der KUKA Aktiengesellschaft wurden nach dem Rechtsformwechsel zu Vorständen der KUKA Management SE bestellt; diese hat einen Aufsichtsrat, der aus drei Personen besteht. Gleichzeitig verfügt die KUKA SE & Co. KGaA weiterhin über einen Aufsichtsrat bestehend aus zwölf Personen, der entsprechend dem Mitbestimmungsgesetz paritätisch besetzt sein muss.

Die Gesellschafterstruktur hat sich durch den Rechtsformwechsel nicht verändert. Seit 2022 hält die Midea Group mit Hauptsitz in Shunde/China 100 Prozent der Aktienanteile.

Die KUKA Management SE, vertreten durch ihre Vorstandsmitglieder, führt die Geschäfte der KUKA SE & Co. KGaA und leitet somit das Unternehmen in eigener Verantwortung. Der Vorstand der KUKA Management SE wird sich bei der Ausübung seiner Tätigkeit entsprechend der Vorgaben der Satzung mit dem Aufsichtsrat der KUKA Management SE beraten und abstimmen. Der Aufsichtsrat der KUKA SE & Co. KGaA überwacht die Geschäftsführungstätigkeit der KUKA Management SE und hat entsprechende Informationsrechte.

Der Vorstand der KUKA Management SE bestand zum 31. Dezember 2025 aus dem aus dem Vorsitzenden des Vorstands (Chief Executive Officer, CEO) und dem Vorstand für Finanzen und Controlling (Chief Financial Officer, CFO). Im Berichtsjahr 2025 war keine Frau im Vorstand vertreten. Der Anteil der Frauen liegt damit bei 0 Prozent. Zum 1. Januar 2026 wurde der Vorstand um ein Mitglied erweitert, dessen Aufgaben als Chief Technology Officer schwerpunktmäßig im Bereich um Entwicklung und Technologie liegen.

Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin KUKA Management SE und der Aufsichtsrat der KUKA SE & Co. KGaA arbeiten bei der Überwachung des Unternehmens zusammen. Die persönlich haftende Gesellschafterin der KUKA Management SE (im Folgenden: Vorstand) informiert

den Aufsichtsrat regelmäßig unter anderem über wesentliche Themen zur Geschäftsentwicklung, Strategie, Planung sowie den unternehmerischen Chancen und Risiken.

Sämtliche Entscheidungen, die den Vorstand betreffen, also Bestellung, Abberufung, Dienstverträge und Vergütungssystem sind aufgrund der rechtlichen Struktur dem Aufsichtsrat der KUKA Management SE vorbehalten.

Der Aufsichtsrat der vormaligen KUKA Aktiengesellschaft hatte im Berichtsjahr noch folgende fünf Ausschüsse gebildet: (1) der Personalausschuss, (2) der Prüfungsausschuss, (3) der Strategie- und Technologieausschuss, (4) der Nominierungsausschuss und (5) der Vermittlungsausschuss. Nach der Umwandlung in die Rechtsform der KUKA SE & Co. KGaA setzt der Aufsichtsrat seine Tätigkeit gemäß der Satzung fort; der Prüfungsausschuss besteht dabei als einziger ständiger Ausschuss fort. Umwelt- und Sozialbelange werden je nach Thema im Aufsichtsrat behandelt.

Zum Zeitpunkt der Berichtsabgabe waren im Aufsichtsrat sechs Frauen vertreten. Der Anteil der Frauen entspricht damit 50 Prozent. Die Anzahl der unabhängigen Mitglieder lag bei zwei, was einem Anteil von 16,7 Prozent entspricht. Aufsichtsratswahlen finden alle fünf Jahre statt; die letzte Wahl fand am 28. März 2023 statt.

Die Mitglieder beider Aufsichtsräte, also der KUKA Management SE und der KUKA SE & Co. KGaA, sowie des Vorstands verfügen über ein breites Wissen unter anderem in den

Bereichen Finanzen, Personalmanagement, Maschinenbau und Automatisierungstechnik. In Bezug auf Nachhaltigkeit nahmen die Vorstände sowie das gesamte KUKA Management-Team an einer Schulung zur CSRD und Nachhaltigkeitsberichterstattung durch Wirtschaftsprüfungsgesellschaften im Jahr 2024 teil. Die Aufsichtsratsmitglieder wurden im Jahr 2025 von der beauftragten Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die CSRD sowie über die Auswirkungen auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung informiert, um ihr Verständnis für regulatorische Entwicklungen sowie die damit verbundenen Chancen und Risiken zu stärken.

Der Vorstand hat die Verantwortung für die Überwachung und Steuerung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen an die jeweils zuständigen Fachbereiche übertragen. Auf Konzernebene übernimmt die Abteilung Corporate Sustainability (ESG-Office) die zentrale Koordination sowie den konzernweiten Aufbau von Strukturen und Prozessen für ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement. Die Entwicklung von Zielen und Strategien erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Nachhaltigkeitsmanagern der Segmente, wobei die finalen Entscheidungen der Vorstand trifft. Das ESG-Office ist für die Erstellung globaler Richtlinien, Leitfäden und Methoden zuständig und arbeitet hierzu eng mit den Segmenten zusammen. Darüber hinaus stellt das ESG-Office fachliche Unterstützung bereit und verantwortet die weltweite Datenerhebung über ein konzernweit eingesetztes IT-Tool. Corporate Sustainability berichtet an den Leiter Externes Accounting.

Zentrale Nachhaltigkeitsthemen wie Klimawandel (ESRS E1) und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5) werden vom ESG-Office konzernweit gesteuert. Die Planung und Umsetzung spezifischer Maßnahmen zur Zielerreichung liegen jedoch in der Verantwortung der jeweiligen Konzerngesellschaften. Die dafür zuständigen Fachbereiche entwickeln und steuern segment- und standortspezifische Maßnahmen im Einklang mit der übergeordneten Konzernstrategie. Sie berichten ihre Analysen und Kennzahlen an die jeweilige Segmentgeschäftsführung.

Für soziale Belange der eigenen Belegschaft (ESRS S1) ist der Fachbereich Human Resources auf Konzernebene verantwortlich; dieser berichtet an den Vorstandsvorsitzenden. Die Wahrnehmung der Sorgfaltspflichten in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2) obliegt den Einkaufsabteilungen der Segmente, die als primäre Schnittstelle zu den Lieferanten fungieren. Ergänzend hierzu stellen die bestehenden Compliance-Kanäle einen konzernweiten Meldeweg für Beschwerden dar. Eingehende Hinweise werden vom Fachbereich Corporate Compliance geprüft und im Rahmen der festgelegten Verfahren bearbeitet. Die Einkaufsabteilungen berichten an die jeweiligen Segmentgeschäftsführungen, diese wiederum an das zuständige Vorstandsressort. Corporate Compliance verantwortet darüber hinaus Themen der Unternehmensführung (ESRS G1) und berichtet ebenfalls an den Vorstandsvorsitzenden. Projekte zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur werden durch Human Resources koordiniert. Kontrollmechanismen sowie Verfahren zur Überwachung von Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Nachhaltigkeit sind über

das konzernweite Risikomanagement sowie das Interne Kontrollsystem (IKS) abgedeckt (siehe Kapitel Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung ab Seite 9).

Die Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgt im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA). Der Vorstand wird über die Ergebnisse sowie über anlassbezogene Veränderungen und regelmäßige Aktualisierungen informiert.

Eine Berichterstattung an den Aufsichtsrat zu Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie zur Wirksamkeit der Strategien, Maßnahmen, Parameter und Ziele findet derzeit für ausgewählte Nachhaltigkeitsthemen in begrenztem Umfang statt. Dazu zählen insbesondere Aspekte der Unternehmensführung (ESRS G1) sowie Themen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft (ESRS S1).

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem und die konkrete Vergütung für den Vorstand fest. Das im Dezember 2022 beschlossene Vergütungssystem wurde für die folgenden Geschäftsjahre festgelegt. Nachhaltigkeitsbezogene Ziele und Leistungsparameter sind aktuell weder in der Aufsichtsratsvergütung noch in der Vorstandsvergütung enthalten.

Erklärung zur Sorgfaltspflicht

GOV-3 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht zur Erläuterung der wichtigsten Aspekte und Schritte der Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte.

| Kernelement der Sorgfaltspflicht | Referenz zu Abschnitten im Nachhaltigkeitsbericht |
|--|--|
| a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in die Unternehmensführung, die Strategie und das Geschäftsmodell | Strategie und Geschäftsmodell Governance im Bereich Nachhaltigkeit |
| b) Einbindung betroffener Interessensträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht | Governance im Bereich Nachhaltigkeit Interessen und Standpunkte der Interessenträger Wesentlichkeitsanalyse |
| c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen | Wesentlichkeitsanalyse ESRS G1 – Unternehmensführung: Strategie |
| d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen | ESRS E1 – Klimawandel: Maßnahmen zur Transformation ESRS E5 – Kreislaufwirtschaft: Maßnahmen ESRS S1 – Arbeitskräfte im Unternehmen: Maßnahmen ESRS S1 – Diversität und Chancengleichheit: Maßnahmen ESRS S1 – Gesundheitsschutz und Sicherheit: Maßnahmen ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette: Maßnahmen ESRS G1 – Unternehmensführung: Maßnahmen |
| e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation | ESRS E1 – Klimawandel: Transitionplan, Energieverbrauch und Energiemix, Treibhausgasemissionen ESRS E5 – Kreislaufwirtschaft: Ziele und Kennzahlen ESRS S1 – Eigene Belegschaft: Ziele und Kennzahlen ESRS S1 – Diversität und Chancengleichheit: Ziele und Kennzahlen ESRS S1 – Gesundheitsschutz und Sicherheit: Ziele und Kennzahlen ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette: Ziele und Kennzahlen ESRS G1 – Unternehmensführung: Ziele und Kennzahlen |

Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

GOV-4 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

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

Das Risikomanagementsystem der KUKA Gruppe ist ein zentraler Bestandteil der Governance-Strukturen. Es definiert die organisatorischen Regelungen und Prozesse zur frühzeitigen Identifikation, Bewertung und Steuerung von Risiken, die sich aus der unternehmerischen Tätigkeit ergeben. Ein integraler Bestandteil dieses Systems ist das Interne Kontrollsystem (IKS), das die vom Management festgelegten Grundsätze, Verfahren und Kontrollmechanismen umfasst. Es stellt sicher, dass geschäftsrelevante Entscheidungen wirksam umgesetzt werden, die Wirtschaftlichkeit und Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsprozesse gewährleistet bleibt, die interne und externe Berichterstattung verlässlich ist und alle rechtlichen Anforderungen eingehalten werden. Die implementierten Kontrollen schaffen eine hinreichende Sicherheit für die Steuerung wesentlicher Risiken, auch wenn kein System absolute Sicherheit gewährleisten kann.

Die bereichsunabhängigen Kontroll- und Überwachungsfunktionen werden durch das IKS und die Interne Revision wahrgenommen. Beide Einheiten ergänzen die prozessbezogenen Kontrollen in den operativen Bereichen und bilden wichtige Elemente der Corporate Governance sowie der Präventionsmaßnahmen gegen Fehlverhalten. Die Interne Revision agiert als unabhängige Prüfinstanz, bewertet systematisch potenzielle Risiken und überprüft die Angemessenheit und Wirksamkeit des Risikomanagements und des IKS. Auf dieser Grundlage spricht sie Empfehlungen zur Verbesserung aus, führt Sonderprüfungen durch und unterstützt bei der Aufdeckung, Analyse und Prävention von Regelverstößen.

Das IKS stützt sich auf etablierte Kontrollprinzipien wie Funktionstrennung und Vier-Augen-Prinzip, die Transparenz schaffen, Interessenkonflikte vermeiden und kritische Prozesse absichern. Damit trägt das System wesentlich zur wirksamen Steuerung von Risiken, zur Einhaltung interner Vorgaben und externer Vorschriften sowie zur robusten und verantwortungsvollen Unternehmensführung im Sinne der ESRS 2 GOV-Anforderungen bei.

Identifizierte Risiken werden konzernweit nach ihrem potenziellen Einfluss auf die Geschäftsentwicklung und die Erreichung der Unternehmensziele (wie zum Beispiel Umsatz und EBIT) beurteilt. In die Betrachtung eingeschlossen sind auch rechtliche Rahmenbedingungen zum Nachhaltigkeitsreporting, Klimarisiken und weitere gesetzliche Nachhaltigkeitsanforderungen. Die Analyse berücksichtigt Eintrittswahrscheinlichkeiten sowohl qualitativ als auch, falls

möglich, quantitativ. Ein monatlicher Meldeprozess (Risikoinventur) benennt Neurisiken und nimmt Folgebewertungen bestehender Risiken vor. Dieser monatliche Risikobericht wird dem Vorstand übergeben.

Die direkte Verantwortung für Früherkennung, Steuerung und Kommunikation der Risiken obliegt dem Management der Geschäftssegmente und Tochtergesellschaften. So hat jedes Segment einen Risikobeauftragten für das Risikomanagement installiert. Die gemeldeten Risiken aus den Segmenten werden auf Konzernebene konsolidiert.

Ziel ist es fortlaufend, die ESG-Risiken zu identifizieren und quantifizieren, um frühzeitig gegensteuern zu können.

In der Nachhaltigkeitsberichterstattung liegt das Hauptrisiko in der nicht rechtzeitigen Berichterstattung sowie in fehlerhaften und unvollständigen Meldungen. Diese Risiken werden mit Hilfe verschiedener Maßnahmen mitigiert. Für die globale Dateneinsammlung wurde 2025 ein zentrales IT-Tool eingeführt. Personen, die für die Dateneingabe oder die Koordination verantwortlich sind, werden vorab über den Ablauf und die Zeitplanung informiert. Diese Personen wurden 2025 geschult. Darüber hinaus wurden unterstützende Informationsmaterialien erstellt und zur Verfügung gestellt. Automatische Erinnerungen an die verantwortlichen Personen sowie eingebaute Eskalationsstufen im IT-Tool sollen unpünktliche Dateneingaben verhindern.

Für die zentrale Koordination der Dateneinsammlung ist das ESG Office zuständig. Wie bei der Finanzberichterstattung auch wird die Datenqualität top-down sichergestellt und bottom-up bestätigt. Es besteht außerdem die Möglichkeit eine zusätzliche Genehmigungsstufe im IT-System nach der Dateneingabe zuzuschalten. Diese Entscheidung obliegt den Gesellschaften.

Geschäftsmodell

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

KUKA ist einer der führenden Automatisierungsspezialisten weltweit. Wir unterstützen unsere Kunden bei der ganzheitlichen Optimierung ihrer Wertschöpfung mit umfassendem Automatisierungs- und Digitalisierungs-Know-how. Im Jahr 2025 erwirtschaftete KUKA einen Umsatz von 3,9 Mrd. € (2024: 3,7 Mrd. €) mit 14.619 Beschäftigten (2024: 14.761)*. KUKA ist in mehr als 50 Ländern in den Regionen Europa, Amerika und Asien tätig.

Ihren Kunden bietet KUKA das komplette Leistungsspektrum aus einer Hand: von der Komponente, wie Roboter, autonome mobile Roboter (AMR) und weiteren Automatisierungskomponenten, über die Fertigungszelle und die schlüsselfertige Anlage bis hin zur vernetzten Produktion mithilfe cloudbasierter IT-Werkzeuge. Mit fortschrittlichen Automatisierungslösungen trägt KUKA zur Effizienzsteigerung und verbesserten Produktqualität der Kunden bei.

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.

* Kopfzahl

Konzernstruktur und Unternehmenstätigkeit

Die Organisationsstruktur beinhaltet sechs Geschäftssegmente: KUKA Systems, KUKA Robotics, Swisslog, Swisslog Healthcare, China und Digital. Die KUKA SE & Co. KGaA mit ihrem Hauptsitz in Augsburg ist als Holding des Konzerns für unternehmensübergreifende Aufgaben verantwortlich. Die Geschäftssegmente werden operativ von den jeweiligen Geschäftsführer:innen koordiniert, die wiederum an den Vorstand berichten. Bis auf den Geschäftsbereich China sind die Segmente global aufgestellt und werden von ihren Betriebsstätten, Landesgesellschaften sowie Montage- und Serviceleistungen unterstützt. Seit 2022 hält die Midea Group mit Hauptsitz in Shunde/China 100 Prozent der Aktienanteile.

Geschäftsbereich KUKA Systems

Das Systems Portfolio deckt die gesamte Wertschöpfungskette einer Anlage ab: von einzelnen Systemkomponenten über Werkzeuge und Vorrichtungen bis hin zu kompletten, schlüsselfertigen Anlagen. Beginnend beim klassischen Rohbau in der Automobilindustrie über Batterieproduktionsanlagen im Elektromobilitätssektor bis hin zu Projekten im Non-Automotive-Bereich: Das Ziel ist die effiziente Gestaltung von Produktionsprozessen durch anpassbare, modulare und automatisierte Fertigungs- und Logistikprozesse. Systems arbeitet gemeinsam mit seinen Kunden an flexiblen, skalierbaren Konzepten und Lösungen für die Fabrik von morgen. Als Automatisierungsspezialist für Hardware- und Softwarelösungen setzt Systems Impulse für die Digital Factory.

Die Märkte in Deutschland und Europa werden vom Hauptsitz in Augsburg betreut, die Region Nord- und Südamerika vom Großraum Detroit in den USA und der asiatische Markt von Shanghai in China. In Toledo/USA produziert KUKA Toledo Production Operations (KTPO) im Rahmen eines Betreibermodells für Chrysler den Jeep® Gladiator.

Geschäftsbereich KUKA Robotics

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

KUKA Robotics erweitert das Angebotsspektrum kontinuierlich, um Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen passende Produkte und Lösungen anbieten zu können – vor allem in Märkten wie Automotive mit Schwerpunkt E-Mobility & Battery, Electronics, Metal & Plastic, Consumer Goods und Healthcare. Auch für kleine und mittelständische Unternehmen bietet KUKA einen einfachen und wirtschaftlichen

Einstieg in die Automatisierung. Der Bereich Forschung und Entwicklung spielt hier eine bedeutende Rolle. Der Trend geht zu Robotern, die einfach zu programmieren, flexibel einsetzbar sowie leicht integrier- und vernetzbar sind. Ergänzt durch das KUKA Angebot im AMR-Bereich werden Roboter zu flexiblen und intelligenten Helfern in der Produktion.

Geschäftsbereich Swisslog

Mit dem Geschäftsbereich Swisslog erschließt KUKA auf dem Gebiet der Intralogistik die Wachstumsmärkte E-Commerce/Retail und Consumer Goods. Swisslog mit Hauptsitz in Buchs, Aarau/Schweiz, beliefert Kunden in mehr als 50 Ländern weltweit. Der Bereich realisiert integrierte Automatisierungslösungen für zukunftsorientierte Lager und Verteilzentren. Als Generalunternehmer bietet Swisslog schlüsselfertige Gesamtlösungen, beginnend mit der Planung über die Realisierung bis hin zum Service, und setzt dabei vor allem auf datengesteuerte und roboterbasierte Automatisierung. Swisslog bietet smarte Technologien, innovative Software und angepasste Serviceleistungen an, um die Wettbewerbsfähigkeit seiner Kunden im Bereich Logistik langfristig zu verbessern. Durch die Kombination der Swisslog Logistiklösungen mit roboterbasierten Automatisierungslösungen der anderen Geschäftsbereiche im Konzern bietet KUKA neue Möglichkeiten der flexiblen Automatisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Geschäftsbereich Swisslog Healthcare

Der Bereich Swisslog Healthcare (HCS) entwickelt und realisiert Automatisierungslösungen für moderne Krankenhäuser. Ziel ist es, die Effizienz zu steigern und die Patienten:innen-sicherheit zu erhöhen. Mithilfe von Optimierungen der Abläufe in der Intralogistik im Medikamentenmanagement während und nach dem stationären Aufenthalt von Patienten:innen kann das Krankenhauspersonal mehr Zeit für die Pflege gewinnen. Zeitgleich können sich Medikationsfehler durch den Einsatz von Automatisierungslösungen reduzieren.

Geschäftsbereich China

Im Segment China werden alle Geschäftsaktivitäten der chinesischen Gesellschaften im Bereich Systems, Robotics, Swisslog und Swisslog Healthcare zusammengefasst. Neben KUKA Industrierobotern werden Automatisierungslösungen wie Lagerverwaltungssysteme oder auch automatisierte Lösungen für den Gesundheitssektor in China entwickelt, angeboten und vertrieben. Industrieroboter werden am Standort in Shunde produziert und im chinesischen Markt vertrieben. In China wurden außerdem neue Robotermodelle, wie zum Beispiel der SCARA- und der DELTA-Roboter, entwickelt.

Geschäftsbereich Digital

Mit KUKA Digital erweitert KUKA sein Software- und Digitalgeschäft. Dabei betrachtet KUKA den gesamten Produktlebenszyklus – vom Design über das Engineering und die Inbetriebnahme bis hin zur Produktion. Nur durch die Vernetzung und Digitalisierung dieser Phasen lassen sich die heute notwendigen Effizienzsteigerungen erzielen. Der Einsatz digitaler Lösungen wird dabei zunehmend zum zentralen Differenzierungsmerkmal. KUKA Digital ermöglicht nicht nur die weitere Automatisierung unterschiedlicher Maschinen, sondern erweitert auch die Automatisierung angrenzender Phasen im Produktlebenszyklus unserer Kunden. Angefangen bei der ersten 3D-Simulation über Konnektivität und Datenanalyse bis hin zum Einsatz von künstlicher Intelligenz und dem digitalen Zwilling für eine vollständig digitalisierte und automatisierte Produktion.

Wertschöpfungskette

Im Folgenden wird die Wertschöpfungskette des KUKA Konzerns beschrieben.

Vorgelagerte Wertschöpfungskette:

KUKA beschafft von ihren Lieferanten vorgefertigte Bauteile und Komponenten zur Herstellung von Produktions- und Logistikanlagen sowie von Robotermechaniken. Neben industrieeüblichen Metallen und Blechen, Elektronikbauteilen, Kabeln und Leitungen werden auch spezialisierte Getriebe, Motoren sowie Guss- und Strukturteile, beschafft. Zur Herstellung der beschafften Bauteile und Komponenten sind unsere Lieferanten auf Rohstoffe angewiesen, die in der vorgelagerten Wertschöpfungskette gewonnen werden.

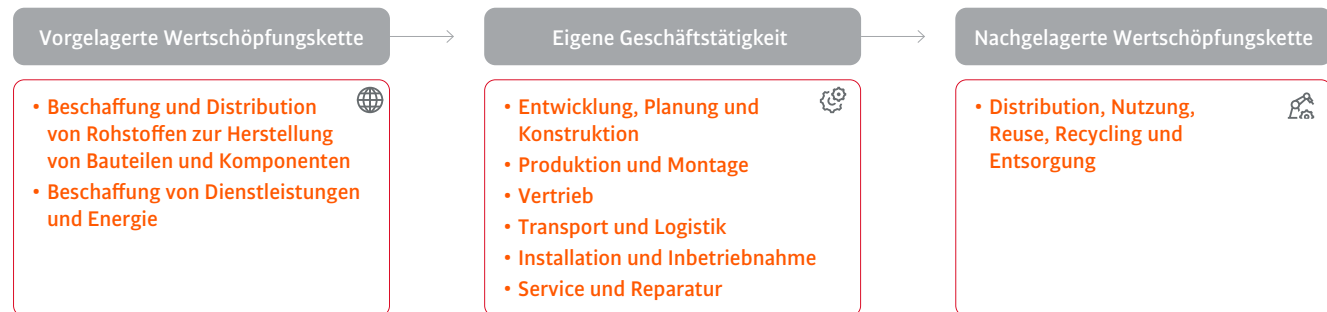
Eigene Geschäftstätigkeit:

KUKA entwickelt, konstruiert und produziert Kernkomponenten für die Automatisierung wie zum Beispiel Industrieroboter. Darüber hinaus entwickelt und realisiert KUKA maßgeschneiderte Lösungen zur Automatisierung von Fertigungsprozessen, Intralogistiksystemen sowie Automatisierungslösungen für Krankenhäuser.

Nachgelagerte Wertschöpfungskette:

In der Nutzungsphase werden unsere Automatisierungslösungen für die Herstellung von Produkten genutzt. Zu unseren Kundenbranchen zählen zum Beispiel die Automobilindustrie, Elektronikindustrie, E-Commerce & Retail, Metall- und Plastikindustrie, Consumer Goods und Gesundheitswesen. Am Ende der Nutzungsphase werden die Anlagen und Robotermechaniken entweder recycelt, entsorgt oder falls möglich, gebraucht wieder in den Kreislauf gebracht.

Wertschöpfungskette



Konzernstrategie

Megatrends treiben Automatisierung mittel- und langfristig

Megatrends wie die Digitalisierung, die Individualisierung von Produkten, der demografische Wandel und die verstärkte Regionalisierung aufgrund globaler Unsicherheiten erfordern zunehmend flexiblere und effizientere Lösungen im Produktions- und Intralogistikumfeld. Diese Entwicklungen werden sich aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre weiter verstärken.

Automatisierung ermöglicht unseren Kunden ihre Prozesse flexibel an die sich schnell verändernden Marktanforderungen anzupassen. Die Fähigkeit, auf diese Megatrends zu reagieren, wird entscheidend sein, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben und die Effizienz in der Produktion und Logistik zu optimieren.

Zyklisches Wachstum in einer volatilen Welt

In den letzten Jahren hat sich das Bild der Automatisierung gewandelt. Traditionell war Automatisierung eine komplexe Aufgabe, die von der Programmierung bis zur Inbetriebnahme reichte. Jetzt hat sich der Fokus darauf verlagert, die Einstiegshürden durch Vereinfachung zu senken. Dies wird durch die Vereinfachung von Installation, Einsatz und Betrieb sowie durch Verbesserungen in Software und Sicherheitsfunktionen erreicht. Diese Entwicklungen führen zu einer

gesteigerten Produktivität und Flexibilität. Technologietrends wie Digitalisierung, Simulation, Digital Twin, Machine Learning und künstliche Intelligenz beschleunigen diesen Wandel zusätzlich. Zunehmend agieren Roboter immer autonomer. Der Roboter steht dabei als zentrale Komponente der Produktion und Logistik der Zukunft im Mittelpunkt. Neben den stationären Robotern bekommen die mobilen Roboter eine immer größere Bedeutung.

China, als größter Robotermarkt der Welt, hat einen immer deutlicheren Einfluss auf den globalen Automatisierungsmarkt. Chinesische Unternehmen erweitern nicht nur ihren heimischen Marktanteil, sondern dringen auch in Europa vor, indem sie Standardtechnologie zu wettbewerbsfähigen Preisen anbieten.

KUKA hat seine Präsenz in Europa, Nordamerika und China kontinuierlich ausgebaut. In den letzten Jahren wurden erhebliche Investitionen in den chinesischen Markt getätigt, um die spezifischen Bedürfnisse der lokalen Kunden besser zu adressieren und Marktanteil zu gewinnen.

Die Nachfrage nach Robotik- und Automatisierungslösungen steigt weiter an, um Personalengpässe zu kompensieren, Personalkosten zu senken und die Effizienz sowie die Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Marktbedürfnisse zu verbessern. Zusätzlich wird durch den Trend zum Reshoring, der die Widerstandsfähigkeit der Lieferketten stärken soll, ein weiterer Anstieg der Nachfrage erwartet.

Unsere Strategie orientiert sich an den globalen Trends mit dem klaren Ziel, das wettbewerbsfähigste Unternehmen in der robotergestützten Automation zu sein:

- 1. Smarte Automatisierung:** Entwicklung eines wettbewerbsfähigen Portfolios mit einzigartigen Produkten, insbesondere durch die Verwendung der neuesten KI-Technologie – von der Simulation über zunehmend autonome Roboter bis zu KI-gesteuerten Logistikprozessen.
- 2. Mehr als 125 Jahre Pioniergeist:** Nutzung unserer langjährigen Erfahrung, um als Technologie-Trendsetter neue Marktsegmente zu erschließen.
- 3. Globales Wissen:** Stärkung der Regionen durch Nutzung unseres globalen Wissens über lokale Marktbedürfnisse und Aufbau flexibler, stabiler Lieferketten.
- 4. Mitarbeitendenentwicklung:** Schaffung eines Umfelds, in dem unsere Mitarbeitenden wachsen und sich weiterentwickeln können, um das attraktivste Unternehmen in der Branche zu werden.

Interessen und Standpunkte der Interessenträger

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Im Rahmen der durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die relevanten Interessengruppen identifiziert. Dabei wurde zwischen unmittelbar betroffenen Stakeholdern sowie Nutzern von Nachhaltigkeitsinformationen unterschieden. Die Perspektiven dieser Gruppen wurden systematisch in die Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen einbezogen.

Für KUKA ist der offene Austausch mit diesen Interessengruppen wichtig, denn er bildet die Grundlage für gegenseitiges Verständnis und die Akzeptanz unternehmerischer Entscheidungen. Zu den wesentlichen Stakeholdergruppen zählen Mitarbeitende, Kunden und Partner, Lieferanten, Kreditinstitute, Banken, Rating Agenturen, Aufsichtsrate und Management, Medienvertreter:innen, die Öffentlichkeit, Gewerkschaften und die Eigentümer. Für die Einbindung dieser Stakeholder nutzt KUKA verschiedene Dialog- und Kommunikationsformate (siehe Grafik auf Seite 15).

Die Verantwortung für den Stakeholder-Dialog liegt bei den jeweils zuständigen Unternehmensbereichen. KUKA pflegt seit vielen Jahren eine enge Zusammenarbeit mit Kunden und setzt im Rahmen gemeinsamer Projekte technologische Innovationen in der industriellen Produktion um. Der Einkauf ist zentraler Ansprechpartner für Lieferanten, die Personalabteilung betreut die Mitarbeitenden, und die Unternehmenskommunikation verantwortet den Austausch mit Medienvertreter:innen. Kreditinstitute, Banken und finanzielle Ratingagenturen werden durch Corporate Treasury betreut; Nachhaltigkeits-Ratingagenturen durch den Bereich Corporate Sustainability. Darüber hinaus sind sowohl Vertreter:innen des Eigentümers als auch der IG Metall im Aufsichtsrat vertreten.

Die Standpunkte und Interessen der identifizierten Stakeholder in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen des Unternehmens fließen in die Analyse der doppelten Wesentlichkeit ein. Die Ergebnisse der DMA werden dem Vorstand berichtet.

| Key Stakeholder | Interaktion mit Stakeholder | Umwelt- und menschenrechtsbezogene Interessen der Stakeholder |
|---|--|--|
| Mitarbeitende | <ul style="list-style-type: none"> » Mitarbeitendengespräche » Betriebsversammlungen » Mitarbeitendenumfragen » Regelmäßige interne und externe Veröffentlichungen (Intranet, Social Media, Pressemitteilungen, ...) | <ul style="list-style-type: none"> » Unternehmensleitbild (purpose) » Ethisch verantwortungsbewusster Arbeitgeber mit guten Arbeitsbedingungen: <ul style="list-style-type: none"> • attraktives Arbeitsumfeld • Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz • persönliche und fachliche Weiterbildung • Vielfalt und Chancengleichheit |
| Kunden | <ul style="list-style-type: none"> » Regelmäßige Kundengespräche » Messen und Veranstaltungen » After-Sales und Customer Service » Berichte und andere Veröffentlichungen | <ul style="list-style-type: none"> » Effizienz, Qualität, Produktsicherheit und Zuverlässigkeit innovativer Automatisierungslösungen » Vertrauensvolle Zusammenarbeit » Sicherstellung von umwelt- und ethischer Compliance der Lieferanten |
| Lieferanten | <ul style="list-style-type: none"> » Regelmäßige Lieferantengespräche » Messen und Veranstaltungen » Fragebögen und Abfragen » Audits | <ul style="list-style-type: none"> » Effizienz, Qualität, Produktsicherheit und Zuverlässigkeit eingekaufter Produkte » Vertrauensvolle Zusammenarbeit » Unterstützung bei umwelt- und ethischer Compliance der Lieferanten |
| Kreditinstitute/Banken/Rating Agenturen | <ul style="list-style-type: none"> » Regelmäßige Gespräche mit Kreditinstituten/Banken/Rating Agenturen | <ul style="list-style-type: none"> » Transparenz in der finanziellen und nicht-finanziellen Berichterstattung » Vertrauensvolle Zusammenarbeit » Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen und Regulatorik » Sicherstellung von umwelt- und ethischer Compliance |
| Aufsichtsrat/Management | <ul style="list-style-type: none"> » Regelmäßige und anlassbezogene Kommunikation in den Aufsichtsrats- und Vorstandssitzungen » Regelmäßiger Austausch zwischen Vorstand und Fachabteilungen | <ul style="list-style-type: none"> » Wirtschaftlicher Erfolg basierend auf engagierten Mitarbeitenden und zufriedenen Kunden » Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen und Regulatorik im Konzern » Sicherstellung von umwelt- und ethischer Compliance im Konzern » Transparenz in der finanziellen und nicht-finanziellen Berichterstattung |
| Öffentlichkeit und Medien | <ul style="list-style-type: none"> » Regelmäßige und anlassbezogene Kommunikation mit der Öffentlichkeit und Medienvertretern | <ul style="list-style-type: none"> » Transparenz und Glaubwürdigkeit in der Umwelt- und menschenrechtsbezogenen Berichterstattung |
| Gewerkschaften | <ul style="list-style-type: none"> » Regelmäßige und anlassbezogene Kommunikation in Betriebsversammlungen und Sitzungen » Regelmäßige und anlassbezogene Kommunikation in den Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen | <ul style="list-style-type: none"> » Transparenz und Glaubwürdigkeit menschenrechtsbezogener Themen » Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen und Regulatorik sowie ethische Compliance |
| Eigentümer | <ul style="list-style-type: none"> » Regelmäßiger Austausch mit dem Management sowie den Fachabteilungen | <ul style="list-style-type: none"> » Wirtschaftlicher Erfolg basierend auf engagierten Mitarbeitenden und zufriedenen Kunden » Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen und Regulatorik im Konzern » Sicherstellung von umwelt- und ethischer Compliance im Konzern » Transparenz in der finanziellen und nicht-finanziellen Berichterstattung |

Wesentlichkeitsanalyse

IRO-1 – Beschreibung der DMA

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Beschreibung der Wesentlichkeitsanalyse

Nachhaltigkeit umfasst wirtschaftliche, ökologische und soziale bzw. gesellschaftliche Aspekte. Um eine wirksame Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln und steuern zu können, ist die Identifikation der für KUKA wesentlichen Themen erforderlich. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) wurde erstmals im Geschäftsjahr 2023 in Übereinstimmung mit den Anforderungen der ESRS durchgeführt und im Jahr 2025 überprüft und aktualisiert.

Im Rahmen der Analyse wurden die in den themenspezifischen ESRS enthaltenen Nachhaltigkeitsthemen aus zwei Perspektiven bewertet:

Die Inside-out-Perspektive, die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von KUKA auf Mensch und Umwelt, und die Outside-in-Perspektive, die Auswirkungen von Umwelt und Gesellschaft auf das Unternehmen, die den Geschäftsverlauf oder das Geschäftsergebnis beeinflussen können. Ein Thema gilt als wesentlich, wenn sich daraus für KUKA entweder Risiken oder Chancen für den Geschäftserfolg ergeben oder es aufgrund der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Mensch signifikant ist. Wird ein Thema in einer

der beiden Perspektiven als wesentlich bewertet, besteht eine Berichtspflicht. Für jedes wesentliche Thema werden Angaben zu Strategie, Governance, Zielen, Maßnahmen sowie relevanten Kennzahlen offengelegt.

Die Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse lag in der Verantwortung des ESG-Office. Zunächst wurde eine Longlist aller Nachhaltigkeitsaspekte erstellt, die in den themenspezifischen ESRS enthalten sind. Diese wurde mit bestehenden Themen und Verantwortlichkeiten innerhalb von KUKA abgeglichen. Auf dieser Grundlage wurden themenspezifische Workshops mit Experten aus den Segmenten durchgeführt und die relevanten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) identifiziert und bewertet. Die Perspektiven externer Stakeholdergruppen flossen über interne Vertreter:innen, zum Beispiel aus dem Vertrieb hinsichtlich Kundenanforderungen, in den Prozess ein. Schwellenwerte wurden themenspezifisch gemeinsam mit den Fachbereichen erarbeitet und orientierten sich sowohl an im Risikomanagement verwendeten Bewertungslogiken als auch an branchenbezogenen Vergleichen.

Gemäß den Vorgaben des KUKA Risikomanagements werden identifizierte Risiken konzernweit nach ihrem potenziellen Einfluss auf den Ergebnisbeitrag (EBIT) unter Berücksichtigung von Eintrittswahrscheinlichkeiten quantitativ beurteilt. Dabei werden Worst-, Medium- und Best-Case-Szenarien betrachtet, aus denen ein gewichteter Risikoerwartungswert ermittelt wird.

Die identifizierten Themen wurden anschließend hinsichtlich ihrer Relevanz für das Geschäftsmodell von KUKA und die Wertschöpfungskette überprüft. Die Bewertung basierte auf dem Wissen interner Experten, Branchenkenntnissen und externen Quellen wie Studien und Marktanalysen. Die Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit wurden als wesentlich eingestuft, wenn diese einen signifikanten positiven oder negativen Einfluss auf Umwelt oder Gesellschaft tatsächlich haben oder haben könnten. Die anschließende Bewertung erfolgte nach Ausmaß, Umfang, Unabänderbarkeit der Auswirkung und Eintrittswahrscheinlichkeit:

- » Ausmaß: Intensität der Auswirkungen
- » Umfang: Reichweite der Auswirkungen auf betroffene Personen oder Ressourcen
- » Umkehrbarkeit: Möglichkeit, eine negative Auswirkung wieder zu beheben
- » Eintrittswahrscheinlichkeit: Wahrscheinlichkeit, dass die Auswirkung innerhalb der nächsten zehn Jahre eintritt

Gemäß den ESRS-Vorgaben wurden bei potenziell negativen Auswirkungen auf Menschenrechte die Eintrittswahrscheinlichkeit nicht berücksichtigt und grundsätzlich eine Eintrittswahrscheinlichkeit von 100 Prozent angenommen.

Die finanzielle Wesentlichkeit wurde getrennt beurteilt. Dabei wurden finanzielle Chancen und Risiken bewertet unter Einbeziehung der Eintrittswahrscheinlichkeit und Höhe der finanziellen Auswirkungen.

- » Eintrittswahrscheinlichkeit: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Risiko eintritt, bevor Gegenmaßnahmen ergriffen werden
- » Höhe der finanziellen Auswirkungen: Bewertung eines potenziellen finanziellen Schadens (Risiko) oder Gewinns (Chance) die aus ESG-Themen oder wie sie gemanagt werden resultieren

Die identifizierten wesentlichen IROs von KUKA beziehen sich sowohl auf unseren eigenen Geschäftsbereich als auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Eine Beschreibung der Wertschöpfungskette ist auf Seite 12 zu finden. Wechselwirkungen mit Strategie und Geschäftsmodell werden in den jeweiligen themenspezifischen Kapiteln beschrieben.

Anschließend wurden die Ergebnisse in einem weiteren Workshop durch Vertreter aus segmentübergreifenden Funktionen überprüft und validiert.

Auswertungen zu aktuellen und erwarteten finanziellen Effekten sowie zu Risiken mit Bilanzanpassungspotenzial liegen bisher nicht vor.

Die Überprüfung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2023 erfolgte 2025 durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Der Vorstand validierte und genehmigte die aktualisierten Ergebnisse im November 2025.

In der Tabelle auf den Seiten 18 ff. werden die Ergebnisse der Analyse dargestellt.

Wesentliche IROs

| ESRS Standard | Beschreibung | Positive/Negative Auswirkung, Risiken oder Chancen | Zuordnung zur Wertschöpfungskette | | | Zeithorizonte | | | Zugehörige Richtlinie | |
|---------------|----------------------|---|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|--|--|
| | | | Vorgelagert | KUKA Konzern | nachgelagert | kurzfristig (bis 1 Jahr) | mittelfristig (≥ 1 bis ≤ 3 Jahre) | langfristig (> 3 bis 5 Jahre) | | |
| E1 | Klimaschutz | Der Ausstoß von CO ₂ -Emissionen in der Industrie durch zum Beispiel einen hohen Energieeinsatz aus nicht-erneuerbaren Quellen, beschleunigt den Klimawandel mit Folgen für Mensch und Umwelt. | | | | | | | KUKA Verhaltenskodex Standortspezifische Umwelt- und Energiemanagement Vorgaben | |
| | | Steigende Energiepreise aufgrund von zum Beispiel geopolitischen Spannungen oder steigenden Rohstoffpreisen führen sowohl im eigenen Unternehmen als auch bei Unternehmen in der Wertschöpfungskette zu steigenden Kosten. Klimaschonendere Produkte und Lösungen werden verstärkt nachgefragt und erfordern frühzeitige Investitionen, um Absatzrisiken zu reduzieren. | Negativ | x | x | x | x | x | x | KUKA Verhaltenskodex Standortspezifische Umwelt- und Energiemanagement Vorgaben |
| E5 | Ressourcen-nutzung | Durch die lange Haltbarkeit und Reparierbarkeit unserer Produkte und Anlagen und durch unser Customer Service Angebot reduzieren wir die Umweltauswirkungen und verbessern die Ressourceneffizienz. | | | | | | | KUKA Verhaltenskodex | |
| | | Ressourcen-Knappheit wird zu geopolitischen Spannungen führen und damit Risiken in unserer Lieferkette erhöhen und zu Preisschwankungen führen. | Positiv | x | x | x | | x | x | KUKA Verhaltenskodex |
| | Kreislauf-wirtschaft | Umweltbelastungen, die mit der Herstellung unserer Produkte und Lösungen verbunden sind, lassen sich durch Kreislaufwirtschaft reduzieren. | Risiko | x | x | | | x | x | KUKA Verhaltenskodex |
| | | Durch Kreislaufwirtschaft reduzieren wir die Abhängigkeiten in den Lieferketten und die Anfälligkeit für Preisschwankungen von Rohstoffen. Damit lässt sich unsere Resilienz steigern. | Positiv | x | | | | x | x | KUKA Verhaltenskodex |
| | | Durch Kreislaufwirtschaft reduzieren wir die Abhängigkeiten in den Lieferketten und die Anfälligkeit für Preisschwankungen von Rohstoffen. Damit lässt sich unsere Resilienz steigern. | Chance | x | x | | | x | x | KUKA Verhaltenskodex |

| ESRS Standard | Beschreibung | Positive/Negative Auswirkung, Risiken oder Chancen | Zuordnung zur Wertschöpfungskette | | | Zeithorizonte | | | Zugehörige Richtlinie |
|--|---|--|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|--|
| | | | Vorgelagert | KUKA Konzern | nachgelagert | kurzfristig (bis 1 Jahr) | mittelfristig (≥ 1 bis ≤ 3 Jahre) | langfristig (> 3 bis 5 Jahre) | |
| S1 | Arbeitsbedingungen | Insbesondere bei produzierenden Unternehmen tragen Gesundheits- und Arbeitsschutzmaßnahmen zu guten und sicheren Arbeitsbedingungen bei und reduzieren das Unfallrisiko. | | x | | x | x | x | KUKA Verhaltenskodex Corporate Compliance Handbuch Grundsatzserklärung Standortspezifische Health & Safety Vorgaben |
| | | Schlechte Arbeitsbedingungen wie mangelnder Gesundheits-/Arbeitssicherheitsschutz und Überbelastung durch z. B. anhaltend lange Arbeitszeiten erhöhen das Risiko von Arbeitsunfällen und führen zu psychischen und körperlichen Gesundheitsschäden bei Mitarbeitenden. | | x | | x | x | x | KUKA Verhaltenskodex Corporate Compliance Handbuch Grundsatzserklärung Standortspezifische Health & Safety Vorgaben |
| | Gute und sichere Arbeitsbedingungen reduzieren das Unfallrisiko und die damit verbundenen Ausfallzeiten. | Chance | | x | | x | x | x | KUKA Verhaltenskodex Corporate Compliance Handbuch Grundsatzserklärung Standortspezifische Health & Safety Vorgaben |
| | Gleichbehandlung und Chancengleichheit | Gleichbehandlung und Chancengleichheit verbessern die psychische und körperliche Gesundheit der Mitarbeitenden und erhöhen damit ihre Zufriedenheit und ihr Engagement. | Positiv | | x | | x | x | x |
| Trotz Präventivmaßnahmen kann es zu Verletzungen gemeinsamer Werte kommen. | | Negativ | | x | | x | x | x | Global Diversity Principles KUKA Verhaltenskodex Corporate Compliance Handbuch Grundsatzserklärung |
| | Werden Mitarbeitende gleichbehandelt und erhalten gleiche Chancen, steigert dies ihr Engagement und ihre Produktivität. | Chance | | x | | x | x | x | Global Diversity Principles KUKA Verhaltenskodex Corporate Compliance Handbuch Grundsatzserklärung |

| ESRS Standard | Beschreibung | Positive/Negative Auswirkung, Risiken oder Chancen | Zuordnung zur Wertschöpfungskette | | | Zeithorizonte | | | Zugehörige Richtlinie |
|--|--|--|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|--|
| | | | Vorgelagert | KUKA Konzern | nachgelagert | kurzfristig (bis 1 Jahr) | mittelfristig (≥ 1 bis ≤ 3 Jahre) | langfristig (> 3 bis 5 Jahre) | |
| S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette | Schlechte Arbeitsbedingungen wie mangelnder Gesundheits-/Arbeitssicherheitsschutz und Überbelastung durch anhaltend lange Arbeitszeiten erhöhen das Risiko von Arbeitsunfällen und führen zu psychischen und körperlichen Gesundheitsschäden bei Mitarbeitenden. | Negativ | x | | x | x | x | x | Konzernrichtlinie Supply Chain Risk Management KUKA Verhaltenskodex für Geschäftspartner Grundsatzserklärung |
| | Werden Arbeitnehmerrechte verletzt durch ungleiche Behandlung, Diskriminierung und mangelnden Arbeitsschutz, gefährden steigende Arbeitsunfälle und fehlendes Engagement der Mitarbeitenden den Erfolg des Unternehmens. | Risiko | x | | x | x | x | x | Konzernrichtlinie Supply Chain Risk Management KUKA Verhaltenskodex für Geschäftspartner Grundsatzserklärung |
| G1 Unternehmensführung Korruption und Bestechung | Unsere Unternehmenskultur basiert auf gemeinsamen Werten. Werden Mitarbeitende nicht sensibilisiert und auf ihre individuelle Verantwortung und ihr integres Verhalten hingewiesen, kann es zu Gesetzesverstößen kommen. | Negativ | | x | | x | x | x | KUKA Values and KUKA Leadership Principles KUKA Verhaltenskodex Corporate Compliance Handbuch Grundsatzserklärung |
| | Eine wertorientierte Unternehmenskultur fördert die Zusammenarbeit und verantwortungsvolles Verhalten. Das wirkt sich auf das Engagement der Mitarbeitenden aus, die maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens beitragen. | Chance | | x | | x | x | x | KUKA Values and KUKA Leadership Principles KUKA Verhaltenskodex Corporate Compliance Handbuch Grundsatzserklärung |
| | Korruption und Bestechung verstärken soziale Ungerechtigkeit, Ungleichheit und erhöhen wirtschaftliche Instabilität von Menschen und Gemeinschaften. | Negativ | x | x | x | x | x | x | Corporate Compliance Handbuch |
| | Bestechungsfälle beschädigen das Vertrauen gegenüber Geschäftspartnern, Kunden und Behörden. Dies kann zum Ausschluss bei Auftragsvergaben führen und finanzielle Schäden verursachen. | Risiko | | x | | x | x | x | Corporate Compliance Handbuch |

Unsere Richtlinien dienen als verbindlicher Rahmen für das Verhalten, die Entscheidungsfindung und die Zusammenarbeit im KUKA Konzern. Damit schaffen wir klare Erwartungen und geben Mitarbeitenden Orientierung im Arbeitsalltag.

Inhalte unserer Unternehmensgrundsätze und globalen Richtlinien zur Einhaltung von Umwelt- und Menschenrechten

| | Umwelt- und Klimaschutz | Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen | Governance und Einhaltung der Gesetze | Geltungsbereich |
|--|--|--|--|---|
| KUKA Verhaltenskodex | <ul style="list-style-type: none"> » Produktqualität, -sicherheit und Umweltverträglichkeit » Verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen und Energie | <ul style="list-style-type: none"> » Arbeitsschutz und Schutz vor Gesundheitsgefahren » Schutz vor Diskriminierung » Arbeitszeit » Faire Vergütung » Verbot von Kinderarbeit » Verbot aller Formen von Sklaverei, Zwangsarbeit und Folter » Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker » Einsatz von öffentlichen und privaten Sicherheitskräften » Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen | siehe Corporate Compliance Handbuch | alle Beschäftigten im KUKA Konzern, alle von KUKA kontrollierten Gesellschaften |
| Corporate Compliance Handbuch | <ul style="list-style-type: none"> » Konzernrichtlinie Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz | <ul style="list-style-type: none"> » Allgemeine Regelungen (z. B. Prinzipien der Zusammenarbeit innerhalb des KUKA Konzerns) » Konzernrichtlinie Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz » Schutz vor Diskriminierung | <ul style="list-style-type: none"> » Wesentliche Rechtsnormen (Fairer Wettbewerb, Kartellrecht, Außenwirtschaftsrecht und Exportkontrolle) » Geschäftsabschlüsse (z. B. Korruption, Bargeldgeschäfte, Geldwäscheprävention, ...) » Informations- /IT-Sicherheit und Datenschutz | alle Beschäftigten im KUKA Konzern, alle von KUKA kontrollierten Gesellschaften |
| Risiko Management Konzernrichtlinie | <ul style="list-style-type: none"> » Risiken im Bereich Umwelt- und Klimaschutz | <ul style="list-style-type: none"> » Risiken im Bereich Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen | <ul style="list-style-type: none"> » Grundsätze des Risikomanagements » Verantwortlichkeiten » Registrierungs- und Meldepflichten, Meldegrenzen und Fristen » Berichterstattung | alle Beschäftigten im KUKA Konzern, alle von KUKA kontrollierten Gesellschaften |

| | Umwelt- und Klimaschutz | Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen | Governance und Einhaltung der Gesetze | Geltungsbereich |
|---|---|--|---|---|
| Grundsatzklärung zur Achtung und Wahrung von Menschenrechten | | <ul style="list-style-type: none"> » Arbeitsschutz und Schutz vor Gesundheitsgefahren » Schutz vor Diskriminierung » Arbeitszeit | <ul style="list-style-type: none"> » Verantwortlichkeiten » Wirksamkeitskontrolle » Beschwerdemechanismus » Berichterstattung | alle Beschäftigten im KUKA Konzern, alle von KUKA kontrollierten Gesellschaften |
| Konzernrichtlinie Supply Chain Risk Management | <ul style="list-style-type: none"> » Risiken in der Lieferkette, wie Produktions- und Lieferstörungen aufgrund von z. B. Naturgefahren, Feuer, oder Transportunterbrechungen | <ul style="list-style-type: none"> » Arbeitsschutz und Schutz vor Gesundheitsgefahren » Schutz vor Diskriminierung » Arbeitszeit » Faire Vergütung » Verbot von Kinderarbeit » Verbot aller Formen von Sklaverei, Zwangsarbeit und Folter » Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker » Einsatz von öffentlichen und privaten Sicherheitskräften » Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen | <ul style="list-style-type: none"> » Supply Chain Risk Due Diligence im KUKA Konzern » Risikomanagement-Prozess » Risikoidentifikation, -analyse und -bewertung » Berichterstattung | alle Beschäftigten im KUKA Konzern, alle von KUKA kontrollierten Gesellschaften |
| KUKA Verhaltenskodex für Geschäftspartner | <ul style="list-style-type: none"> » Produktqualität, -sicherheit und Umweltverträglichkeit » Verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen und Energie | <ul style="list-style-type: none"> » Arbeitsschutz und Schutz vor Gesundheitsgefahren » Schutz vor Diskriminierung » Arbeitszeit » Faire Vergütung » Verbot von Kinderarbeit » Verbot aller Formen von Sklaverei, Zwangsarbeit und Folter » Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker » Einsatz von öffentlichen und privaten Sicherheitskräften » Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen | <ul style="list-style-type: none"> » Verbot von Korruption » Fairer Wettbewerb » Interessenskonflikte » Informationssicherheit und Datenschutz » Schutz geistigen Eigentums » Im- und Exportkontrolle » Geldwäsche » Umgang mit Verstößen | Geschäftspartner von KUKA |



Klimawandel

- ▶ Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
- ▶ Transformationsplan
- ▶ Risikomanagement/Szenarioanalyse
- ▶ Strategien
- ▶ Maßnahmen zur Transformation
- ▶ Ziele
- ▶ Energieverbrauch und Energiemix
- ▶ Treibhausgasemissionen

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

E1 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Übersicht der IROs:

| | | |
|-------------|---|---------|
| Klimaschutz | Der Ausstoß von CO ₂ -Emissionen in der Industrie durch zum Beispiel einen hohen Energieeinsatz aus nicht-erneuerbaren Quellen, beschleunigt den Klimawandel mit Folgen für Mensch und Umwelt. | Negativ |
| | Steigende Energiepreise aufgrund von zum Beispiel geopolitischen Spannungen oder steigenden Rohstoffpreisen führen sowohl im eigenen Unternehmen als auch bei Unternehmen in der Wertschöpfungskette zu steigenden Kosten. Klimaschonendere Produkte und Lösungen werden verstärkt nachgefragt und erfordern frühzeitige Investitionen, um Absatzrisiken zu reduzieren. | Risiko |

Bei KUKA wollen wir einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten, denn CO₂-Emissionen haben einen großen Einfluss auf den Klimawandel. Aus Verantwortung für den Klimaschutz und im Interesse einer effizienten Produktion möchten wir unseren Carbon Footprint an allen Produktionsstandorten so gering wie möglich halten.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Energie sowie der aktive Klimaschutz sind zentrale Bestandteile unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Der Einsatz von Energie aus nicht-erneuerbaren Quellen wirkt sich negativ auf die Umwelt aus

und trägt zur Schädigung von Ökosystemen bei. Darüber hinaus stellen hohe Energieverbräuche ein wirtschaftliches Risiko dar, insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender regulatorischer Anforderungen an energieintensive Produkte und steigender Energiekosten.

Ein weiteres Risiko ergibt sich aus unzureichenden Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen. Ohne konsequente Klimaschutzmaßnahmen wird sich die globale Erderwärmung weiter beschleunigen – mit weitreichenden Folgen für Mensch, Umwelt und wirtschaftliche Stabilität. Gleichzeitig erfordert die Umstellung auf klimaschonende Technologien und Lösungen erhebliche Investitionen, die jedoch notwendig sind, um langfristig wettbewerbsfähig und zukunftsfähig zu bleiben.

Positiv hervorzuheben ist, dass durch die frühzeitige Anpassung an den Klimawandel – etwa durch klimaresiliente Verfahren und Prozesse – potenzielle Betriebsausfälle infolge gestörter Lieferketten reduziert werden können. Zudem lassen sich Abhängigkeiten vom Weltmarkt verringern, was unsere unternehmerische Resilienz stärkt. Die Anpassung an klimatische Veränderungen stellt jedoch ebenfalls Anforderungen an unsere strategische Ausrichtung und Investitionsplanung, um Produktions- und Lieferfähigkeit auch unter veränderten Rahmenbedingungen sicherzustellen und potenzielle Schäden zu minimieren.

Transformationsplan

E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

Der Umbau zu einer grüneren Wirtschaft schreitet voran. Als Technologiekonzern mit Fokus auf Robotik und Automatisierung ermöglicht KUKA eine energieeffiziente und ressourcenschonendere Produktion. Darüber hinaus arbeitet KUKA daran, die Nachhaltigkeit im eigenen Unternehmen zu verbessern. Mit unseren Konzernzielen wollen wir unseren Beitrag leisten, die Erderwärmung auf 1,5° C zu begrenzen.

Das Nachhaltigkeitsmanagement bei KUKA zielt darauf ab, die Energie- und Ressourceneffizienz stetig zu verbessern und den ökologischen Fußabdruck an allen Produktionsstandorten zu minimieren. Bereits heute gewinnt KUKA einen Teil des benötigten Stroms durch den Betrieb von Photovoltaikanlagen. Bis zum Jahr 2030 soll der Anteil an selbst produzierter Energie aus erneuerbaren Quellen weiter gesteigert werden.

KUKA erfasst und berichtet ihre direkten und indirekten Treibhausgasemissionen gemäß den Anforderungen des Greenhouse Gas Protocol. Die Scope-1- und -2-Emissionen können durch betriebliche Maßnahmen unmittelbar beeinflusst werden. Sie machen rund 2 Prozent der gesamten Treibhausgasemissionen aus. Als Maschinen- und Anlagenbauer entstehen die überwiegenden Emissionsanteile in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3). Vor diesem Hintergrund erweitert KUKA schrittweise die Aktivitäten innerhalb der Wertschöpfungskette, insbesondere durch Produkte und Systemlösungen, die eine energieeffizientere

Nutzung, eine längere Lebensdauer oder eine verbesserte Reparatur- und Demontierbarkeit ermöglichen. Darüber hinaus werden Energieeffizienz und Energierückgewinnung in den eigenen Technologien kontinuierlich weiterentwickelt.

Zur Erreichung unseres Ziels, die Treibhausgasemissionen der Kategorien Scope 1 und Scope 2 bis 2030 um 42 Prozent zu reduzieren, haben wir ein umfassendes Maßnahmenpaket definiert.

Für die Reduktion der Scope 1-Emissionen steht insbesondere die schrittweise Elektrifizierung unseres Fuhrparks im Fokus. Nach unserer Auswertung geht die Umstellung auf E-Autos je nach Land sogar mit einer Kostensenkung einher. Im Bereich der Scope 2-Emissionen planen wir, unseren Energieverbrauch systematisch zu senken und die Energieeffizienz an unseren Standorten weiter zu steigern. Ergänzend bauen wir die Eigenversorgung mit erneuerbarer Energie kontinuierlich aus. Bis 2030 beabsichtigen wir zudem, an allen relevanten Standorten vollständig auf den Bezug von Ökostrom umzustellen. Die dafür notwendigen Investitionen wurden noch nicht quantifiziert. Die Reduzierung der weltweiten Treibhausgasemissionen ist derzeit nicht Bestandteil der Konzernstrategie.

Transformationsrisiken liegen unter anderem in den sogenannten Locked-in-Emissionen. Diese entstehen aufgrund bestehender energiebezogener Infrastruktur und sind nur langfristig veränderbar. An mehreren Standorten wird derzeit Erdgas für die Wärmeversorgung eingesetzt, wodurch die damit verbundenen Emissionen über mehrere Jahre hinweg konstant und prognostizierbar bleiben. Bei KUKA ergeben sich die Locked-in-Emissionen überwiegend aus erdgasbetriebenen Heizsystemen.

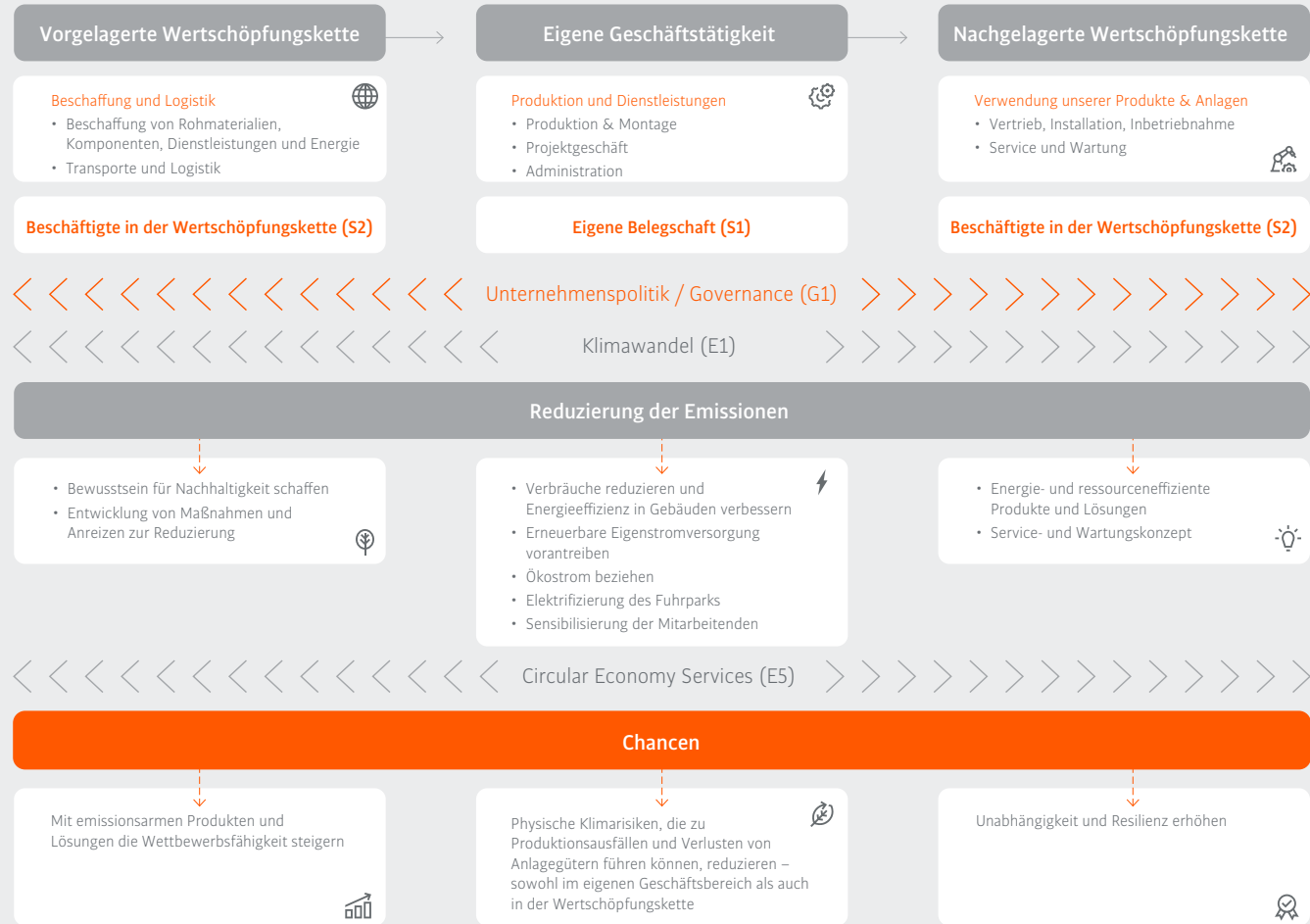
Außerdem entstehen Transformationsrisiken in Ländern mit unzureichender Ladeinfrastruktur. Ein langsamer Ausbau der notwendigen Ladepunkte kann die Elektrifizierung des Fuhrparks verzögern und die Erreichung unserer Emissionsminderungsziele erschweren.

Darüber hinaus bestehen wesentliche Transformationsrisiken im Zusammenhang mit der weltweiten Umstellung der Energiemärkte auf erneuerbare Energien. Verzögerungen beim Ausbau erneuerbarer Erzeugungskapazitäten sowie regulatorische Unsicherheiten könnten dazu führen, dass ausreichend verfügbare Mengen an erneuerbarer Energie nicht rechtzeitig bereitstehen. Dies kann die vollständige Dekarbonisierung unserer Energieversorgung erschweren, zu höheren Beschaffungskosten führen und damit die fristgerechte Erreichung unserer Klimaziele bis 2030 beeinträchtigen.

Zudem besteht das Risiko, dass regionale Unterschiede im Ausbaupfad erneuerbarer Energien zu Standortnachteilen und zusätzlichen Übergangsmaßnahmen führen.

Die zukünftige Kompatibilität unseres Geschäftsmodells mit einem 1,5-°C-Pfad und den europäischen Klimazielen liegt insbesondere in der Nutzungsphase unserer Produkte und Anlagen. Die von KUKA hergestellten Produkte und Anlagen benötigen Strom und tragen in Kombination mit der verstärkten Nutzung von erneuerbaren Energien zu einer emissionsarmen Wertschöpfung bei und unterstützt unsere Kunden dabei, ihre eigenen Dekarbonisierungsziele zu erreichen.

Treibhausgasemissionen in unserer Wertschöpfungskette



Risikomanagement/ Szenarioanalyse

E1-2 – Identifikation klimabezogener Risiken und Szenarioanalyse

E1-3 – Resilienz im Zusammenhang mit Klimawandel

Unsere weltweiten Standorte haben wir mittels der geographischen Koordinaten einer Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse unterzogen. Anhand unterschiedlicher Szenarien wurden potenzielle Auswirkungen analysiert. Demzufolge basiert das moderate Szenario auf einer Erderwärmung von weniger als 2° C im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter (RCP 2,6), das mittlere Szenario auf einer Erderwärmung von mehr als 2° C (RCP 4,5) und das schwerwiegende Szenario auf einer Erwärmung von mehr als 4° C (RCP 8,5)*. Die jeweils zugrunde gelegten Erwärmungspfade beeinflussen sowohl Eintrittswahrscheinlichkeit als auch potenzielle Schadenshöhe physischer und transitorischer Risiken und führen damit zu unterschiedlichen Risikoprofilen in den betrachteten Zukunftsszenarien. Das Vorgehen stützt sich auf das Klimamodell des Weltklimarats (IPCC). Die Auswertung umfasste unter anderem die Auswirkungen von physischen Risiken wie zum Beispiel die zunehmende Häufung und Intensität von akuten Extremwetterereignissen durch zum Beispiel extreme Niederschläge, Dürre, Überschwemmungen, Gebiete mit extremen Temperaturen oder auch den Anstieg des Meeresspiegels. Gemäß unserer Auswertung gehören zu den wesentlichen physischen Risiken Überschwemmungen

und schwere Stürme, die sowohl unsere Produktionsstätten als auch die Standorte unserer Kunden und Lieferanten beschädigen und zu Betriebsunterbrechungen und Verzögerungen in der Produktion und beim Transport führen könnten.

Standorte, die einem stärkeren Risiko durch Flut, Starkregen oder Hochwasser ausgesetzt sind, befinden sich hauptsächlich in den Ländern China, Ungarn und Deutschland. Erhöhte Risiken durch Hitze und Trockenheit besteht insbesondere an Standorten in den Vereinigten Arabischen Emiraten, Indien, USA sowie an Standorten in südostasiatischen Ländern wie Malaysia, Thailand und China. Je nach Höhe des Risikoerwartungswerts werden die Risiken im Risikomanagement erfasst. Bisher wurden von den Segmenten keine physischen Risiken im konzernweiten Risikomanagement erfasst sind. Transitorische Risiken ergeben sich aus dem Übergang zu einer CO₂-ärmeren Wirtschaft. Dazu zählen unter anderem Technologierisiken, regulatorische Risiken, Kapital- oder Marktrisiken. Die transitorischen Risiken betreffen sowohl den eigenen Geschäftsbereich als auch unsere Wertschöpfungskette. Risiken könnten entstehen, wenn KUKA insbesondere im Bereich der Beschaffung Produkte mit einem hohen CO₂-Footprint beschafft, welche künftig mit CO₂-Kosten verbunden sind. Im Berichtsjahr hat KUKA im eigenen Geschäftsbereich keine Tätigkeiten identifiziert, die bei einem Übergang zu einer CO₂-ärmeren Wirtschaft zu erheblichen finanziellen Risiken oder Chancen führen würden.

KUKA beschafft Waren aus verschiedenen Ländern in Europa, Amerika und Asien. Damit bestehen sowohl physische als auch transitorische Risiken in unserer Wertschöpfungskette, die im Zusammenhang mit der Produktion, dem Transport und der Rohstoffbeschaffung stehen. Der Übergang zu einer CO₂-ärmeren Wirtschaft wird voraussichtlich zu strengeren regulatorischen Vorgaben und damit zu einer steigenden Kundennachfrage nach emissionsarmen Produkten und Lösungen führen. Darüber hinaus könnten Engpässe bei der Materialverfügbarkeit aufgrund von Rohstoffverknappung oder aufgrund von Unterbrechungen von Transportrouten entstehen. Diese könnten zum Beispiel durch geopolitische Krisen verstärkt werden und mit einer verstärkten Preisfluktuation einhergehen.

* Die in den Representative Concentration Pathways (RCPs) beschriebenen Szenarien entsprechen in etwa der Bandbreite der in der Literatur beschriebenen möglichen zukünftigen Emissionsverläufe. Die Szenarien mit den unterschiedlichen Emissionsverläufen ergeben sich aus der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung, der Nahrungsmittelproduktion, Entwicklung der Energieproduktion und Landnutzung.

Strategien

E1-4 – Strategien im Zusammenhang mit Klimaschutz und Klimaanpassung

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

Im Rahmen unserer nachhaltigen Unternehmensstrategie messen, überwachen und bewerten wir die klimarelevanten und energiebezogenen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit. Unser Corporate Sustainability Team arbeitet hierzu eng mit den verantwortlichen Fachbereichen zusammen, um Emissionen, Energieverbräuche und weitere Umweltauswirkungen systematisch zu erfassen und kontinuierlich zu reduzieren. Der Fokus liegt insbesondere auf der Verbesserung unserer Energieeffizienz, der Reduktion von Treibhausgasemissionen sowie der konsequenten Ausrichtung unserer Prozesse an klima- und ressourcenschonenden Grundsätzen.

Unsere wesentlichen Produktionsstandorte und größeren Niederlassungen sind nach international anerkannten Managementsystemnormen zertifiziert. Dazu zählen insbesondere die ISO 14001 (Umweltmanagement) und die ISO 50001 (Energiemanagement), die eine systematische

Steuerung und kontinuierliche Verbesserung unseres Umwelt- und Energieeffizienzmanagements sicherstellen. Ergänzend bestehen Zertifizierungen nach ISO 45001 (Arbeitssicherheit), ISO 9001 (Qualitätsmanagement) sowie branchenspezifischen Regelwerken wie VDA 6 Teil 4. Ausgewählte Standorte verfügen darüber hinaus über ein nach ISO 27001 zertifiziertes Informationssicherheits-Managementsystem.

Die Einhaltung dieser Normen wird regelmäßig durch unabhängige externe Dritte überprüft. Im Zuge der Rezertifizierungen werden unsere dokumentierten Prozesse analysiert, die praktische Umsetzung im operativen Geschäft bewertet und die Wirksamkeit der jeweiligen Managementsysteme beurteilt. Diese unabhängigen Prüfungen unterstützen uns dabei, die Anforderungen an Klima- und Energieeffizienz fortlaufend zu erfüllen und unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Bei diagnostizierten Schwachstellen steuern wir konsequent nach. Im Jahr 2025, ebenso wie in den Jahren zuvor, haben wir keine signifikanten Vorfälle* verzeichnet. Neben Audits helfen auch unabhängige Ratings, um das Niveau der Nachhaltigkeitsleistungen zu bewerten und auf Lücken hinzuweisen.

Darüber hinaus gelten standortspezifische Umwelt- und Energiemanagement Vorgaben je nachdem welche zusätzliche Anforderung erforderlich sind.

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

Managementsystemnormen relevanter (Produktions-)Standorte

| | Anzahl relevanter Standorte | davon zertifizierte Standorte | Anzahl FTE an den zertifizierten Standorten | Zertifizierte Standorte in % |
|-----------|-----------------------------|-------------------------------|---|------------------------------|
| ISO 9001 | 31 | 30 | 10.218 | 96,8 |
| ISO 14001 | 31 | 20 | 8.132 | 64,5 |
| ISO 50001 | 31 | 7 | 3.528 | 22,6 |

Maßnahmen zur Transformation

E1-5 – Maßnahmen und im Zusammenhang mit Klimaschutz und Klimaanpassung

Steigerung der Energieeffizienz

Als Industrieunternehmen will KUKA durch gezielte Maßnahmen einen messbaren Beitrag zur Verringerung von Umweltbelastungen leisten. Unsere globalen Standorte identifizieren dazu regelmäßig standortspezifische Effizienzpotenziale, die bereits zu erheblichen Verbesserungen führten. Dazu gehören zum Beispiel das automatisierte Abschalten von Maschinen, die Regelung der Lichtstärke in Abhängigkeit vom Tageslicht, die laufende Umstellung der Beleuchtung auf LED an immer mehr weltweiten Standorten, moderne, energieeffiziente Druckluftkompressoren und Kälteanlagen, die Installation programmierbarer Thermostate, die Nutzung von Abwärme für unsere Heizsysteme und die Anpassung der Temperatur des Warmwasserbereiters.

Mithilfe von Zählerinstallationen werden die Energiedaten gemessen damit gezielt weitere Optimierungsmaßnahmen eingeleitet werden können. Zum Beispiel erhalten wir am Standort in Augsburg die Energiedaten von fast 900 Messpunkten. Außerdem werden umweltschonende und energiesparende Einflüsse auch bei der Neuanschaffung von Komponenten berücksichtigt sowie beim Bau oder Umzug in ein neues Gebäude.

Innerhalb des Unternehmens findet ein Austausch zwischen den Standorten über umgesetzte Maßnahmen und Optimierungsmöglichkeiten statt. Nicht zuletzt sensibilisieren wir auch die Beschäftigten für einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie. Bereits kleine Maßnahmen im Alltag, wie Laptops zum Feierabend herunterzufahren, Monitore und Lichter auszuschalten oder spritsparend zu fahren, machen einen Unterschied.

Auch in unseren Produktionsprozessen verwenden wir neue Methoden, um die Energieeffizienz weiter zu steigern. Zum Beispiel stellte KUKA am Standort Augsburg eine bereits vorhandene Zelle auf Gleichstrom um. Zurückgewonnene Bremsenergie oder Erträge, beispielsweise aus PV-Anlagen, können verlustarm gespeichert werden. Bei Bedarf kann diese Energie dann genutzt und so Spitzenlasten im Netz reduziert werden. Diese Speicher liefern auch bei kurzfristigen Wechselstrom-Netzausfällen die benötigte Energie, sodass die Anlage weiter autark betrieben werden kann.

Erneuerbare Eigenstromerzeugung

Die Stromversorgung aus erneuerbaren Energien wird von KUKA weiter vorangetrieben. KUKA investiert dazu an immer mehr weltweiten Standorten in Photovoltaik (PV)-Anlagen. 2025 wurden weitere PV-Anlagen in Betrieb genommen. Weltweit liegt die jährliche Energiemenge der PV-Anlagen bei 247 MWh.

Ökostrom an unseren Standorten

Einen Teil des zugekauften Stroms sichern wir an immer mehr Standorten durch umweltfreundlichen Ökostrom. Die größte Energiemenge liefert eine PV-Anlage auf einer Dachfläche von 36.675 m² am Standort in Shunde. Die Anlage gehört nicht KUKA und zählt daher zu den Scope-2-Emissionen. Sie kann jährlich durchschnittlich 5,3 Mio. kWh produzieren. Rund 70 Prozent davon werden für unsere Produktion verwendet. Der restliche Ertrag wird ins Netz eingespeist. Durch die Nutzung von Fernwärme anstatt von Erdgas erreichen wir an einigen europäischen Standorten eine signifikante Senkung des CO₂-Ausstoßes.

Elektrifizierung des Fuhrparks

Wir wollen einen messbaren Beitrag zur Reduzierung unserer direkten Emissionen leisten und deshalb unsere KUKA Fahrzeugflotte bis 2030 auf Elektro-Fahrzeuge umstellen. Das Ziel wird schrittweise an allen Standorten weltweit umgesetzt. Darüber hinaus investieren wir weiter in die Ladeinfrastruktur. Innerhalb der letzten Jahre wurden weltweit fast 400 Ladestationen an unseren Standorten installiert. Durch die Umstellung erwarten wir keine signifikante Veränderung der Kosten und rechnen sogar mit Kosteneinsparungen.

Reduzierung der THG-Emissionen in der Lieferkette

Eine kontinuierliche Reduzierung von CO₂-Emissionen konnten wir in den vergangenen Jahren durch den Einsatz von energieeffizienteren Komponenten sowie einen geringeren Materialeinsatz erzielen. Im Bereich Robotics wurden die Emissionen im Vergleich zu den Vorgängermodellen deutlich gesenkt, indem vor allem Stahl eingespart wurde. In der Systemintegration werden die Anforderungen in den Ausschreibungsunterlagen festgelegt. Der Kunde entscheidet folglich welchen Stellenwert die Energieeffizienz eines automatisierten Systems über den Lebenszyklus einnimmt. KUKA erarbeitet auf Wunsch Vorschläge für möglichst energieeffizientes Anlagenkonzept sowohl für eine neue als auch für bestehende Anlagen.

Reduzierung der THG-Emissionen mit unseren Produkten und Lösungen

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

Energieeffiziente Roboter und Anlagen sind ein wichtiger Hebel zur Reduzierung der Verbräuche und damit der Umweltauswirkungen bei unseren Kunden. Die Forschungs- und Entwicklungsabteilung bei KUKA setzt diese Anforderungen um und arbeitet gezielt an neuen Produkten mit einem geringeren Energieverbrauch im Vergleich zu Vorgängermodellen. Daraus ist eine breite Palette an energieeffizienten Lösungen entstanden. Nach unseren Erfahrungen beträgt der Anteil der Energiekosten an den Total Cost of Ownership (TCO) bei Produktionsanlagen mindestens 40 Prozent.

Wir engagieren uns in verschiedenen Initiativen und Arbeitskreisen, um unseren Ansatz weiterzuentwickeln und noch mehr Kunden für energieeffiziente Produkte zu gewinnen. Durch ein optimiertes Energiemodell bei neu entwickelten Robotern, den Einsatz langlebiger Komponenten sowie die Weiterentwicklung von Schweißverfahren und Automatisierungslösungen für die Lagerlogistik wurden Verbesserungen in der Energieeffizienz, der Ressourcennutzung und der technischen Ausgestaltung unserer Systeme erzielt. Zum Beispiel führt das neue Design bei den Robotern der KR-FORTEC-ultra-Familie zu einer höheren Dynamik, einem geringeren Energieverbrauch und einem niedrigeren CO₂-Footprint aufgrund des geringeren Materialeinsatzes.

In unserer eigenen Forschung und Entwicklung ebenso wie in der Zusammenarbeit mit namhaften Partnern aus Industrie und Forschung gehen wir gezielt auf Kundenanforderungen ein und arbeiten kontinuierlich an Lösungen für eine höhere

Energieeffizienz. Bei KUKA lagen die Ausgaben für Forschung und Entwicklung im Jahr 2025 bei 213,2 Mio. € (2024: 202,3 Mio. €).

| | 2024 | 2025 |
|---|-------|-------|
| F&E Aufwand (in Mio. €) | 202,3 | 213,2 |
| F&E Quote (in % vom Umsatz) | 5,4 | 5,5 |
| | 2024 | 2025 |
| Angemeldete Patente und Gebrauchsmuster | 37 | 47 |
| Erteilte Patente und Gebrauchsmuster | 228 | 180 |

Nachhaltige Innovationen

Nachhaltige Innovationen in der Robotik

Der Energieverbrauch eines Industrieroboters ist ein wichtiger Faktor für alle produzierenden Unternehmen, die nachhaltig wirtschaften wollen. Denn mit dem Energieverbrauch gehen nicht nur Kosten einher, sondern je nach Strommix auch signifikante CO₂-Emissionen. Die Ökoeffizienz als Beitrag sowohl zur Kostensenkung als auch zum Klimaschutz wird daher immer wichtiger. Die Marktdynamik wird zusätzlich durch den European Green Deal angetrieben, der den Beitrag von Industrieprodukten und -verfahren zur Nachhaltigkeit zu einem wichtigen Kriterium bei der Kreditvergabe macht.

KUKA legt bei der Neuentwicklung eines Robotersystems Wert auf Ökoeffizienz. Dabei werden Roboter gemäß einem spezifischen Messverfahren zum Energieverbrauch von Industrierobotern mit einem Zertifikat versehen und können so mit Wettbewerbern verglichen werden. Darüber hinaus werden die meisten neu entwickelten Robotersysteme standardmäßig mit einem optimierten Energiemodell ausgestattet, wodurch für verschiedene Anwendungen der Energieverbrauch ohne zusätzliche Peripherie ermittelt werden kann. Dies gilt sowohl für den laufenden Betrieb als auch für die Simulation. Damit einhergehend gibt es vielfältige Möglichkeiten, den Energieverbrauch der jeweiligen Applikation weiter zu verringern.

KUKA hat sich zum Ziel gesetzt, den Product Carbon Footprint von ihren Kernprodukten bis 2026 zu berechnen. Die Berechnungsmodelle basieren auf dem GHG Protocol und umfassen sowohl Cradle-to-Gate als auch Cradle-to-Grave Analysen. Im Segment Robotics wurden zum Beispiel ausgewählte Robotermodelle berechnet, indem sowohl die Emissionen der eingesetzten Materialien als auch die Emissionen in der Herstellungsphase, die Transporte sowie die Nutzungsphase und Entsorgung einbezogen wurden. So können wir identifizieren, wo die meisten Emissionen entstehen, um gezielte Maßnahmen zur Verringerung des Product Carbon Footprints einzuleiten.

Indem wir energie- und ressourceneffiziente Produkte entwickeln, reduzieren sich zum einen die Ausgaben bei unseren Kunden aufgrund der neuen, sparsameren Roboter.

Zum anderen werden weniger Ressourcen verbraucht und das Klima wird nachhaltig geschützt. Das Einsparpotenzial ist enorm: Bis zu 40 Prozent der Gesamtkosten (Total cost of ownership) eines Robotikprodukts beträgt die Verbrauchsenergie. Die KUKA Entwickler optimieren die Energieeffizienz vor allem durch diese drei Faktoren:

- » **Gewicht & Design:** Die schlanke Bauweise der Robotermechanik senkt den Energieverbrauch und verringert den Einsatz von Materialien.
- » **Hardware:** Robotersteuerungen mit energieeffizienten Komponenten und Algorithmen sorgen für bis zu 60 Prozent weniger Energieverbrauch im Vergleich zu Vorgängermodellen.
- » **Software:** Intelligente Bahnplanung, optimiertes Bewegungsverhalten und Energiesparoptionen (zum Beispiel ECO-Mode) senken ebenfalls den Energieverbrauch.

Durch diese Maßnahmen ist es bei neuen Robotergenerationen gelungen, den Energieverbrauch gegenüber der Vorgängergeneration im zweistelligen-Prozentbereich zu reduzieren. Die effizienteren Roboter erleichtern es unseren Kunden, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Zudem ermöglichen Simulationstools von KUKA bereits in der Planungsphase, die Verbräuche von Produktionsanlagen virtuell nachzustellen. So kann jedem Kunden schon früh das passende nachhaltige Konzept angeboten werden.

Die Weiterentwicklung unserer Roboter und Anlagenkonzepte ist vor allem deswegen wichtig, weil sie die zukünftige Industrielandschaft prägen. Mit sparsamer Gleichstrom-Technologie betriebene Roboter und Anlagen sind ein wichtiger Hebel. Durch Gleichstrom können erneuerbare Energiequellen effizienter eingebunden werden, da Wandlungsverluste reduziert werden. Elektrische Antriebe können dabei ihre Bremsenergie ohne thermische Verluste in das Gleichstromnetz zurückspeisen ohne über Bremswiderstände in Wärme umgewandelt und ungenutzt freigesetzt zu werden. Darüber hinaus können unsere Kunden mit unseren neuesten Robotern der KR-QUANTEC-Familie bis zu 60 Prozent Energie einsparen, verglichen mit unserer bis 2010 produzierten Generation der Serie 2000.

Nachhaltige Innovationen im Anlagenbau

KUKA Systems berücksichtigt Energieeffizienz bereits in der frühen Planungs- und Projektierungsphase neuer Anlagen, wobei Umfang und Ausgestaltung der Effizienzmaßnahmen gemäß den jeweiligen Kundenvorgaben und projektspezifischen Anforderungen definiert werden. Industrieroboter, Steuerungstechnik und Programmierung können so ausgelegt werden, dass die erforderlichen Taktzeiten eingehalten und gleichzeitig minimale Energieverbräuche erzielt werden. Dabei werden sowohl der Standort der Anlage als auch die Gestaltung der Prozessabläufe analysiert. Durch kurze Roboterfahrwege und optimierte Bewegungsprofile können signifikante Energieeinsparungen realisiert werden.

Als klimarelevante Zukunftstechnologie trägt die Elektromobilität entscheidend dazu bei, Emissionen im Verkehrssektor zu reduzieren und damit die nationalen und europäischen Klimaschutzziele zu unterstützen. Systems ist hier als Systemintegrator entlang der gesamten Prozesskette tätig: von den Batteriemodul- und -pack-Montagelinien über Rotationsreißschweißanlagen zur Herstellung von Batteriekontakten und -gehäusen mit robotergeführtem Rührreißschweißen, Robotersystemen zur Montage von Elektromotoren oder Hybridgetrieben, Qualitätskontrollen mit Leak-Tests bis zum Einbau von Batteriepacks in das Elektrofahrzeug sowie Lösungen zur Fertigung von Batteriezellen. Dabei strebt KUKA vor allem Synergien aus dem Know-how im Maschinenbau und der Digital Factory für eine effiziente und intelligente Automatisierung an.

Auf Basis dieser Expertise unterstützt KUKA Systems ihre Kunden dabei, den Energieverbrauch von Produktionsanlagen bei den Kunden zu reduzieren. Dies erfolgt durch ressourcenschonende Prozessauslegungen, energiesparende Systemkonzepte und optimierte Roboterprogrammierung, beispielsweise durch den Einsatz von Funktionen wie dem „Sleep-Modus“. Energieeffizienz ist für Kunden ein zunehmend entscheidendes Kriterium bei der Auftragsvergabe und damit ein zentraler Hebel für eine klimafreundlichere Produktion.

Nachhaltige Innovationen in der Intralogistik

Bei komplexen Logistikanwendungen wird der Energieverbrauch ein immer wichtigeres Kriterium. Durch eine Verbesserung des Energiemanagements für ganze Anlagen oder Subsysteme lassen sich deutliche Einsparungen verwirklichen. So wurden der Swisslog Palettenkran Vectura und der Leichtgutkran Tornado nach dem Leichtbauprinzip konstruiert und mit einer Reihe von Energiesparfunktionen ausgestattet, wie zum Beispiel der internen Nutzung regenerativer Energie, einer Zyklusoptimierung und einem Rückspeiseaggregat zur Rückführung der erzeugten Energie in das Hauptversorgungssystem. Durch das spezielle Mastdesign des Vectura-Krans reduziert sich das Gewicht und damit der Energieverbrauch gegenüber anderen Paletten-Regalbediengeräten um bis zu 20 Prozent.

Auch die CarryPick-Ware-zur-Person-Lösung zeichnet sich durch energieeffiziente Roboter und ein modulares Design aus, das die Lebensdauer bestehender Lager verlängern kann und bei Neubauten Umweltbelastungen verringert. CarryPick ist ein innovatives automatisiertes Lager- und Kommissioniersystem für die Multichannel-Logistik. Eine Flotte mobiler Fahrzeuge (KMP600) navigiert in einem Raster, um mobile Regale zur Kommissionierung an Arbeitsplätze zu transportieren. Dadurch werden die Laufwege für das Lagerpersonal stark verkürzt. Die Arbeitsplätze sind sicher und können an ihre Anforderungen angepasst werden.

Darüber hinaus steigert das modulare Paletten-Shuttlesystem PowerStore die Kapazität eines Palettenlagers gegenüber manuellen Systemen um bis zu 60 Prozent. Zusätzlich kann es individuell auf Lagergebäude jeder Form und Größe angepasst werden. Durch das schmale Design des Row Carriers wird Lagerfläche gespart. Das bietet besonders in Kühllhäusern mit hohem Energieverbrauch enorme Vorteile.

Nachhaltigkeitsratings

Die Bewertung, inwieweit ein Unternehmen Nachhaltigkeitsprinzipien in seine Geschäftsprozesse und sein Managementsystem integriert, erfolgt unter anderem durch spezialisierte Nachhaltigkeits-Ratingagenturen. KUKA nimmt seit 2008 regelmäßig am CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) teil, das Klima- und Wasserrisiken aus finanzwirtschaftlicher Perspektive analysiert. Im Jahr 2024 erzielte KUKA in den Kategorien Climate Change und Water jeweils die Bewertung C. Der CDP Score Report zeigt Transparenz über die Bewertungsgrundlagen auf und identifiziert Handlungsfelder, in denen Verbesserungen erforderlich sind, um höhere Bewertungsstufen zu erreichen. Durch dieses Benchmarking gewinnt KUKA wertvolle Erkenntnisse zur Weiterentwicklung der eigenen Umwelt- und Klimaschutzstrategie.

Bei Supplier Assurance erreichte KUKA 95 von 100 Punkten und liegt damit deutlich über den Durchschnittswerten sowohl der Maschinenbauindustrie als auch des branchenübergreifenden Vergleichs. Supplier Assurance ist eine Plattform,

die Unternehmen systematisch auf Menschenrechte, Nachhaltigkeit, Compliance und gesetzliche Anforderungen prüft. Bei EcoVadis erhielt KUKA die Bronzemedaille. EcoVadis bewertet Unternehmen anhand ihrer Nachhaltigkeitsleistung in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung.

ESG Transparency Award

Für ihre transparente Berichterstattung zu Umwelt, Soziales und Unternehmensführung wurde KUKA zum zweiten Mal hintereinander mit dem ESG Transparency Award ausgezeichnet und erreichte erneut die Exzellenzklasse. Der Award honoriert Organisationen, die bereits heute zukunftsweisende Nachhaltigkeitskonzepte in ihrer Organisation verankert haben und diese transparent in Form eines Nachhaltigkeitsberichts kommunizieren. Mit dieser Bewertung gehört KUKA zu den Vorreitern der Wirtschaft, die die Bedeutung einer transparenten Nachhaltigkeitsberichterstattung erkannt und erfolgreich in die Praxis überführt hat.

Der ESG Transparency Award wird jährlich von EuPD Research, einem führenden Marktforschungs-, Analyse- und Zertifizierungsinstitut im gesamten Nachhaltigkeitssektor, verliehen.

2025 wurde KUKA erneut für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis (DNP) nominiert und gilt damit als einer der Vorreiter in der Maschinenbaubranche. Der DNP prämiert Unternehmen, die sich erfolgreich auf den langen, komplexen Weg zur Nachhaltigkeit gemacht haben und wegweisende Beiträge zur Transformation in eine nachhaltige Zukunft leisten.

Die Auswahl erfolgt durch KI-gestützte Recherchen, Expertengurys und ein eigenes Scoring-System auf Grundlage öffentlich zugänglicher Nachhaltigkeitsinformationen. Die Unterteilung in Sektoren und Branchen ermöglicht eine strukturierte Analyse der jeweiligen Vorreiterunternehmen.

Green Macomb Sustainability Award

KUKA Systems North America wurde 2025 mit dem Green Macomb Sustainability Award ausgezeichnet, die vom Macomb County Department of Planning and Economic Development verliehen wird. Diese Auszeichnung würdigt Initiativen und Programme, die zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks beitragen, Ressourcen effizient nutzen und die Umweltbelastung minimieren. Unternehmen, die den Green Macomb Sustainability Award erhalten, setzen sich aktiv für nachhaltige Praktiken ein und dienen als Vorbilder für andere in ihrer Branche.

Ziele

E1-6 – Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz und Klimaanpassung

KUKA setzt sich ambitionierte globale Ziele, um die Treibhausgasemissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1 und 2) sowie aus unserer Wertschöpfungskette zu reduzieren. So will KUKA konzernweit bis 2030 seine Emissionen (Scope 1 und 2) um 42 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2022 senken und gleichzeitig das Umsatzwachstum erhöhen. Für die Scope-3-Emissionen ist eine Reduzierung von 25 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2022 vorgesehen. Bis 2050 will KUKA Netto-Null erreichen. Netto-Null bedeutet eine Reduzierung aller direkten und indirekten Treibhausgasemissionen um mindestens 90 Prozent und die anschließende Neutralisierung der verbleibenden THG-Emissionen durch dauerhaften Kohlenstoffabbau.

Unsere Scope 1 und 2 Ziele bis 2030 wollen wir durch folgende Maßnahmen erreichen:

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

Validierung unserer Scope 1, 2 und 3 Ziele durch SBTi

Im Jahr 2023 unterzeichnete KUKA den SBTi-Commitment Letter (Science Based Targets initiative) und verpflichtete sich damit, wissenschaftsbasierte Emissionsreduktionsziele zu entwickeln, die mit dem 1,5-Grad-Pfad und einer Netto-Null-Zukunft im Einklang stehen. Dies markiert den Beginn eines mehrstufigen Prozesses: Auf die formale Verpflichtung folgt die Ausarbeitung kurz- und langfristiger, wissenschaftlich fundierter Reduktionsziele für die Emissionsbereiche Scope 1, Scope 2 und Scope 3 gemäß den Kriterien der SBTi. Im Dezember 2025 haben wir die erforderlichen Unterlagen zur Validierung unserer Klimaziele bei der SBTi eingereicht. Diese umfassen die geplante Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 42 Prozent sowie die Senkung der Scope-3-Emissionen um 25 Prozent bis zum Jahr 2030.

Die SBTi ist eine Partnerschaft zwischen CDP, United Nations Global Compact, World Resources Institute (WRI) und World Wide Fund for Nature (WWF). Sie unterstützt die Ziele des Pariser Klimaabkommens und ermöglicht Organisationen, Emissionsreduktionsziele auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse festzulegen.

Energieverbrauch und Energiemix

E1-7 – Energieverbrauch und Energiemix

Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Gesamtenergieverbrauch von 134.089 MWh um 5,5 Prozent auf 141.518 MWh. Die größten Energieverbräuche entstanden an den Produktionsstandorten in China, USA und Deutschland. Der Anteil erneuerbarer Energien erhöhte sich von 31,8 Prozent auf 34,5 Prozent und erreicht damit 48.866 MWh im Berichtsjahr. Der Verbrauch fossiler Energieträger stieg um 2,6 Prozent auf 87.096 MWh und entspricht einem Anteil von 61,5 Prozent am Gesamtenergieverbrauch.

Die Energieintensität stieg leicht von 35,9 auf 36,3 MWh pro 1 Mio. € Umsatz.

Energieverbrauch und Energiemix¹

| in MWh | 2024 | 2025 | Veränderung |
|--|----------------|----------------|---------------|
| Gesamtenergieverbrauch | 134.089 | 141.518 | 5,5% |
| Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen | 42.698 | 48.866 | 14,4% |
| davon Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse | 0 | 20 | |
| davon erworbene oder erhaltene Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen | 42.018 | 48.596 | 15,7% |
| davon Strom aus selbst erzeugter erneuerbarer Energie (PV) | 680 | 251 | -63,1% |
| Anteil Strom aus erneuerbaren Quellen | 31,8% | 34,5% | |
| Gesamtenergieverbrauch aus nuklearer Energie | 6.523 | 5.555 | -14,8% |
| Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen | 84.868 | 87.096 | 2,6% |
| davon Kohle und Kohleerzeugnisse | 0 | 40 | |
| davon Rohöl und Erdölerzeugnisse | 0 | 0 | |
| davon Erdgas | 43.711 | 44.662 | 2,2% |
| davon sonstige fossile Quellen | 0 | 0 | |
| davon erworbene oder erhaltene Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus fossilen Quellen | 41.157 | 42.395 | 3,0% |
| Anteil Energien aus fossilen Quellen am Gesamtenergieverbrauch | 63,3% | 61,5% | |
| Energieintensität¹ | 35,9 | 36,3 | |

¹ Gesamtenergieverbrauch (in MWh)/Umsatzerlöse (in Mio. €)

| | in MWh | in % |
|-------------------------------|----------------|------|
| Gesamtenergieverbrauch | 141.518 | |
| davon fossile Energie | 87.096 | 61,5 |
| davon nukleare Energie | 5.555 | 3,9 |
| davon erneuerbare Energie | 48.866 | 34,5 |

Treibhausgasemissionen

E1-8 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3

E1-9 – Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Gutschriften

E1-10 – Interne CO₂-Bepreisung

Methodik, Annahmen und Definitionen

KUKA misst ihren Treibhausgas-Fußabdruck in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard. Das Greenhouse Gas Protocol (GHG) unterteilt die GHG-Emissionen in drei Kategorien: Scope 1, 2 und 3. Zur Berechnung der Treibhausgasemissionen verwendet KUKA verschiedene Emissionsdatenbanken wie DEFRA, IEA, Ecoinvent sowie weitere öffentlich zugängliche Datenbanken.

Die Verbrauchsdaten zur Berechnung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurden konzernweit von allen Standorten mit mehr als 20 Mitarbeitenden erhoben. Wenn zum Zeitpunkt der Dateneinsammlung noch keine Primärdaten vorlagen, wurden Schätzungen vorgenommen, die meist aus von den Vorjahreswerten abgeleitet wurden. Dies war insbesondere bei Mietgebäuden der Fall. Für die Kalkulation der Scope-3-Emissionen liegen uns nur begrenzt Primärdaten vor. Wir arbeiten daher auch mit Schätzungen und Annahmen.

Scope 1 sind die direkten Emissionen (tCO₂eq), die durch KUKAs Geschäftstätigkeiten an den eigenen Standorten, den kontrollierten Betrieben einschließlich der Warenlager

entstehen. Die Emissionen umfassen den direkten Verbrauch von fossilen Brennstoffen wie Erdgas, und Kältemittel (die als flüchtige Emissionen gelten). Dazu zählen auch die Emissionen, die durch KUKAs Dienstwagenflotte entstehen.

Scope-2-Emissionen (tCO₂eq) sind indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie, wie zum Beispiel Strom, Wasserdampf und Fernwärme, die an den eigenen Standorten, kontrollierten Betrieben und Warenlager entstehen. KUKA berichtet die standort- und marktbasieren Scope-2-Emissionen. Die standortbasierte Methode spiegelt die durchschnittliche Emissionsintensität des Stromnetzes am Verbrauchsort wider, während die marktbasierende Methode die vertragliche Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Stromeinkauf abbildet. Die Herkunft der Energie belegen wir mit Herkunftszertifikaten.

Scope 3 sind die indirekten Emissionen (tCO₂eq) aus unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Diese Emissionen entstehen durch unsere Geschäftsaktivitäten, stammen aber aus Quellen, die sich weder im Besitz noch unter der Kontrolle von KUKA befinden. Dazu gehören zum Beispiel die Emissionen, die bei der Herstellung eingekaufter Produkte entstehen.

Die Scope-3-Kategorien 3.8 (angemietete oder geleaste Sachanlagen), 3.10 (Verarbeitung verkaufter Produkte), 3.13 (vermietete oder verleaste Sachanlagen), 3.14 (Franchises) sowie 3.15 (Investitionen) sind nicht relevant für KUKA und werden folglich nicht berichtet.

Außerdem wurden Scope 3.9 (nachgelagerte Transporte) sowie Scope 3.12 (Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer) nach Auswertung der Ergebnisse als unwesentlich eingestuft. Folglich wird KUKA dazu nicht berichten.

Für die Kalkulation der relevanten Scope-3-Kategorien haben wir zum Teil mit Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen gearbeitet. Die Hochrechnungen erfolgten entweder anhand der Umsatzdaten oder der Gesamtfläche.

In der vorgelagerten Wertschöpfungskette werden THG-Emissionen verursacht, die von der Rohstoffgewinnung bis hin zur Produktion dieser Teile entstehen. Dazu zählen die Emissionen der Kategorie 3.1 (eingekaufte Waren und Dienstleistungen). Wir berechnen diese Emissionen über die Gewichte der eingekauften Rohmaterialien bzw. über die Ausgaben für die eingekauften Dienstleistungen. Je nach Geschäftsmodell wurden unterschiedliche Konzepte zur Erfassung der eingekauften Waren entwickelt. Zum Beispiel wurden im Produkt- und um Projektgeschäft repräsentative Robotertypen bzw. Projekte ausgewählt und deren Gewichte und Materialien erfasst. Da KUKA überwiegend fertige Komponenten beschafft, sind teilweise auch Schätzungen enthalten. Basierend auf diesen Kalkulationen wurden die Daten für das Gesamtjahr pro Segment hochgerechnet.

Die Berechnung der Scope-3.2-Emissionen (Investitionsgüter) erfolgt durch die spend-based Methode. Die Daten stammen aus unserer zentralen Datenbank, in der die Ausgaben aller

globalen Standorte erfasst werden. Die Währungsumrechnung erfolgt gemäß unseren Rechnungslegungsrichtlinien, die auch für die Finanzberichterstattung verwendet werden.

Zur Berechnung von Scope 3.3 (Brennstoff- und energiebezogene Emissionen) wurden die vorgelagerten Emissionen der eingekauften Brennstoffe berücksichtigt, die für Heizung sowie für Firmenfahrzeuge eingesetzt wurden. Hinzu kommen die vorgelagerten Emissionen, die aus der eingekauften Elektrizität stammen, und zum Beispiel für Elektrofahrzeuge und für die Gebäude genutzt werden. Die vorgelagerten Emissionen der eingekauften Elektrizität wurden standortbasiert berechnet. Die Berechnungsmethodik der vorgelagerten Emissionen aus der Verbrennung von Kraftstoffen in Fahrzeugen basiert auf der Kraftstoffart sowie der zurückgelegten Strecke.

Für die Kategorie 3.4 (vorgelagerte Transporte) werden teilweise Primärdaten verwendet, die uns direkt von den Spediteuren gemeldet werden. Wenn keine Primärdaten vorlagen, wurden die Haupttrouten identifiziert, berechnet und hochgerechnet.

Die Emissionen aus dem Abfallaufkommen im eigenen Geschäftsbetrieb werden unter Scope 3.5 berichtet. Von den weltweiten Gesellschaften werden dafür die Primärdaten abgefragt. Schätzungen sind enthalten, wenn zum Beispiel keine Auswertung seitens des Vermieters zur Verfügung gestellt wird.

Die Emissionen der Kategorie 3.6 Geschäftsreisen werden in einem zentralen Buchungssystem erfasst und berechnet. Diese Kategorie umfasst Reisen mit dem Flugzeug, der Bahn, Taxi, Mietwagen sowie öffentlichen Verkehrsmitteln. Bei Mietwagen, Taxis und öffentlichen Verkehrsmitteln wurden die Entfernungen anhand der Ausgaben und durchschnittlichen Tarife geschätzt. Wir verwenden entfernungs-basierte Emissionsfaktoren.

Für die Kalkulation der Kategorie 3.7 Pendeln der Beschäftigten erfolgte im Jahr 2024 eine weltweite Mobilitätsbefragung unter den Beschäftigten. Hier haben die Mitarbeitenden angegeben, mit welchen Verkehrsmitteln sie zur Arbeit gekommen sind und wie viele km sie dabei zurückgelegt haben. Durch die Erhebung war es möglich, die CO₂-Emissionen zu berechnen, die auf das Pendelverhalten zurückzuführen waren.

Die Automatisierungssysteme von KUKA werden mit Strom betrieben, der an den Standorten der Kunden verbraucht wird. Die Emissionen der Kategorie 3.11 (Nutzungsphase der verkauften Produkte) variiert je nach Anforderung der Kunden, zum Beispiel je nach gewünschten Taktzeiten oder nach Höhe der Umschlagsleistungen. KUKA hat daher repräsentative Produkte und Anlagen ausgewählt, dafür die CO₂-Emissionen berechnet und auf die tatsächlich verkauften Einheiten hochgerechnet.

Treibhausgasemissionen¹

| in t CO ₂ e | 2022 (Basisjahr) | 2025 | Veränderung zum Basisjahr |
|--|---------------------|------------------|------------------------------|
| Scope 1 und 2: Emissionen gesamt (standortbasiert) | 47.409 | 54.133 | 14,2 % |
| Scope 1 und 2: Emissionen gesamt (marktbasierend) | 47.474 | 50.248 | 5,8 % |
| Scope 1 THG-Emissionen | 19.080 | 16.007 | -16,1 % |
| Scope 1 THG-Emissionen aus regulierten Emissionshandels-systemen | | | |
| Scope 2 THG-Emissionen (standortbasiert) | 28.329 | 38.126 | 34,6 % |
| Scope 2 THG-Emissionen (marktbasierend) | 28.394 | 34.241 | 20,6 % |
| | | | |
| Scope 3: Emissionen gesamt | 2.878.655 | 2.862.011 | -0,6 % |
| Scope 3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen | 499.776 | 411.999 | -17,6 % |
| Scope 3.2 Investitionsgüter | 32.090 | 40.513 | 26,2 % |
| Scope 3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen | 16.726 | 23.614 | 41,2 % |
| Scope 3.4 Transport (vorgelagert) | 473.325 | 412.949 | -12,8 % |
| Scope 3.5 Abfallaufkommen im eigenen Geschäftsbetrieb | 757 | 660 | -12,8 % |
| Scope 3.6 Geschäftsreisen | 9.514 | 9.632 | 1,2 % |
| Scope 3.7 Pendeln der Beschäftigten | 22.479 | 21.717 | -3,4 % |
| Scope 3.11 Nutzungsphase verkaufter Produkte | 1.823.381 | 1.940.442 | 6,4 % |
| | | | |
| Treibhausgasintensität standortbasiert (in t CO ₂ e pro 1 Mio. € Umsatz) | 751 | 747 | -0,5 % |
| Treibhausgasintensität marktbasierend (in t CO ₂ e pro 1 Mio. € Umsatz) | 751 | 748 | -0,3 % |
| Scope 1-3 THG-Emissionen gesamt (standortbasiert) | 2.926.064 | 2.916.144 | -0,3 % |
| Scope 1-3 THG-Emissionen gesamt (marktbasierend) | 2.926.129 | 2.912.259 | -0,5 % |

Die Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen (marktbasiert) stiegen im Vergleich zum Basisjahr 2022 um 5,8 Prozent auf 50.248 t CO₂e. Während die direkten Scope-1-Emissionen um 16,1 Prozent zurückgingen, erhöhten sich die Scope-2-Emissionen sowohl standortbasiert (+34,6 Prozent) als auch marktbasiert (+20,6 Prozent). Der Anstieg der Scope-2-Emissionen resultiert im Wesentlichen aus einem höheren Stromverbrauch an den weltweiten Standorten.

Die gesamten Scope-3-Emissionen reduzierten sich im Vergleich zum Basisjahr moderat um 0,6 Prozent. Innerhalb der Kategorien zeigen sich jedoch deutliche Verschiebungen: Die Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen gingen um 17,6 Prozent zurück, während die Emissionen aus Investitionsgütern aufgrund eines höheren Investitionsvolumens um 26,2 Prozent anstiegen. Der Rückgang der Emissionen bei 3.1 hängt mit Veränderungen bei den Materialeinkäufen zusammen. Der Anstieg in Kategorie 3.3 (brennstoff- und energiebezogene Emissionen) spiegelt den höheren Energieverbrauch wider. Die Emissionen aus den vorgelagerten Transporten sanken um 12,8 Prozent auf 412.949 t CO₂e. Als größte Kategorie verzeichnete die Nutzungsphase der verkauften Produkte (3.11) ein moderates Wachstum von 6,4 Prozent.

Die Treibhausgasintensität (marktbasiert) reduzierte sich leicht auf 747 t CO₂e pro 1 Mio. € Umsatz. Da der Umsatz nahezu unverändert blieb, ist die Intensitätsreduzierung im Wesentlichen auf die insgesamt leicht gesunkenen Emissionen zurückzuführen.

Biogene Emissionen aus dem Einsatz von Heizenergie beliefen sich im Berichtsjahr auf insgesamt 0,07 t CO₂e. Zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen erwarb KUKA keine CO₂-Gutschriften oder finanzierte Klimaschutzprojekte inner- und außerhalb ihrer Wertschöpfungskette. Interne CO₂-Bepreisungssysteme, die zur Unterstützung von Entscheidungsfindungen oder als Anreiz für die Umsetzung klimabezogener Strategien und Ziele dienen, finden derzeit keine Anwendung im KUKA Konzern.



Kreislauf- wirtschaft

- ▶ Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
- ▶ Strategien
- ▶ Maßnahmen
- ▶ Ziele und Kennzahlen

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

ES SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

| | | |
|---------------------|--|---------|
| Ressourcennutzung | Durch die lange Haltbarkeit und Reparierbarkeit unserer Produkte und Anlagen und durch unser Customer Service Angebot reduzieren wir die Umweltauswirkungen und verbessern die Ressourceneffizienz | Positiv |
| | Ressourcen-Knappheit wird zu geopolitischen Spannungen führen und damit Risiken in unserer Lieferkette erhöhen und zu Preisschwankungen führen. | Risiko |
| Kreislaufwirtschaft | Umweltbelastungen, die mit der Herstellung unserer Produkte und Lösungen verbunden sind, lassen sich durch Kreislaufwirtschaft reduzieren. | Positiv |
| | Durch Kreislaufwirtschaft reduzieren wir die Abhängigkeiten in den Lieferketten und die Anfälligkeit für Preisschwankungen von Rohstoffen. Damit lässt sich unsere Resilienz steigern. | Chance |

Durch die lange Haltbarkeit und Reparierbarkeit unserer Produkte und Anlagen sowie durch unser umfassendes Customer Service Angebot leisten wir einen positiven Beitrag zur Reduzierung der Umweltauswirkungen und zur Verbesserung der Ressourceneffizienz. Indem wir die Lebensdauer unserer Lösungen verlängern und Reparaturen ermöglichen, verringern wir den Bedarf an Neuproduktion und schonen

wertvolle Ressourcen. Dies stärkt nicht nur unsere ökologische Verantwortung, sondern auch die Zufriedenheit und Kundenbindung.

Gleichzeitig sehen wir uns mit der zunehmenden Knappheit an natürlichen Ressourcen konfrontiert, die erhebliche geopolitische Herausforderungen mit sich bringt. Diese Entwicklung birgt Risiken für unsere Lieferketten, da sie zu Unsicherheiten in der Materialverfügbarkeit und zu starken Preisschwankungen führen kann. Eine stabile und vorausschauende Beschaffungsstrategie wird dadurch zunehmend komplexer und erfordert flexible und resiliente Strukturen.

Ein weiterer positiver Einfluss ergibt sich aus der konsequenten Anwendung von Prinzipien der Kreislaufwirtschaft. Durch die Wiederverwendung von Materialien, das Recycling und die Rückführung von Komponenten in den Produktionsprozess lassen sich die Umweltbelastungen, die mit der Herstellung unserer Produkte und Lösungen verbunden sind, deutlich reduzieren. Dies trägt zur Schonung natürlicher Ressourcen bei und senkt gleichzeitig den ökologischen Fußabdruck unserer Wertschöpfungskette.

Darüber hinaus eröffnet die Kreislaufwirtschaft eine wichtige Chance. Sie reduziert unsere Abhängigkeit von globalen Rohstoffmärkten und verringert die Anfälligkeit gegenüber Preisschwankungen. Dadurch stärken wir unsere unternehmerische Resilienz und erhöhen unsere Widerstandsfähigkeit gegenüber externen Störungen. Die Transformation hin zu einem zirkulären Wirtschaftssystem ist somit nicht nur ein ökologischer, sondern auch ein strategischer Vorteil für KUKA.

Strategien

ES-1 – Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Ressourcenzuflüsse

KUKA bezieht für die Herstellung von Produktions- und Logistikanlagen sowie für Robotermechaniken vorgefertigte Bauteile und Komponenten. Dazu zählen insbesondere Metalle und Bleche, Elektronikkomponenten, Kabel und Leitungen sowie spezialisierte Getriebe, Motoren und Guss- bzw. Strukturteile. Stahl stellt dabei den Hauptrohstoff innerhalb der Wertschöpfung dar. Da KUKA überwiegend vollständig vorgefertigte Komponenten verarbeitet, entspricht das Gewicht der eingekauften Materialien im Wesentlichen dem Gewicht der späteren Ressourcenabflüsse.

Aufgrund der hohen Qualitätsansprüche und der oftmals komplexen technischen Spezifikationen unserer Kunden an uns, können auch unsere Lieferanten unsere Anforderungen nur selten über standardisierte Katalogware bedienen. Deshalb produzieren wir viele Sonderkonfigurationen mit einem hohen Entwicklungsaufwand, bei denen die Herkunft der Komponenten aus Qualitätsgründen nachvollziehbar ist. Mittels verlässlicher Lieferantenbeziehungen und einem digitalen Mapping der bereits bekannten und wahrscheinlichen Rohstoffe, erhalten wir mehr Transparenz in der tieferen Lieferkette.

Ein zentraler Bestandteil unserer Ressourceneffizienzstrategie ist ein produktseitiges Design, das auf Reparierbarkeit und Demontage ausgelegt ist. Durch den einfachen Zugang zu Ersatzteilen und den modularen Aufbau der Produkte wird die Lebensdauer unserer Roboter, Systeme und Anlagen signifikant verlängert und ihre Verfügbarkeit über den gesamten Nutzungszyklus erhöht.

Die Prinzipien eines verantwortungsvollen Umgangs mit natürlichen Ressourcen sind im KUKA Verhaltenskodex verankert. Ergänzend dazu definiert der KUKA Verhaltenskodex für Geschäftspartner klare Erwartungen an Lieferanten hinsichtlich Produktqualität, Sicherheit und Umweltverträglichkeit. Diese Anforderungen richten sich sowohl an Ressourcen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette als auch an die nachgelagerten Ressourcenströme. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern unter anderem kontinuierliche Verbesserungen ihrer Umweltleistungen, insbesondere die Förderung von Kreislauffähigkeit durch Nutzung nachhaltiger Rohstoffe, höhere Wiederverwendungs- und Recyclingquoten und eine Verringerung des Abfallaufkommens.

Ressourcenabflüsse

Auch durch Abfälle wird die Umwelt belastet. Durch eine nicht gesetzeskonforme Entsorgung oder durch unvorhersehbare Umweltunfälle an Produktionsstandorten können Gewässer und Böden beeinträchtigt werden. KUKA wirkt potenziellen Umweltauswirkungen durch die umweltgerechte Abfallentsorgung und Vermeidung weitreichend entgegen.

Die globalen KUKA-Standorte sind verpflichtet, alle jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben zur Abfall- und Ressourcenwirtschaft umzusetzen. Zusätzlich initiieren sie Maßnahmen zur Reduzierung des Abfallaufkommens, deren Ergebnisse jährlich erhoben werden. An den Produktionsstandorten erfolgt die Abfalltrennung systematisch, bevor die Materialien an spezialisierte Entsorgungsunternehmen übergeben werden.

Gefährliche Abfälle lassen sich derzeit nicht vollständig vermeiden. Sie entstehen insbesondere bei Abriss- und Sanierungsarbeiten von Gebäuden sowie in begrenztem Umfang in den Produktionsprozessen, vor allem durch den Einsatz von Lösungsmitteln, Waschflüssigkeiten sowie Farb- und Lackresten.

Den Verhaltenskodex für Geschäftspartner leiten wir an unsere Lieferanten, Systemintegratoren und Distributoren weiter. Abhängig vom Einkaufsvolumen fordert KUKA eine formelle Bestätigung seiner Einhaltung oder die Vorlage eines gleichwertigen unternehmenseigenen Kodex. Die Einkaufsabteilungen sind für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderungen verantwortlich.

Maßnahmen

E5-2 – Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Circular Services

Der Customer Service von KUKA Robotics setzt sich für einen besseren Umgang mit wertvollen Ressourcen ein und will einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten. Sobald ein Robotersystem am Ende seines ersten Lebenszyklus angelangt ist, beginnen die „Circular Services“ mit der Wiederverwendung der wertvollen Ressourcen. Neben den klassischen Customer-Service-Produkten und -Dienstleistungen, wie Wartung oder Hotline-Support, bietet Robotics ihren Kunden eine nachhaltige Customer Journey entlang des zweiten und dritten Lebenszyklus eines Robotersystems und seiner Komponenten. Circular Services bietet nachhaltige Automatisierungslösungen, die durch den Einsatz von generalüberholten Komponenten und Gebrauchtrobotern die Lebensdauer von Robotern verlängern und Investitionskosten sparen. Diese Services fördern die Wiederverwertung und den effizienten Einsatz von Ressourcen, was den ökologischen Fußabdruck reduziert. Ein kontinuierlicher Zugang zu Ersatzteilen und maßgeschneiderte Wartungsdienstleistungen maximieren die Betriebszeit der Roboter und bieten Flexibilität bei der Planung. KUKA gewährleistet eine optimale Nutzung aller Ressourcen und unterstützt die nachhaltige Unternehmensentwicklung. Die Erweiterung unseres

Customer-Service-Portfolios um Circular Services ist auch ein entscheidender Schritt, die veränderten Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen.

Gebrauchtroboter

Weltweit ist die Nachfrage nach neuen Industrie-Robotern hoch und damit wächst auch der Gebraucht-Robotermarkt. Für Käufer kann ein gebrauchter Roboter eine interessante Alternative zum Neukauf sein. Zum einen können die Automatisierungskosten niedrig gehalten werden und zum anderen liegt der CO₂-Fußabdruck eines gebrauchten Roboters in der Regel weit unter dem Neuprodukt. Dies hängt vor allem mit den im Roboter eingesetzten Materialien zusammen, die nicht neu beschafft, sondern wiederverwendet werden.

Vor dem Wiederverkauf überprüft KUKA sowohl den Zustand als auch die Leistungsfähigkeit der gebrauchten Roboter. Bei Bedarf werden sie repariert und neu angestrichen, sowie gegebenenfalls instandgesetzt und mit Garantie an die Käufer weitergegeben. Viele der gebrauchten Roboter haben nur wenige Betriebsstunden hinter sich. Bei KUKA werden die gebrauchten Roboter in drei Kategorien eingeteilt: Superior, Premium und Certified. Letztere sind gebrauchte Roboter, die generalüberholt worden sind. Premium-Geräte sind komplett überarbeitete Roboter, die passgenau für ihre neue Aufgabe eingerichtet werden. Bei Superior handelt es sich um ehemalige Ausstellungsgeräte, die auf dem Papier fabrikneu sind. Darüber hinaus bietet KUKA eine weltweite Garantie für Ersatzteile und den Service an.

Für Kunden, die ihre KUKA Roboter nicht mehr benötigen, bietet KUKA zwei Optionen. Zum einen prüfen wir die Möglichkeit, den Roboter abzukaufen. Zum anderen können registrierte Verkäufer ihren gebrauchten KUKA Roboter über my.kuka Marketplace anbieten. Auf Wunsch bietet KUKA hier zusätzliche Dienstleistungen wie Inspektion und Unterstützung bei der Inbetriebnahme.

Service- und Wartungskonzepte

Eine regelmäßige präventive Wartung legt den Grundstein für eine hohe Verfügbarkeit der Produktionsanlage und ist auf Verlängerung der technischen und wirtschaftlichen Lebensdauer ausgelegt. Mit verschiedenen Service Level Agreements decken wir alles von regelmäßigen Inspektionen und technischer Hotline über Instandhaltung bis hin zur Garantieverlängerung ab. Außerdem profitieren Kunden von unseren Reparatur- und Austauschkonzepten, dem KUKA Ersatzteiler sowie der detaillierten Analyse und dem Performance Check der Roboteranlage. KUKA bietet hier günstigere, vollständig aufbereitete Gebrauchtteile aus Reparaturen. Diese sind nach denselben hohen Qualitätsrichtlinien geprüft wie neue KUKA Original-Ersatzteile und nach strikten Vorgaben neu aufbereitet.

Darüber hinaus garantiert KUKA je nach Servicevertrag eine Erreichbarkeit und Reaktionszeit von qualifizierten Technikern, minimiert ungeplante Stillstandzeiten, reduziert Lagerkosten und ermöglicht transparente Eskalationsszenarien. Bei regelmäßigen Wartungen, gesetzlich vorgeschriebenen

Untersuchungen, Belastungsprüfungen oder Prozess- und Systemoptimierungen können unsere Service-Spezialisten frühzeitig Verschleißerscheinungen entdecken und beheben.

Digitalisierung

Die Digitalisierung eröffnet bedeutende Potenziale, um Ressourcenverbräuche zu reduzieren und die Lebensdauer von Anlagen und Komponenten zu verlängern. Mit der Entwicklung von KUKA iiQoT, einer Industrial-IoT-Lösung zur intelligenten Vernetzung von Roboterflotten, unterstützt KUKA seine Kundinnen und Kunden dabei, ihre Systeme transparenter und effizienter zu betreiben. Durch Funktionen wie das Condition Monitoring können der Zustand der Roboter kontinuierlich überwacht, Fehlermuster frühzeitig erkannt und potenzielle Schäden verhindert werden. In Kombination mit prädiktiven Wartungsstrategien ermöglicht iiQoT eine vorausschauende Planung von Serviceintervallen und trägt damit wesentlich zur Verlängerung des Lebenszyklus der Roboter bei.

Die sichere Datenspeicherung in der Microsoft-Cloud unterstützt eine intelligente Auswertung von Betriebs- und Wartungsdaten, wodurch Maschinenstillstände reduziert und die Betriebszeit maximiert werden können. Wartungsbedarfe werden in iiQoT klar visualisiert und lassen sich für gesamte Flotten harmonisieren, was zusätzliche Ressourceneinsparungen ermöglicht.

Ergänzend fördert das neue Betriebssystem iiQKA.OS2 die ressourceneffiziente Nutzung von Robotiklösungen durch eine moderne Softwarearchitektur, hohe Benutzerfreundlichkeit und flexible Einsatzmöglichkeiten. Das System ist sowohl für Einsteiger als auch für erfahrene Anwender ausgelegt und verbessert durch intuitive Bedienbarkeit sowie optimierte Performance die Effizienz in Entwicklungs- und Automatisierungsprozessen.

Mit KUKA Load und dem KUKA Robot Guide unterstützt KUKA bei der Auswahl des richtigen Roboters für die Anwendung, vermeidet Überdimensionierung und schafft gleichzeitig Transparenz und Vertrauen für die gewählte Lösung.

Abfallaufkommen

Im Rahmen des konzernweiten Umweltmanagementsystems überwacht KUKA kontinuierlich die Entwicklung des Abfallaufkommens und leitet gezielte Maßnahmen zu dessen Reduzierung ab. Rund 65 Prozent der großen (Produktions-) Standorte sind nach ISO 14001 zertifiziert. Unabhängig von einer Zertifizierung erfassen alle Standorte mit mehr als 20 Mitarbeitenden jährlich systematisch die anfallenden Abfallarten und -mengen. Ziel ist es, das Abfallaufkommen fortlaufend zu senken und durch vorausschauendes Umweltmanagement messbare Beiträge zur Ressourcenschonung zu leisten.

Ein Beispiel hierfür ist das neue Wertstoffzentrum am Standort Augsburg, das als zentrale Schnittstelle zwischen innerbetrieblicher Sammlung und den beauftragten Entsorgungsunternehmen fungiert. Durch optimierte Transportprozesse und eine verbesserte Abfalllogistik konnten sowohl CO₂-Emissionen als auch Kosten reduziert werden. Vergleichbare Projekte zur Abfallvermeidung und -reduzierung werden jährlich auch an weiteren internationalen Standorten initiiert.

Wir vermeiden soweit möglich sogenannte Besonders besorgniserregende Stoffe (Substances of very high concern, SVHCs) und potenzielle Konfliktmineralien in unseren Produkten, da diese Stoffe die menschliche Gesundheit und die Umwelt negativ beeinflussen bzw. Menschenrechtsverletzungen zur Folge haben können.

Eine direkte Beschaffung von Konfliktmineralien (Rohstoffe aus Konfliktgebieten) aus nicht zertifizierten Schmelzen findet nicht statt. Diese Mineralien können bei KUKA allenfalls in beschafften Komponenten enthalten sein. Von ihren Lieferanten fordert KUKA angemessene Anstrengungen zu unternehmen, um die Quellen und Lieferkette von potenziellen Konfliktmineralien zu überprüfen und die indirekte Verwendung von Mineralien aus nicht zertifizierten Schmelzen zu vermeiden. Dabei kommen wir den Empfehlungen der OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas nach.

Ziele und Kennzahlen

ES-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Wir setzen uns das Ziel, die Energie- und Ressourceneffizienz unserer Produkte und Lösungen kontinuierlich zu erhöhen. Details zur Energieeffizienz siehe Kapitel Klimaschutz (Seite 30 ff.). Durch technologische Innovationen, optimierte Entwicklungsprozesse und den Einsatz effizienter Materialien wollen wir den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg systematisch reduzieren. Außerdem verfolgen wir das Ziel, unsere Anlagen und unsere Robotergenerationen so zu gestalten, dass sie leicht demontierbar, reparierbar und damit kreislauffähig sind. Insbesondere bei Robotics verlängern wir durch modulare Konstruktionsprinzipien und den verstärkenden Einsatz standardisierter Komponenten Produktlebenszyklen und fördern Wiederverwendung und Recycling.

Darüber hinaus haben wir uns zum Ziel gesetzt den Verbrauch von Energie, Rohstoffen sowie das Abfallaufkommen und den Ausstoß von Treibhausgasemissionen so gering wie möglich zu halten, um so die weltweite Umweltbelastung- und den Energieverbrauch fortlaufend zu reduzieren. Es wurden keine Ziele gemäß den ESRS-Vorgaben formuliert.

Methodik, Annahmen und Definitionen

KUKA beschafft überwiegend vorgefertigte Komponenten für die Montage ihrer Produkte und Lösungen. Aus diesem Grund ist die Wertschöpfungstiefe unserer eigenen Produkte gering. Insbesondere in der Systemintegration werden die eingekauften Komponenten (Ressourcenzuflüsse) häufig direkt an den Kunden geliefert, um sie beim Kunden in der neuen Anlage oder in den Verteilzentren zu verbauen (Ressourcenabflüsse). Daher basieren die Ressourcenabflüsse auf den Ressourcenzuflüssen abzüglich des Abfallaufkommens in der Produktion.

Sowohl die Ressourcenzuflüsse als auch -abflüsse enthalten Schätzwerte. Zur Berechnung der Ressourcenzuflüssen verwenden wir die Gewichte der Materialien, die zur Herstellung von unseren Produkten und Anlagen beschafft werden. Wir konzentrieren uns bei der Berechnung auf ausgewählte repräsentative Produkte und Anlagen, um die Materialdaten zu erfassen. Wenn keine Gewichtsdaten oder keine exakte Bestimmung der enthaltenen Materialien vorliegen, werden die Werte geschätzt. Anschließend werden die Daten entweder anhand der Stückzahlen oder anhand Umsatzzahlen hochgerechnet.

Die Abfalldaten werden jährlich von den weltweiten Gesellschaften eingesammelt und enthalten ebenfalls Schätzungen. Wenn noch keine Daten vorliegen oder wenn generell keine Daten verfügbar sind, wie zum Beispiel in Mietsgebäuden, arbeiten wir mit Schätzungen.

Solange keine Primärdaten von den Lieferanten zur Bestimmung des Anteils an Sekundärmaterialien in den eingekauften Produkten vorliegen, rechnen wir mit dem durchschnittlichen Recyclinganteil der verschiedenen Materialarten, der über öffentlich zugängliche Studien ermittelt wurde. Die Berechnung basiert auf den Materialdaten der Ressourcenzuflüsse.

Ressourcenzuflüsse

E5-4 – Ressourcenzuflüsse

Die Auswahl der im Konzern eingesetzten Materialien und Komponenten erfolgt in enger Abstimmung zwischen den Bereichen Forschung & Entwicklung sowie Einkauf. Grundlage dieser Entscheidungen sind primär technologische Anforderungen und definierte Qualitätsstandards. Die Integration höherer Nachhaltigkeitsanforderungen in die Beschaffung – beispielsweise durch den Einsatz von Grünstahl – gestaltet sich herausfordernd, da Mehrkosten am Markt aktuell nicht akzeptiert werden. In der Systemintegration werden zudem wesentliche Materialien und Komponenten direkt von unseren Kundinnen und Kunden spezifiziert. Sind nachhaltigere Komponenten Teil des Anforderungskatalogs, setzt KUKA diese entsprechend um; fehlen entsprechende Vorgaben, bestehen gegenwärtig nur begrenzte Gestaltungsmöglichkeiten, um ressourcenschonendere Alternativen durchzusetzen.

Im Berichtsjahr belief sich das Gesamtgewicht, der im KUKA Konzern beschafften wesentlichen Materialien, auf 125 Tausend Tonnen. Den größten Anteil stellt Stahl mit 68 Prozent vom Gesamtgewicht dar. Stahl ist aufgrund seiner hohen Festigkeit und Formbeständigkeit ein zentrales Konstruktionsmaterial für tragende Strukturen und robuste Maschinenkomponenten. Plastik trug 22 Prozent zum Gesamtgewicht bei und wird vor allem für technische Bauteile, Kabelummantelungen und Funktionsabdeckungen eingesetzt. Es ermöglicht leichte, präzise formbare und elektrisch isolierende Komponenten. Der Anteil von Aluminium lag bei 6 Prozent. Als leichtes und zugleich stabiles Material ist Aluminium insbesondere für Bauteile relevant, bei denen Gewichtsreduktion, thermische Leitfähigkeit oder Korrosionsbeständigkeit eine zentrale Rolle spielt. Kupfer machte 3 Prozent des Gesamtgewichts aus. Aufgrund seiner hervorragenden elektrischen Leitfähigkeit wird es vor allem in Leitungen, Motorwicklungen und elektronischen Baugruppen eingesetzt und ist damit für eine zuverlässige Energieübertragung und Signalverarbeitung essenziell. Diese Angaben basieren zum Teil auf Schätzungen oder Hochrechnungen, sofern keine Primärdaten verfügbar waren. Insgesamt spiegeln die eingesetzten Materialien die technischen Anforderungen unseres Produktportfolios wider und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Leistungsfähigkeit, Präzision und Sicherheit unserer Automatisierungslösungen.

In den von KUKA beschafften vorgefertigten Komponenten sind teilweise kritische und strategische Rohstoffe enthalten. Dazu zählen insbesondere Seltene Erden, die als Schlüsselmaterialien für zentrale Funktionen in elektronischen und mechatronischen Bauteilen eingesetzt werden.

Seltene Erden sind für die Leistungsfähigkeit elektrischer Antriebe, Motoren, Sensoren und weiterer High-Tech-Komponenten unverzichtbar. Aufgrund ihrer besonderen magnetischen und optischen Eigenschaften ermöglichen sie die präzise Steuerung und effiziente Energieübertragung, die für den Betrieb von Robotern und Automatisierungstechnik erforderlich sind. Damit tragen sie maßgeblich zu der Leistungsfähigkeit unserer Automatisierungslösungen bei und sind derzeit nur eingeschränkt substituierbar.

Da die globale Produktion stark geografisch konzentriert ist, bestehen langfristige Liefer- und Preisrisiken. Zudem können der Abbau und die Verarbeitung dieser Rohstoffe mit erheblichen Umwelt- und Sozialrisiken verbunden sein.

Das Gesamtgewicht aller wesentlichen Materialien lag bei 125.908 Tonnen. Darin waren 84.601 Tonnen Stahl enthalten. Da der Stahl in vorgefertigte Bauteile und Komponenten enthalten ist, sind in diesem Wert auch Schätzungen enthalten. Die verwendeten Sekundärrohstoffe in den wesentlichen Materialien werden aktuell nicht erfasst.

Ressourcenzuflüsse

| | 2025 |
|--|-------------|
| Gesamtgewicht aller wesentlicher Materialien (in Tausend Tonnen) | 125 |
| davon Stahl | 68 % |
| davon Plastik | 22 % |
| davon Aluminium | 6 % |
| davon Kupfer | 3 % |
| Eingesetzte Sekundärmaterialien (in Tausend Tonnen) | 37 |

Ressourcenabflüsse

E5-5 – Ressourcenabflüsse

Unsere Produkte zeichnen sich durch eine lange technische Lebensdauer aus: Roboter erreichen im Durchschnitt 15 Jahre oder mehr, abhängig von Einsatzbedingungen und Wartungsintensität. Anlagen, Lager- und Verteilzentren können in der Regel über Zeiträume von 15 bis 20 Jahren oder länger betrieben werden. Da unsere Lösungen kundenspezifisch konfiguriert werden und wesentliche Komponenten von den Kunden vorgegeben sind, lassen sich aus Wettbewerbsvergleichen derzeit keine belastbaren Rückschlüsse ableiten.

Die Reparierbarkeit unserer Produkte ist grundsätzlich gewährleistet und stellt einen zentralen Aspekt in der Produktentwicklung dar. KUKA bietet ein umfassendes Serviceportfolio – von der Ersatzteilversorgung über Vor-Ort-Services bis hin zur Modernisierung von Robotern, Systemen und kompletten Anlagen. Darüber hinaus werden gebrauchte Roboter von KUKA vollständig aufbereitet und generalüberholt, sodass sie in einem zweiten oder dritten Lebenszyklus weiterbetrieben werden können. Ein formales Ratingsystem zur Bewertung der Reparierbarkeit besteht derzeit jedoch nicht.

Im Geschäftsjahr 2025 belief sich das konzernweite Abfallaufkommen an allen weltweiten Standorten auf insgesamt 13.438 Tonnen. Davon entfielen rund 97 Prozent auf nicht gefährliche Abfälle. Den größten Anteil dieser Abfallkategorie machte Metallschrott aus, der etwa 80 Prozent der nicht gefährlichen Abfälle ausmachte. Der Anteil gefährlicher Abfälle lag bei rund 8 Prozent und bestand überwiegend aus gewerblichen und industriellen Abfällen sowie aus Mineralölen. Eine Aufteilung nach Abfällen, deren finaler Verwahrungsort unklar ist, wurde nicht ausgewertet, da dieser Datenpunkt nicht in den ESRS Set 1 enthalten war.

Abfallaufkommen und -entsorgung

| in t | Ungefährliche Abfälle | Gefährliche Abfälle |
|---|-----------------------|---------------------|
| Abfallaufkommen gesamt | 14.934 | 389 |
| Gesamtmenge zur Verwertung bestimmt | 13.532 | 35 |
| davon Vorbereitung zur Wiederverwendung | 25 | 0 |
| davon Recycling | 13.292 | 24 |
| davon sonstige Verwertungsverfahren | 215 | 11 |
| Gesamtmenge zur Beseitigung bestimmt | 1.402 | 353 |
| davon Verbrennung | 525 | 228 |
| davon Deponierung | 803 | 35 |
| davon sonstige Art der Beseitigung | 73 | 90 |



Eigene Belegschaft

- ▶ Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
- ▶ Arbeitskräfte im Unternehmen
- ▶ Diversität und Chancengleichheit
- ▶ Gesundheitsschutz und Sicherheit
- ▶ Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

S1 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

| | | |
|--|--|---------|
| Arbeitsbedingungen | Insbesondere bei produzierenden Unternehmen tragen Gesundheits- und Arbeitsschutzmaßnahmen zu guten und sicheren Arbeitsbedingungen bei und reduzieren das Unfallrisiko | Positiv |
| | Schlechte Arbeitsbedingungen wie mangelnder Gesundheits-/Arbeitssicherheitsschutz und Überbelastung durch z. B. anhaltend lange Arbeitszeiten erhöhen das Risiko von Arbeitsunfällen und führen zu psychischen und körperlichen Gesundheitsschäden bei Mitarbeitenden. | Negativ |
| | Gute und sicherere Arbeitsbedingungen reduzieren das Unfallrisiko und die damit verbundenen Ausfallzeiten. | Chance |
| Gleichbehandlung und Chancengleichheit | Gleichbehandlung und Chancengleichheit verbessern die psychische und körperliche Gesundheit der Mitarbeitenden und erhöhen damit ihre Zufriedenheit und ihr Engagement | Positiv |
| | Trotz Präventivmaßnahmen, kann es zu Verletzungen gemeinsamer Werte kommen | Negativ |
| | Werden Mitarbeitende gleichbehandelt und erhalten gleiche Chancen, steigert dies ihr Engagement und ihre Produktivität. | Chance |

Gute und sichere Arbeitsbedingungen sind ein zentraler Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung und ein wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Insbesondere im produzierenden Bereich tragen gezielte Gesundheits- und Arbeitsschutzmaßnahmen maßgeblich dazu bei, das Unfallrisiko zu senken und ein sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden zu schaffen. Durch ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, regelmäßige Sicherheitsunterweisungen und präventive Gesundheitsangebote fördern wir das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit unserer Belegschaft.

Demgegenüber können unzureichende Arbeitsbedingungen – etwa durch mangelnden Gesundheits- und Arbeitsschutz oder durch Überbelastung infolge dauerhaft hoher Arbeitszeiten – erhebliche negative Auswirkungen haben. Sie erhöhen nicht nur das Risiko von Arbeitsunfällen, sondern können auch zu psychischen und physischen Gesundheitsschäden führen. Solche Belastungen beeinträchtigen nicht nur die individuelle Lebensqualität, sondern auch die langfristige Produktivität und Innovationskraft des Unternehmens.

Die Schaffung und kontinuierliche Verbesserung sicherer Arbeitsbedingungen bietet daher eine bedeutende Chance: Sie reduziert nicht nur das Unfallrisiko, sondern auch die damit verbundenen Ausfallzeiten. Gleichzeitig stärkt sie die Motivation und Bindung unserer Mitarbeitenden und trägt zu einem positiven Betriebsklima bei. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Sicherheit, Gesundheit und Zufriedenheit gleichermaßen fördert.

Im Rahmen von Gleichberechtigung und Chancengleichheit stärkt eine faire und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung sowohl die psychische als auch die physische Gesundheit der Beschäftigten. Dies führt zu höherer Zufriedenheit und stärkt langfristig Engagement und Bindung an das Unternehmen. Trotz bestehender Präventions- und Compliance-Maßnahmen können Risiken bestehen.

Verletzungen gemeinsamer Werte – etwa Diskriminierung, ungleiche Behandlung oder Benachteiligung einzelner Gruppen – können weiterhin auftreten. Solche Vorfälle können negative Folgen für das Arbeitsklima, die Motivation sowie die Arbeitgeberattraktivität haben. Gleichbehandlung schafft zudem erhebliche Chancen für das Unternehmen.

Wenn Mitarbeitende gleiche Chancen im Zugang zu Entwicklung, Weiterbildung und Karriere erhalten, steigt ihr Engagement sowie ihre Produktivität. Eine inklusive Unternehmenskultur stärkt Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Mitarbeitendenbindung.

Arbeitskräfte im Unternehmen

KUKA gestaltet die Arbeitswelt der Zukunft. Mit unseren Technologien prägen wir viele Branchen. Genauso wie bei unseren Kunden verändert der digitale Wandel auch unsere Arbeitswelt. Wir treiben digitale Prozesse weiter voran und bereiten unsere Mitarbeitenden durch strukturierte Aus- und Weiterbildung entsprechend darauf vor. Die Maßnahmen im Bereich People & Organization sollen unserem Unternehmen Mehrwert bringen sowie intuitiv und modern gestaltet sein, um unsere Zukunftsfähigkeit als Automatisierungsspezialist sicherzustellen.

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

Eine hohe Arbeitgeberattraktivität ist ein entscheidender Erfolgsfaktor, um Talente zu gewinnen. Wir wissen, dass unser Erfolg auf engagierten und kreativen Beschäftigten basiert. Sie arbeiten an anspruchsvollen Projekten in einem internationalen Umfeld, das ihnen viel Raum für die Gestaltung von Zukunftsthemen ebenso wie ihrer persönlichen

und beruflichen Entwicklung gibt. KUKA engagiert sich dafür, seine Arbeitgeberattraktivität weiter zu verbessern. Durch eine positive Wahrnehmung innerhalb und außerhalb des Unternehmens sowie eine hohe Standortattraktivität wollen wir Talente im Unternehmen halten und profilierte Bewerber:innen auf KUKA aufmerksam machen.

Der Robotik- und Automatisierungsmarkt ist ein wachsender Zukunftsmarkt. Aber obwohl der Trend nach oben geht, ist der Markt stark von Investitionen abhängig und daher zyklischen Schwankungen unterworfen und sehr wettbewerbsintensiv. Daher muss KUKA ebenfalls dynamisch agieren, sich anpassen und beständig an seiner Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit arbeiten. KUKA ist in den vergangenen Jahren gewachsen und internationaler geworden. In so einem großen, globalen Konzern müssen wir immer wieder an uns arbeiten, Veränderungen vornehmen, flexibel und agil bleiben. Nur so können wir in diesem enorm dynamischen Umfeld wettbewerbsfähig bleiben, in dem sich Märkte verändern und Player aus der ganzen Welt mitspielen. Leider lässt es sich dabei nicht vermeiden, als Unternehmen auch Stellenanpassungen vorzunehmen. Dabei ist es das Ziel von KUKA, möglichst sozialverträglich vorzugehen.

Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern

S1-2 – Engagement mit der eigenen Belegschaft und den Arbeitnehmervertretern sowie das Vorhandensein von Kanälen, um Bedenken zu äußern

An den verschiedenen Standorten wird der soziale Dialog durch aktive Arbeitnehmervertretungen sichergestellt, die die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber wahrnehmen und einen kontinuierlichen Austausch fördern. Darüber hinaus sind Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der KUKA SE & Co. KGaA vertreten und wirken damit unmittelbar an unternehmerischen Entscheidungsprozessen mit. Die Rechte und Interessen unserer Mitarbeitenden sind in einer Vielzahl von Vereinbarungen und Richtlinien geregelt, die klare und transparente Grundlagen für die Zusammenarbeit schaffen.

Ein wesentliches Element unserer Unternehmenskultur ist ein offener, wertschätzender und vertrauensvoller Umgang miteinander. Um die Perspektiven unserer Beschäftigten systematisch einzubinden und kontinuierliche Verbesserungen voranzutreiben, führen wir in regelmäßigen Abständen Befragungen zur Mitarbeitendenbindung durch. Diese werden von einem externen, spezialisierten Dienstleister durchgeführt. Die Erhebungen erfassen unter anderem die emotionale

Verbundenheit der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen sowie wesentliche Einflussfaktoren wie Unternehmenskultur, Werte, Wohlbefinden und die Qualität der Zusammenarbeit.

Die Teilnahme an den Befragungen ist freiwillig und vollständig anonym, um ein offenes und unverfälschtes Feedback sicherzustellen. Die Ergebnisse werden bis auf Teamebene ausgewertet und anschließend gemeinsam mit den jeweiligen Führungskräften besprochen. Auf dieser Grundlage werden konkrete Verbesserungspotenziale identifiziert und gezielt Maßnahmen abgeleitet.

Die wiederkehrende Durchführung ermöglicht es KUKA, die Entwicklung zentraler Kennwerte über die Zeit zu beobachten und Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeitendenbindung und zur Weiterentwicklung unserer Arbeitskultur einzuleiten.

Außerhalb des regulären Informationsrahmens können Mitarbeitende auch bestehende Compliance-Meldekanäle nutzen (siehe Kapitel Unternehmensführung Compliance-Meldekanäle auf Seite 73).

Strategien

S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

S1-7 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Die Grundlage für verlässliche und faire Arbeitsbedingungen im gesamten Konzern bildet der KUKA Verhaltenskodex. Er definiert die zentralen Werte und Normen des Unternehmens und dient als verbindliche Orientierung für verantwortungsvolles, integriertes und respektvolles Verhalten im Arbeitsalltag. Zur praktischen Umsetzung dieser Prinzipien erhalten Mitarbeitende ergänzende Informationen im Compliance-Handbuch, das konkrete Hilfestellungen zum Umgang mit ethischen Fragestellungen sowie zur Einhaltung gesetzlicher und interner Vorgaben bietet.

Darüber hinaus werden die Arbeitsbedingungen durch verschiedene unternehmensweite Richtlinien weiter konkretisiert – darunter Vorgaben zum Gesundheits- und Arbeitsschutz, zur ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze sowie Leitlinien für eine wertschätzende Zusammenarbeit. Diese Regelwerke unterstützen die kontinuierliche Weiterentwicklung eines sicheren, gesunden und respektvollen Arbeitsumfelds und bilden einen wichtigen Bestandteil der nachhaltigen Unternehmensführung.

Das Integrierte Management-System (IMS) beschreibt und regelt zusätzlich die grundlegenden Organisationsstrukturen, Prozesse und Verantwortlichkeiten im Konzern.

Die Verantwortung für die strategische Personalarbeit liegt bei der Abteilung People & Organization (P&O), die direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt ist. Globale und regionale P&O-Business-Partner steuern die relevanten Personalprozesse unter Berücksichtigung segmentspezifischer Anforderungen, während lokale P&O-Einheiten sowie Shared Service Centers die operative Umsetzung sicherstellen. Auf diese Weise gewährleistet KUKA weltweit konsistente Standards für gute Arbeitsbedingungen.

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

KUKA unterliegt in Deutschland tarifvertraglichen Regelungen sowie ergänzenden lokalen Betriebsvereinbarungen. Weltweit arbeiten rund 30 Prozent der Mitarbeitenden unter Tarif- oder Kollektivvereinbarungen. In Deutschland liegt der Anteil mit etwa 70 Prozent deutlich höher. Da zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht alle Auswertungen vorlagen, sind in dieser Angabe auch Schätzwerte enthalten. Für Mitarbeitende, die nicht unter tarifliche Regelungen fallen, orientieren sich Entgelterhöhungen an den tariflichen Entwicklungen, um konsistente und faire Vergütungsstrukturen sicherzustellen.

Darüber hinaus gelten konzernweit unternehmenseigene Zielvereinbarungen, Arbeitszeitregelungen sowie verbindliche Richtlinien und Verhaltenskodizes. Diese schaffen einen einheitlichen Rahmen für transparente, faire und verantwortungsvolle Arbeitsbedingungen und gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden unter klar definierten und nachvollziehbaren Standards tätig sind.

Maßnahmen

S1-3 – Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

KUKA führt regelmäßig konzernweite Mitarbeitendenbefragungen durch, um ein fundiertes Verständnis für Erwartungen, Bedürfnisse und Verbesserungspotenziale innerhalb der Belegschaft zu gewinnen. Für Details verweisen wir auf das Kapitel Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen auf Seite 48.

Zur Förderung der beruflichen Entwicklung und zur bestmöglichen Nutzung individueller Stärken erstellen Führungskräfte gemeinsam mit Mitarbeitenden individuelle Entwicklungspläne. Diese unterstützen sowohl kurz- als auch langfristige Karriereziele und schaffen Transparenz über die Schritte zur Zielerreichung.

Darüber hinaus setzt KUKA an vielen Standorten Maßnahmen zur Stärkung von Gesundheit, Wohlbefinden und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben um. Dazu gehören unter anderem flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote, Homeoffice-Regelungen, Sabbaticals sowie tarifvertraglich geregelte Modelle wie die „verkürzte Vollzeit“. Ergänzend stehen standortspezifische Unterstützungsangebote zur Verfügung, darunter eine betriebsnahe Kinderkrippe sowie Ferienbetreuungsprogramme.

Mitarbeitendenentwicklung

Wir verstehen kontinuierliche Weiterbildung als eine zentrale Maßnahme, um die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden systematisch zu stärken und ihre langfristige Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen. Durch strukturierte Qualifizierungsprogramme, bedarfsorientierte Trainings und transparente Entwicklungswege fördern wir die Fähigkeit unserer Belegschaft, technologische, regulatorische und marktseitige Veränderungen erfolgreich zu bewältigen. Durch unsere Weiterbildungsmaßnahmen stärken wir gezielt die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden und fördern ihre berufliche Entwicklung. Damit erhöhen wir die Anpassungs- und Innovationsfähigkeit von KUKA und leisten zudem einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung von Risiken im Zusammenhang mit Fachkräftemangel, Transformationserfordernissen oder Qualifikationsdefiziten. Unsere Weiterbildungsinitiativen sind damit ein wichtiges Element unserer sozialen Verantwortung und ein strategisches Instrument zur Stärkung der organisatorischen Leistungsfähigkeit und Resilienz.

Um die kontinuierliche fachliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden weltweit zu fördern, bietet die KUKA Academy ein umfassendes Weiterbildungsprogramm. Das breit gefächerte Weiterbildungsportfolio umfasst sowohl technische und fachliche Seminare als auch spezialisierte Trainings für unterschiedliche Unternehmensbereiche. Ergänzend dazu fördern Formate zur Stärkung persönlicher, sozialer und interkultureller Kompetenzen eine ganzheitliche Entwicklung. Unser Angebot wird zudem durch internationale Sprachkurse ergänzt, die wir global mit regionalen Schwerpunkten bereitstellen.

Ein wesentlicher Bestandteil unseres Entwicklungsprogramms ist der Global Leadership Circle, der auf die Vermittlung und Weiterentwicklung von Führungs- und Managementkompetenzen ausgerichtet ist und damit einen wichtigen Beitrag zu einer leistungsfähigen und zukunftsorientierten Führungskultur im Unternehmen leistet.

Im Berichtsjahr haben wir unser Weiterbildungsangebot erneut ausgeweitet, insbesondere durch die Erweiterung flexibler digitaler Lernformate. Über das vielfältige E-Learning-Portfolio der KUKA Academy wurden insgesamt 58.519 Web-Based-Training-Module (WBT) erfolgreich abgeschlossen.

In Deutschland haben 5.480 Mitarbeitende das interne Weiterbildungsangebot genutzt und an 392 Veranstaltungen im Jahr 2025 teilgenommen. Darunter befinden sich auch unsere globalen Leadership-Programme, an denen 111 Teilnehmende in acht Workshops mitwirkten.

Nachhaltige Mobilität

KUKA fördert an ihren deutschen Standorten gezielt eine nachhaltige Mitarbeitendenmobilität. Seit 2023 stellt das Unternehmen den Beschäftigten am Standort Augsburg ein vergünstigtes Jobticket auf Basis des im Frühjahr 2023 eingeführten Deutschlandtickets zur Verfügung. Durch den unternehmensseitigen Zuschuss werden die Kosten für die Mitarbeitenden reduziert und der Zugang zu einem umfassenden öffentlichen Verkehrsangebot erleichtert. Das Jobticket unterstützt die Reduzierung individueller Pkw-Anreisen und ermöglicht gleichzeitig eine umweltfreundliche Mobilität

auch außerhalb der Arbeitszeit. Die Nachfrage der Beschäftigten am Standort Augsburg zeigt, dass das Angebot sehr gut angenommen wird.

Darüber hinaus bietet KUKA an zahlreichen deutschen Standorten ein Fahrradleasing-Modell über Entgeltumwandlung an. Mitarbeitende haben dadurch die Möglichkeit, Fahrräder oder E-Bikes kostengünstig zu beziehen und diese sowohl für den Arbeitsweg als auch privat zu nutzen. Das Modell trägt zur Förderung aktiver Mobilität, zur Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeitenden sowie zur Verringerung verkehrsbedingter Emissionen bei.

Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich

Sowohl die Doppelte Wesentlichkeitsanalyse als auch die Ergebnisse aus der jährlichen Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich ergaben, dass insbesondere bei produzierenden Unternehmen gute und sichere Arbeitsbedingungen das Unfallrisiko reduzieren und die damit verbundenen Ausfallzeiten. Außerdem können Gleichbehandlung und Chancengleichheit die psychische und körperliche Gesundheit der Mitarbeitenden verbessern und erhöhen damit ihre Zufriedenheit und ihr Engagement.

Zur Identifizierung von Risiken im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen führen wir jährliche Risikoanalysen gemäß dem in Deutschland geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) durch. Mithilfe der Risikoanalyse identifizierte, bewertete und priorisierte KUKA die

menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sowohl für den eigenen Geschäftsbereich als auch für den Geschäftsbereich des unmittelbaren Zulieferers. Die Analyse dient als Grundlage, um wirksame Präventions- und Abhilfemaßnahmen festzulegen. Sowohl in unserem eigenen Geschäftsbereich als auch in unserer Wertschöpfungskette sehen wir Risikofaktoren insbesondere beim Arbeitsschutz und Schutz vor Gesundheitsgefahren, den Arbeitsbedingungen und Diskriminierung.

Die Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich für das Geschäftsjahr 2025 ergab, dass für KUKA als produzierendes Unternehmen – insbesondere an den operativen Fertigungsstandorten – ein mittleres inhärentes Risiko im Bereich Health & Safety (H&S) besteht. In Abhängigkeit von der geografischen Lage der jeweiligen Standorte wurden zudem inhärente Risiken in den Themenfeldern Diskriminierung und faire Arbeitsbedingungen identifiziert. Die Eintrittswahrscheinlichkeit dieser Risiken wird jedoch aufgrund bestehender Konzernrichtlinien, regelmäßiger Schulungen sowie der Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung als gering eingeschätzt. Die durchgeführte Risikoanalyse hat ergeben, dass an unseren Standorten keine wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit Kinderarbeit oder Zwangsarbeit bestehen.

In der Schweiz kam es zu Fällen von Arbeitszeitüberschreitungen. Die leitenden Angestellten wurden daraufhin erneut geschult, und der Prozess zur Arbeitszeiterfassung sowie

zur Einhaltung der Vorgaben wurde weiter gestärkt. Sollten diese Maßnahmen nach der Evaluierung nicht wirksam sein und es künftig zu weiteren Vorfällen kommen, wird über die Einführung eines zusätzlichen Werkzeugs zur Zeiterfassung entschieden. Es wurden keine Audits im Zusammenhang mit Risiken oder Verstößen zu Menschenrechten bei Lieferanten durchgeführt.

Ziele und Kennzahlen

- S1-4** – Ziele im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft
- S1-5** – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens
- S1-6** – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens
- S1-7** – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog
- S1-16** – Vorfälle von Diskriminierung und anderen Menschenrechtsverfällen

Wir verfolgen das Ziel, unsere Attraktivität als Arbeitgeber kontinuierlich zu steigern. Dazu entwickeln wir unsere Unternehmenskultur weiter, gewährleisten faire und sichere Arbeitsbedingungen und fördern transparente Entwicklungsmöglichkeiten. Zusammen mit einem starken Commitment zu Vielfalt und Inklusion schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das die langfristige Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden unterstützt.

Ziele nach den Kriterien der ESRS wurden bislang nicht formuliert.

Methodik, Annahmen und Definitionen

Die Datenerfassung und Konsolidierung erfolgt über ein globales IT-Tool im Bereich Human Resources. In diesem Bericht werden die konsolidierten Daten aller weltweiten Gesellschaften zum Geschäftsjahresende (31. Dezember) veröffentlicht.

Zu den Arbeitskräften der KUKA Gruppe gehören alle Personen mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, die zum Stichtag am 31. Dezember 2025 im KUKA Konzern beschäftigt waren. Die Mitarbeitendenzahlen basieren auf Kopfzahlen und umfassen alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Arbeitszeitmodell. Nicht enthalten sind Zeitarbeitskräfte, Werkstudent:innen, Auszubildende, Praktikant:innen, ruhende Beschäftigten sowie freigestellte Mitarbeitende.

Bei der Beschäftigungsart wird nach befristet und unbefristet angestellt unterschieden. KUKA nutzt den Einsatz von befristeten Mitarbeitenden, um flexibel auf zum Beispiel Auslastungsschwankungen reagieren zu können. Daher kommen auch zusätzlich Fremdarbeitskräfte zum Einsatz. Darunter fallen zum Beispiel Zeitarbeitskräfte. Es handelt sich hier um ein Beschäftigungsmodell, bei dem die Arbeitskräfte bei einem Zeitarbeitsunternehmen angestellt sind und für eine definierte Tätigkeit an KUKA entliehen werden. Die Vergütung erfolgt durch das Zeitarbeitsunternehmen. Abrufkräfte werden laut ESRS S1-6 vom Arbeitgeber ohne ein garantiertes Minimum oder eine feste Anzahl von Arbeitsstunden angestellt. Die Arbeitnehmer müssen nach Bedarf für die Arbeit zur Verfügung stehen, aber der Arbeitgeber ist vertraglich nicht verpflichtet, ihnen eine Mindestarbeitszeit

oder eine bestimmte Anzahl von Arbeitsstunden pro Tag, Woche oder Monat anzubieten. Diese Vertragsart wird bei KUKA nicht verwendet.

Zu den Vollzeitbeschäftigten zählen bei KUKA alle Mitarbeitende mit mindestens 35 Wochenstunden. Zu den Teilzeitbeschäftigten zählen folglich Mitarbeitende mit weniger als 35 Wochenstunden.

Die Fluktuationsrate wird durch die im Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitarbeitenden im Verhältnis zur durchschnittlichen Anzahl der Mitarbeitenden berechnet. Zu den Austrittsgründen zählen Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberkündigungen, Austritte im gegenseitigen Einvernehmen sowie Renteneintritt oder Tod.

Die Beschäftigten nach Ländern umfassen gemäß den Anforderungen des ESRS S1 nur die Länder mit mehr als 50 Mitarbeitenden, die mindestens 10 Prozent der Gesamtbeschäftigten ausmachen.

In der Darstellung Tarifvertrag und sozialer Dialog lagen uns zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht alle Auswertungen vor, weshalb auch Schätzwerte enthalten sind.

Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens

| | 31.12.2025 | in % | 31.12.2024 | in % | Veränderung absolut |
|---|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------------|
| Kopfzahlen zum Bilanzstichtag | | | | | |
| Anzahl der Mitarbeitenden gesamt | 14.619 | 100,0 | 14.761 | 100,0 | -142,0 |
| Mitarbeitende in EMEA | 8.089 | 55,3 | 8.516 | 57,7 | -427,0 |
| davon in Deutschland | 3.887 | 26,6 | 4.275 | 29,0 | -388,0 |
| Mitarbeitende in Amerika | 2.989 | 20,4 | 2.942 | 19,9 | 47,0 |
| davon in USA | 2.583 | 17,7 | 2.546 | 17,2 | 37,0 |
| Mitarbeitende in APAC | 3.541 | 24,2 | 3.303 | 22,4 | 238,0 |
| davon in China | 2.686 | 18,4 | 2.422 | 16,4 | 264,0 |

Mitarbeitende nach Vertragsart aufgeschlüsselt nach Geschlecht

| | Männlich | | Weiblich | | Divers | | keine Angaben | | Gesamt | |
|--|---------------|-------------|--------------|-------------|----------|------------|---------------|------------|---------------|--------------|
| | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl | in % | Anzahl | in % |
| Anzahl der Mitarbeitenden gesamt | 11.733 | 80,3 | 2.884 | 19,7 | 1 | 0,0 | 1 | 0,0 | 14.619 | 100,0 |
| Anzahl der Mitarbeitenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen | 9.773 | 66,9 | 2.504 | 17,1 | 1 | 0,0 | 1 | 0,0 | 12.279 | 84,0 |
| Anzahl der Mitarbeitenden mit befristeten Arbeitsverträgen | 1.960 | 13,4 | 380 | 2,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2.340 | 16,0 |
| Anzahl der Vollzeitkräfte | 11.527 | 78,8 | 2.581 | 17,7 | 1 | 0,0 | 1 | 0,0 | 14.110 | 96,5 |
| Anzahl der Teilzeitkräfte | 206 | 1,4 | 303 | 2,1 | | | | | 509 | 3,5 |

Zum 31. Dezember 2025 beschäftigte KUKA weltweit 14.619 Mitarbeitende und verzeichnet damit einen moderaten Rückgang um 142 Personen (-1 Prozent) gegenüber dem Vorjahr. Die Gesamtgröße der Belegschaft bleibt damit nahezu stabil. Die Zahl der Beschäftigten in EMEA verringerte sich um 5 Prozent auf 427 Mitarbeitende gegenüber dem Vorjahr. Innerhalb Deutschlands sank die Belegschaft um 388 Personen. Diese Entwicklung steht im Zusammenhang mit einer konzernweiten strukturellen Anpassung sowie Maßnahmen zur Steigerung der operativen Effizienz.

Die Region Amerika verzeichnet einen leichten Beschäftigungsanstieg um 47 Mitarbeitende (+1,6 Prozent). Auch in den USA stieg die Beschäftigtenzahl um 37 Personen. Die Region APAC verzeichnete im Berichtsjahr ein deutliches Wachstum der Belegschaft um 238 Mitarbeitende

(+7,2 Prozent). Ein deutlicher Anstieg war in China zu verzeichnen, wo die Beschäftigtenzahl um 264 Personen (+10,9 Prozent) anstieg. Das Wachstum steht im Zusammenhang mit der strategischen Stärkung der Region, die auf eine steigende Marktnachfrage und eine weitere Lokalisierung der Wertschöpfungs- und Lieferketten ausgerichtet ist. Die Personalentwicklung spiegelt die zunehmende wirtschaftliche Relevanz des asiatischen Marktes für KUKA wider.

Das Geschlechterverhältnis innerhalb der globalen Belegschaft weist einen hohen Anteil männlicher Mitarbeitender auf, was für technologie- und produktionsorientierte Branchen charakteristisch ist. Detaillierte Informationen werden im Kapitel „Diversität und Chancengleichheit“ dargestellt.

Die Verteilung von unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen zeigen regionale Unterschiede in arbeitsmarkt- und standortspezifischen Rahmenbedingungen. Ebenso zeigt der geringe Teilzeitanteil außerhalb Europas die jeweils gültigen arbeitsrechtlichen Regelungen und Arbeitszeitmodelle auf.

Anteil der Mitarbeitenden des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), die von Arbeitnehmervertretungen abgedeckt sind

| | Tarifvertragliche Abdeckung | | Sozialer Dialog |
|------------------------|--|--|---|
| | Arbeitnehmer EWR | Arbeitnehmer Nicht-EWR | Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) |
| Abdeckungsquote | für Länder mit > 50 Mitarbeitenden, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen | Schätzungen für Länder mit > 50 Mitarbeitenden, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen | für Länder mit > 50 Beschäftigten, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen |
| 0 – 19 % | | USA, China | |
| 20 – 39 % | | | Deutschland |
| 40 – 59 % | | | |
| 60 – 79 % | Deutschland | | |
| 80 – 100 % | | | |

Die Auswertung der tarifvertraglichen Abdeckung und der Arbeitnehmervertretung zeigt deutliche regionale Unterschiede zwischen Standorten im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und den Standorten außerhalb des EWR. In Deutschland liegt die tarifvertragliche Abdeckung mit einem Wert zwischen 60 Prozent und 79 Prozent auf einem vergleichsweise hohen Niveau. Dies spiegelt die starke tarifvertragliche Tradition und die etablierten sozialpartnerschaftlichen Strukturen in Deutschland wider. Gleichzeitig ist Deutschland der einzige Standort, an dem, gemäß den ESRS-Kriterien, eine formalisierte Vertretung am Arbeitsplatz im Rahmen des sozialen Dialogs besteht.

Außerhalb des EWR zeigen die USA und China eine geringe tarifvertragliche Abdeckung und fallen in die Kategorie 0 – 19 Prozent. Diese Einordnung reflektiert die jeweiligen arbeitsmarkt- und rechtlichen Rahmenbedingungen der Länder, die typischerweise mit einer geringen tarifvertraglichen Bindung einhergehen. Im Einklang mit ESRS S1 erfolgt die Zuordnung auf Basis verfügbarer Werte, die auch Schätzungen enthalten, für Länder mit mehr als 50 Mitarbeitenden, sofern sie mehr als 10 Prozent der globalen Belegschaft ausmachen.

Kennzahlen zu Menschenrechten im Unternehmen

| | 2025 |
|---|------|
| Anzahl Diskriminierungsvorfälle am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder rassischen Herkunft, der Nationalität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder andere relevante Formen der Diskriminierung, einschließlich Belästigung | 4 |
| Anzahl der im Berichtszeitraum identifizierten Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, die die eigene Belegschaft betreffen, ausgenommen solche, die sich auf Diskriminierung beziehen | 3 |
| Gesamtbetrag der im Berichtszeitraum in den Finanzberichten ausgewiesenen Bußgelder, Strafen und Schadenersatzzahlungen aufgrund von Diskriminierungsvorfällen und anderen Menschenrechtsverletzungen | 0 |

Im Geschäftsjahr gab es keine Vorfälle schwerwiegender Menschenrechtsverletzungen, Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Menschenhandel. Im Berichtsjahr wurden vier Fälle von Diskriminierung gemeldet, wobei kein Fall zu Bußgeldern, Strafen oder Entschädigungen führte.

Die Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung sowie die Parameter für Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben liegen noch nicht vor, da für diese nach dem ursprünglichen Zeitplan gemäß den ESRS Set 1 eine Übergangsphase vorgesehen war.

Diversität und Chancengleichheit

Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind grundlegende Prinzipien unserer Unternehmenskultur. Sie tragen nachweislich zur Verbesserung der psychischen und physischen Gesundheit der Mitarbeitenden bei und fördern Zufriedenheit sowie Engagement am Arbeitsplatz. Ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle Beschäftigten gleiche Möglichkeiten erhalten, wirkt sich positiv auf die Zusammenarbeit und das Betriebsklima aus.

Die Vielfalt (Diversity) unserer Belegschaft ist eine Quelle für Kreativität und Innovation im Unternehmen und damit ein wichtiger unternehmerischer Erfolgsfaktor. Deshalb ist es auch Teil unserer Firmenkultur, Vielfalt zu leben und zu fördern. Unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht, Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung, religiöser Auffassung, politischer Meinung oder sexueller Orientierung ist es unsere Pflicht, dass die Mitarbeitenden von KUKA gleichermaßen Wertschätzung erfahren. Unser Ziel ist ein Arbeitsumfeld, das von Toleranz und Akzeptanz geprägt wird und frei von Vorurteilen und Diskriminierung ist. In unserem Vergütungssystem wird nicht nach Geschlechtern unterschieden. Vielmehr schließen Fairness und Gleichwertigkeit aller für uns mit ein, ausschließlich nach Leistungen, Wissen, Fähigkeiten und Kompetenz zu vergüten.

Gleichzeitig besteht das Risiko, dass trotz bestehender Präventivmaßnahmen und Richtlinien einzelne Verstöße gegen gemeinsame Werte auftreten können. Solche Vorfälle können das Vertrauen innerhalb der Belegschaft beeinträchtigen und müssen konsequent aufgearbeitet werden. Die konsequente Umsetzung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit bietet eine wichtige Chance: Sie stärkt das Engagement und die Produktivität der Mitarbeitenden und unterstützt die langfristige Entwicklung eines fairen und leistungsfähigen Arbeitsumfelds.

Strategien

S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

KUKA beschäftigt weltweit eine vielfältige Belegschaft und fördert eine Unternehmenskultur, die auf Wertschätzung, Gleichstellung und gegenseitigem Respekt basiert. Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt, eine Unternehmensinitiative zur Diversity-Förderung, bekennen wir uns zu einem Arbeitsumfeld, das Unterschiedlichkeit als Bereicherung versteht und Vielfalt als integralen Bestandteil unserer Unternehmensentwicklung verankert.

Vielfalt im Unternehmen wird auch durch die Konzernrichtlinie „Prinzipien der Zusammenarbeit innerhalb des KUKA Konzerns“ geregelt, die ein Bestandteil des Corporate-Compliance-Handbuchs ist. Vielfalt, Respekt, Akzeptanz und Wertschätzung sind damit fest in unserer

Unternehmenskultur verankert und Diversity-Aspekte werden sowohl bei der Entwicklung neuer Richtlinien und Prozesse als auch bei der Weiterentwicklung bestehender Strukturen systematisch berücksichtigt. In diesem Rahmen erfolgt auch die Auswahl, Einstellung und Förderung unserer Mitarbeitenden ausschließlich auf Grundlage ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten. Dadurch stellen wir sicher, dass Personalentscheidungen transparent, fair und diskriminierungsfrei getroffen werden und alle Mitarbeitenden gleiche Chancen auf Weiterentwicklung und beruflichen Fortschritt erhalten.

Unsere weltweit gültigen Diversity-Grundsätze unterstreichen die klare Haltung von KUKA gegenüber Vielfalt im Unternehmen. Die Grundsätze enthalten das Bekenntnis zu einem inklusiven und respektvollen Arbeitsumfeld, das Vielfalt anerkennt, Diskriminierung und Belästigung konsequent ausschließt und Chancengleichheit in allen Personalprozessen sicherstellt. Zudem betont sie eine leistungsorientierte, diskriminierungsfreie Vergütung sowie die Verpflichtung aller Führungskräfte und Mitarbeitenden zur Einhaltung dieser Prinzipien, deren Verstöße entsprechend geahndet werden. Eine Diversity-Managerin koordiniert die relevanten Themen.

Maßnahmen

S1-3 – Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Zur Erreichung des konzernweiten Ziels, bis 2030 einen Frauenanteil von 20 Prozent in der obersten Führungsebene sicherzustellen, werden gezielte Maßnahmen entlang der Talent- und Nachfolgeprozesse implementiert. Dazu zählen insbesondere die Verankerung von Diversity-KPIs sowohl im globalen Nachfolgeplanungsprozess für Schlüsselpositionen als auch im globalen Talentprogramm, um Diversität systematisch und verbindlich in allen relevanten Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen. Darüber hinaus wird ein Summit Club eingeführt, der auf die strukturierte interne Entwicklung potenzieller C-Level-Nachfolgerinnen und -Nachfolger ausgerichtet ist. Für die Auswahl der Teilnehmenden gilt dabei verbindlich ein Frauenanteil von 50 Prozent, um den Talentpool für zukünftige Spitzenpositionen gezielt diverser zu gestalten und die Erreichung des gesetzten Ziels nachhaltig zu unterstützen.

Um unsere Haltung zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit global zu stärken, setzen wir konzernweit Maßnahmen um, die den Dialog fördern, unterschiedliche Perspektiven einbeziehen und ein inklusives Arbeitsumfeld unterstützen. Vielfalt verstehen wir dabei als wichtigen Treiber für Kreativität, Innovationskraft und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Einen wesentlichen Beitrag leisten dabei unsere internen Netzwerke, die Räume für Austausch, Mentoring und bereichs- sowie länderübergreifende Zusammenarbeit schaffen. Sie fördern die persönliche und berufliche Entwicklung, stärken die Sichtbarkeit verschiedener Mitarbeitendengruppen und sensibilisieren durch Dialog und Informationsformate für Diversitäts- und Gleichstellungsthemen, beispielsweise für geschlechterspezifische Fragestellungen oder die Rechte von queeren Mitarbeitenden.

Zu unseren unternehmensinternen Netzwerken zählt zum Beispiel orangeWIN (Women in Network), das sich auf die Förderung, Sichtbarkeit und Weiterentwicklung weiblicher Talente konzentriert. Aktionen wie die Aktivitäten von orangeWIN zum Internationalen Frauentag setzen zudem sichtbare Impulse für Gleichberechtigung und Bewusstseinsbildung im Unternehmen.

Darüber hinaus stärken wir die Vielfalt von Perspektiven und die Entwicklung unserer Mitarbeitenden durch Mentoring-Programme, die generations- und hierarchieübergreifendes Lernen ermöglichen. Diese Formate unterstützen sowohl individuelle Kompetenzentwicklung als auch eine offene, wertschätzende Unternehmenskultur.

Ergänzend engagiert sich KUKA in regionalen und unternehmensübergreifenden Netzwerken, um externen Austausch zu fördern, neue Impulse aufzunehmen und gemeinsam Fortschritte in den Bereichen Gleichstellung, Diversity und persönliche Weiterentwicklung voranzubringen.

Darüber hinaus sind regelmäßige Leistungsbeurteilungen ein weiterer wichtiger Bestandteil unserer Personalpraxis. Sie dienen dazu, individuelle Stärken sichtbar zu machen, Entwicklungsbedarfe frühzeitig zu erkennen und faire, transparente Entscheidungen zur Personalentwicklung zu unterstützen. Damit fördern wir eine objektive und chancengerechte Bewertung der Mitarbeitenden und schaffen eine belastbare Grundlage für Weiterbildungsmaßnahmen, Karriereplanung und die gezielte Förderung vielfältiger Talente.

Ziele und Kennzahlen

S1-9 – Diversitätsparameter

Wir setzen uns das Ziel, den Frauenanteil im Global Leadership Team bis 2030 auf 20 Prozent zu erhöhen und so Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit weiter zu stärken. Dies erreichen wir durch den Ausbau transparenter Karrierepfade sowie eine diversitätsorientierte Nachfolgeplanung. Unsere Führungsprinzipien sind vollständig in das globale Performance-Management-System integriert. Damit stellen wir sicher, dass verantwortungsvolle Führung, werteorientiertes Verhalten, Transparenz sowie eine klare Ausrichtung auf Zusammenarbeit und Verantwortung verbindliche Bestandteile der Leistungsbewertung sind.

Methodik, Annahmen und Definitionen

Bei der Geschlechterverteilung auf Führungsebene bezieht sich die Berichterstattung auf die Anzahl der weltweit obersten Führungskräfte. Die Auswahl basiert auf einem Job-Evaluations- und Einstufungssystem, in der jede Position anhand definierter Faktoren bewertet wird. Ab einer bestimmten Einstufung werden Führungskräfte der obersten Führungsebene zugeordnet, die in dieser Auswertung enthalten sind.

Vorfälle, Beschwerden mit schwerwiegenden Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten gehen über die KUKA Meldekanäle ein (siehe Kapitel Unternehmensführung).

Kennzahlen zu Vielfalt

| Geschlechterverteilung (Kopfzahlen zum Bilanzstichtag) | 31.12.2025 | in % | 31.12.2024 | in % | Veränderung absolut |
|---|---------------|--------------|---------------|--------------|------------------------|
| Anzahl der Mitarbeitenden gesamt | 14.619 | 100,0 | 14.761 | 100,0 | -142,0 |
| männlich | 11.733 | 80,3 | 11.804 | 80,0 | -71,0 |
| weiblich | 2.884 | 19,7 | 2.957 | 20,0 | -73,0 |
| divers | 1 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1,0 |
| keine Angaben | 1 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1,0 |

| Geschlechterverteilung auf Führungsebene (Kopfzahlen zum Bilanzstichtag) | 31.12.2025 | in % | 31.12.2024 | in % | Veränderung absolut |
|--|-------------------|--------------|-------------------|--------------|--------------------------------|
| Anzahl der Mitarbeitenden auf oberster Führungsebene | 99 | 100,0 | 129 | 100,0 | -30,0 |
| männlich | 88 | 88,9 | 114 | 88,4 | -26,0 |
| weiblich | 11 | 11,1 | 15 | 11,6 | -4,0 |
| divers | | | | | |
| keine Angaben | | | | | |

| Mitarbeitende nach Altersgruppen (Kopfzahlen zum Bilanzstichtag) | 31.12.2025 | in % | 31.12.2024 | in % | Veränderung absolut |
|--|-------------------|--------------|-------------------|--------------|--------------------------------|
| Anzahl der Mitarbeitenden gesamt | 14.619 | 100,0 | 14.761 | 100,0 | -142,0 |
| unter 30 Jahren | 2.647 | 18,1 | 2.551 | 17,3 | 96,0 |
| zwischen 30 und 50 Jahren | 8.569 | 58,6 | 8.761 | 59,4 | -192,0 |
| über 50 Jahren | 3.403 | 23,3 | 3.449 | 23,4 | -46,0 |

Die Geschlechterverteilung innerhalb der Gesamtbelegschaft blieb im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr weitgehend stabil. Zum 31. Dezember 2025 lag der Anteil weiblicher Mitarbeitender bei 19,7 Prozent (2024: 20,0 Prozent) und der Anteil männlicher Mitarbeitender bei 80,3 Prozent (2024: 80,0 Prozent). Diese Geschlechterverteilung entspricht der branchenüblichen Struktur in technologie- und produktionsorientierten Unternehmen.

Zum Ende des Berichtsjahres umfasste die oberste Führungsebene 99 Mitarbeitende (2024: 129). Die Geschlechterverteilung blieb nahezu konstant mit einem Anteil weiblicher

Führungskräfte von 11,1 Prozent und männlicher Führungskräfte von 88,9 Prozent. Die Veränderungen in den absoluten Zahlen beider Geschlechter sind auf organisatorische Anpassungen in der Struktur der obersten Führungsebene zurückzuführen. Zur Förderung der Geschlechtergleichstellung hat KUKA Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der obersten Führungsebene definiert. Diese Maßnahmen sind Bestandteil des konzernweiten Ansatzes zur Sicherstellung einer inklusiven Talent- und Nachfolgeentwicklung und werden in S1-4 Offenlegung Maßnahmen beschrieben. (Seite 56 f.).

Die Altersstruktur der Belegschaft zeigt ein ausgewogenes Gesamtbild mit leichten Verschiebungen gegenüber dem Vorjahr. Der Anteil der Mitarbeitenden unter 30 Jahren stieg auf 18,1 Prozent (2024: 17,3 Prozent). Die größte Gruppe bilden weiterhin Mitarbeitende zwischen 30 und 50 Jahren, deren Anteil auf 58,6 Prozent zurückging (2024: 59,4 Prozent). Der Anteil der über 50-Jährigen blieb nahezu stabil bei 23,3 Prozent (2024: 23,4 Prozent). Insgesamt zeigt die Altersstruktur ein breit diversifiziertes Bild über alle Alterssegmente hinweg. Diese Werte verdeutlichen eine stabile und balancierte Altersverteilung, die sowohl Nachwuchsgewinnung als auch Erfahrungswissen im Unternehmen gewährleistet. Die Altersstruktur fließt in die Ausrichtung unserer Personalentwicklungs-, Nachfolge- und Weiterbildungsstrategien ein und unterstützt eine vorausschauende Planung im Hinblick auf zukünftige Kompetenzanforderungen.

Gesundheitsschutz und Sicherheit

Strategien

S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz sind in produzierenden Unternehmen wie KUKA eine wesentliche Voraussetzung für den sicheren und effizienten Geschäftsbetrieb. Entsprechende Managementsysteme und das allgemeine Bewusstsein für Arbeitssicherheit schützen nicht nur die Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern beeinflussen auch den unternehmerischen Erfolg.

Durch Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wollen wir an unseren Betriebsstätten Gefahren eliminieren, berufsbedingte Krankheiten verhindern und Unfälle vermeiden. Gesundheits- und Arbeitsschutz werden in einer konzernweiten Richtlinie geregelt. Darüber hinaus bestehen standortspezifische Regelungen und Betriebsanweisungen beispielsweise zum sicheren Arbeiten mit Maschinen (Gerätesicherheit). Im KUKA Konzern tragen unsere Mitarbeitenden persönliche Verantwortung für ihre Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit, indem sie Tätigkeiten sicherheitsbewusst ausführen. Für die Einhaltung von internen Richtlinien und gesetzlichen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind unsere Führungskräfte verantwortlich.

An den wesentlichen (Produktions-) Standorten der KUKA Gruppe ist die Arbeitssicherheit in Managementsystemen fest verankert, die teilweise zertifiziert sind. Von 31 relevanten Standorten sind 18 nach der internationalen Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001 zertifiziert (siehe Tabelle „Managementsystemnormen relevanter (Produktions-) Standorte“). Für die Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutz sind jeweils die Standorte verantwortlich. Am Standort in Augsburg tauschen sich unsere Experten aus verschiedenen Abteilungen regelmäßig über Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit aus und entwickeln gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen.

Maßnahmen

S1-3 – Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Maßnahmen zum Gesundheitsschutz

KUKA verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Dazu werden standortspezifische Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen umgesetzt, die sowohl die Stärkung des Sicherheitsbewusstseins als auch die kontinuierliche Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützen. Die Ausgestaltung der Maßnahmen orientiert sich an den jeweiligen lokalen Rahmenbedingungen und ermöglicht eine bedarfsgerechte Einbindung der Mitarbeitenden.

Zur Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheit werden regelmäßig Informationsangebote, Schulungsformate und gesundheitsbezogene Programme bereitgestellt, die Beschäftigte und Führungskräfte gleichermaßen adressieren. Ergänzend stehen unterstützende Instrumente und Beratungsangebote zur Verfügung, die ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld stärken und präventives Verhalten fördern.

Verschiedene Vorlagen und Checklisten wie der Gefährdungsbeurteilungsbogen werden den Führungskräften zur Verfügung gestellt, um Gefahren in ihren Arbeitsbereichen zu identifizieren und Unfälle zu vermeiden. Außerdem gibt es Prozesse und Dokumentationspflichten für Vorfall-Sofort-Meldungen. Zur Einhaltung und Verbesserung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes schult KUKA seine Mitarbeitenden.

Darüber hinaus werden konzernweite Austauschformate genutzt, um Synergien zwischen den Standorten zu heben, Prozesse zu harmonisieren und gemeinsame Standards zu etablieren. Die globale Ausrichtung im Bereich Health & Safety wird fortlaufend weiterentwickelt, um konzernweit ein konsistentes Sicherheits- und Gesundheitsniveau sicherzustellen.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst sowohl präventive als auch beratende Angebote und wird kontinuierlich an neue Erkenntnisse und Bedürfnisse angepasst. Mitarbeitende werden dabei durch vielfältige Maßnahmen unterstützt, die körperliche und mentale Gesundheit fördern und eine gesundheitsbewusste Arbeitskultur stärken.

Ein wertschätzender Umgang, offene Kommunikation und die Unterstützung bei der Wiedereingliederung erkrankter Mitarbeitender sind fest in der Unternehmenskultur verankert.

Ziele und Kennzahlen

S1-13 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben für uns höchste Priorität. Wir verfolgen das Ziel, die Zahl der Arbeitsunfälle nachhaltig zu reduzieren. Durch präventive Sicherheitsmaßnahmen, regelmäßige Risiko- und Gefährdungsanalysen, systematische Schulungen und die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Sicherheitskultur stärken wir das Bewusstsein für potenzielle Risiken und fördern sicheres Verhalten am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus streben wir an, die Lost Time Injury Rate (LTIR) dauerhaft zu senken. Dies erreichen wir durch die Optimierung unserer Arbeitsschutzprozesse, konsequente Untersuchung von Vorfällen und die Ableitung von wirksamen Präventionsmaßnahmen, um Ausfallzeiten infolge von Unfällen messbar zu reduzieren. Ziele gemäß den Kriterien der ESRS wurden nicht formuliert.

Methodik, Annahmen und Definitionen

Bei den Unfallkennzahlen wird nach eigenen Arbeitskräften und nach Fremdfirmenarbeitskräften unterschieden. Zu den eigenen Arbeitskräften zählen alle Personen mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, die zum Stichtag am 31. Dezember 2025 im KUKA Konzern beschäftigt waren.

Ein zeitlich begrenztes durch Außeneinwirkung verursachtes Ereignis, das zu Verletzungen, gesundheitlichen Schäden oder Tod führt, wird als Unfall bezeichnet. Ein Ereignis, das das Potenzial hat, zu Verletzungen oder gesundheitlichen Schäden zu führen, bei dem jedoch keine auftreten, wird als Beinaheunfall bezeichnet.

Zu den Betriebsunfällen zählen alle Unfälle, die sich auf dem eigenen Firmengelände, bei Dienstreisen, auf Baustellen oder im Homeoffice ereignet haben. Wegeunfälle sind davon ausgenommen. Die Unfallhäufigkeit bezieht sich auf alle Unfälle, die einen Arbeitsausfall von mindestens einem Tag zur Folge hatten. Die Unfallhäufigkeitsrate berechnet sich wie folgt: $(\text{Anzahl der Unfälle} / \text{Gesamtarbeitsstunden}) \times 1.000.000$. Für die Gesamtarbeitsstunden wird mit 40 Stunden pro Woche \times 48 Wochen \times Anzahl der Mitarbeitenden gerechnet.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden in der eigenen Belegschaft insgesamt 133 Arbeitsunfälle verzeichnet; bei Fremdarbeitskräften traten 13 Arbeitsunfälle auf. Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen wurden im Berichtsjahr nicht

registriert. Die Unfallhäufigkeitsrate (Lost Time Injury Rate, LTIR) lag bei 4,7. Daten zu arbeitsbedingten Erkrankungen in der eigenen Belegschaft standen für das Berichtsjahr noch nicht zur Verfügung.

Rund 50 Prozent unserer Beschäftigten arbeiten an Standorten, an denen ein nach ISO 45001 zertifiziertes Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz implementiert ist. Dabei handelt es sich überwiegend um produzierende Standorte, die erhöhte Risiken systematisch überwachen und steuern. Durch die zertifizierten Managementsysteme ist ein wesentlicher Teil der Belegschaft in strukturierte Prozesse zur Identifikation, Bewertung und Prävention arbeitsbedingter Risiken eingebunden, was die kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzes unterstützt.

Gesundheitsschutz und Sicherheit

| | Einheit | 2025 |
|---|--------------------------------|--------|
| Anzahl der eigenen Belegschaft, die unter ISO 45001 fallen | % | 49,8 % |
| Gesamtzahl Betriebsunfälle | Anzahl | 145 |
| eigene Arbeitskräfte | Anzahl | 133 |
| Fremdfirmenarbeitskräfte ¹ | Anzahl | 13 |
| Anzahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingten Verletzungen | Anzahl | 0 |
| eigene Arbeitskräfte | Anzahl | 0 |
| Fremdfirmenarbeitskräfte ¹ | Anzahl | 0 |
| Unfallhäufigkeitsrate (LTIR) ² | Anzahl / 1 Mio. Arbeitsstunden | 4,7 |

¹ Mitarbeitende von Fremdfirmen, die im Auftrag von KUKA arbeiten

² (Anzahl der Unfälle/Gesamtarbeitsstunden) × 1.000.000;
Gesamtarbeitsstunden = 40 Stunden pro Woche × 48 Wochen × Anzahl der Mitarbeitenden

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

ESRS S1 und S2 – Arbeitskräfte im Unternehmen und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

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

Wir stellen uns dieser Verantwortung und ergreifen präventive Maßnahmen sowohl in unserem eigenen Geschäftsbereich als auch in unserer Lieferkette. Sollten wir in unseren Risikoanalysen konkrete Risiken identifizieren, werden diese evaluiert, gezielt mitigiert und falls erforderlich, im Konzern-Risikomanagement berücksichtigt. Unsere Grundsätze orientieren sich dabei an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Diese Standards sind ein wichtiger Teil unserer Unternehmenspolitik. Mit unserem Compliance Management System, der Grundsatzerklärung 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. Wenn Verstöße identifiziert oder gemeldet werden, müssen geeignete Abhilfemaßnahmen eingeleitet werden.

Zur Verhinderung von Verletzungen in unserer Lieferkette haben wir konkrete Anforderungen an ein Risikomanagementsystem in einer Konzernrichtlinie für die weltweiten Einkaufsabteilungen definiert. Dazu zählt die Durchführung einer jährlichen und bei Bedarf anlassbezogenen Risikoanalyse, die auch als Präventivmaßnahme dient. Mithilfe von Risikoanalysen identifizieren und bewerten wir Risiken mit dem Ziel, diese vorzubeugen oder zu minimieren. 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. 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. Deswegen erwarten wir von unseren Lieferanten, Systemintegratoren und Distributoren, dass sie sich zur Achtung der Menschenrechte bekennen und sich zur Einhaltung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten. Unsere Erwartungen an unsere Geschäftspartner haben wir im Verhaltenskodex für Geschäftspartner zusammengefasst.


Neue Lieferanten durchlaufen einen jeweils segmentspezifischen Onboarding-Prozess. Darüber hinaus fordern wir entweder über eigens entwickelte Fragebögen weitere Details an oder nutzen dafür eine Online-Plattform. Falls darüber oder im Rahmen unserer jährlichen Risikoanalyse Auffälligkeiten festgestellt werden, unternehmen wir korrektive Schritte. Dazu gehören ein dedizierter Austausch oder Lieferantenaudits vor Ort. Diese Erfahrungen werden in unsere Risikoanalysen einbezogen, um unseren Blick auf die Risiken in unserer Lieferkette zu schärfen. Sollte es sich um akute Risiken oder Verstöße handeln, leiten wir je nach Risikobewertung entsprechende Maßnahmen durch die verantwortlichen Abteilungen oder mit Unterstützung des Human Rights Committee ein. Deren Fortschritt wird bis zur erfolgreichen Mitigation bzw. Abhilfeschaaffung im Human Rights Committee verfolgt und entsprechend intern berichtet.

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

Für die Wahrung und Einhaltung der Sorgfaltspflichten sind jeweils die Fachbereiche in den Segmenten verantwortlich. Darüber hinaus hat KUKA ein Menschenrechts-Committee eingerichtet, in dem jedes Segment mit mindestens einem Human Rights Officer vertreten ist. Die Human Rights Officer sind die Ansprechpartner für menschenrechtliche Themen innerhalb ihres Segments für interne und externe Stakeholder. Zusammen mit jeweils einem Vertreter aus den Bereichen 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 SE & Co. KGaA.

Für KUKA ist ein angemessenes und wirksames Beschwerdemanagement ein wichtiger Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse. Verdachtsfälle und Verstöße können über das Compliance-Beschwerdeverfahren bei KUKA gemeldet und Abhilfe eingefordert werden. Dafür stehen den Stakeholdergruppen verschiedene Kommunikationskanäle zur Verfügung. Unsere Stakeholder können entweder einen Compliance Officer kontaktieren oder ihre Anliegen anonym über eine webbasierte Plattform in Ticketform und mittels eines kostenfreien Anrufs aus 140 Ländern oder über einen Ombudsmann mitteilen, der nicht im Unternehmen beschäftigt und somit unabhängig ist. Mitarbeitende haben zusätzlich die Möglichkeit, ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung zu kontaktieren.

Weitere Details finden Sie in unserer Grundsatzerklärung zur Achtung und Wahrung von Menschenrechten sowie auf unserer Website.



Arbeitskräfte in der Wert- schöpfungskette

- ▶ Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
- ▶ Strategien
- ▶ Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
- ▶ Maßnahmen
- ▶ Ziele und Kennzahlen

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

S2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

| | | |
|--|---|---------|
| Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette | Schlechte Arbeitsbedingungen wie mangelnder Gesundheits-/Arbeitssicherheitschutz und Überbelastung durch anhaltend lange Arbeitszeiten erhöhen das Risiko von Arbeitsunfällen und führen zu psychischen und körperlichen Gesundheitsschäden bei Mitarbeitenden. | Negativ |
| | Werden Arbeitnehmerrechte verletzt durch ungleiche Behandlung, Diskriminierung und mangelnden Arbeitsschutz, gefährden steigende Arbeitsunfälle und fehlendes Engagement der Mitarbeitenden den Erfolg des Unternehmens. | Risiko |

In der Wertschöpfungskette stellen schlechte Arbeitsbedingungen ein erhebliches Risiko für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer dar. Insbesondere der unzureichende Schutz im Bereich Gesundheits- und Arbeitssicherheit sowie die Überbelastung durch dauerhaft lange Arbeitszeiten führen zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von Arbeitsunfällen. Diese Belastungen wirken sich nicht nur physisch, sondern auch psychisch negativ auf die Mitarbeitenden aus. Werden darüber hinaus grundlegende Arbeitnehmerrechte verletzt – etwa durch ungleiche Behandlung, Diskriminierung

oder mangelnden Arbeitsschutz – steigt nicht nur das Risiko für gesundheitliche Schäden und Arbeitsunfälle, sondern auch die Unzufriedenheit und das fehlende Engagement der Mitarbeitenden. Dies kann langfristig die Produktivität und Innovationskraft mindern und gefährdet somit den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens.

Strategien

S2-1 – Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Ein an den Prinzipien der Nachhaltigkeit orientiertes, global ausgerichtetes Lieferkettenmanagement ist für KUKA ein bedeutender Erfolgsfaktor. Dazu gehört, die Folgen für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft sowie für das Unternehmen und seine Mitarbeitenden zu erkennen und abzumildern. Denn die Minimierung von qualitätsbezogenen und sozialen Risiken bei den Lieferanten steigert die Resilienz der Lieferkette. Dies wirkt sich direkt auf die Zufriedenheit unserer Kunden aus.

Für die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens sowie mit unseren Geschäftspartnern gelten weltweit grundlegende und einheitliche Verhaltensweisen. Diese sind in einem Verhaltenskodex und in unserem Corporate-Compliance-Handbuch zusammengefasst. Darüber hinaus orientieren wir uns an verschiedenen konzernweiten und segmentspezifischen Richtlinien wie zum Beispiel das UK Modern Slavery Act Transparency Statement. Mit der jährlichen Risikoanalyse identifizieren wir Risiken in unserer Lieferkette, prüfen daraufhin unsere Präventionsmaßnahmen und implementieren weitere Maßnahmen, um Verbesserungen zu erzielen. Für weitere Details verweisen wir auf das Kapitel Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht auf Seite 61 f.

Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Vorhandensein von Meldekanälen für Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette sowie Ansätze zur Abhilfe

KUKA verfügt weltweit über mehr als 10.000 Lieferanten. Die Auswahl erfolgt auf Segment-Ebene aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsmodelle im Konzern. Mit unseren Lieferanten stehen wir in engem Austausch. Denn mit einem steigenden Anteil zugekaufter Leistungen und Produkte wächst der Einfluss der Lieferkette auf unsere eigenen Produkte und Lösungen. Dieser Einfluss kann bei KUKA je nach Geschäftsbereich signifikant sein. Dazu gehören beispielsweise Lieferanten mit hohem Einkaufsvolumen, solche, die kritische Güter oder Dienstleistungen bereitstellen, oder Lieferanten, die in Hochrisikogeografien oder -branchen tätig sind.

Die jährliche Risikoanalyse zur Identifikation und Reduktion potenzieller Risiken in unserer Lieferkette leistet einen wesentlichen Beitrag zur Erfüllung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. 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)

Von unseren strategisch wichtigen Lieferanten, Systemintegratoren und Distributoren erwarten wir die Einhaltung grundlegender ethischer, gesundheits- und sicherheitsbezogener Standards. Diese haben wir im KUKA Verhaltenskodex für Geschäftspartner zusammengefasst.

Damit verfolgen wir das Ziel, potenzielle Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette frühzeitig zu erkennen, geeignete Abhilfemaßnahmen einzuleiten und eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern sicherzustellen.

Für Details zu den Meldekanälen für Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette sowie zu Ansätzen zur Abhilfe verweisen wir auf das Kapitel Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht auf Seite 61f.

Maßnahmen

S2-3 – Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Wir erfüllen unsere menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, indem wir Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umsetzen. Von unseren Lieferanten, Systemintegratoren und Distributoren erwarten wir, dass sie sich zur Achtung der Menschenrechte bekennen und sich zur Einhaltung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten und fordern von ihnen präventiv eine Bestätigung der Einhaltung des KUKA Verhaltenskodex für Geschäftspartner oder eines gleichwertigen Kodex.

Die systematische Einbindung von Nachhaltigkeit und Compliance in operative Prozesse wird im Supply-Chain-Management kontinuierlich vorangetrieben. Durch das Lieferantenportal oder die Online-Plattform können wir im Registrierungs- bzw. Qualifizierungsprozess eines neuen Lieferanten grundsätzliche notwendige Voraussetzungen prüfen.

Für weitere Details verweisen wir auf das Kapitel Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht auf Seite 61f.

Uns ist bewusst, dass trotz aller Maßnahmen des Lieferantenmanagements menschenrechtliche Risiken in der Wertschöpfungskette bestehen bleiben. Auch bewährte Prozesse und Managementsysteme können nicht sämtliche Risiken vollständig abdecken. Indem wir die Transparenz unserer Wertschöpfungskette erhöhen, können wir Risiken minimieren. Aus diesem Grund identifizieren wir Risiken, leiten Präventivmaßnahmen ab und verbessern unser Supply Chain Management.

Maßnahmen zur Produktsicherheit

KUKA stellt hohe Anforderungen an die Sicherheit ihrer Produkte und Systeme über den gesamten Lebenszyklus hinweg – von der Entwicklung über die Auslieferung bis zum Betrieb beim Kunden. Die Einhaltung relevanter gesetzlicher Vorgaben, technischer Standards und interner Richtlinien ist dabei zentraler Bestandteil unseres Product-Compliance-Ansatzes. Zuständigkeiten, Prozesse und Anforderungen zur Gewährleistung der Produktsicherheit sind konzernweit in der KUKA Richtlinie für Produktsicherheit klar definiert und werden kontinuierlich weiterentwickelt. 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. Die Verantwortung für die Produktsicherheit liegt bei den Geschäftsführungen der Segmente.

Bereits in der Entwicklungsphase neuer Produkte werden Risiken systematisch identifiziert und Maßnahmen zur Minimierung potenzieller Fehlbedienungen oder Sicherheitsrisiken implementiert. Interne Prüfprozesse sowie, sofern erforderlich, externe Bewertungsstellen unterstützen die Sicherstellung der Produktkonformität. Unsere Roboter und Anlagen erfüllen die jeweils gültigen gesetzlichen Anforderungen und technischen Normen. Dazu gehören zum Beispiel die EU-Maschinenrichtlinie 2006/42/EG sowie EN 528, EN 619 und die EN ISO 10218-Reihe. Die Produktkonformität bestätigen wir über die CE-Kennzeichnung oder landesspezifische Zulassungen und Zertifikate durch Dritte, zum Beispiel NRTL/CSA in Nordamerika. Die Einhaltung der Anforderungen stellen wir intern im Rahmen der Produktentwicklung und Projektrealisierung sicher und binden, wo nötig und sinnvoll, externe Stellen mit in die Konformitätsbewertung ein.

Da unsere Produkte häufig in kundenspezifischen Systemen eingesetzt werden, stehen wir auch nach der Auslieferung in engem Austausch mit unseren Kunden. Über Serviceprozesse werden mögliche sicherheitsrelevante Beobachtungen aufgenommen, bewertet und bei Bedarf an die zuständigen internen Stellen weitergeleitet. Für erkannte Risiken bestehen definierte Abläufe, die eine zeitnahe und verantwortungsvolle Reaktion sicherstellen.

Parallel dazu fördern wir den sicheren Umgang mit unseren Produkten durch zielgruppengerechte Trainings- und Qualifizierungsangebote. Im Jahr 2025 haben wir in 16 Veranstaltungen mehr als 509 Beschäftigte zu den Themen Produktsicherheit und technische Sicherheitsvorschriften

geschult. Zudem unterstützen interne Leitlinien und systematische Bewertungsverfahren die Umsetzung von Sicherheitsanforderungen in Design, Entwicklung und Realisierung.

Durch kontinuierliche Marktbeobachtung, die Auswertung von Erfahrungswerten sowie die Beteiligung an relevanten Normungs- und Fachgremien verbessern wir fortlaufend die sicherheitsrelevanten Eigenschaften unserer Produkte und bereiten sie frühzeitig auf zukünftige regulatorische und technische Anforderungen vor.

Risikomanagement in der Lieferkette

Unser gesamtheitlicher Unternehmensrisikomanagementansatz zur nachhaltigen Beschaffung wird zentral koordiniert und segmentspezifisch implementiert. Ziel des Risikomanagementprozesses ist es, einen umfassenden Überblick über die Risiken in der Lieferkette zu erhalten. Dabei ist die regelmäßige Kommunikation und der Aufbau guter Beziehungen zu unseren Lieferanten sind entscheidend für die Aufrechterhaltung einer widerstandsfähigen und konformen Lieferkette. Das KUKA-Risikomanagement-System basiert auf dem Risikomanagement-Zyklus, der eine systematische, konsistente und strukturierte Risikoidentifikation, -bewertung, -behandlung und -berichterstattung fordert. In jedem Segment stellt ein Supply Chain Risk Manager den Risikomanagement-Prozess für die Lieferkette sicher. Diese Person sammelt und aggregiert die relevanten Risikoinformationen

und stellt die jährliche Risikobewertung und Risikobericht-erstattung gemäß den Vorgaben aus dem Deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sicher.

Risikoanalyse

Die Risikoanalyse wird mindestens einmal pro Jahr durchgeführt und erfolgt in mehreren Schritten:

- » Schritt 1: Abstrakte Risikoanalyse unter Einbeziehung länder- und branchenspezifischer Risiken
- » Schritt 2: Konkrete Risikoanalyse
- » Schritt 3: Gewichtung und Priorisierung von Risiken
- » Schritt 4: Zuordnung von bereits bestehenden Präventivmaßnahmen

Als inhärente Industrierisiken haben wir entlang unserer Wertschöpfungskette die Risikofaktoren Arbeitsschutz und Sicherheit, Diskriminierung sowie faire Arbeitsbedingungen identifiziert. Insbesondere in produzierenden Unternehmen besteht ein erhöhtes Risiko für Arbeitsunfälle. Zusätzlich können die Komplexität der Produkte, die Vielfalt unserer Leistungen sowie die internationale Ausrichtung die möglichen Auswirkungen im Falle eines Unfalls verstärken.

Durch konzernweit gültige Richtlinien, regelmäßige Schulungen und den Einsatz persönlicher Schutzausrüstung ist die Eintrittswahrscheinlichkeit solcher Ereignisse jedoch gering.

Verstöße im Bereich Diskriminierung, beispielsweise aufgrund von Geschlecht oder Herkunft, sowie Verstöße gegen faire Arbeitsbedingungen können trotz umfassender Präventionsmaßnahmen nicht vollständig ausgeschlossen werden. Im Rahmen unserer Analyse- und Mitigationsbemühungen gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere präventiven Maßnahmen weiter zu stärken und potenzielle Risiken zu minimieren.

Im Zuge der globalen Risikoanalyse für das Geschäftsjahr 2025 wurden keine konkreten Risiken oder Hinweise auf Verstöße innerhalb unserer Lieferkette festgestellt. Eine anlassbezogene Risikoanalyse war nicht erforderlich, da uns keine Informationen über akute Risiken vorlagen.

Erhöhte Risikobewertungen resultierten überwiegend aus Informationslücken seitens einzelner Lieferanten. Diese Lieferanten werden sukzessive kontaktiert, um die fehlenden Angaben einzuholen. Nach Vorliegen der relevanten Informationen erfolgt eine erneute Risikobewertung im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse.

Präventive Maßnahmen

Zusätzlich zu der bereits beschriebenen Risikoanalyse gehören Präventivmaßnahmen mit dem Ziel, grundlegende Anforderungen an Mindeststandards und Normen innerhalb

unseres globalen Lieferkettennetzwerks zu etablieren. Dazu ist der Verhaltenskodex für Geschäftspartner an den Unternehmenswerten von KUKA ausgerichtet und enthält unter anderem Kernelemente zum Schutz von Menschenrechten inklusive guter Arbeitsbedingungen sowie zum Umweltschutz, zur Produktqualität und -sicherheit, zu Datenschutz und Informationssicherheit. Weitere wesentliche Bestandteile umfassen die Einhaltung und Weitergabe von Inhalten des Kodex durch Lieferanten an deren Sublieferanten. Alternativ akzeptieren wir auch einen gleichwertigen unternehmens-eigenen Kodex der Lieferanten. Wenn ein hohes Länder- oder Industrierisiko identifiziert wurde, ist die Bestätigung verpflichtend.

Zur Bedeutung, dem Geltungsbereich und der Umsetzung der definierten Kerninhalte des Verhaltenskodex schulte KUKA die verantwortlichen Beschäftigten der jeweiligen Segmente. Insbesondere im strategischen Einkauf werden Mitarbeitende frühzeitig für die Bedeutung ökologischer und menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten bei KUKA sensibilisiert. Siehe auch Kapitel Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht.

Im Rahmen der Lieferanten-Qualifizierung werden bereits vorab relevante Zertifizierungen und Nachweise zum Qualitäts- und Umweltmanagement eingefordert. Für spezifische Lieferanten wird ferner ein Audit vor Ort durchgeführt. Neben inhaltlichen Schwerpunkten wie Qualität, Kosten, Lieferfähigkeit oder Prozesssicherheit wird dabei auch auf

Compliance-Themen eingegangen. Zusätzliche Audits können durchgeführt werden, wenn kritische Leistungskennzahlen dies nahelegen.

Weiterentwicklung von Lieferanten

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

Ziele und Kennzahlen


S2-4 – Ziele im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Wir verfolgen das Ziel, unser globales Lieferantennetzwerk gemäß den Anforderungen der ESRS – insbesondere im Hinblick auf verantwortungsvolle Beschaffung, Risikoprävention und die Achtung der Menschenrechte – systematisch weiterzuentwickeln. Dazu stärken wir unsere Due-Diligence-Prozesse, führen regelmäßige Risiko- und Wesentlichkeitsanalysen entlang der Lieferkette durch und legen verbindliche Erwartungen an Umwelt-, Sozial- und Governance-Standards fest. Unser Anspruch ist es, ein resilienteres, transparentes und langfristig nachhaltiges Lieferantennetzwerk zu etablieren. Gegebenenfalls involvieren wir auch Lieferantenarbeitende sowie Betriebsräte in relevante Maßnahmen und Wirksamkeitsprüfungen.

Denn die Folgen geopolitischer Konflikte, die Covid-19-Pandemie oder Naturkatastrophen haben gezeigt, wie volatil Lieferketten sind und welchen Einfluss sie auf die Widerstandsfähigkeit von Unternehmen haben. Ein effektives Risikomanagement ist entscheidend, um auf die Veränderungen reagieren zu können. Wir fordern diese aktiv von unseren Lieferanten ein und gehen dabei risikobasiert vor. Von unseren relevanten Lieferanten sowie unseren Systempartnern und Distributoren fordern wir präventiv eine Bestätigung der

Einhaltung des KUKA Verhaltenskodex für Geschäftspartner oder eines gleichwertigen Kodex. Unser Ziel ist es, dass 100 Prozent aller relevanten Lieferanten, Systemintegratoren und Vertriebspartner die Einhaltung von Ethik-, Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards bestätigen. Von den restlichen Lieferanten fordern wir eine Bestätigung, wenn ein erhöhtes Risiko identifiziert wurde. Dieses Ziel unterstützt unsere Verpflichtung, negative Auswirkungen entlang der Lieferkette zu minimieren, Risiken frühzeitig zu erkennen und kontinuierliche Verbesserungen zu fördern.

Eine vollständige Auswertung darüber, wie viele Lieferanten den Verhaltenskodex für Geschäftspartner bestätigt haben, lag zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichts noch nicht von allen Segmenten vor.



Unternehmens- führung

- ▶ Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
- ▶ Strategien
- ▶ Maßnahmen
- ▶ Ziele und Kennzahlen

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

G1 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

| | | |
|---------------------------|--|---------|
| Unternehmensführung | Unsere Unternehmenskultur basiert auf gemeinsamen Werten. Werden Mitarbeitende nicht sensibilisiert und auf ihre individuelle Verantwortung und ihr integrires Verhalten hingewiesen, kann es zu Gesetzesverstößen kommen. | Negativ |
| | Eine wertorientierte Unternehmenskultur fördert die Zusammenarbeit und verantwortungsvolles Verhalten. Das wirkt sich auf das Engagement der Mitarbeitenden aus, die maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens beitragen. | Chance |
| Korruption und Bestechung | Korruption und Bestechung verstärken soziale Ungerechtigkeit, Ungleichheit und erhöhen wirtschaftliche Instabilität von Menschen und Gemeinschaften. | Negativ |
| | Bestechungsfälle beschädigen das Vertrauen gegenüber Geschäftspartnern, Kunden und Behörden. Dies kann zum Ausschluss bei Auftragsvergaben führen und finanzielle Schäden verursachen. | Risiko |

Eine wertebasierte Unternehmenskultur bildet die Grundlage für integrires Verhalten und verantwortungsvolle Zusammenarbeit im Unternehmen. Ohne entsprechende Sensibilisierung und klare Erwartungen an das individuelle Handeln von

Mitarbeitenden besteht das Risiko, dass gesetzliche Vorgaben nicht eingehalten werden. Dies kann zu negativen Auswirkungen auf das Unternehmen sowie auf interne und externe Stakeholder führen.

Gleichzeitig stellt eine gelebte Werteorientierung eine wesentliche Chance dar: Sie stärkt das Engagement der Mitarbeitenden, fördert vertrauensvolle Zusammenarbeit und unterstützt damit maßgeblich den langfristigen Unternehmenserfolg.

Korruption und Bestechung zählen zu den schwerwiegenden Formen von Fehlverhalten. Sie können soziale Ungerechtigkeit und Ungleichheit verschärfen und zur wirtschaftlichen Destabilisierung von Gemeinschaften beitragen. Zudem gefährden Korruptionsfälle das Vertrauen von Geschäftspartnern, Kundinnen und Kunden sowie Behörden. Reputationschäden, der Ausschluss von Auftragsvergaben und finanzielle Verluste sind potenzielle Risiken, die sich aus solchen Verstößen ergeben.

Vor diesem Hintergrund ist ein wirksames Compliance-Managementsystem essenziell, um Fehlverhalten vorzubeugen, Risiken zu minimieren und die Integrität der Geschäftsaktivitäten zu gewährleisten.

Strategien

G1-1 – Strategie im Zusammenhang mit Unternehmensführung

Die Arbeitswelt hat sich grundlegend verändert. Die Art und Weise, wie wir die Bedürfnisse und Werte sowohl unserer Mitarbeitenden als auch der Menschen, die wir für uns gewinnen wollen, erkennen und berücksichtigen, ist der Schlüssel zu unserem Erfolg und künftigen Wachstum. Zu den Kernelementen unserer Geschäftstätigkeit gehört, dass wir uns jederzeit und überall an die geltenden Gesetze halten und ethische Grundwerte stets respektieren. Das Corporate Compliance Handbuch enthält Konzernrichtlinien. Sie regeln, wie sich Mitarbeitende in bestimmten Situationen sowie in Bezug auf bestimmte Gesetze und Problemstellungen zu verhalten haben. So gibt es unter anderem Konzernrichtlinien zu den Themen fairer Wettbewerb, Verbot von Kartellvereinbarungen, Korruption und Bestechung, Informations-/IT-Sicherheit und Datenschutz. Außerdem sind Prozesse zu Trade Compliance (Schwerpunkte Außenwirtschaftsrecht und Exportkontrolle) sowie Product Compliance (Einhaltung technischer Normen und Produktbeobachtung/-haftung) etabliert und werden eng überwacht.

Unabhängig davon, in welchem Land oder in welchem Geschäftsbereich unsere Mitarbeitenden arbeiten, hat unser Arbeitsumfeld einen großen Einfluss auf unsere Leistung, Arbeitszufriedenheit, Innovation, Mitarbeitendenbindung, Zusammenarbeit und unsere Fähigkeit, für unsere Kunden

einen Mehrwert zu schaffen. Wir wissen, dass eine Kultur, die durch klare Erwartungen und echte Fürsorge geprägt ist, ein Umfeld schafft, in dem sich die Mitarbeitenden verbunden und befähigt fühlen, einen Beitrag zu leisten und etwas zu bewirken.

Aus diesem Grund haben wir die KUKA Unternehmenswerte (KUKA Values) gemeinschaftlich neu formuliert und kommuniziert. Sie definieren, wer wir als Unternehmen sind und wofür wir stehen. Unsere Werte dienen als Kompass, der uns in unserem täglichen Handeln leitet und sicherstellt, dass wir uns über die unterschiedlichen Segmente und Bereiche hinweg in die gleiche Richtung bewegen.

Während unsere Werte unsere grundlegenden gemeinsamen Überzeugungen darstellen, demonstrieren wir auf Basis unserer Führungsprinzipien ganz konkret, wie Entscheidungen getroffen werden, auf welchen Prinzipien Zusammenarbeit basiert und wie Herausforderungen gemeistert werden. Sie sind die Basis für konsistentes und transparentes Verhalten. Unsere Führungskräfte stehen in der Verantwortung, mit gutem Beispiel voranzugehen und klare Signale zu senden. Damit tragen sie maßgeblich dazu bei, unsere Werte in die Praxis umzusetzen und Vertrauen zu schaffen.

KUKA VALUES



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

Unsere Grundwerte („Key Compliance Principles“) lauten:

- » Ethische Grundsätze sind Kernelement unserer Geschäftstätigkeit
- » Gesetze und Vorschriften sind genauso einzuhalten wie unsere Grundwerte und internen Richtlinien
- » Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld und die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden bilden die Grundlage guter Zusammenarbeit
- » Transparenz in Entscheidungsprozessen und ein hohes Maß an Integrität zeichnen uns aus
- » Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz haben für uns Priorität

Unsere Werte und Führungsprinzipien sind Bestandteil des globalen Performance Management Prozesses. Das bedeutet, dass ein Teil der Vergütung auch vom Verhalten im Einklang mit unseren Werten und Prinzipien abhängt. Damit erhalten sie eine hohe Sichtbarkeit und sind zentral für das globale Talent-Management. Dieses bildet die Grundlage für eine strukturierte Nachfolgeplanung bei der Besetzung von Schlüsselpositionen im Unternehmen weltweit. Mit allen Nachwuchskräften werden individuelle Entwicklungspläne und gezielte Maßnahmen für das persönliche und fachliche Kompetenzprofil ausgearbeitet.

Strukturen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Der Fachbereich Compliance ist im Ressort des Vorstandsvorsitzenden der KUKA SE & Co. KGaA angesiedelt. Der Chief Compliance Officer ist für das Corporate-Compliance-Programm und dessen operative Umsetzung verantwortlich. Außerdem werden die oberen Führungsebenen im Rahmen des Tone from the Top in die operative Umsetzung eingebunden; diese Verantwortung setzt sich über alle Managementebenen fort. Wir haben unterschiedliche Prozesse und Maßnahmen etabliert, um unser Streben nach Compliance gemeinsam mit allen Beschäftigten und externen Partnern umzusetzen. In ihrer Gesamtheit bilden diese Elemente das Compliance-Management-System (CMS).

Das seit 2008 etablierte Corporate-Compliance-Programm wird vom Vorstand verantwortet. Jede Compliance-Konzernrichtlinie ist wiederum ein integraler Bestandteil dieses Programms und gilt global für die KUKA Group. Die Richtlinien beschreiben detailliert, wie sich Mitarbeitende in bestimmten Situationen oder Problemlagen im Sinne einer integrierten Geschäftspraxis zu verhalten haben.

Dazu zählt auch die konzernweite Hinweisgeberrichtlinie, die als Bestandteil des Governance-Systems für verantwortungsvolle Unternehmensführung die verfügbaren Meldekanäle für Compliance-Hinweise beschreibt und die Grundsätze für deren wirksame Nutzung festlegt. Mitarbeitende werden ermutigt, tatsächliche oder vermutete Verstöße zu melden, entweder über bestehende interne Kommunikationswege oder über vertrauliche Compliance-Kanäle. Die Richtlinie stellt sicher, dass alle Hinweise zeitnah, sorgfältig und mit angemessener fachlicher Kompetenz untersucht werden. Zudem gewährleistet sie den Schutz von Hinweisgebenden vor Benachteiligung und Repressalien sowie die Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität und trägt damit zu Integrität, Rechtskonformität und verantwortungsvollem unternehmerischem Verhalten im gesamten Unternehmen bei.

Der Inhalt des Corporate-Compliance-Programms – gleichzeitig die Grundlage des CMS – ist in unserem Handbuch Corporate Compliance dargestellt. Darin finden sich unter anderem die wichtigsten Ansprechpartner:innen sowie die 15 Compliance-spezifischen Konzernrichtlinien, die das Verhalten, die Kooperation, das persönliche Engagement und den Rahmen für die Geschäftstätigkeit von KUKA definieren.

Das Compliance Handbuch (Compliance Manual) versteht sich als Basis des CMS. Es ist für alle Mitarbeitenden über das unternehmensweite Intranet zugänglich und für die Öffentlichkeit auf der Unternehmens-Website abrufbar. Das Compliance Handbuch wird je nach Bedarf überarbeitet, um es aktuellen Anforderungen anzupassen. So haben wir auch 2025 sämtliche Compliance-Konzernrichtlinien auf ihre Aktualität überprüft.

Eine weitere Grundlage für das CMS bei KUKA bildet eine interne Datenbank, in der Compliance-Anfragen und -Vorgänge systematisch erfasst werden. Sie wird regelmäßig evaluiert, um Rückschlüsse auf Wirksamkeit und Anpassungsbedarf des CMS ziehen zu können.

Compliance-Fälle mit entsprechender Relevanz werden regelmäßig an den Vorstand der KUKA SE & Co. KGaA berichtet. Weiterhin wurden die Mitglieder des Prüfungsausschusses bzw. das Plenum des Aufsichtsrats im Rahmen von vier Sitzungen über relevante Compliance-Entwicklungen informiert.

Maßnahmen

G1-2 – Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Unternehmensführung

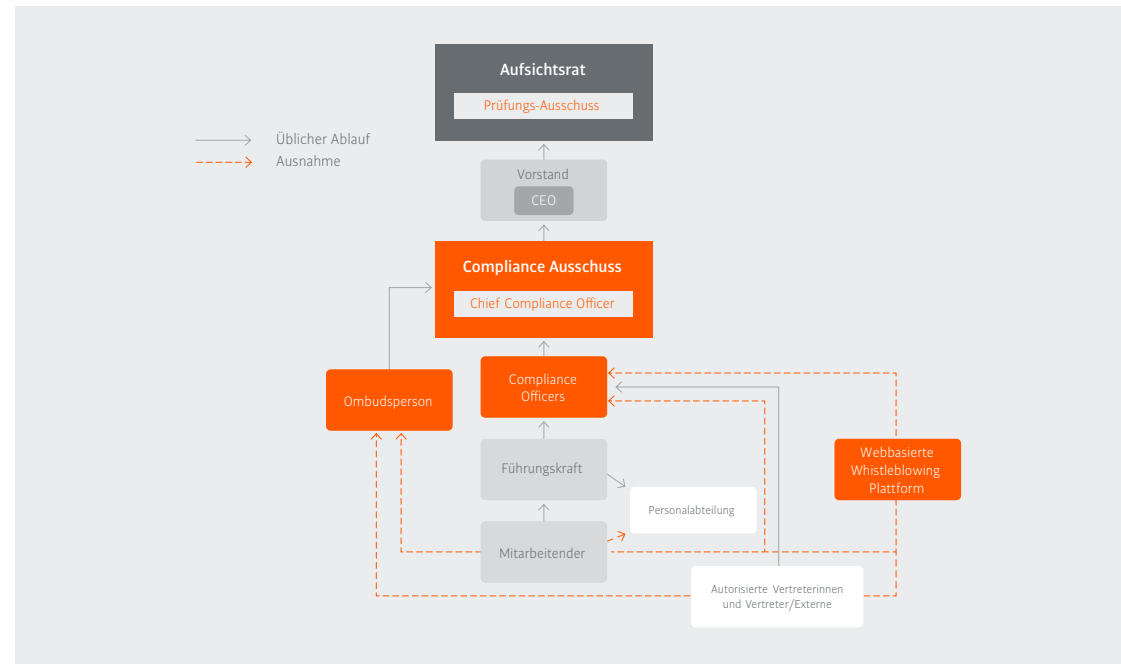
Compliance-Meldekanäle

Alle Beschäftigten von KUKA sollen ohne Angst vor negativen Konsequenzen Angaben zu vermuteten Compliance-Verstößen machen können. Dies ist in unserem Handbuch zur Corporate Compliance festgeschrieben. Darin werden detailliert auch die verschiedenen Kommunikationskanäle aufgeführt, die sowohl Mitarbeitenden als auch Externen im Verdachtsfall zur Verfügung stehen. So können sie über ihre Führungskraft, die Personalabteilung oder Compliance Officers, die vor Ort und regional eingesetzt werden, ihre Bedenken melden. Verdachtsfälle können auch anonym einer Ombudsperson mitgeteilt werden, die nicht im Unternehmen beschäftigt und somit unabhängig ist. Die Ombudsperson leitet die Angelegenheiten auf Wunsch in anonymer Form an den Chief Compliance Officer weiter. Zusätzlich steht die webbasierte Plattform KUKA Integrity zur Verfügung, über die Compliance-Themen sowohl anonym als auch nicht-anonym gemeldet werden können. Interne und externe Hinweise werden mit derselben Sorgfalt behandelt.

Das E-Learning Corporate Compliance enthält ein separates Modul zu den Compliance Meldekanälen und der Vorgehensweise für das Einreichen von potenziellen Compliance-Verstößen. Zusätzlich wird in anderen Modulen mehrfach auf die Meldekanäle verwiesen.

Die KUKA Meldekanäle entsprechen vollumfänglich dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), das im Juli 2023 in Kraft getreten ist. Sie sind auch für Mitarbeitende unserer Lieferanten zugänglich.

Um auf die Meldekanäle und die webbasierte Plattform aufmerksam zu machen, finden in regelmäßigen Abständen konzernweite Kommunikationsmaßnahmen statt.



Online- und Präsenzs Schulungen

Um die Mitarbeitenden zu Compliance-Themen zu schulen, sind Trainingsmaßnahmen ein fester Bestandteil des Compliance-Management-System (CMS). Diese werden in unterschiedlichen Formaten angeboten. Hierzu zählen unter anderem computergestützte Lernmethoden (E-Learning) sowie bei Bedarf und anlassbezogen weltweite Präsenzs Schulungen zu ausgewählten Themen, so auch im Berichtsjahr. Die Teilnahme am E-Learning Corporate Compliance ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend und wird nach erfolgreichem Abschluss mit einem Zertifikat bestätigt. Sowohl neue als auch bestehende Mitarbeitende werden in regelmäßigen Zeitabständen zum E-Learning eingeladen. Das E-Learning enthält an verschiedenen Stellen Informationen zu Korruption und Bestechung sowie Interessenskonflikten. Diese sind in die Module „Anti-Korruption“, „Interessenskonflikte“ und „Geschenke und Bewirtung“ gegliedert und enthalten unter anderem Inhalte zu folgenden Themenblöcken:

- » Erkennen und Verhindern von Korruption, Bestechung und Interessenskonflikten
- » Klare Vorgaben zum gewünschten Verhalten in Form von Checklisten, um Korruption und Bestechung zu vermeiden
- » Umgang mit Zuwendungen für Amts- und Mandatsträger
- » Mögliche Konsequenzen bei Verstößen sowie Klarstellung, dass KUKA nicht vor Sanktionen zurückschreckt

- » Übungen aus dem Arbeitsalltag bei KUKA, in denen das Gelernte in die Praxis umgesetzt wird
- » Modulübergreifende Informationen zum Hinweisgebersystem
- » Abschließender Test, der erfolgreich abgeschlossen werden muss, um den Qualifikationsbedarf zu erfüllen

Alle Beschäftigten erhalten jährlich eine Aufforderung ihre Compliance-Kenntnisse aufzufrischen. Kommen sie dieser Auffrischung nicht nach, erhalten Sie in definierten Abständen Erinnerungen. Erfüllen sie auch dann ihren Schulungsbedarf nicht, so erfolgt die Eskalation an die Führungskraft.

Die Schulung dauert durchschnittlich rund 35 Minuten. Funktionen, die in Bezug auf Korruption und Bestechung besonders gefährdet sind, erhalten zusätzliche, auf ihren Arbeitsbereich zugeschnittene Schulungen. Dies kann zum Beispiel für Beschäftigte im Vertrieb oder mit anderweitigem, umfangreichen Kundenkontakt der Fall sein. Ein auf die Einkaufsabteilungen zugeschnittenes ESG-Training wird derzeit nicht angeboten.

Über das E-Learning werden die Key Compliance Principles („Compliance Grundwerte“) sowie fundamentale Compliance-Kenntnisse und Verhaltensweisen geschult. Das Programm ist modular und zielgruppenorientiert aufgebaut und in elf Sprachen verfügbar. Das E-Learning ist sowohl auf die Bedürfnisse in unserer Branche abgestimmt als auch auf die

im KUKA Konzern. So können sich die Mitarbeitenden inhaltlich besser wiederfinden und die Relevanz und Bedeutung erkennen. Dies stärkt die Akzeptanz und fördert das Bewusstsein für Corporate Compliance in der Belegschaft. Wir planen außerdem, die E-Learnings sowie weitere elektronische Schulungsmethoden zukünftig auszuweiten.

Für Beschäftigte, die nicht am E-Learning-Programm teilnehmen können, wie zum Beispiel Mitarbeitende aus den Bereichen Produktion und Logistik, wurde eine Standard-Schulungsunterlage für Präsenzs Schulung entwickelt. Inhalt und Sprache wurden an die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst. Sie dient als Grundlage für Präsenzs Schulungen an unseren Standorten weltweit und wurde im Berichtsjahr unter anderem in Bereichen der Fertigung in den USA, Mexiko, Rumänien und UK ausgerollt. Die Teilnahme an der jährlich durchgeführten Präsenzs Schulung sowie am Corporate Compliance E-Learning wird im KUKA Learning Management System erfasst.

Das E-Learning ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtend und schließt auch den Vorstand ein. Der Aufsichtsrat wird regelmäßig in Compliance- und/oder Governance-relevanten Themen geschult. Für Informationen zu Kontroll- und Überwachungsfunktionen verweisen wir auf das Kapitel Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Seite 9 f.

Ziele und Kennzahlen

G1-3 – Ziele im Zusammenhang mit Unternehmensführung

G1-4 – Parameter im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung


KUKA verfolgt das Ziel, das Bewusstsein für Corporate Compliance kontinuierlich zu schärfen. Durch fortlaufende Sensibilisierung, transparente Kommunikation und zielgerichtete Formate wird die Bedeutung regelkonformen Handelns hervorgehoben und die Integritätskultur im gesamten Konzern weiter gestärkt. Auf diese Weise soll ein Arbeitsumfeld gefördert werden, in dem Verantwortung, Vertrauen und ethisches Verhalten selbstverständlich sind.

Zur Stärkung einer gelebten Integritätskultur setzt sich KUKA das Ziel, Compliance als festen Bestandteil des täglichen Handelns zu verankern. Ein zentraler Fokus liegt dabei auf der regelmäßigen Durchführung verpflichtender Compliance-Schulungen für alle Mitarbeitenden, mit dem Anspruch, konzernweit eine Teilnahmequote von 100 Prozent zu erreichen (ausgenommen davon sind Mitarbeitende, die vorübergehend nicht im Unternehmen waren oder die das Unternehmen im Berichtsjahr verlassen haben). Durch diese umfassende Qualifizierung soll sichergestellt werden, dass alle Beschäftigten ein gemeinsames Verständnis für gesetzliche Anforderungen, interne Richtlinien und integriertes Verhalten entwickeln.

Die konzernweite Teilnehmerquote an der Compliance-Schulung lag 2025 bei 91,9 Prozent*.

* Ausgenommen davon sind Mitarbeitende, die vorübergehend nicht im Unternehmen waren aufgrund von zum Beispiel Elternzeit oder die das Unternehmen im Berichtsjahr verlassen haben.

| | 2025 |
|---|-------------|
| Anzahl der Verurteilungen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften | 0 |
| Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften (in €) | 0 |



Weitere Angabenpflichten

- ▶ Liste der Angabepflichten, auf Grundlage der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse
- ▶ Liste der Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechstvorschriften ergeben (ESRS 2)

Liste der Angabepflichten, auf Grundlage der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse

| ESRS Standard | ESRS Identifikation | Abschnitte im KUKA Nachhaltigkeitsbericht |
|---------------|--|--|
| BP-1 | Grundlagen für die Erstellung von Nachhaltigkeitserklärungen | Grundlagen |
| BP-2 | Spezifische Informationen, falls das Unternehmen Phase-in-Optionen verwendet | Grundlagen |
| ESRS 2 GOV-1 | Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit | Governance im Bereich Nachhaltigkeit |
| ESRS 2 GOV-2 | Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme | Governance im Bereich Nachhaltigkeit |
| ESRS 2 GOV-3 | Erklärung zur Sorgfaltspflicht | Erklärung zur Sorgfaltspflicht |
| ESRS 2 GOV-4 | Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung | Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung |
| SBM-1 | Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette | Geschäftsmodell, Wertschöpfungskette, Konzernstrategie |
| SBM-2 | Interessen und Standpunkte der Interessenträger | Interessen und Standpunkte der Interessenträger |
| SBM-3 | Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und finanziellen Effekten | Wesentlichkeitsanalyse |
| IRO-1 | Beschreibung der Verfahren zur Identifizierung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie wesentlicher zu berichtender Informationen | Wesentlichkeitsanalyse |
| IRO-2 | Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Offenlegungspflichten, die in der Nachhaltigkeitserklärung enthalten sind | Diese Tabelle |
| E1 | Klimawandel | |
| E1-1 | Übergangsplan für den Klimaschutz | Transformationsplan |
| SBM-3 | Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell | Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen |
| IRO-1 | Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und finanzieller Effekte | Wesentlichkeitsanalyse |
| E1-2 | Identifikation klimabezogener Risiken und Szenarioanalyse | Risikomanagement/Szenarioanalyse |
| E1-3 | Resilienz im Zusammenhang mit Klimawandel | Risikomanagement/Szenarioanalyse |
| E1-4 | Strategien im Zusammenhang mit Klimaschutz und Klimaanpassung | Klimawandel -> Strategien |
| E1-5 | Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Klimaschutz und Klimaanpassungen | Klimawandel -> Maßnahmen zur Transformation |
| E1-6 | Ziele im Zusammenhang mit Klimawandel | Klimawandel -> Ziele |
| E1-7 | Energieverbrauch und Energiemix | Klimawandel -> Energieverbrauch und Energiemix |
| E1-8 | THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 | Klimawandel -> Treibhausgasemissionen |
| E1-9 | Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Gutschriften | Klimawandel -> Treibhausgasemissionen |

| ESRS Standard | ESRS Identifikation | Abschnitte im KUKA Nachhaltigkeitsbericht |
|---------------|--|--|
| E1-10 | Interne CO ₂ -Bepreisung | Klimawandel -> Treibhausgasemissionen |
| E2 | Umweltverschmutzung | keine Angabe aufgrund Unwesentlichkeit |
| E3 | Wasser | keine Angabe aufgrund Unwesentlichkeit |
| E4 | Biologische Vielfalt und Ökosysteme | keine Angabe aufgrund Unwesentlichkeit |
| E5 | Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft | |
| E5-1 | Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft | Kreislaufwirtschaft -> Strategien |
| E5-2 | Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft | Kreislaufwirtschaft -> Maßnahmen |
| E5-3 | Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft | Kreislaufwirtschaft -> Ziele und Kennzahlen |
| E5-4 | Ressourcenzuflüsse | Kreislaufwirtschaft -> Ziele und Kennzahlen -> Ressourcenzuflüsse |
| E5-5 | Ressourcenabflüsse | Kreislaufwirtschaft -> Ziele und Kennzahlen -> Ressourcenabflüsse |
| S1 | Arbeitskräfte des Unternehmens | |
| S1-1 | Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft | Eigene Belegschaft -> Arbeitnehmer im Unternehmen -> Strategien |
| S1-2 | Engagement mit der eigenen Belegschaft und den Arbeitnehmervertretern sowie das Vorhandensein von Kanälen, um Bedenken zu äußern | Eigene Belegschaft -> Arbeitnehmer im Unternehmen -> Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern |
| S1-3 | Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft | Eigene Belegschaft -> Arbeitnehmer im Unternehmen -> Maßnahmen |
| S1-4 | Ziele im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft | Eigene Belegschaft -> Arbeitnehmer im Unternehmen -> Ziele und Kennzahlen |
| S1-5 | Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens | Eigene Belegschaft -> Arbeitnehmer im Unternehmen -> Ziele und Kennzahlen |
| S1-6 | Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens | Eigene Belegschaft -> Arbeitnehmer im Unternehmen -> Ziele und Kennzahlen |
| S1-7 | Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog | Eigene Belegschaft -> Arbeitnehmer im Unternehmen -> Ziele und Kennzahlen |
| S1-8 | Diversitätsparameter | Eigene Belegschaft -> Diversität und Chancengleichheit -> Ziele und Kennzahlen |

| ESRS Standard | ESRS Identifikation | Abschnitte im KUKA Nachhaltigkeitsbericht |
|---------------|---|---|
| S1-9 | Angemessene Entlohnung | keine Angabe aufgrund Unwesentlichkeit |
| S1-10 | Sozialschutz | keine Angabe aufgrund Unwesentlichkeit |
| S1-11 | Menschen mit Behinderungen | keine Angabe aufgrund Unwesentlichkeit |
| S1-12 | Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung | keine Angabe |
| S1-13 | Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit | Eigene Belegschaft -> Gesundheitsschutz und Sicherheit -> Ziele und Kennzahlen |
| S1-14 | Parameter für die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben | keine Angaben |
| S1-15 | Vergütungsparameter | keine Angaben aufgrund Unwesentlichkeit |
| S1-16 | Vorfälle von Diskriminierung und anderen Menschenrechtsverfällen | Eigene Belegschaft -> Arbeitnehmer im Unternehmen -> Ziele und Kennzahlen |
| S2 | Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette | |
| S2-1 | Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette | Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette -> Strategien |
| S2-2 | Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Vorhandensein von Meldekanälen für Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette sowie Ansätze zur Abhilfe | Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette -> Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette |
| S2-3 | Maßnahmen und Mittel in Bezug im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette | Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette -> Maßnahmen |
| S2-4 | Ziele im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette | Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette -> Ziele und Kennzahlen |
| S3 | Betroffene Gemeinschaften | keine Angabe aufgrund Unwesentlichkeit |
| S4 | Verbraucher und Endnutzer | keine Angabe aufgrund Unwesentlichkeit |
| G1 | Unternehmensführung | |
| G1-1 | Strategien im Zusammenhang mit Unternehmensführung | Unternehmensführung -> Strategien |
| G1-2 | Maßnahmen im Zusammenhang mit Unternehmensführung | Unternehmensführung -> Maßnahmen |
| G1-3 | Ziele im Zusammenhang mit Unternehmensführung | Unternehmensführung -> Ziele und Kennzahlen |
| G1-4 | Parameter im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung | Unternehmensführung -> Ziele und Kennzahlen |
| G1-5 | Parameter im Zusammenhang mit politischer Einflussnahme inklusive Lobbytätigkeiten | keine Angabe aufgrund Unwesentlichkeit |
| G1-6 | Parameter im Zusammenhang mit Zahlungspraktiken | keine Angabe aufgrund Unwesentlichkeit |

Liste der Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben (ESRS 2)

| ESRS Standard | Datenpunkt | ESRS Identifikation | SFDR-Referenz | Säule-3-Referenz | Benchmark-Verordnungs-Referenz | EU-Klimagesetz-Referenz | Seite |
|---------------|------------|---|---------------|------------------|--------------------------------|-------------------------|--|
| ESRS 2 GOV-1 | 12a | Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind | - | - | x | - | Governance im Bereich Nachhaltigkeit |
| ESRS 2 GOV-3 | 16 | Erklärung zur Sorgfaltspflicht | x | - | - | - | Erklärung zur Sorgfaltspflicht |
| ESRS 2 SBM-1 | 20d i | Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen | x | x | x | - | keine Angabe |
| ESRS 2 SBM-1 | 20d ii | Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien | x | - | x | - | keine Angabe |
| ESRS 2 SBM-1 | 20d iii | Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen | x | - | x | - | keine Angabe |
| ESRS 2 SBM-1 | 20d iv | Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak | - | - | x | - | keine Angabe |
| ESRS E1-1 | 11 | Übergangsplan zur Eindämmung des Klimawandels | - | - | - | x | Transformationsplan |
| ESRS E1-6 | 23 | THG-Emissionsreduktionsziele | x | x | x | - | Klimawandel -> Ziele |
| ESRS E1-7 | 26 | Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) | x | - | - | - | Klimawandel -> Energieverbrauch und Energiemix |
| ESRS E1-7 | 25 | Energieverbrauch und Energiemix | | | | | Klimawandel -> Energieverbrauch und Energiemix |
| ESRS E1-8 | 29 | Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 | x | x | x | - | Treibhausgasemissionen |
| ESRS E1-9 | 32 | Entnahme von Treibhausgasen und CO2-Zertifikate | - | - | - | x | Treibhausgasemissionen |
| ESRS E1-11 | | Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken | - | - | x | - | nicht erfüllt |
| ESRS E1-11 | 39c | Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen | - | x | - | - | nicht erfüllt |
| ESRS E1-11 | 38a 39a | Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabeogenen Chancen | - | - | x | - | nicht erfüllt |
| ESRS E2-4 | | Menge an emittierten Schadstoffen in Luft, Wasser und Boden | x | - | - | - | nicht wesentlich |
| ESRS E3-1 | | Richtlinien im Zusammenhang mit Wasser | x | - | - | - | nicht wesentlich |
| ESRS E3-1 | | Richtlinien die sich auf Gebieten mit Wasserstress beziehen | x | - | - | - | nicht wesentlich |
| ESRS E3-4 | | Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers | x | - | - | - | nicht wesentlich |

| ESRS Standard | Datenpunkt | ESRS Identifikation | SFDR-Referenz | Säule-3-Referenz | Benchmark-Verordnungs-Referenz | EU-Klimagesetz-Referenz | Seite |
|---------------|------------|--|---------------|------------------|--------------------------------|-------------------------|--|
| ESRS E4-5 | | Aktivitäten, die sensible Gebiete der Biodiversität negativ beeinflussen | x | - | - | - | nicht wesentlich |
| ESRS E4-2 | | Richtlinie für Standorte in oder in der Nähe biodiversitätsempfindlicher Gebiete | x | - | - | - | nicht wesentlich |
| ESRS E5-5 | 17 | Gefährliche und radioaktive Abfälle | x | - | - | - | Kreislaufwirtschaft -> Ziele und Kennzahlen -> Ressourcenabflüsse |
| ESRS 2 IRO-2 | 37f | Risiko von Zwangsarbeit | x | - | - | - | Arbeitskräfte im Unternehmen -> Maßnahmen -> Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich, Wesentlichkeitsanalyse |
| ESRS 2 IRO-2 | 37f | Risiko von Kinderarbeit | x | - | - | - | Arbeitskräfte im Unternehmen -> Maßnahmen -> Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich, Wesentlichkeitsanalyse |
| ESRS 2 GDR-P | 43 | Verpflichtungen im Bereich Menschenrechtspolitik | x | - | - | - | Wesentlichkeitsanalyse, Eigene Belegschaft -> Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht |
| ESRS S1-1 | 10 | Prozesse und Maßnahmen zur Verhinderung des Menschenhandels | x | - | - | - | Wesentlichkeitsanalyse, Eigene Belegschaft -> Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht |
| ESRS S1-1 | 10 | Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen | x | - | - | - | Eigene Belegschaft -> Gesundheitsschutz und Sicherheit |
| ESRS S1-2 | 13 | Beschwerdemechanismus einschließlich Arbeitnehmerbelange | x | - | - | - | Unternehmensführung -> Maßnahmen |
| ESRS S1-13 | 36c | Rate arbeitsbedingter Unfälle | x | - | x | - | Eigene Belegschaft -> Gesundheitsschutz und Sicherheit -> Ziele und Kennzahlen |
| ESRS S1-13 | 36e | Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle oder Krankheiten bedingte Ausfalltage | x | - | - | - | Eigene Belegschaft -> Gesundheitsschutz und Sicherheit -> Ziele und Kennzahlen |
| ESRS S1-15 | 40a | Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle | x | - | x | - | nicht wesentlich |
| ESRS S1-15 | 40b | Verhältnis jährliche Gesamtvergütung | x | - | - | - | nicht wesentlich |
| ESRS S1-16 | 42a | Fälle von Diskriminierung | x | - | - | - | Eigene Belegschaft -> Arbeitskräfte im Unternehmen -> Ziele und Kennzahlen |
| ESRS S1-16 | 42b | Menschenrechtsvorfälle | x | - | x | - | Eigene Belegschaft -> Arbeitskräfte im Unternehmen -> Ziele und Kennzahlen |
| ESRS S2-1 | 10 | Prozesse und Maßnahmen zur Verhinderung des Menschenhandels | x | - | - | - | Wesentlichkeitsanalyse, Eigene Belegschaft -> Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette -> Maßnahmen |
| ESRS S2-1 | 11 | Verhaltenskodex | x | - | - | - | Wesentlichkeitsanalyse |
| ESRS S2-3 | 14 | Menschenrechtsvorfälle | - | - | x | - | Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette -> Maßnahmen |
| ESRS S3-2 | 12 | Beschwerdemechanismus | x | - | x | - | nicht wesentlich |
| ESRS S3-3 | 16 | Menschenrechtsvorfälle | x | - | - | - | nicht wesentlich |
| ESRS S4-2 | 10 | Beschwerdemechanismus | x | - | - | - | nicht wesentlich |

| ESRS Standard | Datenpunkt | ESRS Identifikation | SFDR-Referenz | Säule-3-Referenz | Benchmark-Verordnungs-Referenz | EU-Klimagesetz-Referenz | Seite |
|---------------|------------|---|---------------|------------------|--------------------------------|-------------------------|--|
| ESRS S4-3 | 14 | Menschenrechtsvorfälle | x | - | x | - | nicht wesentlich |
| ESRS G1-1 | 6a | Richtlinien im Einklang mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption | x | - | - | - | Unternehmensführung -> Strategien |
| ESRS G1-1 | 6b | Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) | x | - | - | - | Unternehmensführung -> Strategien -> Strukturen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung |
| ESRS G1-2 | 8b | Maßnahmen zur Bekämpfung von Verstößen gegen Standards zu Korruption und Bestechung | x | - | - | - | Unternehmensführung -> Maßnahmen |
| ESRS G1-4 | 11 | Geldstrafen für Verstöße gegen Korruption- und Bestechungsvorschriften | x | - | x | - | Unternehmensführung -> Ziele und Kennzahlen |

Impressum und Kontakt

Herausgeber

KUKA SE & Co. KGaA
Zugspitzstraße 140
86165 Augsburg
www.kuka.com

Kontakt

Corporate Sustainability
Zugspitzstraße 140
86165 Augsburg
T +49 821 797-5481
sustainability@kuka.com

Zukunftsbezogene Aussagen

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

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

Design und Satz

kukum GmbH, Hamburg
www.kukum.de

Bildnachweise

S. 2: Jo Teichmann