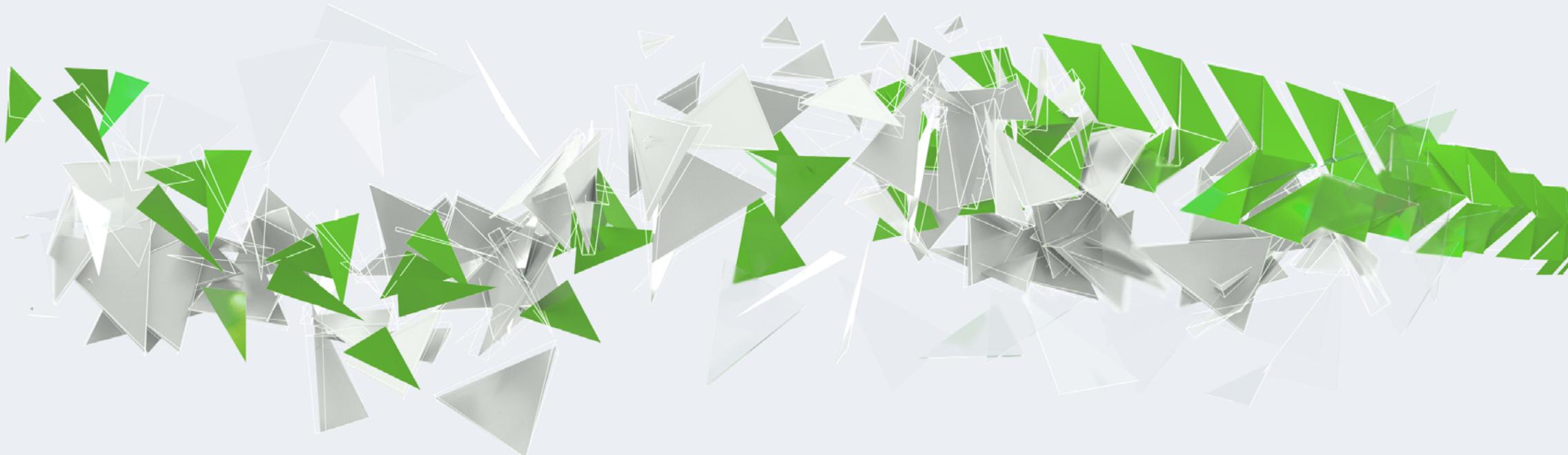


KUKA

_Efficiency drives Sustainability



Nachhaltigkeitsbericht 2024

Inhaltsverzeichnis

| | |
|----------------------------------|----|
| Zum Bericht | 3 |
| Vorwort | 4 |
| Unternehmen und Strategie | 5 |
| Compliance | 27 |
| Ökologische Verantwortung | 36 |
| Effiziente Produkte und Lösungen | 45 |
| Nachhaltige Lieferkette | 54 |
| Verantwortungsvoller Arbeitgeber | 59 |
| Gesellschaftliches Engagement | 73 |
| Anhang | 77 |
| ► GRI-Inhaltsindex | 78 |
| ► Impressum und Kontakt | 85 |

Zum Bericht

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht legt die KUKA AG erneut einen Bericht zu ihrer wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung vor. Unsere Zielgruppen sind unsere Beschäftigten, Kunden, Lieferanten, Kapitalmarkt, Nichtregierungsorganisationen, Politik und Behörden sowie die interessierte Öffentlichkeit. Sie alle möchten wir darüber informieren, was wir tun, um verantwortliches Handeln und unternehmerische Nachhaltigkeit in unseren Prozessen, Produkten, der Lieferkette und gegenüber den Mitarbeitenden umzusetzen.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (2021) erstellt. 2021 haben wir die für KUKA wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in einer aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse gemäß GRI ermittelt. Eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Vorgaben der neuen EU-Richtlinie, der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellte KUKA im Geschäftsjahr 2023.

Künftig wird der KUKA Konzern nicht mehr nach GRI sondern gemäß der CSRD berichten. Auf die CSRD-Berichtspflicht bereitet sich KUKA seit 2023 vor. Die EU-Richtlinie ist zwar 2022 in Kraft getreten, wurde jedoch noch nicht in deutsches Recht umgesetzt. Am 26. Februar 2025 veröffentlichte die Europäische Kommission einen Vorschlag zur Omnibus-Verordnung. Dieser Vorschlag sieht unter anderem eine Reduzierung berichtspflichtiger Datenpunkte sowie eine Verschiebung der CSRD-Berichtspflicht vor. Unabhängig von der gesetzlichen Regulatorik wird KUKA Nachhaltigkeit im eigenen Unternehmen und in ihrer Wertschöpfungskette weiter treiben.

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2024 (1. Januar bis 31. Dezember). Die Angaben beziehen sich auf alle verbundenen Unternehmen der KUKA AG, die Teil des KUKA Geschäftsberichts sind. Etwaige Abweichungen haben wir als solche kenntlich gemacht. Dieser Bericht wurde im April 2025 in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

2024 war geprägt von vielen Herausforderungen. Rasante und oft schwierige wirtschaftliche, geopolitische und globale Entwicklungen haben uns alle – privat und beruflich – beschäftigt.

Aber: Herausforderungen lassen sich am besten bewältigen, wenn man sie mutig und zügig anpackt. Zögern oder Hadern bringt uns nicht voran. Das gilt für kurzfristige Krisen genauso wie für große Veränderungen.

Nachhaltigkeit ist eines der wichtigsten Themen unserer Zeit. Als Technologieunternehmen gestaltet KUKA die Arbeitswelt der Zukunft mit, daher tragen wir Verantwortung, wenn es um nachhaltige Veränderungen geht.

Unser Unternehmen hat sich in seiner langen Geschichte neue Entwicklungen immer genau angesehen, Innovationen vorangetrieben und nicht gezögert, sich neu zu erfinden, um erfolgreich zu bleiben. Diese Herangehensweise hat sich über die Jahrzehnte tief in unserer Unternehmenskultur verankert. Und so gehen wir auch das Thema Nachhaltigkeit an.

Wir wollen einen messbaren Beitrag leisten und unterstützen mit Produkten und Innovationen unsere Kunden dabei, nachhaltiger zu produzieren. So nutzt beispielsweise Enorm Biofactory in Dänemark, die größte Insektenfarm Skandinaviens, die Präzision von Hygienic-Oil-Robotern von KUKA, um eine klimafreundliche Proteinquelle zu produzieren. Und das Unternehmen Quooker setzt auf die Expertise von KUKAs Intralogistik-Experten Swisslog für die Entwicklung und Implementierung des Hightech-Logistiksystems für ein neues, nachhaltiges Logistikzentrum.

Wir arbeiten aber auch im eigenen Unternehmen daran, Ressourcen zu schonen oder Abfall und Emissionen zu reduzieren. Hier haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt: Wir werden Emissionen aus eigener Geschäftstätigkeit (Scope 1 und 2) bis 2030 im Vergleich zu 2022 um mindestens 40 Prozent reduzieren und hier bis 2050 klimaneutral werden. Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Scope 3) werden wir bis 2030 um 20 Prozent beziehungsweise bis 2050 um 90 Prozent reduzieren.

Um diese Ziele zu erreichen, haben wir bei KUKA frühzeitig angefangen, unsere globalen Nachhaltigkeitsleistungen

transparent zu machen. Das betrifft nicht nur den Emissionsausstoß, sondern auch Abfallaufkommen, Energieverbrauch oder soziales Engagement. Weil KUKA zukunftsorientierte Nachhaltigkeitspraktiken in den Business-Alltag integriert hat und das transparent kommuniziert, wurde unser Unternehmen 2024 mit dem ESG Transparency Award in der „Excellence“-Klasse ausgezeichnet.

Nachhaltigkeit bedeutet mehr als Umweltschutz. Es umfasst ökologische und ökonomische, aber auch soziale Dimensionen, die wir gleichwertig anpacken. Und die sozialen Dimensionen gehen weit über Grundlagen wie Arbeitsrechte, Sozialstandards und Gesundheitsschutz hinaus.

Die KUKAerinnen und KUKAner sind für den Erfolg unseres Unternehmens von zentraler Bedeutung. Das Arbeitsumfeld hat dabei einen großen Einfluss auf Leistung, Zusammenarbeit und die Fähigkeit, für die Kunden einen Mehrwert zu schaffen.

Kurz gesagt: Die Unternehmenskultur spielt eine entscheidende Rolle für ein nachhaltig erfolgreiches Unternehmen. Sie umfasst gemeinsame Werte, Überzeugungen und

Peter Mohnen
Vorstandsvorsitzender



Verhaltensweisen und spiegelt damit das soziale Umfeld unserer Organisation wider. Vielfalt, Teamgeist und Zusammenarbeit über Abteilungs- und Ländergrenzen treiben KUKAs Erfolg an.

Eine besondere Rolle haben dabei die Führungskräfte bei KUKA: Sie tragen die Verantwortung, voranzugehen und deutliche Signale zu setzen. Klare Führungsprinzipien bilden die Basis für konsistentes und transparentes Verhalten und bieten einen Leitfaden, wie Entscheidungen getroffen werden und wie Herausforderungen und Chancen angegangen werden.

Daran werden wir 2025 und darüber hinaus arbeiten. Wir wollen nicht zögern, sondern die Herausforderungen und Chancen, die nachhaltiges Handeln mit sich bringt, anpacken und nutzen. Denn Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit sind keine Gegensätze, sondern Erfolgsstrategien für ein zukunftsfähiges Unternehmen.

Peter Mohnen
Ihr Peter Mohnen



Unternehmen und Strategie

KUKA ist ein international tätiger Automatisierungskonzern mit einem Umsatz von rund 3,7 Mrd. Euro und rund 15.000 Beschäftigten. Als einer der weltweit führenden Produzenten intelligenter Automatisierungslösungen bietet KUKA den Kunden alles aus einer Hand: von der Komponente wie Roboter oder Autonomous Mobile Robots (AMR) über die Fertigungszelle bis hin zur vollautomatisierten Anlage und deren Vernetzung in Märkten wie Automotive, Plastik, Metall, General Industry, Consumer Goods, E-Commerce/Retail und Healthcare. Heute nimmt KUKA weltweit eine zentrale Rolle bei der Umsetzung und Gestaltung von intelligenter Automatisierung, der digitalen Vernetzung der Produktion sowie modularer und flexibler Fertigungskonzepte ein.

- ▶ Unternehmensporträt
- ▶ Märkte und Trends
- ▶ Unternehmensführung mit Verantwortung
- ▶ Nachhaltigkeitsmanagement bei KUKA
- ▶ Unsere Klimastrategie
- ▶ Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten
- ▶ Im Dialog mit den Stakeholdern
- ▶ Wesentliche Risiken und Auswirkungen
- ▶ Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse
- ▶ Unsere Ziele

Unternehmensporträt

Seit mehr als 125 Jahren hat sich KUKA zum Ziel gesetzt, den Menschen das Leben und Arbeiten zu erleichtern. Die Automatisierung zu gestalten, ist unsere Leidenschaft. 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 2024 erwirtschaftete KUKA einen Umsatz von 3,7 Mrd. Euro (2023: 4,1 Mrd. Euro) mit 14.783 Beschäftigten (2023: 14.726)*. Der globale Technologiekonzern ist in mehr als 50 Ländern in den Regionen Europa, Amerika und Asien tätig.

Das Unternehmen bietet seinen Kunden das komplette Leistungsspektrum aus einer Hand: von der Komponente, wie Roboter, Autonomous Mobile Robots (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.

Unternehmensstruktur

Die Organisationsstruktur beinhaltet sechs Geschäftssegmente: KUKA Systems, KUKA Robotics, Swisslog, Swisslog Healthcare, China und Digital. Die KUKA Aktiengesellschaft 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 ersten 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.

* Die Mitarbeitenzahlen basieren auf FTE-Berechnungen
(Full Time Equivalent)

14.783
Beschäftigte

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, Aargau/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 Patient:innensicherheit zu erhöhen. Mithilfe von Optimierungen der Abläufe in der Intralogistik im Medikamentenmanagement während und nach dem stationären Aufenthalt von Patient: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.

Märkte und Trends

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.

Dies unterstreicht die Bedeutung neuer Ansätze und Geschäftsmodelle, die es den Kunden ermöglichen, 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 zu maximieren.

Konzernstrategie

Unsere Kunden auf dem Weg der Automatisierung und Digitalisierung partnerschaftlich zu begleiten: Das ist eine Kernaufgabe von KUKA. In einem sich schnell verändernden Umfeld, das von globalen Megatrends geprägt ist und in dem sich der Wettbewerb stetig verschärft, liegt der Schlüssel für zukünftiges Wachstum darin, die spezifischen Bedürfnisse unserer Kunden in den verschiedenen Branchen und Regionen zu verstehen, um für sie einen einzigartigen Mehrwert zu schaffen. Dabei haben wir stets die aktuellen Entwicklungen und Trends in unseren Kernindustrien im Blick. Wir bieten schon heute Antworten auf die Anforderungen von morgen – von einfach zu bedienender, flexibler Automatisierung bis hin zu mobilen, datengesteuerten und skalierbaren Lösungen.

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 und Dienstleistungen entlang der gesamten Wert schöpfungskette.
- 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.

Geschäft erweitern: Neue Märkte, Software & Services

KUKA erweitert kontinuierlich seine Geschäftstätigkeit in wachstumsstarke und profitable Bereiche

Wir konzentrieren uns auf Zukunftsmärkte, um langfristiges Wachstum und Innovation zu fördern. Während wir in der Vergangenheit stark von unserer Pionierrolle in der Automatisierung der Automobilindustrie profitieren konnten, sehen wir für die Zukunft verstärkt Wachstumschancen außerhalb der Automobilbranche:

- » **Robotik und Automatisierung:** KUKA investiert stark in die Weiterentwicklung von Industrierobotern und Automatisierungslösungen, um die Effizienz und Produktivität in verschiedenen Branchen zu steigern.

- » **Künstliche Intelligenz (KI) und maschinelles Lernen:** Durch die Integration von KI und maschinellem Lernen in unsere Produkte und Dienstleistungen zielen wir darauf ab, intelligenter und anpassungsfähigere Systeme zu schaffen, die komplexe Aufgaben autonom ausführen können.

- » **Medizin- und Gesundheitswesen:** KUKA entwickelt Roboter, die Chirurgen bei präzisen und minimalinvasiven Eingriffen unterstützen. Diese Roboter verbessern die Genauigkeit und reduzieren die Erholungszeit der Patienten. Darüber hinaus bieten wir Lösungen zur Automatisierung von Krankenhausprozessen, wie zum Beispiel den Transport von Medikamenten und Proben, um die Effizienz und Sicherheit zu erhöhen.



- » **Logistik und Lagerhaltung:** Mit innovativen Lösungen für die Automatisierung von Lagerhäusern und Logistikprozessen unterstützt KUKA Unternehmen dabei, ihre Lieferketten effizienter zu gestalten. Diese Lösungen umfassen auch die Optimierung von Lieferketten durch den Einsatz von Robotern und KI, um die Produktivität zu steigern und Kosten zu senken.

- » **Nachhaltigkeit und grüne Technologien:** KUKA engagiert sich in der Entwicklung umweltfreundlicher Technologien und nachhaltiger Produktionsprozesse, um den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren.

Diese Märkte bieten KUKA zahlreiche Möglichkeiten, ihre Technologien weiterzuentwickeln und neue Geschäftsfelder zu erschließen.

Unternehmensführung mit Verantwortung

Die KUKA AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und verfügt dementsprechend über ein duales Führungssystem mit den Gremien Vorstand und Aufsichtsrat. Die Vorstandsmitglieder tragen die gemeinsame Verantwortung für die Unternehmensleitung. Der Vorstandsvorsitzende koordiniert die Arbeit des Vorstands; ihm obliegt zudem die Federführung in der Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat und dessen Mitgliedern. Seit 2022 hält die Midea Group mit Hauptsitz in Shunde/China 100 Prozent der Aktienanteile.

Der Vorstand der KUKA AG besteht aus dem Vorsitzenden des Vorstands (Chief Executive Officer, CEO) Peter Mohnen und dem Vorstand für Finanzen und Controlling (Chief Financial Officer, CFO) Alexander Tan.

Dem Aufsichtsrat der KUKA AG gehören gemäß der Satzung insgesamt 12 Mitglieder an, von denen 6 Mitglieder durch die Anteilseigner und 6 Mitglieder durch die Arbeitnehmer:innen gewählt werden. Mit insgesamt 7 Frauen beträgt die Frauenquote 58 Prozent. Aufsichtsratswahlen finden alle 5 Jahre statt; die letzte Wahl hat am 28. März 2023 stattgefunden. Zu den Verantwortungsbereichen des Aufsichtsrats gehören die Bestellung von Mitgliedern des Vorstands sowie dessen Überwachung und Beratung. Der Aufsichtsratsvorsitzende, Dr. Andy Gu, koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat. Zudem informieren sich Aufsichtsrat und Vorstand regelmäßig zu wesentlichen Themen.

Der Aufsichtsrat hat fünf Ausschüsse gebildet. Eine Übersicht hierzu ist im Geschäftsbericht auf Seite 8 dargestellt. Umwelt- und Sozialbelange spielen bei vielen Themen eine Rolle und können sowohl im Aufsichtsrat als auch in den Ausschüssen behandelt werden.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem und die konkrete Vergütung für den Vorstand fest. Das Vergütungssystem wurde im Dezember 2022 für die folgenden Geschäftsjahre festgelegt. Die [Erklärung zur Unternehmensführung](#) ist auf der KUKA Website veröffentlicht. Ziel ist es, das Vertrauen in die Unternehmensführung durch die Kombination aus einer nachhaltig ausgerichteten Governance und der nötigen Transparenz kontinuierlich zu steigern.

Nachhaltigkeitsmanagement bei KUKA

Nachhaltigkeit steht bei KUKA für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln gegenüber der Umwelt, unseren Mitarbeitenden, Kunden, kapitalgebenden Personen und unserem gesellschaftlichen Umfeld. Ziel ist die stetige und nachhaltige Weiterentwicklung des Unternehmens vor dem Hintergrund dynamischer Veränderungen in Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Mit unserem nachhaltigen Wirtschaften (ökologisch, sozial und ökonomisch) unterstützen wir gleichzeitig unsere Kunden bei der Umsetzung und Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele und schaffen damit wichtige Voraussetzungen für unsere wirtschaftlichen Erfolge.

KUKA konzentriert sich auf fünf Handlungsfelder:

» **Good Corporate Governance**

» **Ökologische Verantwortung**

» **Effiziente Produkte und Lösungen**

» **Nachhaltige Lieferkette**

» **Verantwortungsvoller Arbeitgeber**

Der Nachhaltigkeitsbericht mit integriertem Nichtfinanziellem Bericht wird im Auftrag des Vorstands erarbeitet und im Rahmen einer Vorstandssitzung verabschiedet.

Auf Konzernebene ist die Abteilung Corporate Sustainability (ESG Office) für die weltweite Koordination sowie den Aufbau konzernweiter Strukturen und Prozesse für das Nachhaltigkeitsmanagement verantwortlich. Ziele und Strategien werden in enger Abstimmung mit den Nachhaltigkeitsmanagern aus den Segmenten erarbeitet, die final vom Vorstand verabschiedet werden. Das ESG Office entwickelt globale Richtlinien, Leitfäden und Methodiken. Dazu sind die Mitarbeitenden in enger Abstimmung mit den Segmenten. Außerdem bietet das ESG Office Unterstützung bei fachlichen Themen und sie organisiert die weltweite Dateneinsammlung über ein zentrales IT-Tool. Corporate Sustainability berichtet an den Vorstand Finanzen und Controlling.

Die Nachhaltigkeitsmanager aus den Segmenten sowie die Fachabteilungen entwickeln und steuern ihre segment- und standortspezifischen Maßnahmen im Einklang mit der Konzernstrategie. Die Verantwortlichen berichten jeweils ihre segmentspezifischen Analysen und Kennziffern an die Geschäftsführung der Segmente.

Bei Swisslog zum Beispiel ist ein interdisziplinäres Team, das vom globalen Leiter HSE & Sustainability geleitet wird, zusammen mit dem Sustainability Council für das

Nachhaltigkeitsprogramm verantwortlich. Damit soll Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie auf Segmentebene verankert werden, um langfristig ausgerichtete Aktivitäten und Investitionen in entsprechende Technologien zu fördern.

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms wurde eine Nachhaltigkeits-Roadmap für Swisslog definiert, die auf den Handlungsfeldern im KUKA Konzern basieren. Zum Beispiel werden die relevanten Emissionen zur Ermittlung eines CO₂-Fußabdrucks des Unternehmens (Corporate Carbon Footprint) oder die CO₂-Fußabdrücke der Produkte (Product Carbon Footprint) identifiziert und ermittelt. Teil des Nachhaltigkeitsprogramms ist auch die Energieeffizienz im Rahmen der Produktentwicklung.

Unsere wichtigsten umwelt- und menschenrechtsbezogenen Grundsätze haben wir in unserem [KUKA Verhaltenskodex](#) zusammengefasst. Sie sind unsere Leitplanken auf dem Weg in eine erfolgreiche und nachhaltige Zukunft.

Unsere Klimastrategie

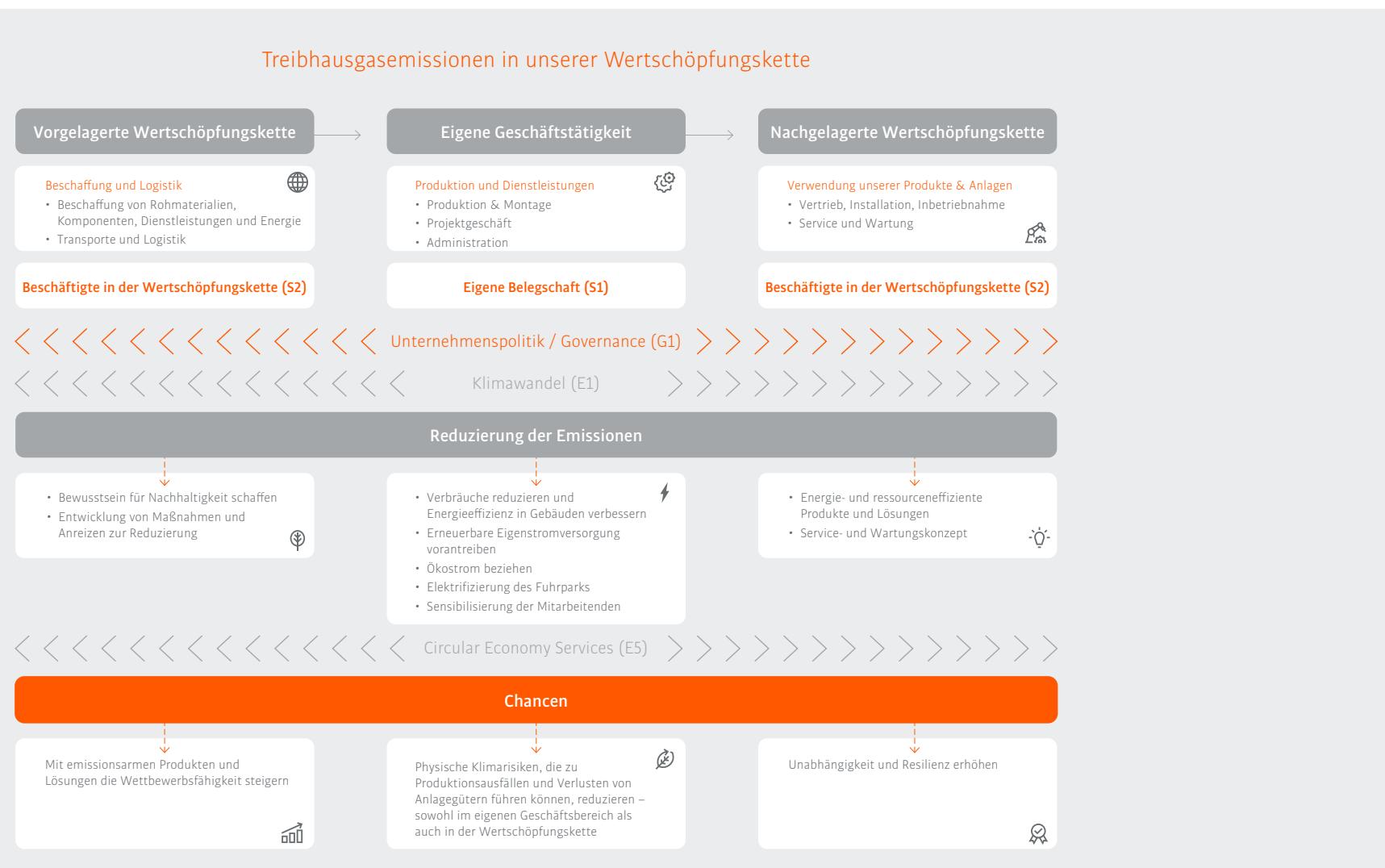
Der Umbau zu einer grüneren Wirtschaft schreitet voran. Als Technologiekonzern mit Fokus auf Robotik und Automatisierung ermöglicht KUKA eine energieeffiziente und ressourcenschonendere Produktion. Darüber hinaus arbeitet KUKA daran, die Nachhaltigkeit im eigenen Unternehmen zu verbessern. Mit unseren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

Bis 2030 wollen wir die Treibhausgasemissionen, die durch unsere eigene Geschäftstätigkeit verursacht werden (Scope 1 und 2) global um mindestens 40 Prozent gegenüber 2022 reduzieren:

- » **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.**

Das umfassende Nachhaltigkeitsmanagement 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. Details finden Sie im Kapitel „Ökologische Verantwortung“.

Ein Großteil der Emissionen entsteht in unserer Wertschöpfungskette (Scope 3). Bis 2030 soll eine Reduzierung um 20 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2022 erreicht werden. Daher planen wir, unser Engagement in der Wertschöpfungskette weiter auszubauen. Dazu gehört zum Beispiel, dass unsere Kunden dank energiesparender Produkte und Lösungen oder CO₂-sparsamerer Optionen im Bereich der Kreislaufwirtschaft ressourcenschonender produzieren können. KUKA hat dazu das Produktdesign der Roboter für Demontage und Reparatur ausgelegt und arbeitet weiter an der Verbesserung von Energieeffizienz sowie Energierrückgewinnung. Details finden Sie im Kapitel „Effiziente Produkte und Lösungen“.



SBTi Commitment

2023 unterzeichnete KUKA den [SBTi Commitment Letter](#) (Science Based Targets initiative) und verpflichtet sich damit, Ziele im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel- und Netto-Null-Zukunft zu entwickeln. Es ist der Start eines mehrstufigen Prozesses. Nach der Verpflichtung werden kurz- und langfristige wissenschaftlich fundierte Emissionsreduktionsziele für Scope 1, 2 und 3 erarbeitet, die den Kriterien der SBTi entsprechen. Sobald die Ziele durch SBTi validiert wurden, wird KUKA jedes Jahr über die Zielfortschritte berichten. 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.

Nachhaltigkeitsratings

Wie gut ein Unternehmen die Prinzipien der Nachhaltigkeit in sein Geschäfts- und Managementsystem integriert hat, bewerten Nachhaltigkeitsratingagenturen.

Seit 2008 beteiligt sich KUKA regelmäßig am CDP (ehemals Carbon Disclosure Project), das Informationen zum Umgang mit Klima- und Wasserrisiken aus finanzieller Sicht analysiert. 2024 lag KUKAs Bewertung in der Kategorie Climate Change bei C und in der Kategorie Water bei C. Der CDP Score Report ermöglicht es Unternehmen, ihren Score zu verstehen und anzugeben, welche Kategorien

Aufmerksamkeit erfordern, um höhere Bewertungsstufen zu erreichen. Dies ermöglicht es uns, durch Benchmarking Fortschritte in Richtung Umweltschutz zu erzielen, um unsere Klimaschutzpolitik kontinuierlich zu verbessern.

Bei [Supplier Assurance](#) erzielte KUKA mit 92 von 100 Punkten ein Top Ergebnis. Damit liegt KUKA deutlich über dem Durchschnitt im Maschinenbau und auch der gesamten Industrie. Eine Neubewertung wird 2025 erfolgen.

KUKA AG und KUKA Systems North America (KSNA) erhielten im Berichtsjahr die Bronzemedaille bei [EcoVadis](#). Verbesserungen erzielte KSNA vor allem in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte sowie Ethik. Swisslog erhielt trotz einer Verbesserung ihrer Gesamtpunktzahl eine Commitment Auszeichnung. Aufgrund strengerer Bewertungskriterien, die EcoVadis im Berichtsjahr umsetzte, erzielten die Gesellschaften trotz gleicher oder sogar höherer Gesamtpunktzahl eine insgesamt schlechtere Bewertung. EcoVadis analysiert die Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung.

KUKAs Nachhaltigkeits-Berichterstattung wurde mit dem ESG Transparency Award 2024/2025 ausgezeichnet

Für ihre transparente Berichterstattung zu Umwelt, Soziales und Unternehmensführung wurde KUKA mit dem [ESG Transparency Award 2024/2025](#) ausgezeichnet und erreichte 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.



Nach der [Nominierung für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis \(DNP\) 2023](#) wurde KUKA auch 2024 wieder 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, Expertenjurys und ein eigenes Scoring-System auf Grundlage öffentlich zugänglicher Nachhaltigkeitsinformationen. Die Unterteilung in Sektoren und Branchen ermöglicht eine strukturierte Analyse der jeweiligen Vorreiterunternehmen.

Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten

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 mitigt 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, 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. Abhilfeschaffung 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 Präsenzschulungen 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 einem Vertreter vom Risikomanagement sowie einem Vertreter aus dem Bereich 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 AG.

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 Grundsatzerkärung zur Achtung und Wahrung von Menschenrechten sowie auf unserer Website.

 Unser Ziel ist es, menschenrechts- oder umweltbezogenen Risiken vorzubeugen und Verletzungen zu minimieren oder zu beenden. 

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, allen 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, allen 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, allen von KUKA kontrollierten Gesellschaften |
| Grundsatzerkklärung 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, allen von KUKA kontrollierten Gesellschaften |

| | Umwelt- und Klimaschutz | Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen | Governance und Einhaltung der Gesetze | Geltungsbereich |
|---|---|---|---|--|
| 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, Zwangarbeit 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, allen 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, Zwangarbeit 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 |

Im Dialog mit den Stakeholdern

KUKA steht im regelmäßigen Austausch mit verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen. Diese haben zum Teil sehr unterschiedliche Perspektiven und Ansprüche an das Unternehmen und können unter Umständen einen Einfluss auf die Reputation von KUKA nehmen. Unsere wesentlichen Stakeholder sind Kunden, Lieferanten, Kreditinstitute, Banken, Rating Agenturen, aber auch Medienvertreter:innen, die Öffentlichkeit und Mitarbeitende (siehe [Grafik auf Seite 20](#)).

Für KUKA ist der offene Austausch mit diesen Interessengruppen wichtig, denn er bildet die Grundlage für gegenseitiges Verständnis und die Akzeptanz unternehmerischer Entscheidungen. Verantwortlich für den Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern sind die jeweiligen Unternehmensbereiche. So arbeiten wir seit vielen Jahren mit verschiedenen Kunden eng zusammen und setzen im Rahmen gemeinsamer Projekte technische Innovationen in der Industrieproduktion um. Der Einkauf ist Ansprechpartner für Lieferanten, die Personalabteilung für Mitarbeitende oder die Presseabteilung für Medienvertreter:innen. Nachhaltigkeits-Ratingagenturen werden vom Bereich Corporate Sustainability betreut.

Dem Geschäftsbericht ist zu entnehmen, wie sich die Wert schöpfung im KUKA Konzern auf die wesentlichen Stakeholder verteilt.

Internationale Kooperationen

KUKA ist Mitglied in zahlreichen Organisationen und Initiativen. Außerdem beteiligen wir uns innerhalb des [Verbandes der Deutschen Maschinen und Anlagenbauer \(VDMA\)](#) an unterschiedlichen Projektgruppen. Wir partizipieren zum Beispiel in der VDMA-Projektgruppe Sustainable Finance, im Arbeitskreis Corporate Responsibility sowie in der Fachabteilung Batterieproduktion und bringen uns außerdem im Fachverband Robotik + Automation ein. Darüber hinaus engagiert sich KUKA in zahlreichen Initiativen wie dem [Blue City Klimapakt](#) der Stadt Augsburg sowie in der [VDMA-Nachhaltigkeitsinitiative Blue Competence](#) des Maschinen- und Anlagenbaus. Für Blue Competence basiert zukunftsweisende Nachhaltigkeit auf den Prinzipien wirtschaftlicher Erfolg, Fairness, Respekt & Verantwortung und umfasst die Dimensionen Gesellschaft, Ökologie und Ökonomie. KUKA treibt Industrie 4.0 in weiteren Organisationen mit voran, so stellen wir den Vorstandsvorsitzenden der [Open Industry 4.0 Alliance](#), welche sich auch maßgeblich an [Manufacturing X](#) beteiligt, und wir sind im Beirat der [Digital Industries World](#).

Auch in diversen OPC-UA-Arbeitsgruppen ([Open Platform Communications – Unified Architecture](#)) ist KUKA aktiv. OPC UA bietet für Fabrik- und Prozessautomatisierung Technologien zur Vernetzung an, wie es die Industrie 4.0 anstrebt. KUKA erarbeitet mit weiteren Unternehmen Standards, die eine einheitliche Kommunikation von Geräten und Maschinen in Zukunft ermöglichen werden.

Der Standort Deutschland gehört auf dem Gebiet des Maschinenbaus und der Herstellung von Automatisierungskomponenten weltweit zu den führenden Märkten und soll diese Standards aktiv mitgestalten. Darüber hinaus engagiert sich KUKA unter anderem im [Bundesverband der Deutschen Industrie \(BDI\)](#), bei [euRobotics](#) und der [International Federation of Robotics \(IFR\)](#).

Im Rahmen mehrerer Entwicklungsprojekte kooperiert KUKA mit diversen internationalen Hochschulen, Universitäten und Instituten.

| 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 Weiterentwicklung |
| Kunden und Partner | <ul style="list-style-type: none"> » Regelmäßige Kundengespräche » Messen und Veranstaltungen » Customer Service » Berichte und andere Veröffentlichungen | <ul style="list-style-type: none"> » Effizienz, Qualität, Produktsicherheit und Zuverlässigkeit innovativer Automatisierungslösungen » Vertrauensvolle Zusammenarbeit » Sicherstellung von ökologischer 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, Sicherheit und Zuverlässigkeit eingekaufter Produkte und Dienstleistungen » Vertrauensvolle Zusammenarbeit » Unterstützung bei ökologischer 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 ökologischer 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 und Mitarbeitenden | <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 ökologischer 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 Betriebsversammelungen und Sitzungen | <ul style="list-style-type: none"> » Transparenz und Glaubwürdigkeit bei menschenrechtsbezogenen Themen » Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen und Regulatorik sowie ethische Compliance |
| Eigentümer | <ul style="list-style-type: none"> » Regelmäßiger Austausch | <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 ökologischer und ethischer Compliance im Konzern » Transparenz in der finanziellen und nicht-finanziellen Berichterstattung |

Wesentliche Risiken und Auswirkungen

Risikomanagement

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.

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 Folgewertungen 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.

Im Berichtsjahr wurde die Risikoanalyse gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) aktualisiert. 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.

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 vor-industriellen 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)*. Das Vorgehen stützt sich auf das Klimamodell des Weltklimarats ([IPCC](#)). Die Auswertung umfasste unter anderem die Auswirkungen von extremen Niederschlägen, Dürre, Überschwemmungen, Gebiete mit extremen Temperaturen oder auch den Anstieg des Meeresspiegels. Zu den wesentlichen physischen Risiken gehören 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. Die Standorte, die einem erhöhten Klimarisiko ausgesetzt sind, werden weiteren Analysen unterzogen.

* 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.

Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalysen analysieren wir die Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten auf Menschen und Umwelt in der gesamten Wertschöpfungskette. Mit unseren Produkten und Lösungen tragen wir zum Wirtschaftswachstum bei und fördern den technologischen Fortschritt. Unsere Automatisierungslösungen können die Arbeitsbedingungen bei unseren Kunden verbessern. KUKA versteht sich als Partner seiner Kunden und tritt als verantwortungsbewusster Arbeitgeber für seine Beschäftigten und ihre Familien ein.

Zum Schutz der Umwelt trägt KUKA durch einen sorgsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen und ein wirksames Umweltmanagementsystem bei. Geltende Gesetze und Vorschriften werden jederzeit respektiert. Unseren umwelt- und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette kommen wir nach, indem wir Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitsbedingungen in unseren Lieferketten zu verbessern. Von unseren Lieferanten fordern wir, dass sie sich zur Achtung der Menschenrechte bekennen und sich zur Einhaltung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten. Dazu arbeiten wir mit einem verbindlichen Verhaltenskodex für Geschäftspartner, dessen Vereinbarung durch die Einkaufsverantwortlichen sichergestellt werden muss.

KUKA nimmt diese Verantwortung ernst und ist sich auch der etwaigen negativen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit bewusst. Dazu gehört, die Folgen für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft sowie für das Unternehmen und seine Mitarbeitenden zu erkennen und abzumildern.

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.

In einer Welt, die sich schnell verändert und angesichts des Klimawandels vor großen Herausforderungen steht, können wir mit energie- und ressourceneffiziente Lösungen dazu beitragen, die Emissionen zu reduzieren und damit auch unseren langfristigen Geschäftserfolg zu sichern.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Nachhaltigkeit betrifft wirtschaftliche, ökologische und soziale bzw. gesellschaftliche Aspekte. Dafür müssen die wesentlichen Themen für das Unternehmen identifiziert werden, um eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln zu können. Dabei berücksichtigen wir auch solche Ansprüche, die von außen an uns herangetragen werden.

Um Verbesserungen zu erreichen, aber auch Risiken und Chancen zu identifizieren, ist es entscheidend, seine Wertschöpfungskette zu kennen. Deshalb hat KUKA in einer Wesentlichkeitsanalyse die wichtigsten ESG-Themen identifiziert, die erhebliche Auswirkungen auf Mensch, Umwelt und unser Unternehmen haben, und zwar über unsere gesamte Wertschöpfungskette.

Eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Vorgaben der neuen EU-Richtlinie, der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellte KUKA im Geschäftsjahr 2023. Bei der Analyse wurden die im Standard vorgegebenen ESG-Themen aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet und 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.

Die Ergebnisse der Analyse umfassen folgende ESG-Themen:

- » **E1 Klimawandel**
- » **E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft**
- » **S1 Eigene Belegschaft**
- » **S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**
- » **G1 Unternehmenspolitik**

Die konzernweite Berichterstattung gemäß der CSRD richtet sich nach der Umsetzung der EU-Richtlinie in nationales Gesetz. Das EU-Parlament hat im April 2025 eine Verschiebung der Berichtspflicht um zwei Jahre zugestimmt. KUKA wird jedoch unabhängig davon die Transparenz der nachhaltigen Leistungen sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der Wertschöpfungskette weitertreiben. Zu jedem identifizierten ESG-Thema werden Strategie, Ziele, Maßnahmen und Verfahren überprüft und falls erforderlich überarbeitet und ergänzt. Zudem begann KUKA 2024 mit dem Aufbau eines IT-gestützten Berichtssystems, um die Kennzahlen weltweit zu erfassen.

Da die CSRD noch nicht in nationales Gesetz umgesetzt wurde, erstellt KUKA den Nachhaltigkeitsbericht 2024 wie bisher in Übereinstimmung mit den GRI-Standards.

Mithilfe der Wesentlichkeitsanalyse gemäß dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) aus dem Jahr 2021 wurden fünf Themen als zentral und wichtig identifiziert: „Klimaschutz und Klimarisiken“ als zentrales Umweltthema, „Effiziente und verantwortungsvolle Produkte und Lösungen“ aus dem ökonomischen Themenfeld sowie „Verantwortungsvolle Beschaffung“ und „Mitarbeitendenverantwortung und -förderung“ aus dem sozialen bzw. gesellschaftlichen Bereich. Das Thema „Good Corporate Governance“ deckt als wichtige Querschnittsfunktion andere wesentliche Themen ab.

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse wurden Nachhaltigkeitsziele für KUKA definiert.

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

| Wesentliche Themen | Aspekte nach CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz | Wesentliche Auswirkungen innerhalb/außerhalb des Unternehmens | GRI-Standards |
|--|--|--|--|
| Klimaschutz und Klimarisiken | Umweltbelange | außerhalb | GRI 302: Energie GRI 303: Wasser und Abwasser GRI 305: Emissionen GRI 306: Abfall |
| Effiziente und verantwortungsvolle Produkte und Lösungen | Umwelt- und Sozialbelange | außerhalb | GRI 302: Energie GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit GRI 417: Marketing und Kennzeichnung GRI 418: Schutz der Kundendaten |
| Mitarbeitendenverantwortung und -förderung | Arbeitnehmerbelange | innerhalb | GRI 401: Beschäftigung GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz GRI 404: Aus- und Weiterbildung GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit |
| Verantwortungsvolle Beschaffung | Menschenrechte und Umweltbelange | außerhalb | GRI 204: Beschaffungspraktiken GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen GRI 408: Kinderarbeit GRI 409: Zwangsarbeit GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten |
| Good Corporate Governance | Anti-Korruption | innerhalb | GRI 205: Korruptionsbekämpfung GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten |

Unsere Ziele

| Handlungsfelder | Ziele |
|----------------------------------|--|
| Ökologische Verantwortung | Kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistungen » Ziel für Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2030: -40 % gegenüber Basisjahr 2022 » Ziel für Scope-3-Emissionen bis 2030: -20 % gegenüber Basisjahr 2022 » Net Zero bis 2050 |
| Effiziente Produkte und Lösungen | Kontinuierliche Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz unserer Produkte und Lösungen » Berechnung Product Carbon Footprint von unseren Kernprodukten bis 2026 » Sicherstellung, dass das Produktdesign für Demontage und Reparatur ausgelegt ist » Verbesserung der Energieeffizienz und Energierückgewinnung |

Unsere Ziele

| Handlungsfelder | Ziele |
|----------------------------------|--|
| Nachhaltige Lieferkette | <p>Sicherstellung eines nachhaltigen und verlässlichen Lieferanten-Netzwerks</p> <ul style="list-style-type: none"> » Lieferanten bestätigen die Einhaltung von Ethik-, Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards: min. 80 % unseres globalen Einkaufsvolumens |
| Verantwortungsvoller Arbeitgeber | <p>Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität</p> <ul style="list-style-type: none"> » Reduzierung von Arbeitsunfällen » Reduzierung der Lost Time Incident Rate (LTIR) » Durchführung regelmäßiger Sicherheitsinspektionen an den relevanten Standorten » Erhöhung des Frauenanteils im Global Leadership Team bis 2030: auf 20 % » Integration der Führungsprinzipien in das globale Performance Management |
| Corporate Compliance | <p>Sensibilisierung für Corporate Compliance</p> <ul style="list-style-type: none"> » Bestätigung der neu erlassenen Konzernrichtlinien durch die CEOs der Business Segmente mit Dokumentation: 100 % » Durchführung regelmäßiger Compliance-Schulungen für Mitarbeitende: Konzernweite Teilnahmequote bei 100 %* » Bestätigte Compliance-Verstöße sind mit einer Maßnahme verknüpft, diese wird dokumentiert und die Umsetzung nachgehalten: 100 % » Weitere Stärkung des Bewusstseins für Corporate Compliance zum Beispiel Organisation und Durchführung einer „Compliance-Week“ |

* Unter Berücksichtigung von z. B. Fluktuation, freigestellte Mitarbeitende, Elternzeit



Compliance

Eine ethische und verantwortungsvolle Unternehmensführung ist eine der wichtigsten Maximen von KUKA. Mit unserem Programm zur Corporate Compliance legen wir die Grundlagen für rechts- und regelkonformes Verhalten unserer Beschäftigten. Unsere Compliance-Struktur setzt auf ethische Grundwerte und zielt darauf ab, unsere wirtschaftlichen Werte zu schützen. Das gilt auch für die Produktsicherheit. Unsere Kunden sollen vor Risiken und Schäden durch unsere Produkte geschützt werden, sowohl hinsichtlich ihrer Gesundheit als auch in Datenschutzfragen. So schaffen wir Sicherheit für unsere Kunden, unsere Mitarbeitenden und für uns als Unternehmen.

- ▶ Konsequent gegen Korruption und Bestechung
- ▶ Corporate Compliance als Grundlage
- ▶ Leitlinien für Produktsicherheit
- ▶ Informations-/ IT-Sicherheit und Datenschutz

Konsequent gegen Korruption und Bestechung

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

Unsere Grundwerte 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

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

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

Compliance-Struktur

Der Fachbereich Compliance ist im Ressort des Vorstandsvorsitzenden der KUKA AG angesiedelt. Der Chief Compliance Officer (CCO) ist für das Corporate-Compliance-Programm und dessen operative Umsetzung verantwortlich. Außerdem werden die oberen Führungsebenen 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).

Corporate Compliance als Grundlage

Das seit 2008 etablierte Corporate-Compliance-Programm wird vom Vorstand verantwortet. Jede 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 integren Geschäftspraxis zu verhalten haben.

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 2024 sämtliche Compliance-Konzernrichtlinien auf ihre Aktualität überprüft.

Weiterhin wurde für das Compliance Handbuch ein vollständig neues Design entwickelt. Dabei standen die Nutzerfreundlichkeit und Verständlichkeit im Vordergrund. Die Inhalte wurden noch übersichtlicher strukturiert und das

Format wurde sowohl für das Lesen am Bildschirm als auch für Druckexemplare optimiert.

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. Im Berichtsjahr wurden die Kategorien für die Erfassung von Compliance-Vorgängen an die neuen Berichtsanforderungen gemäß der CSRD angepasst.

Online- und Präsenzschulungen

Um die Mitarbeitenden zu Compliance-Themen zu schulen, sind Trainingsmaßnahmen ein fester Bestandteil des CMS. Diese werden in unterschiedlichen Formaten angeboten. Hierzu zählen unter anderem computergestützte Lernmethoden (E-Learning) sowie bei Bedarf und anlassbezogen weltweite Präsenzschulungen zu ausgewählten Themen. 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. Alle Beschäftigten sind angehalten, ihre Compliance-Kenntnisse regelmäßig aufzufrischen.

Über das E-Learning werden die Grundwerte sowie fundamentale Compliance-Kenntnisse und Verhaltensweisen geschult. Das Programm ist modular und zielgruppenorientiert aufgebaut und in 11 Sprachen verfügbar. Bereits im Vorjahr wurde damit begonnen, das E-Learning sowohl inhaltlich als auch optisch vollständig zu überarbeiten. Dies wurde im Berichtsjahr abgeschlossen. Das neue E-Learning wurde noch besser auf die spezifischen Bedürfnisse bei KUKA und auf die Bedürfnisse in unserer Branche abgestimmt, sodass sich die Mitarbeitenden inhaltlich noch 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 2024 eine Präsenzschulung entwickelt. Inhalt und Sprache der Präsenzschulung wurden an die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst. Am Standort Augsburg wurde diese Schulung bereits in verschiedenen Bereichen der Fertigung ausgerollt und sie wird als Grundlage für Präsenzschulungen an unseren weltweiten Standorten dienen. Mitarbeitende der Compliance Organisation werden diese vor Ort durchführen. Die Teilnahme an der jährlich durchgeführten Präsenzschulung sowie am Corporate Compliance E-Learning wird im KUKA Learning Management System erfasst.

Etablierung unserer 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 (CCO) weiter. Zusätzlich steht die webbasierte Plattform KUKA Integrity zur Verfügung, über die Compliance-Themen sowohl anonym als

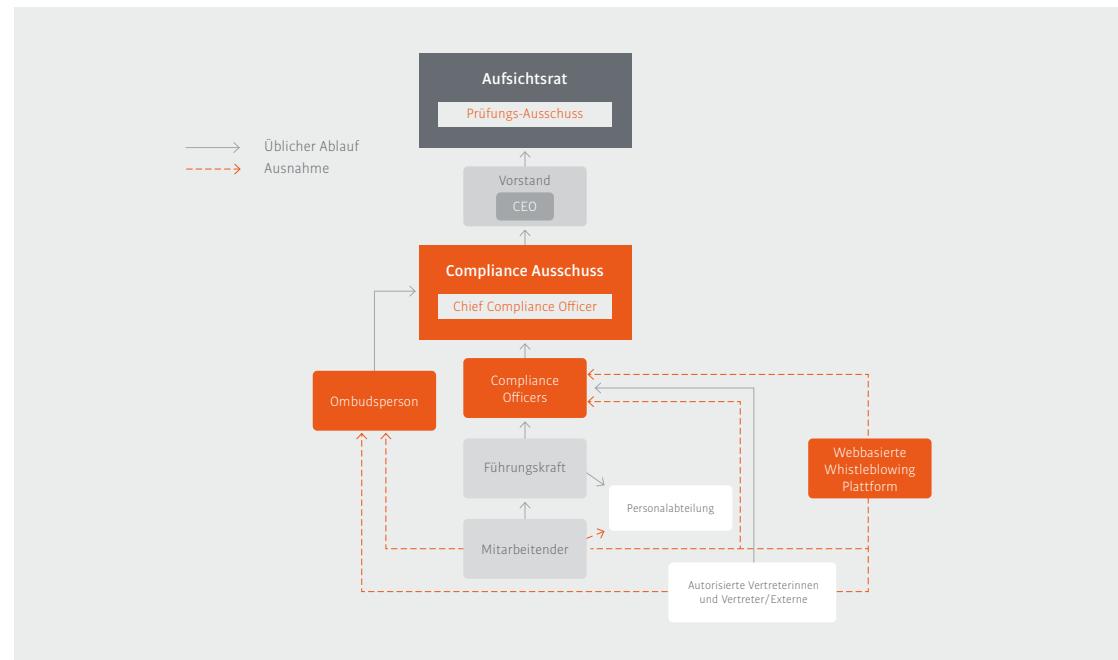
auch nicht-anonym gemeldet werden können. Interne und externe Hinweise werden mit derselben Sorgfalt behandelt.

Die KUKA Meldekanäle entsprechen vollumfänglich dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), das im Juli 2023 in Kraft getreten ist.

Die bestehenden Kommunikationskanäle haben sich 2024 bewährt. Im Geschäftsjahr sind im KUKA Konzern 27 potenzielle Compliance-Vorgänge (2023: 21) bekannt geworden. Diese wurden sorgfältig bearbeitet und, wenn notwendig, angemessen sanktioniert. Darüber hinaus wurden Fälle von entsprechender Relevanz an den Vorstand bzw. an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates berichtet.

Das neue 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.

In regelmäßigen Abständen werden umfangreiche Kampagnen gefahren, um die Meldekanäle inklusive der webbasierten Plattform, bekannt zu machen.



Zielsetzung für Klarheit und Stoßkraft

2024 wurden Schlüsselthemen der Compliance-Arbeit benannt, die verstärkt verfolgt werden:

- » Bestätigung der neu erlassenen Konzernrichtlinien durch die CEOs der Business Segmente mit Dokumentation: 100 %
- » Durchführung regelmäßiger Compliance-Schulungen für Mitarbeitende: Konzernweite Teilnahmequote bei 100 Prozent*
- » Bestätigte Compliance-Verstöße sind mit einer Maßnahme verknüpft, diese wird dokumentiert und die Umsetzung nachgehalten: 100 %
- » Weitere Stärkung des Bewusstseins für Corporate Compliance, zum Beispiel Organisation und Durchführung einer „Compliance-Week“

* Unter Berücksichtigung von z.B. Fluktuation, freigestellte Mitarbeitende, Elternzeit

Weiterbildung von Compliance-Expert:innen

KUKA pflegt seit mehreren Jahren eine enge Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) der Universität Augsburg. Wie bereits in den vergangenen Jahren stand KUKA auch im Jahr 2024 als Gastgeber des Company Campus Days für den Zertifizierungslehrgang „Compliance Officer (Univ.)“ zur Verfügung. Der Lehrgang ermöglicht den Teilnehmenden einen praxisnahen Einblick in Compliance-Themen innerhalb eines Industrieunternehmens.

Weiterhin wirkte KUKA im Vorwort der Neuauflage des Begleitbandes „Compliance Officer – Das Augsburger Qualifizierungsmodell“ mit.

Leitlinien für Produktsicherheit

Wir sind zu Sicherheit verpflichtet, ob in der Produktion, beim Einkauf, im Qualitätsmanagement oder im Service und Vertrieb. Diesem Anspruch werden wir auch nach Auslieferung und Aufbau unserer Produkte und Anlagen gerecht. KUKA arbeitet deshalb bereits bei der Entwicklung neuer Produkte daran, Produkt- oder Bedienungsfehler von vornherein so weit wie möglich auszuschließen. Alle Einzelheiten und Zuständigkeiten sind in der KUKA Richtlinie zu Produktsicherheit eingehend erklärt. Die KUKA Richtlinie Produktsicherheit dient der Umsetzung der Product-Compliance-Anforderungen inklusive der Sicherheitsaspekte und regelt zentral die hierfür nötigen Anforderungen, Aufgaben, Aktivitäten und Zuständigkeiten. Die Richtlinie wird durch die Abteilung Product Compliance verantwortet, die an den Leiter der Rechtsabteilung berichtet. Den sicheren Umgang mit den Robotern und deren Programmierung lernen die Kunden in unserem KUKA College.

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.

KUKA verkauft häufig an System-Integratoren, die unsere Produkte bei den Endkunden installieren. KUKA kennt den Einsatzzweck und -ort der einzelnen Roboter daher oft nicht und kommt in diesen Fällen erst über den Customer Service, wie etwa bei routinemäßigen Wartungen, wieder in Kontakt mit dem Produkt. Hier achten die Servicetechniker:innen auf potenzielle Sicherheitsrisiken und andere relevante Aspekte.

Für mögliche Sicherheitsrisiken bei bereits installierten Robotern haben wir Prozesse und Abläufe klar definiert. Risiken werden an die Product-Compliance-Abteilung berichtet. Im Falle eines erkannten Sicherheitsrisikos gehen wir aktiv auf den Kunden zu.

Swisslog veröffentlichte einen umfassenden Leitfaden zum Management aller Aspekte der Produktsicherheit. Der Leitfaden bietet einen praktischen Überblick über die Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen während des gesamten Design-, Entwicklungs- und Realisierungsprozesses. Zusätzlich wurde eine Checkliste für die Prüfung von Anlagendesigns eingeführt, die die Designer und Ingenieure von automatisierten Logistiksystemen bereits in einem frühen Stadium des Prozesses dabei unterstützt, kritische Bereiche zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu definieren.

Mithilfe der weltweiten Produktbeobachtung und unserer über die Jahre gesammelten Erfahrungswerte, durch das Verfolgen der Aktivitäten und teilweise auch die aktive Mitarbeit in Normenarbeitskreisen, können wir unsere

Produkte frühzeitig auf einen künftigen Stand der Technik vorbereiten. Im Jahr 2024 haben wir in 16 Veranstaltungen mehr als 1050 Beschäftigte zu den Themen Produktsicherheit und technische Sicherheitsvorschriften geschult.

Der Grundsatz „Security by Default“ bzw. „Privacy by Default“ wird vor dem Hintergrund der fortschreitenden Vernetzung bei KUKA immer stärker berücksichtigt. Dabei programmieren wir seitens KUKA die Werkseinstellungen in unseren Produkten oder sonstigen Anwendungen, sodass die Nutzer:innen und ihre Daten geschützt sind, ohne dass hierzu entsprechende Einstellungen vorgenommen werden müssen.

Die Verantwortung für die Produktsicherheit liegt bei den Geschäftsführungen der Segmente.

Reviews und Schulungen

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

2024 fanden knapp 2.800 Roboter-Schulungen an den weltweiten KUKA Standorten statt. Das Schulungspot-

folio wurde um das Thema energieeffizienter Betrieb und Programmierung unserer Produkte erweitert. Die Product-Compliance-Abteilung von KUKA hat die Einhaltung der Richtlinie Produktsicherheit im Berichtsjahr regelmäßig überwacht und dabei auch Beanstandungen überprüft und erfolgreich behoben. Neben Sicherheitsaspekten beinhaltet die Richtlinie eine Vielzahl von Produktkennzeichnungspflichten, die für Markteintritte und in weltweiten Lieferketten eine immer größere Rolle spielen. Wesentlich sind hierfür die Produktrichtlinien der Europäischen Union, insbesondere die Maschinenrichtlinie, die für alle Industrieroboter und Produktionsanlagen anzuwenden ist. Ebenso relevant sind marktspezifische Zertifizierungs- und Zulassungsanforderungen, beispielsweise für den nordamerikanischen oder asiatischen Markt.

KUKA erfüllt diese Anforderungen unter anderem durch kontinuierliche Schulungen seiner Mitarbeitenden und die Expertise interner und externer Spezialist:innen. Abteilungsübergreifende und häufige Reviews gewährleisten zusätzlich die Produkt-Compliance vor dem Vertrieb. Durch kontinuierlichen Erfahrungsaustausch der Produktsicherheitsexpert:innen im KUKA Konzern intensivieren wir den Dialog zu den relevanten Themen.

Tax Compliance

Mit einer Konzernrichtlinie zur Tax Compliance hat KUKA seine Konzern-Steuerstrategie untermauert. KUKA ist bestrebt, die weltweit geltenden steuergesetzlichen Pflichten aus sozialer und ethischer Verantwortung heraus zu erfüllen. Ein Tax-Compliance-Management-System (Tax CMS) stellt sicher, dass die steuerlichen Pflichten der Konzerngesellschaften erfüllt und Integritätsstandards durch geeignete Maßnahmen – wie effiziente, qualitativ hochwertige und verlässliche Expertise, Prozesse, Systeme, Methoden und Kontrollen – eingehalten werden. Die Tax-Compliance-Richtlinie legt den Rahmen dieser Aktivitäten fest und regelt die entsprechenden Verantwortlichkeiten.

Zur Einhaltung der Tax Governance und Compliance bietet die Konzernsteuerabteilung jährlich internationale Steuerschulungen für die Kollegen aus dem Finanzbereich und anderen Konzernverantwortlichen an, um die gesetzeskonforme Einhaltung sicherzustellen. Die Steuerstrategie von KUKA zielt auf vertrauensvolle und respektvolle Beziehungen zu den Steuerbehörden und anderen öffentlichen Stellen ab.

Eine multinationale Unternehmensgruppe wie KUKA ist verpflichtet, einen Country-by-Country-Report (länderbezogener Bericht „CbCR“) zu erstellen, wenn der jährliche konsolidierte Gesamtumsatz im vorangegangenen Wirtschaftsjahr mindestens 750 Millionen Euro beträgt. Das CbCR enthält bestimmte Kennzahlen wie Steuerzahlungen, laufender Steueraufwand, Erträge und Beschäftigtenzahl. Er wird jährlich in aggregierter Form pro Land aufbereitet und an die Finanzverwaltung des Ansässigkeitsstaates der obersten Konzerngesellschaft Midea übermittelt. Über den automatisierten Datenaustausch können die jeweiligen Finanzbehörden die Informationen abrufen.

Daneben hat KUKA als multinationaler Konzern die globale Mindeststeuer erstmalig für das Wirtschaftsjahr 2024 anzuwenden. Ziel der globalen Mindeststeuer ist es, dass für alle multinationalen Unternehmen in jedem Land ein effektiver Steuersatz von min. 15 Prozent gilt. Sofern die effektive Steuerquote in einem Land unter diesem Steuersatz liegt, wird eine zusätzliche Steuer erhoben. Da KUKA nicht oberste Konzerngesellschaft ist, wird eine etwaige zusätzliche Ergänzungssteuer für das Jahr 2024 auf Ebene des Anteilseigners Midea anfallen.

Informations-/IT-Sicherheit und Datenschutz

KUKA ist dem Schutz der verarbeiteten Informationen – von unseren Kunden und uns selbst – verpflichtet. Dazu ist ein globales Datenschutz-Managementsystem im Einsatz, um die weltweit hohen Anforderungen systematisiert zu organisieren, umzusetzen und zu kontrollieren. Die Themen Informationssicherheit und Datenschutz haben wir als feste Bestandteile in den Produktentwicklungszyklus aufgenommen und berücksichtigen diese im Sinne von „Security by Design“ bzw. „Privacy by Design“ bei der Entwicklung der Hard- und Software unserer Produkte.

Mit vielen Kunden arbeitet KUKA seit Jahren eng zusammen und legt dabei großen Wert auf Datenschutz. KUKA gewährleistet einen weltweit einheitlichen Mindeststandard beim Umgang mit unternehmens- und personenbezogenen Daten. Kundendaten werden vor unberechtigtem Zugriff und Missbrauch geschützt, indem sie in einem CRM-System verarbeitet werden, auf das nur berechtigte Mitarbeitende Zugriff haben. Auch im aktuellen Berichtsjahr wurden uns keine Fälle von Verletzungen der Privatsphäre der Kunden oder Verluste von Kundendaten gemeldet.

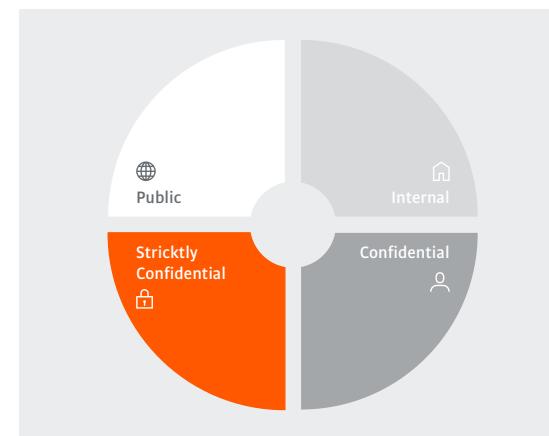
Zu den Themen Informationssicherheit und Datenschutz hat KUKA weltweit geltende Richtlinien umgesetzt, die ein einheitliches Schutzniveau vorgeben und sich an den international anerkannten Normen (zum Beispiel ISO 27001, EU-DSGVO) orientieren. Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich bei Fragen oder Vorfällen

direkt an die zuständigen Stellen bei KUKA zu wenden. Neben den persönlichen Ansprechpartner:innen können auch allgemeine E-Mail-Postfächer zu diesen Themen genutzt werden.

Informationssicherheit und Datenschutz betreffen alle Mitarbeitenden bei KUKA, denn Angreifer lassen nichts unversucht, um an sensible oder vertrauliche Informationen zu gelangen. Angesichts der Vielzahl an Phishing-Mails, die täglich verschickt werden, ist es wichtig, die Abwehr von Gefahren durch Phishing und anderen Angriffstaktiken stärker in den Arbeitsalltag zu integrieren. Aus diesem Grund gibt es neben den umfangreichen internen Regelungen auch verpflichtende Online-Trainings zu Informationssicherheit und Datenschutz in sieben Sprachen. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, die Trainings jedes Jahr zu durchlaufen, die Teil des Security-Awareness-Konzepts sind. Das Konzept besteht neben den Trainingseinheiten auch aus simulierten Phishing-Mails, die unsere Mitarbeitenden erkennen und auf die sie richtig reagieren sollen.

Für Beschäftigte, die keinen Zugang zu einem PC haben, sind entsprechende Präsenztrainings verfügbar. Für Personengruppen, die mit besonderen Anforderungen bezüglich Informationssicherheit oder Datenschutz konfrontiert sind, wurden speziell auf sie abgestimmte Trainings erstellt. Zum Beispiel Informationssicherheit für Entwickler:innen, Datenschutz für HR-Mitarbeitende.

Darüber hinaus werden Informationen im KUKA Konzern klassifiziert. Klassifizieren von Informationen bedeutet, den Inhalt dieser Informationen anhand ihrer Vertraulichkeit und des potenziellen Schadens bei falschem Umgang mit ihnen einzustufen. Somit ist die Klassifizierung ein wichtiger Baustein zur Vermeidung materieller und immaterieller Schäden für den gesamten KUKA Konzern und stellt einen essenziellen Bestandteil in unserem Sicherheitskonzept dar. Damit erfüllen wir nicht nur die Anforderungen unserer Geschäftspartner und Kunden, sondern stellen auch sicher, dass wir unser Know-how entsprechend schützen. Bei der Klassifizierung verfolgen wir einen konzernweiten und einheitlichen Ansatz über alle Regionen und Segmente hinweg.



Trotz umfangreicher technischer Schutzvorkehrungen kann es vorkommen, dass betrügerische E-Mails mit dem Ziel, Schaden anzurichten, die Beschäftigten erreichen. Im Jahr 2024 haben wir daher unsere Kampagnen zur Phishing-Prävention und Sensibilisierung der Mitarbeitenden nochmals deutlich intensiviert. Wir führen kontinuierlich Phishing-Tests durch, stellen Onlinetrainings zur Verfügung und leiten daraus weitere Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden ab. Wir verifizieren das Ergebnis durch anonymisierte Tests und haben als Ergebnis das Bewusstsein für betrügerische E-Mails und die damit verbundenen Gefahren deutlich geschärft.

KUKA wurde im Bereich der Informationssicherheit im Jahr 2024 erneut erfolgreich TISAX-rezertifiziert. TISAX ist ein unternehmensübergreifendes Prüf- und Austauschverfahren für Informationssicherheit in der Automobilindustrie. Dabei geht es um den Schutz der Daten, ihrer Integrität und Verfügbarkeit im Herstellungsprozess. Dieser Standard wird von unseren Kunden aus der europäischen Automobilwirtschaft für Auftragsvergaben gefordert. Durch externe Auditoren wurde unabhängig geprüft und bestätigt, dass KUKA ein wirksames Informationssicherheitsmanagementsystem betreibt.

Die Swisslog Standorte Dortmund/Deutschland und in Buchs/Schweiz wurden erfolgreich nach der anerkannten Norm ISO 27001 zertifiziert. Dieser ISO-Standard wird zunehmend für Auftragsvergaben relevant. 2025 planen wir die Zertifizierung auf weitere Gesellschaften im Konzern auszuweiten, auch unter Berücksichtigung der aufkommenden rechtlichen Anforderungen zu NIS2 und Cyber-Resilience-Act.

Künstliche Intelligenz

KUKA nimmt Künstliche Intelligenz (KI) als große Chance wahr, um Wettbewerbsvorteile bis in die Industrie zu tragen. KI hat das Potenzial, die Arbeitswelt grundlegend zu verändern. KUKA ist sich hier als Technologieunternehmen seiner Verantwortung bewusst und hat eine eigene KI-Strategie implementiert. Das Unternehmen nutzt KI in internen Prozessen ebenso wie in eigenen Produkten und Lösungen. Das Ziel: Den Kunden den Zugang zu Automatisierung so einfach wie möglich zu machen. KI wird dazu einen großen Beitrag leisten, indem sie die Programmierung von Industrierobotern erleichtert und Inbetriebnahme-Zeiten verkürzt sowie Wartungen optimiert und Ausfallzeiten reduziert. «





Ökologische Verantwortung

Eine intakte Umwelt und ein verantwortungsbewusster Umgang mit natürlichen Ressourcen sind wichtige Voraussetzungen, um langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Doch die immer akutere Klimakrise, verschmutzte Luft, knappere Ressourcen, zunehmende Abfallprobleme, belastete Böden und Gewässer sowie der Verlust an Biodiversität verpflichten zu Gegenmaßnahmen. Als Industrieunternehmen will KUKA einen messbaren Beitrag zur Verringerung von Umweltbelastungen leisten.

- ▶ Umweltschutz im Unternehmen
- ▶ Ressourcen schonen

Umweltschutz im Unternehmen

Umweltschutz hat bei KUKA seit jeher eine hohe Bedeutung. Insbesondere 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.

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.

Unser betriebliches Umweltmanagement überwacht und bewertet gemeinsam mit den verantwortlichen Mitarbeitenden kontinuierlich umweltrelevante Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und versucht, diese zu minimieren. Unsere wesentlichen Produktionsstandorte sowie größere Niederlassungen sind nach international anerkannten Managementssystemnormen bezüglich Umwelt (ISO 14001), Energie (ISO 50001), Arbeitssicherheit (ISO 45001), Qualität (ISO 9001) und weiteren branchenspezifischen Regelungen wie zum Beispiel VDA 6 Teil 4 zertifiziert und arbeiten insofern nachweislich nach diesen Nachhaltigkeitsstandards. Darüber hinaus sind ausgewählte Standorte gemäß dem Informatiōnssicherheits-Managementsystem ISO 27001 zertifiziert.

Managementsystemnormen an den Produktionsstandorten und größeren Niederlassungen

| Anzahl der gesamten Produktionsstandorte und größeren Niederlassungen | davon zertifizierte Standorte | Anzahl FTE an den zertifizierten Standorten | Anteil der FTE an den zertifizierten Standorten |
|---|-------------------------------|---|---|
| ISO 14001 | 31 | 21 | 8.056 |
| ISO 45001 | 31 | 18 | 8.042 |
| ISO 9001 | 31 | 31 | 10.673 |
| ISO 27001 | 31 | 3 | 886 |
| | | | 8,3 % |

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

Schwerpunkte des Umweltmanagements sind der Energieverbrauch in der Produktion sowie das Abfall- und Wassermanagement an den Produktionsstandorten. Darüber hinaus betrachten wir weitere Faktoren wie die Nutzung der Fahrzeugflotte und der Logistik und versuchen, an den entscheidenden Stellen ökoeffiziente Verfahren und potenzielle umweltfreundliche Alternativen umzusetzen.

» Unmittelbares Ziel des Umweltmanagements bei KUKA ist es, schädliche Auswirkungen unserer Standorte auf Mensch und Umwelt zu vermeiden oder zu begrenzen. «

Unmittelbares Ziel des Umweltmanagements bei KUKA ist es, schädliche Auswirkungen unserer Standorte auf Mensch und Umwelt zu vermeiden oder zu begrenzen. Regelmäßige interne und externe Audits stellen ein gleichbleibend hohes Schutzniveau sicher. Bei diagnostizierten Schwachstellen steuern wir konsequent nach. Im Jahr 2023, ebenso wie in den Jahren zuvor, haben wir keine signifikanten Vorfälle* verzeichnet. Ein internes CO₂-Bepreisungssystem findet bei KUKA aktuell keine Anwendung.

Neben Audits helfen auch unabhängige Ratings, um das Niveau der Nachhaltigkeitsleistungen zu bewerten und auf Lücken hinzuweisen (siehe Seite 14).

* 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.

Beitrag zu den UN-Entwicklungszielen

Das Umweltmanagement bei KUKA leistet einen Beitrag zur Erreichung mehrerer Ziele bzw. Unterziele der Agenda 2030 der Vereinten Nationen. Insbesondere betrifft dies die folgenden UN Sustainable Development Goals (SDGs):



SDG 8.4:

Verbesserung der Ressourceneffizienz bei Produktion und Konsum



SDG 12.2:

Nachhaltiges Management und effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen

SDG 12.4:

Verantwortungsvolles Management und umweltverträglicher Umgang mit Chemikalien und Abfällen

SDG 12.5:

Deutliche Verringerung des Abfallaufkommens



SDG 13.2:

Klimaschutzmaßnahmen und -strategien

Umweltbelastungen verringern

Als Industrieunternehmen will KUKA einen messbaren Beitrag zur Verringerung von Umweltbelastungen leisten und bis 2030 die Energieeffizienz an den eigenen Standorten durch gezielte Maßnahmen deutlich verbessern sowie mehr Strom aus erneuerbaren Energien selbst erzeugen. KUKA Systems North America (KSNA) plant, in den nächsten Jahren einen großen Teil ihres gesamten Energieverbrauchs mit erneuerbaren Energien zu decken. Dazu initiierte KSNA zahlreiche Projekte und Aktionen zur Reduzierung von Energie-, Wasser- und Abfallverbrauch. Durch die Erneuerung und Optimierung der Mess-, Steuerungs- und Regeltechnik von Gebäuden können wir zum Beispiel Energieströme bedarfsgerecht bereitstellen und weitere Effizienzpotenziale aufdecken. Der Standort führte daher ein Energiemanagement-Informationssystem ein, um Daten rund um Energie, Abfall und Recycling besser nachzuverfolgen. Zudem wurde das Einkaufs-Team in nachhaltigerer Beschaffung geschult. KSNA initiierte ein Pilotprojekt zur Verbesserung der Wärmeerzeugung durch programmierbare Thermostate, das auf zwei weitere Einrichtungen ausgeweitet werden soll.

Am Standort in Augsburg erhalten wir die Energiedaten mithilfe von Zählerinstallationen an rund 700 Messpunkten, davon rund zwei Drittel Stromzähler. Alle Daten werden zentral erfasst und den beteiligten Standorten zur Einleitung weiterer Optimierungen zur Verfügung gestellt. Dabei werden umweltschonende und energiesparende Einflüsse auch bei der Neuanschaffung von Komponenten berücksichtigt. Mit der Energiesparkampagne in Augsburg

konnten wir wichtige und konkrete Einsparungen erzielen. So konnten wir im Vergleich zum Vorjahr den Stromverbrauch erneut um 4,2 Prozent senken und den Wärmeverbrauch um 5,8 Prozent. Im Sommer werden die Gebäude, analog zum Heizen im Winter, energieschonender gekühlt. Das bedeutet beispielsweise, dass der Unterschied zwischen der Außen- und Innentemperatur möglichst konstant bei 5 Grad gehalten wird. Auch beim Bau neuer Gebäude achten wir darauf, die Ressourcen zu schonen. Zum Beispiel werden wir den Beton einer abgerissenen Produktionshalle in Augsburg wiederverwenden. Der Beton soll vor Ort recycelt und zum Bau der neuen Halle genutzt werden. So sparen wir Rohstoffe und unnötige Transportwege. Denn weltweit machen vor allem Gebäude einen großen Teil der globalen CO₂-Emissionen aus.

Das KUKA Safety & Environmental Team von KSNA organisierte am Earth Day eine Säuberungsaktion an zwei Standorten mit über 50 Freiwilligen – ein neuer Teilnahmerekord!

Zu den weiteren Maßnahmen zur Verbesserung unserer Energieeffizienz gehören 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.

In Ungarn wird zum Beispiel die von Luftkompressoren zurückgewonnene Wärme zur Erzeugung von Warmwasser und zur Beheizung der Gebäude genutzt. Dadurch wird weniger Erdgas verbraucht und etwa 16 Tonnen CO₂ pro Jahr eingespart.

Innerhalb des Unternehmens findet zwischen den Standorten ein Austausch 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.

Im Jahr 2024 eröffnete Swisslog Austria die neue Produktionsstätte in Eberstalzell. Der neu errichtete Standort besteht aus drei Produktionshallen und einer Halle für den Testbereich, die mit Büroflächen verbunden sind. Am modernen Produktionsstandort wurden die Betriebsabläufe konsolidiert und optimiert, um damit das zukünftige Wachstum besser voranzutreiben. Der neue Standort ist nicht nur auf betriebliche Effizienz ausgelegt, sondern auch auf Nachhaltigkeit. Das Gebäude verfügt über Dächer aus Holzelementen, eine Hybridfassade und eine begrünte Flachdachkonstruktion, die den Wasserabfluss reduziert. Darüber hinaus ist die Anlage mit 7.500 m² Photovoltaik-Paneele ausgestattet, die zu dem Unternehmensziel, dem Ausbau erneuerbarer Energien, beiträgt. Ein innovativer Schritt ist die Wärmeversorgung der Anlage mit überschüssiger Prozessenergie aus einem nahegelegenen Werk, was die Umweltfreundlichkeit des Gebäudes weiter erhöht.

Energieverbrauch und Energiemix

Im Vergleich zum Vorjahr konnte KUKA ihren Gesamtenergieverbrauch um 11,8 Prozent auf 95.272 MWh senken. Die Reduzierung ist zum einen auf Effizienzmaßnahmen zurückzuführen aber auch auf geringere Verbräuche aufgrund des niedrigeren Umsatzvolumens. Der Anteil erneuerbarer Energien lag mit 27.724 MWh bei 29,1 Prozent vom Gesamtenergieverbrauch. Der selbst erzeugte Strom aus erneuerbaren Energien stammt aus PV-Anlagen und stieg auf 600 MWh. Der Energieverbrauch aus fossilen Quellen reduzierte sich um 9,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr und lag mit 67.548 MWh bei 70,9 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs. Der stark gesunkene Energieverbrauch führte zu einer geringeren Energieintensität. Die Energieintensität reduzierte sich im Vorjahresvergleich um 4,0 Prozent und lag bei 25,6.

¹ KUKAs große Standorte in Europa, Nordamerika und Asien (Augsburg, Bremen, Dortmund, Westerstede, Kunshan, Shanghai, Shunde, Sterling Heights, Toledo, Broomfield, Füzesgyarmat, Taksony, Sibiu, Eberstalzell, Buchs, Boxholm, Cuneo, Maranello)

² Mit der Einführung eines neuen IT-Tools wurden 2024 andere Emissionsdatenbanken verwendet.

³ Gesamtenergieverbrauch (in MWh) / Umsatzerlöse (in Mio. €)

Energieverbrauch und Energiemix¹

| | 2023 | 2024 ² | Veränderung zum Vorjahr |
|--|----------------|-------------------|-------------------------|
| in MWh | | | |
| Gesamtenergieverbrauch | 108.063 | 95.272 | -11,8 % |
| Gesamtverbrauch aus erneuerbaren Energien | 33.329 | 27.724 | -16,8 % |
| davon erworbene oder erhaltene Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen | 33.021 | 27.124 | -17,9 % |
| davon selbst erzeugte erneuerbare Energie (PV) | 308 | 600 | 94,9 % |
| Anteil erneuerbarer, selbsterzeugter Strom am Gesamtenergieverbrauch (in %) | 0,3 % | 0,6 % | |
| Anteil Strom aus erneuerbaren Quellen | 30,8 % | 29,1 % | |
| Gesamtverbrauch aus fossilen Quellen | 74.734 | 67.548 | -9,6 % |
| davon Kohle und Kohleverzeugnisse | - | - | |
| davon Rohöl und Erdölerzeugnisse | 404 | 573 | 41,9 % |
| davon Erdgas | 34.331 | 28.681 | -16,5 % |
| davon sonstige fossile Quellen | - | - | |
| davon nukleare Quellen | - | - | |
| davon erworbene oder erhaltene Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus fossilen Quellen | 40.000 | 38.294 | -4,3 % |
| Anteil Energien aus fossilen Quellen am Gesamtenergieverbrauch | 69,2 % | 70,9 % | |
| Energieintensität³ | 26,7 | 25,6 | -4,0 % |

Die Stromversorgung aus erneuerbaren Energien wird von KUKA weiter vorangetrieben. KUKA investiert dazu an immer mehr weltweiten Standorten in Photovoltaik (PV)-Anlagen. In Augsburg liegt die jährliche Energiemenge der PV-Anlage mit über 1.000 Modulen auf einer Fläche von 2.100 m² bei 440.000 kWh. Außerdem erzeugen PV-Anlagen an unseren Produktionsstandorten in Bremen, Deutschland sowie in Taksony, Ungarn erneuerbare Energie und decken damit einen Teil des Strombedarfs.

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.

Treibhausgas-Fußabdruck

Indem wir unsere Umwelteleistungen transparent machen, decken wir Verbesserungspotenziale auf und können eine bessere Erreichung unserer Umwelt- und Energieziele sicherstellen. Im Rahmen der Vorbereitung auf die CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) werden weitere globale Standorte bei der Datenerhebung integriert.

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 40 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2022 senken und gleichzeitig das Umsatzwachstum erhöhen. Für die Scope 3 Emissionen ist eine Reduzierung von 20 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2022 vorgesehen.

KUKA misst ihren Treibhausgas-Fußabdruck in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard. Das Greenhouse Gas Protocol (GHG) unterteilt die GHG-Emissionen in 3 Kategorien: Scope 1, 2 und 3.

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 standortbasierten Scope 2 Emissionen (= location-based). Scope 2 locations-based verwendet Emissionsfaktoren, die sich auf den durchschnittlichen Emissionsfaktoren des Gebiets beziehen, in dem der Stromverbrauch stattfindet.

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.

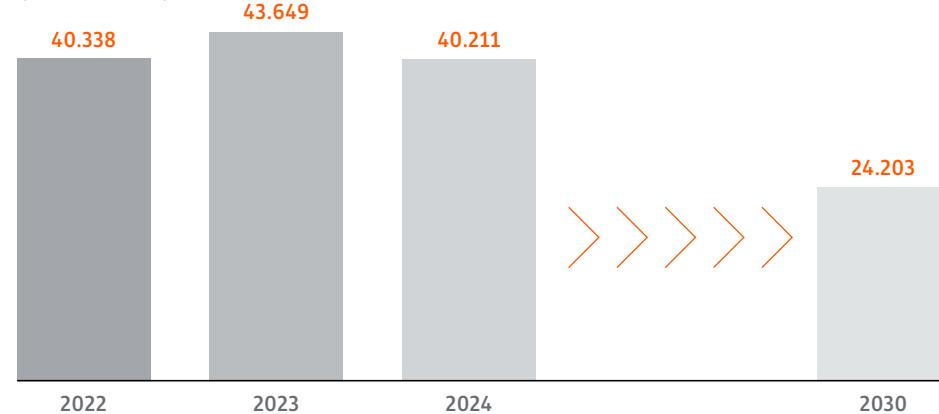
Da KUKA für die globale Dateneinsammlung ein neues IT-Tool einführt, lagen die Scope 3 Daten zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung noch nicht vor.

Die Scope 1- und 2-THG-Emissionen (standortbasiert) reduzierten sich im Vorjahresvergleich um 7,9 Prozent auf 40.211 Tonnen. Die THG-Intensität blieb unverändert im Vergleich zum Vorjahr und zeigt die Korrelation mit dem Gesamtumsatz, der um 7,8 Prozent sank.

Zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen erwarb KUKA keine CO₂-Gutschriften oder finanzierte Klimaschutzprojekte inner- und außerhalb ihrer Wertschöpfungskette.

Treibhausgasemissionen¹

| | 2023 | 2024 ² | Verände- rung zum Vorjahr |
|--|-------------|-------------------|---------------------------------|
| in t CO ₂ e | | | |
| Scope 1 + 2 THG-Emissionen gesamt (standortbasiert) | 43.649 | 40.211 | -7,9 % |
| Scope 1 + 2 THG-Emissionen gesamt (marktbasiert) | - | 39.135 | - |
| Scope 1 THG-Emissionen | 10.006 | 9.682 | -3,2 % |
| Scope 2 THG-Emissionen (standortbasiert) | 33.643 | 30.529 | -9,3 % |
| Scope 2 THG-Emissionen (marktbasiert) | - | 29.453 | - |
| THG-Intensität (standortbasiert)³ | | | |
| Scope 1 THG-Emissionen | 2,5 | 2,6 | 4,0 % |
| Scope 2 THG-Emissionen | 8,3 | 8,2 | -1,2 % |
| THG-Intensität gesamt | 10,8 | 10,8 | 0,0 % |

Scope 1 und 2 Ziel bis 2030
(in Tonnen CO₂)

¹ KUKAs große Standorte in Europa, Nordamerika und Asien (Augsburg, Bremen, Dortmund, Westerstede, Kunshan, Shanghai, Shunde, Sterling Heights, Toledo, Broomfield, Füzesgyarmat, Taksöny, Sibiu, Eberstalzell, Buchs, Boxholm, Cuneo, Maranello)

² Mit der Einführung eines neuen IT-Tools wurden 2024 andere Emissionsdatenbanken verwendet.

³ in t CO₂e pro 1 Mio. € Umsatz

Elektrifizierung des eigenen 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. Bis Ende 2024 wurden allein am Standort Augsburg 170 Ladepunkte installiert, das sind nochmal 50 Ladepunkte mehr als im Vorjahr.

Swisslog installierte am Standort Buchs/Schweiz fünf Ladestationen und ersetzte bereits mehr als 20 Prozent der Poolfahrzeuge durch Elektrofahrzeuge. Am Swisslog Standort in Dortmund/Deutschland werden 60 Ladestationen zur Verfügung gestellt, die aus einer Photovoltaikanlage auf dem Dach der Testhalle gespeist werden. Damit leistet Swisslog ihren Beitrag zur Zielerreichung der Elektrifizierung des Fuhrparks bis 2030.

Damit nachhaltige Verkehrsmittel attraktiver werden und auf dem Weg zur Arbeit weniger Emissionen ausgestoßen werden, motivieren wir unsere Mitarbeitenden, indem wir einen Zuschuss für die Fahrten mit der Bahn im Rahmen des sogenannten Deutschlandtickets bieten. Das Deutschlandticket wurde im Frühjahr 2023 von der deutschen Bundesregierung eingeführt, um den öffentlichen Nahverkehr attraktiver zu machen und so die Anreise von Einzelpersonen mit eigenem Fahrzeug zu reduzieren.

Darüber hinaus können Mitarbeitende seit 2023 an vielen deutschen Standorten ein JobRad bestellen. Bei diesem Modell kann der Mitarbeitende ein neues Fahrrad oder E-Bike durch Entgeltumwandlung finanzieren und damit Kostenvorteile nutzen. Das trägt nicht nur zur Schonung der Umwelt bei, es fördert auch die Gesundheit der Mitarbeitenden.

Pendelnde Mitarbeitende

2024 haben wir erstmals eine globale Mobilitätsumfrage unter den KUKA Mitarbeitenden gestartet mit einer konzernweiten Teilnahmequote von 22 Prozent. 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 für 2024 zu berechnen, die auf das Pendelverhalten zurückzuführen waren. Das Ergebnis der Umfrage zeigte, dass rund 65 Prozent der gefahrenen km mit dem Auto zurückgelegt wurden (inklusive E-Autos). Für rund 30 Prozent der gefahrenen km wurden öffentliche Verkehrsmittel verwendet und rund vier Prozent der km wurden zu Fuß oder mit dem Fahrrad zurückgelegt und ein Prozent mit dem Motorrad. Die Daten zeigen nicht nur ein transparentes Bild zum Pendelverhalten unserer Mitarbeitenden, sondern sie schärfen auch das Bewusstsein für die Umweltauswirkungen der ausgewählten Verkehrsmittel. Die entstandenen Emissionen sind Teil unserer Scope 3 Emissionen (Employee Commuting). Aufgrund einer Systemmigration lag die Auswertung nach Emissionen zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung noch nicht vor.

Ressourcen schonen

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

Abfallmanagement

Im Jahr 2024 wurde das neue Abfallkonzept am Standort Augsburg vollflächig ausgerollt und umgesetzt. Das neue Wertstoffzentrum fungiert als zentrale Schnittstelle zwischen innerbetrieblicher Sammlung einerseits und Abfallabholpunkt durch beauftragte Entsorger andererseits. Die Einführung routenzugfähiger großvolumiger Abfallbehälter bildet hierbei das Rückgrat der Abfallsammlung und des effizienten Transports zur Maximalverdichtung (Verpressung). Dadurch werden sowohl innerbetriebliche als auch externe Transporte auf ein Minimum reduziert, was wiederum sowohl CO₂-Emissionen als auch Kosten reduziert.

Um eine hochwertige Verwertung der nicht vermeidbaren Abfälle sicherzustellen, werden Produktionsabfälle bei KUKA in Augsburg konsequent in verschiedenen Abfallfraktionen bereits an der Anfallstelle getrennt gesammelt. Ein angepasstes Farbleitsystem zur Mülltrennung sowie die Erweiterung um zusätzliche Abfallfraktionen sind hier Schlüssel für eine verbesserte Sortiertiefe und signifikante Reduktion gemischter Abfälle. Beispielsweise wurde die kostenneutrale getrennte Sammlung und Rückführung von

Leichtverpackungen, die gemäß dem Verpackungsgesetz den dualen Systemen unterliegen, eingeführt. Diese Vorschriften zur Abfallentsorgung gelten auch für Fremdfirmen.

Auch beim Rückbau von Gebäuden achten wir auf eine sortenreine Trennung der Baustoffe. Zum Beispiel wurde der Betonabbruch, der beim Abriss einer Halle in Augsburg entstand, aufbereitet und zertifiziert. Damit kann das Material als hochwertiger Baustoff wiederverwertet werden.

Darüber hinaus arbeitet das Team in Nordamerika an zahlreichen Projekten zur Reduzierung von Energie-, Wasser- und Abfallverbrauch mit beeindruckenden Ergebnissen. Mithilfe verschiedener Maßnahmen konnte das Abfallaufkommen um mehr als 36 Prozent reduziert werden. Gleichzeitig stieg die Recyclingquote von 77 Prozent auf 84 Prozent.

Im Jahr 2024 überarbeitete die schwedische Niederlassung von Swisslog in Partille ihr komplettes Abfallmanagement. Ein wichtiger Schritt war die Abschaffung aller dezentralen Mischabfallbehälter in den Büros und die Einführung eines zentralen Sortiersystems.

Im Gesamtkonzern stieg das Abfallaufkommen 2024 an den großen weltweiten Standorten auf 79.872 Tonnen (2023: 13.331 Tonnen). Der starke Anstieg der ungefährlichen Abfälle ist vor allem auf Gebäudeabrissarbeiten am Standort Augsburg zurückzuführen. Der Anteil ungefährlicher Abfälle stieg damit auf 99,4 Prozent. Die gefährlichen Abfälle reduzierten sich um fast 60 Prozent, da bei den Gebäudeabrissarbeiten im Jahr 2024 weniger gefährliche Abfälle entstanden sind als im Vorjahr. Folglich reduzierte sich der Anteil der gefährlichen Abfälle auf 0,6 Prozent.

Abfallaufkommen und -entsorgung¹

| | 2023 | 2024 | Veränderung zum Vorjahr |
|--|---------------|---------------|-------------------------|
| in Tonnen | | | |
| Abfallaufkommen gesamt | 13.331 | 79.872 | 499,1 % |
| davon ungefährlicher Abfall | 12.108 | 79.365 | 555,5 % |
| davon gefährlicher Abfall | 1.223 | 507 | -58,5 % |
| Anteil ungefährliche Abfälle am gesamten Abfallaufkommen | 90,8 % | 99,4 % | |
| Anteil gefährliche Abfälle am gesamten Abfallaufkommen | 9,2 % | 0,6 % | |

¹ KUKAs große Standorte in Europa, Nordamerika und Asien (Augsburg, Bremen, Dortmund, Westerstede, Kunshan, Shanghai, Shunde, Sterling Heights, Toledo, Broomfield, Füzesgyarmat, Taksony, Sibiu, Eberstalzell, Buchs, Boxholm, Cuneo, Maranello)

Im Betriebsrestaurant und in den Kiosken am Standort Augsburg wird täglich eine Vielfalt an verpackten Snacks und frischen Gerichten angeboten. Doch leider bleiben auch täglich Lebensmittel übrig. Genau diese Lebensmittel werden seit 2024 gerettet und können mit nach Hause genommen werden, denn unser Kantinenbetreiber beteiligt sich an der Initiative „Too Good To Go“ und packt die übrig gebliebenen Lebensmittel in Überraschungstüten. Egal ob süß oder herhaft, frisch oder verpackt: Alle Produkte aus dem Restaurant, den Kiosken und der Kaffeebar können den Weg in die „Too Good To Go“ Tüte finden. In nur 4 Monaten wurden mehr als 1.300 Überraschungstüten mit geretteten Lebensmitteln verkauft.

Wassermanagement

Eine deutliche Reduzierung des Wasserverbrauchs erzielte auch KUKA Systems Nordamerika durch die Installation von Regenwassersensoren an ihren Sprinkleranlagen. Mit einer Einsparung von fast 40 Prozent war der Wasserverbrauch im heißen Sommermonat Juli so niedrig wie zuletzt vor über 10 Jahren. In unserer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben die Geschäftsbereiche Wasser als nicht wesentlich eingestuft, da der Einfluss und auch das Risiko mit niedrig bewertet wurden. Dies liegt an unserer Produktionsweise, die hauptsächlich auf der Verwendung bereits gefertigter Teile basiert, wodurch die betriebliche Wasserintensität sehr gering ist. Aufgrund unserer Mitarbeitendenzahl haben wir jedoch einen nicht vermeidbaren Bedarf an Trink- und Sanitärwasser. Wir verwenden ausschließlich Frischwasser, welches durch die kommunale Wasserversorgung bezogen wird.

Trotz der Einstufung als nicht materiell in unserer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse verfolgen wir eine Strategie des bewussten und nachhaltigen Umgangs mit Wasserressourcen. Dies geschieht durch Wassereffizienz- und -sparmaßnahmen, wie zum Beispiel wassersparende Spülungen und Aufrufe an unsere Mitarbeitenden, um Wasserverschwendungen sowohl bei KUKA als auch im privaten Bereich zu reduzieren. Wir entwickeln außerdem ein Konzept, um auch unsere Lieferkette kontinuierlich auf geopolitische und klimabedingte Risiken, einschließlich Wasser, zu analysieren.

Die Wasserentnahme an unseren größten Standorten lag bei 267.778 m³ und sank im Vergleich zum Vorjahr um 7,4 Prozent (2023: 289.065 m³). Der Großteil des Wassers wurde an



Trotz der Einstufung als nicht materiell in unserer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse verfolgen wir eine Strategie des bewussten und nachhaltigen Umgangs mit Wasserressourcen. «

unserem chinesischen Produktionsstandort verbraucht. Für den tatsächlichen Wasserverbrauch liegen keine Messdaten vor. Nach internen Schätzungen liegt der Verbrauch bei 10 Prozent der gesamten Wasserentnahme. In Augsburg werden für die Kühlung des Rechenzentrums und Teile des Hauptgebäudes rund 350.000 m³ Grundwasser aus drei Förderbrunnen entnommen. Hierbei wird das Wasser ausschließlich kontrolliert erwärmt und im gleichen Volumen wieder ins Grundwasser zurückgeleitet. Die übrige Abwasserrückführung erfolgt über die örtlichen Netze und in der von den lokalen Behörden vorgegebenen Qualität.

| | 2023 ² | 2024 ² | Veränderung zum Vorjahr |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------------|
| In m ³ | | | |
| Wasserentnahme | 289.065 | 266.201 | -7,4 % |
| Wasserverbrauch¹ | 28.906 | 26.620 | -7,4 % |
| Wasserabfluss | 260.159 | 239.581 | -7,4 % |

¹ Schätzwert: 10 % der gesamten Wasserentnahme

² KUKAs große Standorte in Europa, Nordamerika und Asien (Augsburg, Bremen, Dortmund, Westerstede, Kunshan, Shanghai, Shunde, Sterling Heights, Toledo, Broomfield, Fuzesgyarmat, Taksony, Sibiu, Eberstalzell, Buchs, Boxholm, Cuneo, Maranello)

Eine Bewertung unseres Wasserrisikos findet einmal im Jahr sowie bei Bedarf statt. Dies erfolgt im Rahmen unserer Szenarioanalyse der Wasserrisiken in den Einzugsgebieten unserer weltweiten Standorte, um potenziellen Veränderungen proaktiv entgegenzuwirken und mögliche Entwicklungen, die Wasser zu einem wesentlichen Thema machen könnten, zu prüfen und zu dokumentieren.

Wasserstress analysieren wir mithilfe des [Aqueduct Water Risk Atlas](#) des World Resources Institute (WRI) indem wir die prognostizierten Wasserstress-Daten für das Jahr 2030 verwenden. Wasserstress entsteht, wenn in einem Land der verfügbare Trinkwasservorrat im Verhältnis zur Wasserentnahme ein wichtiges Hemmnis für die Entwicklung darstellt. WRI misst den weltweiten Wasserstress durch die gesamte jährliche Wasserentnahme (kommunal, industriell und landwirtschaftlich), ausgedrückt als Prozentsatz des gesamten jährlich verfügbaren Wassers. Höhere Werte deuten auf einen stärkeren Wettbewerb zwischen den Nutzern hin. Laut diesem Tool operieren wir in drei Ländern, die von extremer Wasserknappheit betroffen sein werden und in acht Ländern, deren Wasserknappheit als hoch eingestuft wird. Zudem sind wir gemäß unserer Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse, die im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse stattgefunden hat, in 17 Ländern tätig mit einem erhöhten Flutrisiko. Die Analyse basiert auf einer Auswertung unseres Versicherers und schließt neben Produktions- und Bürostandorten auch angemietete Warenlager ein. Darauf basierend wurden weitere Auswertungen für priorisierte Standorte vorgenommen.



Effiziente Produkte und Lösungen

Produkte und Anlagen von KUKA stehen für Innovation, Qualität und Effizienz. Mit energieeffizienten Produkten und Lösungen können wir die Umweltauswirkungen bei unseren Kunden reduzieren. Außerdem ist der Energieverbrauch ein wesentlicher Kostenfaktor. Aus diesem Grund stellen neben der Funktionalität und den Anschaffungskosten die Betriebskosten eines Roboters oder einer Anlage ein zunehmend wichtiges Entscheidungskriterium für unsere Kunden dar. Dies gilt insbesondere für Kunden, die ihre Kosten über den Lebenszyklus einsparen und dabei die Umweltauswirkungen reduzieren wollen. Darüber hinaus arbeitet KUKA im Verbund mit anderen Unternehmen und der Forschung an der Arbeitswelt von morgen, die geprägt sein wird von der Interaktion zwischen Mensch und Maschine.

- ▶ Mit energieeffizienten Produkten und Lösungen Kosten sparen
- ▶ Nachhaltige Innovationen in der Robotik
- ▶ Nachhaltige Innovationen im Anlagenbau
- ▶ Nachhaltige Innovationen in der Intralogistik
- ▶ Arbeitswelt der Zukunft

Mit energieeffizienten Produkten und Lösungen Kosten sparen

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. Die Zufriedenheit unserer Kunden messen wir über regelmäßige Kundenbefragungen.

Wir engagieren uns in verschiedenen Initiativen und Arbeitskreisen, um unseren Ansatz weiterzuentwickeln und noch mehr Kunden für energieeffiziente Produkte zu gewinnen. Mit einem optimierten Energiemodell bei neu entwickelten Robotern, der Verwendung von langlebigen Komponenten, der Weiterentwicklung von Schweißverfahren und Automatisierungslösungen für die Lagerlogistik konnten wir bereits wegweisende Innovationen hervorbringen. 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 2024 bei 202,3 Mio. Euro (2023: 194,9).

| | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|-------|-------|
| F&E Aufwand (in Mio. €) | 194,9 | 202,3 |
| F&E Quote (in % vom Umsatz) | 4,8 | 5,4 |

| | 2023 | 2024 |
|---|------|------|
| Angemeldete Patente und Gebrauchsmuster | 30 | 37 |
| Erteile Patente und Gebrauchs-muster | 253 | 228 |

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. Dafür betrachten wir die eingesetzten Materialien, die Herstellung, die Transporte sowie die Nutzung und Entsorgung.

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 beim neuen KR FORTEC gelungen, den Energieverbrauch gegenüber der Vorgängergeneration um 35 Prozent 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 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.

Mit diesem Engagement leisten wir unseren Beitrag zur Verwirklichung der UN-Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs), insbesondere zum Unterziel Nr. 7.3.



SDG 7.3:

Verdopplung der Steigerungsrate der Energieeffizienz

Circular Services: Investition in eine grüne Zukunft

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.

Beitrag zur Kreislaufwirtschaft mit Gebrauchtrobotern

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 voller 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 Wartungskonzept

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 Ersatzteilfinder sowie der detaillierten Analyse und dem Performance Check der Roboteranlage. KUKA bietet hier günstigere, vollständig aufbereitete Gebrauchteile 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 Eskalations-szenarien. Bei regelmäßigen Wartungen, gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchungen, Belastungsprüfungen

oder Prozess- und Systemoptimierungen können unsere Service-Spezialisten frühzeitig Verschleißerscheinungen entdecken und beheben. Damit Ersatzteile leicht zugänglich und austauschbar sind, stellen wir sicher, dass das Produktdesign für Demontage und Reparatur ausgelegt ist. Für unsere Kunden bedeutet dies eine hohe Verfügbarkeit ihrer Anlagen und eine verlängerte Lebensdauer ihrer KUKA Roboter, Systeme, Zellen und Anlagen.

Mit Digitalisierung den Lebenszyklus verlängern

Digitalisierung bietet viele Möglichkeiten, nachhaltiger zu arbeiten. Hierfür haben wir das Tool KUKA iiQoT (basierend auf dem Industrial Internet of Things) entwickelt, das die Kunden zu einer transparenten und effizienten Nutzung ihrer Roboterflotte führt. Die Software ermöglicht es durch das Feature Condition Monitoring, den Zustand des Roboters ständig zu überwachen, Fehler frühzeitig zu identifizieren und so Schäden zu verhindern. Kombiniert mit proaktiven Wartungsintervallen durch die Möglichkeit der Predictive Maintenance kann damit der Lebenszyklus des Roboters verlängert werden.

Ergänzend dazu ermöglicht die moderne und modulare Softwarearchitektur des neuen Betriebssystems iiQKA.OS2 eine hohe Benutzerfreundlichkeit, Performance und Flexibilität und steigert damit die Effizienz und die Geschwindigkeit von Entwicklungsprozessen. Das neue Betriebssystem ist sowohl für Experten als auch Einsteiger konzipiert. iiQKA.OS2 ist einfach zu bedienen und bietet Einsteigern eine intuitive Anwendung von Robotik sowie erfahrenen Anwendern eine Verbesserung ihrer Automatisierungsprozesse.

Die Kunden profitieren von der transparenten Darstellung ihrer Roboterflotte, der fortlaufenden Zustandsüberwachungen und den Benachrichtigungen im Fehlerfall. Durch die intelligente Datensammlung in der sicheren Microsoft Cloud gelingt es den Kunden, in ihrer Produktion Maschinenstillstände zu minimieren und so die Betriebszeit zu maximieren. Beispielsweise werden notwendige Wartungsmaßnahmen der Roboter in KUKA iiQoT transparent dargestellt und können dadurch für die gesamte Roboterflotte harmonisiert werden.

Nachhaltige Innovationen im Anlagenbau

KUKA Systems achtet bereits bei der Planung und Projektierung neuer Anlagen auf Energieeffizienz: Industrieroboter, die Robotersteuerung und die Programmierung werden so optimiert, dass bei Einhaltung kurzer Taktzeiten möglichst wenig Energie verbraucht wird. Dabei spielt auch der Standort der Anlage eine Rolle und wie die Taktzeiten geregelt sind. Dadurch kann der Energieverbrauch signifikant gesenkt werden, zum Beispiel durch kurze Fahrwege der Roboter.

Systems ist bei jedem einzelnen Schritt der Prozesskette präsent: von den Batteriemodul- & -pack-Montagelinien über Rotationsreibschweißanlagen zur Herstellung von Batteriekontakten und -gehäusen mit robotergeführtem Rührreibschweißen, 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.

Mit diesen Erfahrungen unterstützt Systems ihre Kunden dabei, Energie von Produktionsanlagen bei den Kunden einzusparen, indem möglichst ressourcenschonende Prozesse und optimierte Programmierungen wie zum Beispiel der „Sleep Modus“ umgesetzt werden. Denn ein entscheidendes Kriterium bei Auftragsvergaben ist auch der Energieverbrauch für eine möglichst nachhaltige Produktion.

Auch in der eigenen Produktion kommen nachhaltige Lösungen zum Einsatz. KUKA stellte eine bereits vorhandene Zelle am Standort in Augsburg 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. Um der Gleichstromtechnologie den Markteintritt zu vereinfachen, müssen weitere Standards in die Normenwelt einfließen und Gleichstrom-kompatible Geräte serienmäßig verfügbar sein.

Hochwertiger und effizienter schweißen

Beim Rührreibschweißen oder FSW-Schweißen wird ein rotierendes, stiftähnliches Werkzeug zwischen den Berührungsflächen des Bauteils entlanggeführt. Durch die Reibungswärme plastifiziert der Werkstoff und die Teile werden miteinander verbunden. So können selbst schwer schweißbare oder artfremde Stoffe wie Aluminium mit Magnesium, Kupfer oder Stahl verschweißt werden. Mit diesem Verfahren wird weniger Energie und Material verbraucht, Schutzgas oder Fülldraht wie bei klassischen Verfahren wird nicht benötigt.

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 Rückspeiseggregat 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-Shuttle-System 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 Kühlhäusern mit hohem Energieverbrauch enorme Vorteile.

Im Berichtsjahr begann Swisslog mit der Analyse des Product Carbon Footprints from „Cradle-to-Gate“ sowie mit der ersten Lebenszyklusanalyse (LCA) des Vectura-Krans. Weitere Produkte werden im Jahr 2025 folgen. Parallel dazu wurden Messkonzepte ausgearbeitet, um detaillierte Energieverbrauchsdaten in der Betriebsphase zu ermitteln. Diese Daten dienen zum einen den Kunden für ihrer CO₂-Bilanzen und zum anderen ist es ein wichtiges Element für die zukünftige Berechnung der CO₂-Bilanz unserer Produkte nach dem „Cradle-to-Cradle“-Ansatz.

Unterstützung nachhaltiger Praktiken

Bei einer von Swisslog entwickelten Logistik-Lösung in der Lebensmittelverteilungsbranche konnten sowohl Energieverbrauch als auch der Kartonabfall erheblich reduziert werden. Herkömmliche Pappkartons wurden durch wiederverwendbare Kisten ersetzt, was zu einer Verringerung des Kartonverbrauchs um 1,8 Tonnen pro Jahr und einer Halbierung der täglichen Lkw-Lieferungen führte. Außerdem konnte die Aufenthaltsdauer der Mitarbeitenden in der Tiefkühlumgebung minimiert werden.

Das Swisslog Serviceportfolio umfasst die Planung, den Support sowie die Wartung und Instandhaltung von Lagerautomatisierungssystemen bei den Kunden und das über die gesamte Lebensdauer hinweg. Bei der kontinuierlichen Optimierung und Weiterentwicklung bestehender Lagerautomatisierungssysteme unterstützen die fachkundigen Service-Techniker von Swisslog. Kunden können sich darüber hinaus mit den Condition-Monitoring-Lösungen jederzeit den aktuellen Status ihres Intralogistiksystems anzeigen lassen und damit sicherstellen, dass es effizient und über die gesamte Lebensdauer zuverlässig arbeitet.

Arbeitswelt der Zukunft

Die digitale Transformation der Wirtschaft ist ein unaufhaltsamer Prozess und bildet gleichzeitig die Geschäftsgrundlage für die KUKA Gruppe. Im Rahmen dieses dynamischen Marktumfelds aus industrieller Automatisierung und Digitalisierung steigt der Anteil der Robotik sukzessive an. In Deutschland beispielsweise stieg der Anteil der Industrieroboter pro 10.000 Beschäftigte auf 429 Einheiten im Jahr 2023. Die jährliche durchschnittliche Wachstumsrate lag bei fünf Prozent zwischen 2019 und 2023. Damit bleibt Deutschland mit Abstand der größte Robotermarkt Europas. Stark gewachsen ist vor allem der chinesische Markt mit einer jährlichen durchschnittlichen Wachstumsrate von 23 Prozent zwischen 2019 und 2023. Trotz einer großen Anzahl von Arbeitskräften investierte China massiv in Automatisierungstechnologien. Im gleichen Zeitraum lag die Wachstumsrate in Europa bei sieben Prozent und in Nordamerika bei sechs Prozent.

KUKA gestaltet mit seinen Produkten und Lösungen rund um Robotik, Automatisierung und Digitalisierung die Arbeitswelt von morgen mit. Wir sind uns der gesellschaftlichen Verantwortung bewusst, die dieser Wandel mit sich bringt. Zwar sind bestimmte handwerkliche oder industrielle Berufsbilder, die vor Jahrzehnten üblich waren, auf dem Rückzug. Gleichzeitig sind aber neue Jobs in Bereichen entstanden, die früher nicht existierten. Berufsbilder verändern sich aufgrund zunehmender Digitalisierung und Automatisierung. So kann Automatisierung auch dazu führen, dass einstmals ins Ausland verlagerte Produktionsstätten wieder

in westliche Industrieländer zurückgeholt werden und hierzulande zum volkswirtschaftlichen Wachstum beitragen.

Gute Arbeit – mit Robotern

Roboter übernehmen heute viele Aufgaben, aber sie können keine Berufe ausüben. Ihnen fehlen Kreativität und Intuition. Dafür übernehmen sie Tätigkeiten, die monoton, repetitiv, körperlich anstrengend oder sogar gefährlich oder gesundheitsschädlich sind. Mit unseren Automatisierungslösungen unterstützen wir also unsere Kunden und deren Beschäftigte gleichermaßen. In der [Good Work Charter](#) des ehemaligen europäischen Industrieverbands [EUnited Robotics](#), der zwischenzeitlich mit dem VDMA verschmolzen ist, stellt die europäische Robotikindustrie ihre Vision von guter Arbeit in der Zukunft vor. Dabei identifiziert sie zehn Schwerpunktbereiche und plädiert für einen Übergang in ein Zeitalter der Digitalisierung und Automatisierung. In diesem Zeitalter bleibt der Mensch als Arbeitskraft im Mittelpunkt.

Der Wandel hin zu einem nachhaltigeren und ressourcenschonenden Wirtschaften und Leben kann mit Hilfe neuer Technologien wie Automatisierung, Robotik und Digitalisierung gelingen. KUKA und Swisslog sind sich dieser Verantwortung bewusst und fördern die [AI for Good](#) Initiative der UN, die sich als ganzjährige digitale Plattform entwickelt hat, auf der sich Startups und KI-Innovatoren vernetzen und austauschen. AI for Good wird von der ITU,

der UN-Sonderorganisation für Informations- und Kommunikationstechnologien, zusammen mit 40 UN-Partnerorganisationen organisiert. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, KI-basierte Lösungen hervorzubringen, die auf die Sustainable Development Goals (SDGs) der UN einzahlen.



Fortschritte durch Kooperationen

Kooperationen mit Partnern sowie gemeinsame Forschungsprojekte eröffnen innovative Möglichkeiten für den Einsatz von Robotik in völlig neuen Einsatzgebieten. Dazu zählt unter anderem der Bereich Medizin und Gesundheitswesen, wo KUKA mit Partnern Einsatzmöglichkeiten aufzeigt.

„Robin“ unterstützt Eingriffe in der orthopädischen Chirurgie

Bei der Applikation „Robin“ handelt es sich um eine innovative, kollaborative Roboterlösung für die orthopädische Chirurgie. Sie wurde als offene Plattform konzipiert und ermöglicht die Verwendung verschiedener Implantate von unterschiedlichen Herstellern. Die Technologie unterstützt eine Vielzahl von orthopädischen Eingriffen, wie zum Beispiel robotergestützte Knie-Totalimplantationen. Ein herausragendes Merkmal von „Robin“ ist die Echtzeitverfolgung der Patienten- und Roboterposition, die virtuelle Grenzen für präzise Knochenresektionen schafft und so die Genauigkeit und Sicherheit während der Operation verbessert. Zudem steigert dies die Reproduzierbarkeit der Eingriffe und ermöglicht es Chirurgen, die Ausrichtung und Kinematik optimal wiederherzustellen. Robin lässt sich leicht in den Operationssaal integrieren und erfordert nur eine minimale Lernkurve, ohne dass eine präoperative Bildgebung notwendig ist.

Höchste Genauigkeit bei neurochirurgischen Eingriffen durch „RONNA G6“

Das System „RONNA G6“ von unserem Partner RONNA Medical basiert auf dem LBR Med und wurde speziell für die stereotaktische, kraniale Neurochirurgie entwickelt. Nach Angabe von RONNA Medical verfügt es nicht nur über eine Genauigkeit im Submillimeterbereich, sondern zeichnet sich auch durch sein ergonomisches Design und eine intuitive Benutzeroberfläche aus. Außerdem sind eine automatische Patientenlokalisierung und -registrierung sowie eine Operationsplanungs- und -steuerungssoftware Teil der Lösung. RONNA Medical entwickelte das System, um Chirurgen bei verschiedenen minimalinvasiven, neurochirurgischen Eingriffen zu unterstützen, dazu zählen unter anderem stereotaktische Hirnbiopsien, externe Ventrikeldrainage (EVD) und Hirntumorchirurgie. RONNA G6 ist mit modernsten Sicherheitsfunktionen ausgestattet, zum Beispiel einem Schalter zur kontinuierlichen Aktivierung, einem kraftsensitiven Roboterarm, Systemzustandsanzeigen, einem Notausschalter und einer Sicherheitssteuerung, die zum Schutz von Patienten, Chirurgen und OP-Personal entwickelt wurden. Für die notwendige Präzision der Eingriffe sorgt die proprietäre Kamera der Applikation.

Saubere Lösung für Elektroschrott dank Robotik

Mit unseren Produkten und Lösungen unterstützen wir Kunden bei der Umsetzung nachhaltiger Projekte. Für die Kreislaufwirtschaft spielt weltweit unter anderem das Recycling von Elektronik-Konsumgütern eine wichtige Rolle. Jedoch kann das Wiederverwerten von Elektroschrott für den Menschen gesundheitsschädigend sein. Aus diesem Grund entwickelte das irische Technologie-Unternehmen VOTECHNIK eine automatisierte Anwendung, bei der ein KUKA Roboter zum Einsatz kommt. Durch das Absaugen der gefährlichen Gase und das Entfernen scharfkantiger Elemente wie Leuchtstoffröhren und Bildschirme beseitigt die innovative Automatisierungslösung die Gefahren für den Menschen. Das gelingt ebenfalls durch das Recycling von Batterien aus dem Bereich der Elektromobilität. Wie eine industrielle Batteriedemontage mithilfe des Roboters effizient umgesetzt werden kann, hat das Fraunhofer IPA im mehrjährigen Forschungsprojekt „DeMoBat – Industrielle Demontage von Batterien und E-Motoren“ erfolgreich getestet.

Swisslog France SAS und La Réserve des Saveurs gewinnen Supply Chain Award

Swisslog France SAS hat in Zusammenarbeit mit La Réserve des Saveurs den „Kings of the Supply Chain 2024“ erhalten, der vom Supply Chain Magazine in der Cité Internationale Universitaire de Paris verliehen wird. Die Auszeichnung würdigt die Arbeit von Swisslog und La Réserve des Saveurs bei der Revolutionierung von Lager- und Auftragsvorbereitungsprozessen. La Réserve des Saveurs, ein führender Lebensmittelhändler in der Region Rhône-Alpes, entwickelte gemeinsam mit Swisslog eine hochmoderne Lager- und Aufbereitungsanlage. Auch wenn die Anlage noch nicht in Betrieb ist, stellt sie bereits eine bahnbrechende Innovation in Frankreich dar und wird eine der ersten weltweit sein, die Tri-Temperaturströme verarbeiten kann. Das Projekt, bei dem zwei AutoStore-Systeme unter der Kontrolle von Swisslogs SynQ WMS/WCS integriert werden, umfasst sowohl gekühlte als auch tiefgekühlte Produkte in einem einzigen rationalisierten System.



Nachhaltige Lieferkette

Lieferanten können einen großen Einfluss auf die Nachhaltigkeitsbilanz eines Unternehmens nehmen. Durch ein gemeinsames Verständnis von Qualität und Verantwortung sowie Kontrollen in den Geschäftssegmenten und Regionen gestalten wir unsere Lieferkette nach Kriterien der Nachhaltigkeit. Mit der systematischen Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien in unseren Richtlinien und Beschaffungsprozessen sowie entsprechenden Auditverfahren kommen wir auch den zunehmenden regulatorischen Verpflichtungen in diesem Bereich nach.

► Verantwortung in der Lieferkette

Verantwortung in der Lieferkette

Ein an den Prinzipien der Nachhaltigkeit orientiertes, global ausgerichtetes Lieferkettenmanagement ist für KUKA ein bedeutender Erfolgsfaktor. Schließlich steigert die Minimierung von qualitätsbezogenen, ökologischen und sozialen Risiken bei den Lieferanten die Resilienz der Lieferkette und wirkt sich direkt auf die Zufriedenheit unserer Kunden aus.

Mit unseren Lieferanten stehen wir in engem Austausch, um potenzielle Risiken minimieren zu können. Denn mit einem steigenden Anteil zugekaufter Leistungen und Produkte wächst der Einfluss der Lieferkette auf unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung. Dieser Einfluss kann bei KUKA je nach Geschäftsbereich signifikant sein. Für die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens sowie mit unseren Lieferanten 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. Mit der jährlichen Risikoanalyse identifizieren wir Risiken in unserer Lieferkette, prüfen daraufhin unsere Präventionsmaßnahmen und implementieren weitere Maßnahmen, wenn diese zu einer Verbesserung beitragen.

Uns ist bewusst, dass trotz aller Maßnahmen des Lieferantenmanagements menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette bestehen bleiben. Auch bewährte Prozesse

und Managementsysteme können nicht sämtliche Risiken vollständig abdecken. Dennoch sind uns hohe Standards insbesondere im Hinblick auf unsere globale Wachstumsstrategie wichtig.

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. Dazu zählen beispielsweise die Zustimmung zum Verhaltenskodex für Geschäftspartner, gültige Umweltzertifizierungen oder der Reifegrad des Gefahrstoffmanagements.

Segmentspezifische Verantwortlichkeit

Bei KUKA sind die Prozessabläufe und Verantwortlichkeiten rund um das Lieferkettenmanagement klar geregelt. Unser Gesamtgeschäft ist in einzelne Segmente mit jeweils verantwortlichen Geschäftsführungen gegliedert. Diese berichten direkt an den Vorstand, sodass segmentspezifische Anforderungen innerhalb der zugehörigen Funktionen umgesetzt werden können und gleichzeitig eine enge Verzahnung der Fachbereiche erhalten bleibt. Die Einkaufsorganisationen

sind je nach Region und Größe unterschiedlich aufgestellt. In den Business Segmenten Robotics und Digital sind das Supply-Chain-Management mit den Bereichen Order-Management, Planning, Logistics, Purchasing und Supplier-Quality-Management für die Beschaffung von Produkten und Standardlösungen verantwortlich. Dieser Bereich stimmt sich eng mit den entsprechenden Funktionen anderer Segmente ab. Auf diese Weise können gezielt Potenziale auf globaler Ebene unter Beachtung lokaler Gegebenheiten ausgeschöpft werden. Bei Robotics befinden sich Einkaufsstandorte an allen Produktionsstätten. Bei KUKA Systems arbeiten die regionalen Gesellschaften in Europa, Nordamerika und Asien mit eigenständigen Einkaufsprozessen und entsprechenden Berichtslinien. Im laufenden Berichtsjahr hat Swisslog die Beschaffungsorganisation neu gestaltet und weiterentwickelt, die nun zentral in der Abteilung Supply Chain geführt wird. Mit dieser Änderung wurde auch ein neues globales Kategorienmanagement eingeführt, bei dem alle Aktivitäten in der definierten Schlüsselkategorie über die Regionen hinweg angeglichen werden, während die Projekte in den Regionen weiterhin von spezifischen zugewiesenen Beschaffungsmanagern unterstützt werden. Neben den wirtschaftlichen Vorteilen war einer der Hauptgründe für diese Änderung auch, dass die Nachhaltigkeit innerhalb der Lieferkette vermehrt in den Mittelpunkt gerückt und die entsprechenden Anforderungen und Verfahren weltweit harmonisiert werden sollten.

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

Anforderungen und Erwartungen an Lieferanten

KUKA verfügt weltweit über mehr als 10.000 Lieferanten. Die Auswahl erfolgt auf Segment-Ebene aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsmodelle im Konzern. Dazu werden Qualität und Zuverlässigkeit sowie geschäftliche Konditionen geprüft. Darüber hinaus sind die Beschaffungsstrategien darauf ausgerichtet, regionale Lieferanten zu bevorzugen, um Transportwege und Umweltbelastungen zu minimieren. Im Segment China wird der lokale Lieferantennstamm kontinuierlich weiter ausgebaut. Hier fließen in alle Neuentwicklungen, die speziell auf den chinesischen Markt zugeschnitten sind, vom Projektstart an lokale Beschaffungsstrategien ein. Auf diese Weise tragen wir dazu bei, dass Transportwege über lange Distanzen und die damit einhergehenden Umweltbelastungen kontinuierlich reduziert werden.

Beschaffte Bauteile und Materialien

KUKA beschafft neben industrieüblichen Blechen, Elektronikteilen, Kabeln und Leitungen auch spezialisierte Getriebe, Motoren sowie Guss- und Strukturteile, beispielsweise für die Robotermechaniken. Das Hauptmaterial der beschafften Teile ist Stahl. 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.

Bei Robotics befasst sich innerhalb des Qualitätsmanagements das Team im Bereich Material Compliance mit der Verwendung bzw. Vermeidung von SVHCs und Konfliktmineralien in den Komponenten unseres Produktpportfolios. Der Prozess wurde aufgrund des in Deutschland seit 2021 geltenden Mineralische-Rohstoffe-Sorgfaltspflichten-Gesetzes (MinRohSorgG) angepasst und über das Lieferantenportal stärker automatisiert. Begleitet wird der Prozess über Auditierungen. 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.

Sogenannte Konfliktmineralien (Rohstoffe aus Konfliktgebieten) können bei KUKA allenfalls in beschafften Komponenten enthalten sein. Eine direkte Beschaffung von nicht zertifizierten Schmelzen findet nicht statt. 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 Hochrisikogebieten 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.

Nachhaltigkeitsziele

Die Folgen des Angriffsriegs auf die Ukraine, die Covid-19-Pandemie oder Naturkatastrophen haben gezeigt, wie schnell Lieferketten brechen können und welchen Einfluss sie auf die Widerstandsfähigkeit von Unternehmen haben. Ein effektives Risikomanagement ist entscheidend, um auf die Veränderungen reagieren zu können. Die Identifikation und Minimierung unserer Nachhaltigkeitsrisiken durch unsere jährliche Risikoanalyse zahlt auf unsere menschenrechtlichen und Umwelt-Sorgfaltspflichten ein. Des Weiteren erwarten wir von unseren Lieferanten die Einhaltung grundlegender ethischer, umweltbezogener, gesundheits- und sicherheitsbezogener Standards. Diese haben wir im

KUKA Verhaltenskodex für Geschäftspartner zusammengefasst. Wir fordern diese aktiv von unseren Lieferanten ein und gehen dabei risikobasiert vor. Von unseren Lieferanten, die in Summe mindestens 80 Prozent des gesamten Einkaufsvolumens ausmachen, fordern wir präventiv eine Bestätigung der Einhaltung des KUKA-Verhaltenskodex für Geschäftspartner oder eines gleichwertigen Kodex. Von den restlichen Lieferanten fordern wir eine Bestätigung, wenn ein erhöhtes Risiko identifiziert wurde.

Mit unserem Engagement für ökologische und soziale Kriterien in der Lieferkette wollen wir die auf Menschenrechte bezogenen Unterziele der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen fördern. Dies sind für uns insbesondere die Unterziele



SDG 8.5: Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit bei gleichem Lohn für gleiche Arbeit

SDG 8.7: Abschaffung moderner Sklaverei, von Menschenhandel und Kinderarbeit

SDG 8.8: Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen

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 entscheidend für die Aufrechterhaltung einer widerstandsfähigen und konformen Lieferkette. Das KUKA-Risikomanagementsystem 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 Risikoberichterstattung 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 in unserer Wertschöpfungskette die Risikofaktoren Arbeitsschutz und Sicherheit, Diskriminierung sowie faire Arbeitsbedingungen identifiziert. Insbesondere bei produzierenden Unternehmen besteht ein erhöhtes Risiko für Arbeitsunfälle. Durch Konzernrichtlinien, Schulungen und die persönliche Schutzausrüstung ist jedoch die Eintrittswahrscheinlichkeit gering. Doch die Komplexität der Produkte, die Vielfalt der Leistungen sowie die internationale Ausrichtung erhöhen das Risiko schwerer Auswirkungen im Falle eines Unfalls. Verstöße im Bereich Diskriminierung aufgrund von zum Beispiel Geschlecht oder Herkunft am Arbeitsplatz als auch Verstöße bei fairen Arbeitsbedingungen können trotz aller Präventionsmaßnahmen vorkommen. Wir arbeiten

daher weiterhin daran, unsere präventiven Maßnahmen zu verstärken, um Risiken zu minimieren.

In der globalen Risikoanalyse im Geschäftsjahr 2024 wurden keine konkreten Risiken oder Hinweise auf Verstöße in unserer Lieferkette ermittelt. Eine anlassbezogene Risikoanalyse wurde nicht durchgeführt, da uns keine Kenntnisse über akute Risiken vorlagen. Erhöhte Risiken in der Risikobewertungen waren größtenteils auf Informationslücken zurückzuführen. Diese Lieferanten werden nach und nach kontaktiert, um die Informationslücken zu schließen. Wenn die Informationen vorliegen, werden die Lieferanten in der jährlichen Risikoanalyse erneut bewertet.

Präventive Maßnahmen

Zusätzlich zu den bereits beschriebenen Risikoanalyse gehören zu den Präventivmaßnahmen gehört unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner mit dem Ziel grundlegende Anforderungen an Mindeststandards und Normen innerhalb unseres globalen Supply-Chain-Netzwerks zu etablieren. Dieser Kodex ist an den Unternehmenswerten von KUKA ausgerichtet und enthält unter anderem Kernelemente zum Umweltschutz, zur Produktqualität und -sicherheit, zu Datenschutz und Informationssicherheit sowie zum Schutz von Menschenrechten inklusive guter Arbeitsbedingungen. Weitere wesentliche Bestandteile umfassen die Einhaltung und Weitergabe von Inhalten des Kodex durch Lieferanten an deren Sublieferanten. Alternativ akzeptieren wir auch

einen gleichwertigen unternehmenseigenen Kodex der Lieferanten. Wenn ein hohes Länder- oder Industrierisiko identifiziert wurde, ist die Bestätigung verpflichtend.

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 die Vermeidung von Umweltrisiken und auf Compliance-Themen eingegangen. Zusätzliche Audits können durchgeführt werden, wenn kritische Leistungskennzahlen dies nahelegen.

Zur Bedeutung, dem Geltungsbereich und der Umsetzung der definierten Kerninhalte des Verhaltenskodex schulte KUKA die verantwortlichen Beschäftigten der jeweiligen Segmente. Auch neue Mitarbeitende – insbesondere im strategischen Einkauf – werden frühzeitig für die Bedeutung ökologischer und menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten bei KUKA sensibilisiert. Auch bei Swisslog wurde im Berichtsjahr weltweit ein Nachhaltigkeitstraining für alle Mitarbeitenden in der Beschaffung eingeführt, um das Wissen zu allen ESG-Aspekten weiter auszubauen und den Prozess der Lieferantenauswahl und des Onboardings zu stärken.

Weiterentwicklung von Lieferanten

Die Weiterentwicklung der Lieferkette hinsichtlich Prozess-optimierung 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.

Wir fordern unsere Lieferanten auf, die festgelegten Umweltziele zu beachten und einzuhalten. So sind diese gemäß den vertraglich vereinbarten Leistungsanforderungen beispielsweise dazu angehalten, bei sich selbst und nach Möglichkeit auch bei Nebenleistungen Dritter umweltschonende Produkte und energieeffiziente Verfahren einzusetzen. Neben recycelten Varianten in Bezug auf den direkten Materialeinsatz spielt wiederverwendbare Verpackung im Zulieferprozess eine wesentliche Rolle.



Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Als Automatisierungskonzern spezialisiert sich KUKA auf zukunftsorientierte Technologien. Unser Arbeitsumfeld wird geprägt von den Erwartungen unserer Kunden hinsichtlich Nachhaltigkeit, Effizienz und Kostendisziplin. Wir begegnen diesen Herausforderungen mit einer zukunftsweisenden Personalarbeit. Dabei befinden wir uns als Unternehmen in einem kontinuierlichen Wandel. Unsere Unternehmenswerte verstehen wir hingegen als wesentliche Konstanten. Dazu zählen eine qualitätgetriebene Aus- und Weiterbildung und das Engagement für Vielfalt. KUKA fordert ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle entfalten können. Dies erfordert anpassungsfähige Arbeitsmodelle, die mehr Flexibilität durch zeitliche und räumliche Freiheiten bieten. Damit schafft KUKA eine moderne (Arbeits-)Kultur, um Talente zu gewinnen und zu binden. Zudem fördern wir noch stärker Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

- Arbeitgeber mit Verantwortung
- Mitarbeitende: Herausforderungen und Chancen
- Führung und Werte
- Berufsausbildung in einer Zukunftsbranche
- Vielfalt als Erfolgsfaktor
- Arbeitssicherheit und Gesundheit

Arbeitgeber mit Verantwortung

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. Als eines der Top-Themen der Wesentlichkeitsanalyse haben Mitarbeitendenverantwortung und -förderung für KUKA höchste Priorität. Die Maßnahmen im Bereich People & Organisation sollen unserem Unternehmen Mehrwert bringen sowie intuitiv und modern gestaltet sein, um unsere Zukunfts-fähigkeit 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.

People & Organization

Die Abteilung People & Organization (P&O) ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt und mit Centers of Excellence für alle strategischen Personal-Prozesse weltweit verantwortlich. Über eine global und regional differenzierte P&O-Business-Partner-Organisation steuern wir diese Prozesse unter Berücksichtigung segmentspezifischer Besonderheiten. Die Umsetzung wird durch lokale P&O-Abteilungen sowie Shared Service Centers verantwortet.

An verschiedenen Standorten sorgt die Arbeitnehmervertretung dafür, dass die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber gewahrt werden. Arbeitnehmervertreter sind außerdem im Aufsichtsrat der KUKA AG vertreten und wirken an unternehmerischen Entscheidungsprozessen mit. In einer Reihe von Verträgen und Richtlinien werden die Interessen unserer Mitarbeitenden geregelt. In Deutschland gelten zum Beispiel Tarifverträge sowie lokale Betriebsvereinbarungen. Weltweit fallen rund 50 Prozent unserer Mitarbeitenden unter Tarif- oder Kollektivvereinbarungen. In Deutschland liegt dieser Anteil bei 80 Prozent. Außer-tarifliche Mitarbeitende werden in Anlehnung an tarifliche Vereinbarungen bei Entgelterhöhungen bedacht. Hinzu kommen unternehmenseigene Zielvereinbarungen, Arbeitszeitregelungen sowie Richtlinien und Verhaltenskodexe. In unserem Integrierten Management-System (IMS) werden

Grundsätze, Organisationsstrukturen, Aufgaben, Prozesse und Verantwortlichkeiten beschrieben und geregelt. Bei besonders hohen Auslastungen in der Produktion greift KUKA auch auf den Einsatz von Leiharbeitnehmer:innen in Form der Arbeitnehmerüberlassung zurück.

Vielfältige Unterstützung

KUKA hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Arbeitgeberattraktivität weiter zu verbessern. Dazu gehören die Förderung von Job-rotation, ein anspruchsvolles Aus- und Weiterbildungspaket, Vielfalt und Chancengleichheit, eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Möglichkeit von Sabbaticals, individuelle Entwicklungspläne, hohe Arbeitssicherheitsstandards sowie ein Gesundheits- und Sportangebot. Vielfalt im Unter-nahmen wird auch durch die Konzernrichtlinie „Prinzipien der Zusammenarbeit innerhalb des KUKA Konzerns“ geregelt, die ein Bestandteil des Corporate-Compliance-Handbuchs ist. KUKA ist zudem in Deutschland Unterzeichner der Charta der Vielfalt und bekennt sich damit öffentlich zu Vielfalt und einem vorurteilsfreien Umfeld im Arbeitsleben. Den Erfolg dieser Maßnahmen misst KUKA anhand verschiedener KPIs. Dazu gehört zum Beispiel die Fluktuationsquote und die Anzahl der eingehenden Bewerbungen, vor allem für Schlüssel- und Engpassfunktionen.

Mitarbeitende: Herausforderungen und Chancen

Arbeitgeberattraktivität steigern

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.



Swisslog Malaysia wurde 2024 mit dem HR Asia Best Companies to work for in Asia (Malaysia Chapter) ausgezeichnet. Die Auszeichnung würdigt Unternehmen in ganz Asien mit den besten HR-Praktiken, die ein hohes Maß an Mitarbeitendenengagement und eine hervorragende Arbeitsplatzkultur aufweisen. Diese Auszeichnung unterstreicht das unermüdliche Engagement von Swisslog, eine Kultur zu etablieren, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht und bei der das Wachstum, die Innovation und der Erfolg des Unternehmens gefördert wird. Regelmäßige Einzelgespräche mit Mitarbeitenden,

die sich auf individuelle Förderungen konzentrieren sowie die globale Mitarbeitendenbefragung sind Beispiele dafür, wie Swisslog einen sicheren Raum für Feedback von Mitarbeitenden an das Management geschaffen hat. Damit wird sichergestellt, dass jede Stimme gehört wird, unabhängig von der Position im Unternehmen.

Initiativen wie der Swisslog Hackathon fördern die kulturgebundene Zusammenarbeit. Mitarbeitende aus verschiedenen Regionen und Abteilungen arbeiten als „One Swisslog“ zusammen und tauschen Ideen und Fachwissen aus, um innovative Lösungen zu entwickeln. Diese Bemühungen stehen im Einklang mit dem Engagement von Swisslog, die Unternehmenswerte zu leben.

Die Büros von Swisslog in Italien und im Vereinigten Königreich wurden grundlegend renoviert mit dem Ziel, die Arbeitsplätze modern zu gestalten und damit die sozialen Kontakte und die Zusammenarbeit zu fördern.

Beruf und Privatleben

KUKA bietet an vielen seiner Standorte flexible Arbeitszeitmodelle, um Beruf und Privatleben besser zu vereinen. So ermöglichen wir den Mitarbeitenden an den deutschen Standorten zum Beispiel, in Teilzeit zu arbeiten, Gleitzeitregelungen zu nutzen oder im Homeoffice zu arbeiten.

Auch 2024 wurde das Modell „Verkürzte Vollzeit“ nach dem Manteltarifvertrag IGM fortgeführt. Dieses Modell beinhaltet einen Anspruch auf reduzierte Arbeitszeit auf bis zu 28 Wochenstunden für eine Dauer zwischen sechs Monaten und zwei Jahren sowie ein Rückkehrrecht auf die tarifliche Vollzeit von 35 Wochenstunden. In Augsburg werden auch einige interne Stellenausschreibungen für Führungspositionen mit einer Teilzeit-Option von mindestens 32 Wochenstunden angeboten.

Das SMART-Work-Programm von Swisslog Healthcare bietet den Mitarbeitenden verschiedene Optionen, um den eigenen Arbeitstag flexibler zu gestalten. Dabei wird die Situation aller Kolleg:innen individuell bewertet. SMART Work beschreibt anpassungsfähige Arbeitsmodelle und beinhaltet eine flexible Gestaltung von Arbeitszeiten und/oder eine Wahl des Arbeitsortes. So wird jeder Job im Vorfeld nach folgenden Optionen geprüft: flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Jobsharing, Arbeitszeitverkürzung, verkürzte Arbeitswoche, Remotearbeit.

An unserem Hauptsitz in Augsburg bietet der von KUKA Mitarbeitenden gegründete gemeinnützige Verein Orange Care e.V. eine Kinderkrippe mit 30 Plätzen. Darüber hinaus hatten Mitarbeitende am Standort in Augsburg 2024 wieder die Möglichkeit einer vierwöchigen Ferienbetreuung während der Sommerferien für Kinder von 3 bis 12 Jahren mit einem abwechslungsreichen und kreativen Programm.

Nachhaltige Mobilität

Seit 2023 bietet KUKA in Augsburg das Jobticket. Bei dem Jobticket handelt es sich um eine vergünstigte Version des Deutschlandtickets, das im Frühjahr 2023 von der deutschen Bundesregierung eingeführt wurde, um den öffentlichen Nahverkehr attraktiver zu machen und so die Anreise von Einzelpersonen mit eigenem Fahrzeug zu reduzieren. KUKA bezuschusst das Deutschlandticket, das jedem Mitarbeitenden ermöglicht, auch an Wochenenden und in der Freizeit umweltbewusst zu reisen. Dieses Angebot wurde von den Mitarbeitenden in Augsburg sehr gut angenommen. Darüber hinaus bietet KUKA an vielen deutschen Standorten seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, ein neues Fahrrad oder E-Bike durch Entgeltumwandlung zu finanzieren und damit Kostenvorteile zu nutzen.

Umfragen zur emotionalen Mitarbeitendenbindung

Die Unternehmenskultur, das Miteinander und die Art und Weise, wie wir bei KUKA an Aufgabenstellungen herangehen, ist uns wichtig. Wir wollen uns gemeinsam verbessern und ein Umfeld schaffen, in dem wir uns befähigt und motiviert fühlen, unser Bestes zu geben. Deswegen führen wir bei KUKA regelmäßig Umfragen zur Mitarbeitendenbindung durch. Die Teilnahme an der Umfrage ist freiwillig, alle Antworten sind streng anonym und es werden nur konsolidierte Daten angezeigt. Dieses Verfahren gewährleistet, dass die Mitarbeitenden ehrliches, offenes und durchdachtes Feedback geben können. Die Ergebnisse der Umfrage

werden bis auf Teamebene ausgewertet und jeweils mit den Führungskräften besprochen. Wir konzentrierten uns darauf, wo wir konkrete Verbesserungspotenziale realisieren können. Wichtig ist für uns, einen Punkt nach dem anderen anzugehen und Ergebnisse zu erzielen, die uns auf unserer Culture Journey voranbringen.

Umfrage zur IT-Zufriedenheit

Seit mehreren Jahren wird eine jährliche Kundenzufriedenheitsbefragung der Group IT durchgeführt, die sich auf die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden mit ihrer IT-Ausstattung und den IT-Services bezieht. Weltweit haben sich über 1.900 Mitarbeitende beteiligt (knapp 15 Prozent der betreffenden Beschäftigten). Das Ergebnis der Umfrage zeigte eine gleich hohe Gesamtzufriedenheit wie im Vorjahresvergleich.

Herausforderungen im KUKA Konzern

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.

Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich

Die Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich für das Geschäftsjahr 2024 ergab, dass für KUKA als produzierendes Unternehmen generell ein mittleres Risiko im Bereich Health & Safety (H & S), Diskriminierung und fairen Arbeitsbedingungen besteht. Die Eintrittswahrscheinlichkeit ist aufgrund unserer Konzernrichtlinien, regelmäßigen Schulungen sowie die zur Verfügungstellung von persönlicher Schutzausrüstung gering. Ein Verstoß im Bereich faire Arbeitsbedingungen im Jahr 2023 wurde bereits vor der Risikoanalyse festgestellt. Abhilfemaßnahmen waren zum Zeitpunkt der Analyse bereits eingeleitet und der Verstoß wurden beendet. Zur Wirksamkeit der eingeleiteten Abhilfemaßnahmen wurde im Geschäftsjahr 2025 eine interne Revision durchgeführt.

Mitarbeitende nach Altersgruppe, Beschäftigungsart und Geschlecht¹

| | 2023 | 2024 |
|---|---------------|---------------|
| unter 35 Jahre | 5.564 | 5.503 |
| 36 bis 55 Jahre | 6.999 | 7.116 |
| über 56 Jahre | 2.130 | 2.110 |
| Gesamt | 14.693 | 14.761 |
| davon weiblich | 2.996 | 2.957 |
| in % | 20,4 | 20,0 |
| davon männlich | 11.684 | 11.804 |
| in % | 79,6 | 80,0 |
| Befristet beschäftigte Angestellte | 1.893 | 2.108 |
| davon weiblich | 348 | 357 |
| davon männlich | 1.545 | 1.751 |
| Unbefristet Beschäftigte | 12.800 | 12.653 |
| davon weiblich | 2.648 | 2.600 |
| davon männlich | 10.152 | 10.053 |
| Vollzeitangestellte | 14.177 | 14.204 |
| davon weiblich | 2.681 | 2.616 |
| davon männlich | 11.496 | 11.588 |
| Teilzeitangestellte | 516 | 557 |
| davon weiblich | 315 | 341 |
| davon männlich | 201 | 216 |
| Anzahl Arbeitnehmerüberlassung | 1.401 | 1.259 |

Mitarbeitende nach Region und Mitarbeitendenfluktuation¹

| | 2023 | 2024 |
|---|---------------|---------------|
| Europa/Naher Osten/Afrika | 8.729 | 8.516 |
| Amerika | 3.028 | 2.942 |
| Asien/Pazifik | 2.936 | 3.303 |
| Gesamt | 14.693 | 14.761 |
| Befristet beschäftigte Angestellte | | |
| Europa/Naher Osten/Afrika | 181 | 161 |
| Amerika | 0 | 1 |
| Asien/Pazifik | 1.712 | 1.946 |
| Unbefristet beschäftigte Angestellte | | |
| Europa/Naher Osten/Afrika | 8.548 | 8.355 |
| Amerika | 3.028 | 2.941 |
| Asien/Pazifik | 1.224 | 1.357 |
| Vollzeitangestellte | | |
| Europa/Naher Osten/Afrika | 8.233 | 7.971 |
| Amerika | 3.018 | 2.934 |
| Asien/Pazifik | 2.926 | 3.299 |
| Teilzeitangestellte | | |
| Europa/Naher Osten/Afrika | 496 | 545 |
| Amerika | 10 | 8 |
| Asien/Pazifik | 10 | 4 |
| Neueinstellungen | 3.470 | 2.134 |
| Ausgeschiedene Mitarbeitende | 2.588 | 2.154 |

¹ Konzernweit jeweils zum 31. Dezember. Aktives Personal ohne Gelegenheitsarbeitende, Werkstudent:innen, Auszubildende, Praktikant:innen, ruhende Beschäftigungen sowie freigestellte Mitarbeitende

Führung und Werte

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. 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

KUKA VALUES



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. Deshalb sind die Werte und Führungsprinzipien zukünftig 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.

Zur Unterstützung auf diesem Weg wird jährlich eine Umfrage zur emotionalen Mitarbeitendenbindung durchgeführt. So ist es möglich, konkrete Verbesserungspotenziale auf Teamebene zu identifizieren und realisieren. Die Teilnahmequote in den beiden Umfragen im Jahr 2024 lag bei über 70 Prozent bzw. bei über 80 Prozent.

Berufsausbildung in einer Zukunftsbranche

Bereits wenige Jahre nach der Firmengründung 1898 begann KUKA in Augsburg, junge Menschen beruflich auszubilden. In all den Jahren haben wir uns stetig weiterentwickelt. Heute bereitet KUKA in einem modernen Bildungszentrum mit digitalen Lehrplänen und neuen Technologien derzeit insgesamt 210 junge Männer und Frauen in zehn Ausbildungsberufen und sieben dualen Verbundstudiengängen auf die Arbeitswelt der Zukunft vor und legt dabei Wert auf ein hohes Niveau.

Wir sind stolz auf unsere jungen Talente. Die Ausbildung hat einen hohen Stellenwert bei KUKA, denn die Menschen hinter den Technologien sind die Grundlage für den Erfolg unseres Unternehmens.

Mit seiner Aus- und Weiterbildung in den Bereichen Robotik und Automatisierung macht KUKA Nachwuchskräfte und Mitarbeitende zu verantwortlichen Mitgestalter:innen der Arbeitswelt von morgen. Mit unserem Engagement für die Aus- und Weiterbildung leisten wir unseren Beitrag zur Verwirklichung des UN-Entwicklungsziels SDG 4.3.



SDG 4.3:

Gleichberechtigter Zugang zu erschwinglicher Aus- und Weiterbildung

Ausbildungsplätze bieten wir konzernweit an verschiedenen weltweiten Standorten an, unter anderem in Deutschland, der Schweiz, Großbritannien, Ungarn und Norwegen. Das Ausbildungsangebot des Konzerns reicht von technischen Berufen wie Industrie- und Zerspanungsmechaniker:in, Mechatroniker:in, Elektroniker:in für Automatisierungstechnik, Fachkraft für Lagerlogistik oder Fahrzeuglackierer:in bis in den kaufmännischen Bereich mit Berufen wie Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Speditions- und Logistikdienstleistungen und Fachinformatiker:in. Im bayerisch-schwäbischen Raum gehört KUKA Augsburg zu den Top Ten der rund 5.000 regionalen Ausbildungsbetriebe.

KUKA bildet bedarfsgerecht aus. Unsere Auszubildenden sind sofort einsatzfähige und qualifizierte Fachkräfte, mit denen sich Zukunftsprojekte und neue Technologien schnell umsetzen lassen. KUKA verfügt über ein hochmodernes Bildungszentrum am Standort Augsburg mit Schulungsräumen für die Auszubildenden, Mitarbeitenden und Kunden.

Das deutsche Ausbildungssystem sticht im globalen Vergleich durch seinen dualen Aufbau hervor. Das heißt, die Auszubildenden sind einerseits an der Berufsschule, wo sie sich theoretisches Wissen aneignen. Andererseits sind sie analog dazu auch im Betrieb tätig, in dem sie den praktischen Teil ihrer Ausbildung absolvieren und theoretisches Wissen gleich anwenden können. Während der Berufsausbildung bei KUKA gibt es unter anderem die

Möglichkeit zur Teilnahme an Robotik-Programmierkursen sowie Auslandsaufenthalten und Englisch-Sprachkursen.

Swisslog bietet außerdem ein 12-monatiges Global Trainee Programm an mit strukturiertem Training, Mentoring und internationalen Reisen.

Bei KUKA haben die Mitarbeitenden außerdem die Möglichkeit, interkulturell zu lernen sowie unternehmensübergreifend zu denken und zu handeln. Wir legen großen Wert darauf, dass sich die Auszubildenden frühzeitig mit der Internationalität des Konzerns vertraut machen. Für die erfolgreiche Integration in das Leben und Arbeiten vor Ort ist es wichtig, die lokale Kultur zu verstehen. Das kann sicherlich eine Herausforderung sein, macht aber auch Spaß. Die Möglichkeit, im Ausland zu lernen und zu arbeiten, bieten wir allen Mitarbeitenden, die im Rahmen unseres Global Exchange Programms für einen Zeitraum von 3 bis 6 Monaten interkulturelle Erfahrungen sammeln möchten.

Bei KUKA besteht außerdem die Möglichkeit, sich als „Robot Trainer“ ausbilden zu lassen. Die angehenden Trainer:innen werden im [KUKA College](#) im Umgang mit unseren Robotern geschult. Nach einer Ausbildungsdauer von bis zu drei Jahren beherrschen die Trainer:innen ein breites Spektrum an technischem Know-how für die Instandhaltung und Programmierung der Roboter. Daneben verfügen sie über pädagogische Fähigkeiten zur Wissensvermittlung.

Angebote mit externen Partnern

Zusätzlich zu den klassischen Ausbildungsberufen bietet KUKA ein duales, ausbildungintegriertes Studium an der Hochschule Augsburg mit einem Bachelor-Abschluss an. Neben den dualen Studiengängen Maschinenbau, Mechatronik und Elektrotechnik stehen auch die Fachrichtungen Betriebswirtschaft, Informatik, technische Informatik und Wirtschaftsinformatik zur Wahl. Die KUKA Assembly & Test GmbH in Bremen bietet zudem die dualen Verbundstudiengänge Mechatronik und Maschinenbau in Kooperation mit der Hochschule Bremen an. Darüber hinaus nimmt KUKA jährlich an zahlreichen Hochschulkontaktmessen teil und hat viele Auftritte auf Messen für Absolvent:innen.

KUKA hat im Jahr 2024 allein am Standort Augsburg 210 Auszubildende und duale Verbundstudierende ausgebildet. Insgesamt waren es in Deutschland rund 260 Auszubildende. Diese Zahl schließt auch die Auszubildenden unserer externen Partnerorganisationen ein. Für diese Partner bietet KUKA buchbare Ausbildungsmodule. Zusätzlich haben bei KUKA im Berichtsjahr 168 Personen ein Praktikum absolviert oder eine Abschlussarbeit erstellt.

Im November 2024 wurde in China das neue KUKA Institute am Shenyang Institute of Technology eröffnet. Diese Initiative stellt einen bedeutenden Schritt dar, um Innovation und Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Industrie zu fördern. Ziel der Partnerschaft zwischen dem Shenyang Institute of Technology und KUKA China ist es, Talente anwendungsorientiert auszubilden, die den sich

wandelnden technologischen und industriellen Anforderungen gerecht werden.

Die neu errichtete KUKA Academy, die sich über eine Fläche von mehr als 8.000 Quadratmetern erstreckt, bietet eine moderne Ausstattung, darunter KUKA Standardschulungssysteme, eine Lernfabrik und Industriesimulationen mit digitaler Zwillingstechnologie. Zusätzlich entsendet KUKA China erfahrene Ingenieure, die den Studierenden fundiertes Wissen zu neuen Technologien vermitteln und deren praktische Fähigkeiten stärken. So ermöglicht die Einrichtung den Studierenden, praktische Erfahrungen zu sammeln mit hochentwickelter Robotik und intelligenten Fertigungssystemen und sorgt dafür, dass die akademische Ausbildung auf die Anforderungen der Industrie ausgerichtet ist.

KUKA Indien eröffnete 2024 das „Pragati Vidya Kendra“ – Progressive Learning Centre (Advanced Industrial Robotic Centre of Excellence) und feiert gemeinsam mit dem Chennai Institute of Technology die 10-jährige Partnerschaft. Das moderne Zentrum soll die Lücke zwischen Industrie und Hochschulen schließen, um zentrale Herausforderungen anzugehen und qualifizierte Fachkräfte für aufstrebende Industriezweige wie Elektronik oder Fast Moving Consumer Goods (FMCG) auszubilden. Das Schulungszentrum wurde für Kunden, Systempartner und Student:innen errichtet und dient außerdem als Kunden-Support-Center. Es liegt in Chennai, dem Zentrum der Fertigungsindustrie unter anderem von Automobil-, Elektronik- und allgemeiner Industrie. Ziel des Zentrums ist es, Robotertechnologie zum Anfassen und Erleben zu bieten. Ausgestattet wurde es mit modernen Werkzeugen, einschließlich eines Simulationsstudios mit

15 PC-Stationen, einer Punktschweißroboterzelle, SCARA-Robotern, zwei Schulungszellen, Bildverarbeitungssystemen, Pick-and-Place-Anwendungen auf Förderbändern und einem autonomen mobilen Roboter.

Ein Präventionsprojekt im Rahmen des Gesundheitsmanagements, an dem sich Auszubildende von Swisslog beteiligen können, ist „zackstark“ der Lungenliga Aargau. Die Lernenden unterzeichnen eine Vereinbarung zwischen Swisslog und der Lungenliga Aargau. Darin verpflichten sie sich, während der ganzen Lehrzeit rauchfrei zu bleiben – am Arbeitsplatz und in der Freizeit. Bei Erfolg erhalten die Lernenden eine Belohnung in Form von zusätzlichen freien Tagen oder einen finanziellen Zuschuss.

Weiterbildung

Im Rahmen der Weiterbildungsprogramme an der KUKA Academy begleiten und fördern wir KUKA Mitarbeitende in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung. Unser vielfältiges Weiterbildungsangebot umfasst fachliche Seminare sowie fachspezifische Trainings für die unterschiedlichsten Unternehmensbereiche.

Seminare zur Förderung persönlicher und sozialer sowie interkultureller Kompetenzen ergänzen neben Sprachkursen unsere Weiterbildungsmaßnahmen, die wir international mit regionalen Schwerpunkten anbieten. Ein weiterer wesentlicher Teil betrifft den Global Leadership Circle, der sich auf die Vermittlung und Stärkung von Führungskompetenzen fokussiert.

KUKA baute im Berichtsjahr ihr Weiterbildungsangebot weiter aus und bietet mit einem vielfältigen E-Learning-Angebot den Mitarbeitenden zusätzliche flexible Lernformate. So konnten insgesamt 34.017 WBT-Module (Web Based Training) erfolgreich abgeschlossen werden. In Deutschland haben 4.517 Mitarbeitende in 377 Veranstaltungen das interne Weiterbildungsangebot 2024 in Anspruch genommen. Darin enthalten sind unsere globalen Leadership-Programme, zu denen wir 162 Personen in 16 Workshops begrüßen durften.



»Unser vielfältiges Weiterbildungsangebot umfasst fachliche Seminare sowie fachspezifische Trainings für die unterschiedlichsten Unternehmensbereiche. «

Vielfalt als Erfolgsfaktor

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.

Globale KUKA Diversity-Grundsätze und -Aktionen

Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt hat KUKA das Thema strukturell im Unternehmen verankert. Vielfalt, Respekt, Akzeptanz und Wertschätzung sind durch eine Konzernrichtlinie ein integraler Bestandteil des Unternehmens. Diversity-Aspekte werden bei der Erstellung neuer Richtlinien und Prozesse und bei der Anpassung bestehender Prozesse berücksichtigt. Damit unterstützen wir das UN-Entwicklungsziel SDG 10.3.



SDG 10.3:

Sicherstellung von Chancengleichheit und Abschaffung von Diskriminierung

Unsere weltweit gültigen Diversity-Grundsätze betonen die positive Haltung von KUKA gegenüber Vielfalt im Unternehmen. Damit ist ebenso eine klare Erwartungshaltung seitens des Vorstands, der Konzernpersonalleitung und der Geschäftsführungen aller Segmente verbunden. Die Grundsätze sollen Gleichberechtigung, Chancengerechtigkeit und Respekt für alle sicherstellen und Diskriminierungen vermeiden. Mögliche Verstöße werden konsequent geahndet. Eine Diversity-Managerin koordiniert die relevanten Themen.

KUKA ist mit einer vielfältigen Belegschaft auf der ganzen Welt vertreten. Deshalb haben wir die Verantwortung, eine sichere Basis für die globale und konzernweite Kommunikation von Vielfalt zu schaffen. Den 12. Deutschen Diversity-Tag haben wir zum Beispiel eine ganze Woche lang unter dem Motto „Diversity, Equity und Inclusion verstehen und weitergeben“ gefeiert und mit verschiedenen Beiträgen und Videoaufnahmen darauf aufmerksam gemacht. Im Fokus standen Fragen, welche Konzepte hinter Diversity, Equity und Inclusion stehen und was wir als Unternehmen darunter verstehen. Zu diesen Konzepten gehören zum Beispiel Intersektionalität, Macht, Privilegien und Antidiskriminierung. Ein Fokus lag auf den Lernprozessen, um diese Konzepte zu verstehen sowie um vorherrschende Machtstrukturen und Diskriminierung zu reflektieren und ihnen entgegenzuwirken.

Mit diesen Erkenntnissen, zusammen mit den Botschaften des Top Managements, soll auf Missstände aufmerksam gemacht werden, um Diskriminierung präventiv zu verhindern und zu beseitigen.

Wir haben außerdem das Pilotprojekt Diversity Group Learning durchgeführt, in dem sich eine internationale Gruppe in Selbstlernmodulen Diversity-, Equity- und Inclusion-Konzepte sowie Handlungsmaßnahmen aneignete. Hier wurde ein Raum zur offenen Diskussion, gemeinsamen Weiterbildung und Reflexion geschaffen.

Diversität in seinen verschiedenen Dimensionen ist für KUKA vor allem im Bereich Innovation entscheidend. Denn Innovation und Vielfalt bedingen sich gegenseitig. Vielfalt ermöglicht es, neue Perspektiven in den Denkprozess einzubeziehen und so Innovationen entstehen zu lassen, die das Marktwachstum fördern. KUKA unterstützt das female Innovation Network (femaleIN), indem es Frauen zur aktiven Beteiligung an Innovationen im KUKA Konzern ermutigt. Das femaleIN bietet aktuelle Informationen zu Innovationsthemen, spricht Frauen direkt für bestimmte offene Teammitarbeit an, bietet spezielle Trainings zu verschiedenen Innovationsmethoden und Ansätzen und fördert den Austausch untereinander.

KUKA unterstützt damit das UN-Entwicklungsziele SDG 5.1 und 5.5.



SDG 5.1:

Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden

SDG 5.5:

Die Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen sicherstellen

Zum 31. Dezember 2024 lag der Anteil von Frauen im Gesamtkonzern bei 20 Prozent. Der Frauenanteil im Vorstand lag bei 0 Prozent (2023: 0 Prozent). Im Global Leadership Team lag der Anteil der Frauen bei 10,4 Prozent zum 31. Dezember 2024. Unser Ziel ist es, den Frauenanteil im Global Leadership Team auf 20 Prozent bis 2030 zu erhöhen. Beim Global Talent Program und in der Nachfolgeplanung richten wir bewusst ein Augenmerk auf eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils.

Vernetzen und unterstützen

Über unsere internen Netzwerke fördern wir nicht nur den Austausch untereinander. Wir schaffen Orte für Mitarbeitende zur individuellen Ideen- und Lösungsfindung, für gemeinsame Aktionen und gegenseitige Unterstützung. Dazu gehören zum Beispiel die Frauennetzwerke orangeWIN und femaleIN. Das weltweite Female Innovation Network

(femaleIN) hat sich zum Ziel gesetzt, die Kompetenzen von Frauen im Innovationsbereich stärker zusammenzuführen und zu unterstützen. Das Netzwerk orangeWIN (Women in Network), das unter der Schirmherrschaft des CEOs steht, setzt sich aktiv für die Förderung, die Sichtbarkeit und die Weiterentwicklung von Talenten ein. Den Internationalen Frauentag nahm orangeWIN zum Anlass, auf Frauen- und Menschenrechte aufmerksam zu machen. Es wurden Vorträge über Gleichberechtigung in der Wirtschaft organisiert, die sowohl die zentrale Rolle und Notwendigkeit unterstrichen als auch motivieren sollten, aktiv zu werden und zu einer inklusiveren Zukunft von KUKA beizutragen. Denn der wirtschaftliche Fortschritt des Unternehmens ist mit Geschlechtergerechtigkeit und Inklusivität eng verbunden. Zudem wurde eine Interviewreihe veröffentlicht, die verschiedene Frauen und ihren Weg portraitierte und damit die Vorbilder im Konzern hervorhebt. 2024 planten verschiedene Arbeitsgruppen innerhalb des Netzwerks wieder Spendenaktionen, wie zum Beispiel eine Wunschbaum- sowie eine Pfandaktion, um Spenden und Geschenke für das Frauenhaus und den Wildwasser e. V. in Augsburg zu sammeln. Auch zum Internationalen Männertag wurden Vorträge organisiert, die Auswirkungen von Ungleichheit auf Psyche und Pflegearbeit thematisierten.

Der Austausch sowie Weiterbildungs- und Netzwerkaktivitäten finden regelmäßig in unterschiedlichen Formaten statt. Im Rahmen von „Lunch & Learn“ findet zum Beispiel ein bereichsübergreifender Austausch zu Fachthemen wie Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft, zu Künstlicher Intelligenz und zu Führen in Teilzeit statt.

Ein vom Frauennetzwerk orangeWIN initiiertes internes Mentoring-Programm für den Erfahrungsaustausch und die gezielte Weiterentwicklung individueller Stärken konnte 2024 drei neue Tandems aus unterschiedlichen Hierarchieebenen aufnehmen (2023: 8). Somit haben bisher insgesamt 99 Tandems an dem im April 2017 gestarteten Programm teilgenommen.

Zudem organisierte das LGBTQI+ Netzwerk 2024 im Pride Month Juni wöchentliche Kommunikationsinitiativen im Intranet. Eine Fotobox am Standort Augsburg wurde aufgestellt, um Unterstützung für das Netzwerkanliegen zu zeigen.

KUKA ist auch in externen Netzwerken aktiv, wie etwa im Zusammenschluss von Firmenfrauennetzwerken „[Women in Network](#)“ (WIN) aus München und Umgebung. Dazu gehören über 20 Unternehmen, deren Vertreterinnen sich einmal pro Quartal treffen.

Darüber hinaus nimmt KUKA seit 2011 am Cross-Mentoring-Programm Augsburg teil. Es unterstützt junge Führungskräfte in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung und ist unternehmensübergreifend konzipiert. Eine weibliche Mentee und ein männlicher Mentor von KUKA nehmen 2024/2025 daran teil. KUKA beteiligt sich zudem an der Mentoring-Partnerschaft [MigraNet](#), die sich für die berufliche Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte einsetzt. Hierfür haben sich 2024 vier weitere KUKA Mitarbeitende als Mentorinnen und Mentoren engagiert.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

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. 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. Wir setzen uns damit für die Verwirklichung

des UN-Entwicklungsziels SDG 8.8 im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten ein.



SDG 8.8:

Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen

An den wesentlichen Produktionsstandorten der KUKA Gruppe ist die Arbeitssicherheit in Managementsystemen fest verankert, die teilweise zertifiziert sind. Im Berichtsjahr wurden weitere Standorte nach der internationalen Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001 zertifiziert. Der Umfang ist seit 2020 durch die ISO 45001 abgedeckt. 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.

Einbeziehung der Beschäftigten

2024 wurde wieder ein deutschlandweiter, segment-übergreifender Health- & Safety-Workshop durchgeführt. Ziel war es, Synergien zwischen den Standorten zu heben, indem wir Prozesse und Softwarelösungen harmonisieren sowie einheitliche Standards definieren und diese

gemeinsam umsetzen. Darüber hinaus wird die globale Ausrichtung im Bereich Health & Safety weiter forciert und die segment-übergreifende Zusammenarbeit weiter ausgebaut.

Zur verbesserten Einbeziehung unserer Mitarbeitenden haben wir in Augsburg einen Showroom für persönliche Schutzausrüstung eingerichtet, in dem die Beschäftigten nicht nur eine fachliche Beratung erhalten, sie können die Schutzausrüstung auch testen und die Auswahl der zur Verfügung gestellten Ausrüstung aktiv beeinflussen. Dies hat zu einer maßgeblichen Verbesserung der Akzeptanz der persönlichen Schutzausrüstung beigetragen.

Im Berichtsjahr startete Swisslog die „Play your part“-Kampagne in Europa. Die Kampagne konzentrierte sich auf verhaltensbasierte Sicherheits- und Präventionsmaßnahmen mit verschiedenen Schwerpunktthemen wie zum Beispiel:

- » Verpflichtende grundlegende Health & Safety E-Learnings zu Ergonomie, manuelle Handhabung, Ausrutschen, Stolpern und Stürze, Near-Miss und Brandschutz für alle Mitarbeitenden
- » Meldung von Beinaheunfällen sowie Einführung eines „Call to Action“-Systems, um Beinaheunfälle und die Erkenntnisse daraus im gesamten Unternehmen zu verbreiten

» **Toolbox-Talk als wichtiges Führungselement zur Förderung der Sicherheitskommunikation und des Sicherheitsbewusstseins**

Außerdem wurde ein globales Webinar anlässlich des Welt-sicherheitstages am 29. April 2024 organisiert mit Fokus auf die psychische Gesundheit nach einem Unfall sowie das menschliche Verhalten bei der Unfallverursachung.

Positive Bilanz 2024

Durch wirksame Prävention können wir Arbeitsunfälle verhindern. Am Standort in Augsburg schärfen wir das Sicherheitsbewusstsein und den verhaltensbezogenen Arbeitsschutz (Behavior-Based-Safety-Ansatz) unserer Mitarbeitenden, indem wir auf einer Fläche von ungefähr 160 m² eine Safe Box Area errichtet haben. Anhand von praktischen Beispielen werden innerhalb dieser Safe Box Area Arbeits- und Gesundheitsschutz greifbar und erlebbar gemacht. Jede Box stellt ein bis zwei Schwerpunktthemen vor wie beispielsweise den Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umwelt & Energie, Gefahrgut & Brandschutz, betriebsärztlicher Dienst sowie Suchtberatung und -prävention. Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte am Standort Augsburg durchlaufen ein Safe-Box-Area-Training. Außerdem klären Notfallhandbücher die Mitarbeitenden darüber auf, wie Unfälle vermieden werden können aber auch, was im Notfall zu tun ist.

Ein Schwerpunkt im Jahr 2024 war die Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Arbeitsschutz

ist integraler Bestandteil eines internen Steuerkreises, welcher gesundheitsrelevante Themen evaluiert und kontinuierlich weiter ausbaut.

Für die weltweite Datenerhebung im Swisslog-Konzern wurde 2024 der globale Roll-out eines IT-Tools für Health & Safety and Environment fortgesetzt. Swisslog-Mitarbeitende und Vorgesetzte profitieren von einem harmonisierten Verfahren, sofort verfügbaren Informationen und Berichten, sowie einer effizienten Bearbeitung von Vorfällen. Das Tool bietet auch für Mitarbeitende auf den Baustellen oder bei Wartungsarbeiten beim Kunden, die mit risikoreicheren Tätigkeiten betraut sind, einfach zu bedienende, mobile Apps wie zum Beispiel Last-Minute-Risikoabschätzungen. Das soll präventives Verhalten unterstützen und Unfälle reduzieren.

Zu den erhobenen Safety Performance Indicators gehört die LTIR (Lost Time Injury Rate). Sie lag 2024 deutschlandweit bei 0,33 (2023: 0,44). Die in Deutschland verbreitete 1000-Mann-Quote lag im Berichtsjahr 2024 bei 2,04 (Vorjahr: 2,64). Als Kennzahl zur Unfallschwere verfolgen wir außerdem die Severity Rate (Anzahl Ausfalltage pro 200.000 Arbeitsstunden), die im Berichtsjahr 8,56 betrug (Vorjahr: 7,28). 2024 gab es konzernweit keinen tödlichen Betriebsunfall.

Gesundheitsprävention

KUKA legt großen Wert auf einen konsequenten Arbeits- und Gesundheitsschutz. Für einen nachhaltigen Erfolg wird der präventive Ansatz im Gesundheitsschutz konsequent ausgebaut und stetig weiterentwickelt.

In Augsburg wird das betriebliche Gesundheitsmanagement fortlaufend durch einen Steuerkreis evaluiert und weiter ausgebaut. Um gesunde Gewohnheiten zu fördern, unterstützen wir mit Präventionskursen. Betriebsärztlich erbrachte Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, wie die jährlichen Grippeimpfungen, werden durch bedarfsgerechte, alltagstaugliche, moderne und medizinisch wirksame Maßnahmen in enger Kooperation mit einer gesetzlichen Krankenversicherung zielgerichtet ergänzt. So fanden 2024 unter anderem Nichtraucherkurse, Rücktrainings, Achtsamkeitstraining, eine Herzratenvariabilitätsmessung und eine Bestimmung der Intima-Media-Dicke der Halsschlagadern (Carotisscreening) statt.

Der betriebsärztliche Dienst in Augsburg verfolgt als moderner Dienstleister den Ansatz der ganzheitlichen arbeitsmedizinischen Vorsorgen mit Berücksichtigung von Vorerkrankungen und des gesamten Berufslebens. Seit 2024 findet im Rahmen von Vorsorgen und Eignungsuntersuchungen standardmäßig eine Überprüfung des Impfstatus statt. Impflücken bei den Standardimpfungen können hierbei geschlossen werden.

Darüber hinaus wurde erstmalig ein EHS-Day (Environment, Health & Safety) in Augsburg initiiert, um die Mitarbeitenden für wichtige Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu sensibilisieren. Bei der Konzeptionierung wurden vorangegangene Analysen des Unfallgeschehens berücksichtigt. Den Mitarbeitenden standen 18 Stationen zur Auswahl. Das Spektrum reichte hierbei von einem Gabelstaplersimulator, Hautschutztraining,

Darmkrebscreening mittels iFOBT, Reanimationstraining bis hin zu einer Blutspendeaktion und Knochenmarktypisierung.

EHS-Tage wurden auch an unseren ungarischen Standorten organisiert, um das Wissen der Kollegen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Gesundheitsförderung zu verbessern. Diese EHS-Tage haben im vergangenen Jahr dazu beigetragen, dass die Zahl der Unfälle in Ungarn gesunken ist. Weiterhin wurde bereits 2023 das Programm „Auf uns können Sie zählen!“ eingeführt, bei dem unsere Mitarbeitenden und ihre Familien kostenlose Beratungsgespräche mit Fachleuten zu persönlichen, finanziellen, rechtlichen oder gesünderen Lebensstilfragen in Anspruch nehmen können. Im Jahr 2024 wurden Fachvorträge zu ausgewählten Themen wie Stressbewältigung, Konfliktlösung oder der Erhaltung des psychischen Wohlbefindens im Rahmen der EHS-Tage angeboten.

Am Standort Buchs in der Schweiz wurden im Rahmen des Programms für Gesundheit am Arbeitsplatz unterschiedliche Aktivitäten angeboten, wie zum Beispiel eine Vorgesetztenenschulung zum Thema „Führung und Gesundheit“, Bike to work, eine eintägige Fahrradwerkstatt, Rückentraining, Grippeimpfung sowie Achtsamkeitstraining und Meditationsworkshops. Darüber hinaus arbeitet ein Team aus Freiwilligen an der Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes und organisiert Initiativen in verschiedenen Bereichen: Wissensaustausch, Familie, Bürogestaltung, Wertschätzung, Nachhaltigkeit, Aktivitäten und Sport.

KUKA fördert die körperliche Bewegung und bietet den Mitarbeitenden ein vielfältiges Angebot an sportlichen Aktivitäten an. In Augsburg können sich die Mitarbeitenden zum Beispiel in mehreren Betriebssportgruppen, beim Firmenlauf oder Stadtradeln fit halten. Unsere KUKA Academy bietet den Beschäftigten außerdem eine Vielzahl von Kursen in digitalen Formaten sowie in Präsenz an, um die körperliche und mentale Gesundheit zu stärken. Das Angebot reicht dabei von „Psychische Gesundheit und empathische Führung“ über „Atem- und Achtsamkeitsübungen“ bis hin zu „Positive Emotionen und Resilienz“.

Darüber hinaus legt KUKA großen Wert auf gegenseitige Wertschätzung, eine offene Feedback-Kultur mit der Möglichkeit zu einer konstruktiven Kritik und die Wiedereingliederung erkrankter oder leistungsgewandelter Mitarbeitenden. Dieses Mindset wird nochmals durch die Unternehmenskultur „KUKA Cares. KUKA Leads.“ betont. Uns ist bewusst, dass ein gesundes Arbeitsumfeld einen entscheidenden Einfluss auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden und damit auch auf die Produktivität unseres Unternehmens hat.



Gesellschaftliches Engagement

KUKA ist in einer innovativen Branche tätig, die nicht nur die produzierende Industrie, sondern auch die Gesellschaft, unser tägliches Leben und die Arbeitswelt stark beeinflusst. Daher fördern wir Bildung und Forschung und engagieren uns besonders für Kinder und Jugendliche. Wir konzentrieren unser Engagement an den Standorten unserer Geschäftstätigkeit und knüpfen damit auch bewusst regionale Netzwerke. Im Wissen um die Chancen und Risiken unseres eigenen Geschäfts fördern wir außerdem das öffentliche Verständnis für die Robotik und präsentieren Lösungsansätze für vielfältige Herausforderungen unserer Zeit.

► Engagement für die Gesellschaft

KUKA ist ein zukunftsorientiertes Unternehmen mit gesellschaftlichem Verantwortungsbewusstsein. Mit dem Einsatz für gesellschaftlich sinnvolle Initiativen und Projekte will KUKA auch einen Beitrag zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) leisten. Dabei geht es in diesem Bereich vor allem um die Unterziele SDG 4.7 und 12.8, in denen die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung durch Information und Bildungsmaßnahmen thematisiert wird. Hinzu kommen die für die Bekämpfung des Klimawandels relevanten Unterziele SDG 13.2 und 13.3.



SDG 13.2:

Einbeziehung von Maßnahmen zum Klimawandel in Strategien und Planungen

SDG 13.3:

Verbesserung der Bildung und der Sensibilisierung zur Eindämmung des Klimawandels bzw. zur Anpassung daran

Unterstützung für Kinder, Jugendliche und Familien

Im Umfeld unserer Standorte setzt sich der von KUKA Beschäftigten im Jahr 2012 gegründete Verein Orange Care e. V. für gemeinnützige und karitative Ziele ein. Insbesondere geht es dem Verein darum, notleidenden Kindern und Familien zu helfen und berufstätige Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Häufig fördert Orange Care Projekte mit lokalem Bezug oder solche, die auf das Engagement unserer Mitarbeitenden zurückzuführen sind. Darüber hinaus ist Orange Care e. V. seit 2013 auch Träger der Orange Care Kinderkrippe, in der bis zu 30 Kinder im Krippenalter betreut werden.

Darüber hinaus setzte sich Orange Care auch im Berichtsjahr wieder für notleidende Menschen ein.

2024 unterstützte Orange Care die Initiative „Empowerland“. Dabei handelt es sich um ein Projekt, das Kindern im Rahmen von speziell konzipierten Feriencamps Werkzeuge an die Hand gibt, die sie benötigen, um die Herausforderungen in der Welt von heute selbstbewusst zu meistern. Orange Care sponserte den Aufenthalt eines sozial benachteiligten Kindes im Feriencamp in Dasing.

In der Vorweihnachtszeit erfüllte Orange Care wieder Weihnachtswünsche über den gemeinnützigen Verein Kinderweihnachtswunsch e. V. Die Initiative fördert Kinder und Jugendliche, die in sozialen Einrichtungen im Raum Augsburg leben und dort betreut werden. Mit Spenden über den Verein konnte Orange Care mehrere Gruppenwünsche

erfüllen, wie etwa einen Ausflug in einen Freizeitpark, Spiel-sachen und Geräte für die Gruppenküche. Des Weiteren unterstützt Orange Care die KlinikClowns. Die Clowns gehen regelmäßig auf Visite in die Kinderstation der KJF Klinik Josefinum und erleichtern den Kindern durch Spiel und Spaß den Alltag im Krankenhaus. Damit helfen sie ihnen und den Eltern beim Umgang mit den Krankheiten. Der Einsatz der beiden KlinikClowns in Krankenhäusern, Pflege- und Therapieeinrichtungen basiert auf der wissenschaftlichen Erkenntnis, dass Lachen und Humor Heilungsprozesse fördern können, da sie eine positive Auswirkung auf den Allgemein- und Gesundheitszustand haben.

Über das Orange-Care-Programm in Deutschland hinaus engagieren sich KUKA Beschäftigte weltweit für soziale Belange. Mitarbeitende in den USA unterstützen zum Beispiel die [KUKACARES Foundation](#). Dabei handelt es sich um eine Non-Profit-Organisation (gemäß § 501(c)(3) des amerikanischen Steuerrechts), die von KUKA Systems North America und der KUKA U.S. Holdings Company gemeinsam mit acht Lieferanten gegründet wurde. Durch verschiedene Veranstaltungen werden Gelder für Einzelpersonen und Familien gesammelt, die mit einer besonderen Herausforderung oder einem schweren Schicksal konfrontiert sind.

Engagement für die Gesellschaft

Bildung macht stark. Denn sie erlaubt, dass wir unser Leben selbstbestimmt gestalten. Auch Unternehmen können und sollten ihren Beitrag im Bildungsbereich leisten – für die Kleinsten und die Großen und damit für die Fachkräfte von morgen. Wie vielfältig das Engagement sein kann, zeigen diese vier Beispiele von KUKA.

Robotik und Automatisierung der Öffentlichkeit näherbringen

KUKA beteiligte sich auch 2024 wieder an der [Europäischen Roboterwoche \(ERW\)](#), die durch den europäischen Robotikverband euRobotics initiiert wurde. Für kleine und große Roboter-Fans wurde vom 14. bis 24. November auch bei uns wieder ein buntes Programm geboten. Unter dem Motto „Du und ich – gemeinsam Roboter erleben“ konnten Kinder, Jugendliche und Erwachsene nicht nur allerhand spannendes über die Welt der Robotik erfahren, sondern sich auch kreativ austoben und nebenbei an Verlosungen teilnehmen. Zu den unterschiedlichen Aktionen zählten ein Bastelwettbewerb, ein Roboter-Erlebnistag, Roboter-Vorlesungen für Kinder bis hin zur KI-Demonstration. Jugendliche ab 13 Jahren konnten beim Roboter-Erlebnistag Industrieroboter hautnah erleben und sogar selbst programmieren. Wer sich schon immer gefragt hat, wie die Roboterproduktion von KUKA am Hauptsitz in Augsburg hinter den Kulissen aussieht, konnte an der virtuellen Robo-Werksführung teilnehmen.

KUKA bot innerhalb der ERW 2024 ein Programm mit spannenden Aktionen für alle Altersklassen.

KUKA in Ungarn spendete der Technischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Universität Budapest (BME) im zweiten Halbjahr 2024 15 KUKA.Sim-Klassenzimmerlizenzen. KUKA und BME arbeiten zusammen, um Schülern dabei zu helfen, in einer realen industriellen Umgebung mithilfe moderner Roboterwerkzeuge Wissen zu erwerben und so den Grundstein für ihre zukünftige Karriere zu legen. In der Vergangenheit gab es mehrere gemeinsame Projekte zwischen der BME und KUKA. Dazu gehören gemeinsame Themen, die Bereitstellung professioneller Gastredner, die Erstellung von Lehrmaterialien sowie die Entwicklung von Robotern und der Lernumgebung.

Außerdem wurden verschiedene ehrenamtliche Aktionen zum Umweltschutz und Tierwohl in Ungarn durchgeführt, an denen zahlreiche Mitarbeitende teilgenommen haben.

Darüber hinaus unterstützt KUKA in Deutschland als langjähriger Sponsor das Jugendforschungszentrum [Herrenberg-Gäu Aerospace Lab e.V.](#) Ziel des gemeinnützigen Vereins ist es, angewandte Robotik und Programmierung frühzeitig bei Kindern bekannter zu machen. Dadurch werden die Kinder in MINT-Fächern durch langfristige und individuelle Begleitung in Gruppenarbeit an technische Themen und Forschung herangeführt.



Schülerinnen entdecken Robotik und MINT-Berufe

Im Forscherinnen-Camp lernten zwölf junge Frauen praxisnah und spielerisch technische Studiengänge kennen und erprobten ihre eigenen Fähigkeiten und Interessen, indem sie an einem eigenen Projekt zum Thema Automatisierung und Nachhaltigkeit arbeiteten. Das Forscherinnen-Camp ist eines von mehreren Camp-Formaten zur Berufsorientierung, umgesetzt von der Bildungsinitiative Technik – Zukunft in Bayern und finanziert von den bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbänden bayme vbm sowie dem bayerischen Wirtschaftsministerium. KUKA war bereits zum dritten Mal Gastgeber des Forscherinnen-Camps.

Außerdem wurde im Berichtsjahr wieder ein Girls Day im Bildungszentrum am Standort Augsburg veranstaltet, an dem sich zwölf Mädchen beteiligten. Verschiedene Stationen boten dabei Einblicke in die Mechanik, Elektronik, Steuerungstechnik und den Umgang mit Robotern. Die Mädchen konnten Bauteile montieren, Installationsschaltungen zusammenstecken, Pneumatiken aufbauen oder auch einen Roboter programmieren.

Swisslog sponsert Team Rynkeby

Das Team Rynkeby ist ein europäisches Wohltätigkeitsradteam. Jeden Sommer radeln die Team-Mitglieder nach Paris, um Geld für schwerkranke Kinder zu sammeln. Das Team Rynkeby wurde 2002 gegründet, als elf Amateurradfahrer von Rynkeby Foods A/S beschlossen, mit dem Fahrrad nach Paris zu fahren, um die letzte Etappe der Tour de France zu sehen. Rynkeby Foods war der Hauptsponsor dieser Reise, die auch von anderen Unternehmen unterstützt wurde. Die Radfahrer, die dem weltweit ersten Team Rynkeby angehörten, waren bei der Sponsorensuche so erfolgreich, dass das Team bei seiner Rückkehr nach Dänemark nach etwas mehr als einer Woche 5.100 Euro Gewinn gemacht hatte.

KUKA und Swisslog fördern UN-Initiative „AI for Good“

KUKA förderte den internationalen Start-up-Wettbewerb „Robotics for Good Innovation Factory“. Veranstalter des Wettbewerbs ist die International Telecommunication Union (ITU), eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen für Informations- und Kommunikationstechnologien, die über ihre Plattform „AI for Good“ (Artificial Intelligence) kollaborative KI-Lösungen fördert, um die SDGs der vereinten Nationen weiter voranzutreiben. Neben dem Preisgeld von 20.000 Euro unterstützt KUKA den Wettbewerb durch ihre Mitwirkung in der Jury. Die Marken KUKA und Swisslog sind auch „Full Year Supporter“ von AI for Good.

Cobot-Assistent für den Mittelstand

Mit dem KUKA Innovation Award lenken wir die Aufmerksamkeit auf Innovation durch Automation und Robotik in neuen Aufgabenfeldern. Der Preis wird seit 2024 vergeben und ist mit 20.000 Euro dotiert. Die drei Finalteams des KUKA Innovation Awards 2024 präsentierten auf der Hannover Messe einem internationalen Publikum ihre Ideen und Lösungen rund um kollaborative Robotik für das Handwerk sowie kleine und mittelständische Unternehmen. Für ihre innovativen Konzepte nutzten die Forscherteams den KUKA Cobot LBR iiisy sowie das Roboter-Betriebs- und Ecosystem iiQKA und ein Vision-System von Roboception. Das Gewinnerteam präsentierte „Ricobb“, einen mobilen

LBR iiisy Cobot Assistenten, der kleine und mittlere Unternehmen in Europa in die Lage versetzen soll, Fertigungsprozesse, die sonst in Niedriglohnländern angesiedelt sind, zurückzuholen. Das ist das ehrgeizige Ziel der belgischen Forschungsgruppe LVD Robotic Solutions and Acro. Im Mittelpunkt des Konzepts steht eine benutzerfreundliche Cobot-Applikationsplattform, die konkret für einen Biegeprozess eingesetzt wird. Die intelligente Roboterprogrammierung ist eingebettet in die Steuerung der Biegepresse und ist dank einfacher Module leicht zugänglich und an den Biegeprozess anpassbar, inklusive Verfahren und Bausteinen für Produktfamilien. Die Applikation bietet zudem die Option, auch für andere verwandte Aufgaben wie Sortieren oder Entgraten eingesetzt zu werden. Die Jury überzeugte vor allem die einfache Bedienung der Applikation und der ausgereifte Konzeptstand. Zudem adressiert das Team mit dieser Idee überzeugend das Thema Fachkräftemangel und demografischer Wandel.



Anhang

Die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) unterstützen Unternehmen dabei, ihre Nachhaltigkeitsleistungen transparent und nachvollziehbar offenzulegen. Somit werden die Informationsbedürfnisse und -anforderungen unterschiedlichster Stakeholdergruppen erfüllt, darunter Kunden, Lieferanten, politische Entscheidungsträger:innen, Kapitalmärkte und die Öffentlichkeit.

- GRI-Inhaltsindex
- Impressum und Kontakt

GRI-Inhaltsindex

| | |
|--|---|
| Verwendungserklärung | Die KUKA AG berichtet in Übereinstimmung mit den GRI-Standards über das Geschäftsjahr 2024. |
| Verwendeter GRI | GRI 1: Grundlagen 2021 |
| Anwendbare(r) GRI-Sektorstandard(s) | Keine |

| GRI-Standards | Seite | Antwort / Kommentar |
|--|------------------------------|--|
| Allgemeine Angaben | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | | |
| 1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken | | |
| 2-1 Organisationsprofil | 5 – 10 | |
| 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | 3 | |
| 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle | 3 | |
| 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen | | Der Bericht wird jedes Jahr weiter entwickelt. Im Berichtsjahr gab es keine Richtigstellungen oder Neudarstellungen. |
| 2-5 Externe Prüfung | | Es fand keine externe Prüfung der Angaben in diesem Bericht statt. |
| 2. Tätigkeiten und Mitarbeitende | | |
| 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen | 5 – 10, 13, 15 – 16, 54 – 58 | |
| 2-7 Angestellte | 63 | |
| 2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind | 60, 63 | |
| 3. Unternehmensführung | | |
| 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung | 10 – 11 | Bericht des Aufsichtsrats sowie unsere Website |
| 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans | 10 | |
| 2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans | 10 | Bericht des Aufsichtsrats sowie unsere Website |

| GRI-Standards | Seite | Antwort / Kommentar |
|--|---|--|
| 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen | 10–13, 15–16, 19–20 | |
| 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen | 6, 10–11, 15–16, 19–21, 28–30, 37, 55, 60 | |
| 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | 6, 10–11, 15–16, 19–24, 28–30, 37, 55, 60 | |
| 2-15 Interessenkonflikte | | keine Berichterstattung |
| 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen | 28–30 | |
| 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans | | Bericht des Aufsichtsrats sowie unsere Website |
| 2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | | Die Leistungsbewertung basiert auf den Finanzergebnissen des Konzerns, die dem Geschäftsbericht zu entnehmen sind. |
| 2-19 Vergütungspolitik | | keine Berichterstattung |
| 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung | | keine Berichterstattung |
| 2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung | | keine Berichterstattung |
| 4. Strategie, Richtlinien und Vorgehensweisen | | |
| 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung | 4, 8–9, 13, 15–18, 21–26 | |
| 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen | 15–18 | |
| 2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen | 11, 15–18, 21–22, 28–35, 37, 55–58, 60 | |
| 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen | 15–18, 28–35 | |
| 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen | 28–31 | |
| 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften | 15–18, 28–35 | 2024 gab es keine signifikanten Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. |
| 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen | 19, 52 | |
| 5. Einbindung von Stakeholdern | | |
| 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | 19–20 | |
| 2-30 Tarifverträge | 60 | |
| Wesentliche Themen | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | |
| 3-1 Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen | 20–24 | |

| GRI-Standards | Seite | Antwort / Kommentar |
|--|---------------------------|--|
| 3-2 Liste der wesentlichen Themen | 23 – 24 | |
| Klimaschutz und Klimarisiken | | |
| 3-3 Management der wesentlichen Themen | 11 – 13, 15 – 18, 21 – 22 | |
| GRI 302 Energie 2016 | | |
| 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation | 39 – 41 | |
| 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation | | Aufgrund einer IT-Systemumstellung zur Datenerfassung lagen die Scope 3 Daten zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung noch nicht vor. |
| 302-3 Energieintensität | 39 | |
| 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs | 38 – 40 | |
| 302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen | 46 – 47, 50 – 51 | |
| GRI 303 Wasser und Abwasser 2018 | | |
| 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource | 43 – 44 | |
| 303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung | 43 – 44 | |
| 303-3 Wasserentnahme | 44 | |
| GRI 305 Emissionen 2016 | | |
| 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | 40 – 41 | |
| 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | 40 – 41 | |
| 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) | 40 | Aufgrund einer IT-Systemumstellung zur Datenerfassung lagen die Scope 3 Daten zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung noch nicht vor. |
| 305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen | 41 | |
| 305-5 Senkung der THG-Emissionen | 40 – 41 | |
| 305-6 Emissionen Ozon abbaubarer Substanzen | | Daten werden nicht erfasst |
| GRI 305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen | | Daten werden nicht erfasst |
| GRI 306 Abfall 2020 | | |
| 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen | 42 – 43 | |
| 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen | 42 – 43 | |
| 306-3 Angefallener Abfall | 43 | |

| GRI-Standards | Seite | Antwort / Kommentar |
|---|---------------------------|---|
| Effiziente und verantwortungsvolle Produkte und Lösungen | | |
| 3-3 Management der wesentlichen Themen | 32 – 33, 46 – 47, 50 – 51 | |
| GRI 302 Energie 2016 | | |
| 302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen | 46 – 47, 50 – 51 | |
| GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016 | | |
| 416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit | 32 – 33, 51 – 52 | |
| 416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen | | Im Berichtsjahr gab es keine Verfahren mit Bußgeldern wegen Verletzung der Kundensicherheit. |
| GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016 | | |
| 417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung | 32 | |
| 417-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung | | Im Berichtsjahr wurden uns keine Verstöße gemeldet |
| 417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation | | Im Berichtsjahr wurden uns keine Verstöße gemeldet |
| GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016 | | |
| 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten | 34 – 35 | |
| Mitarbeitendenverantwortung und -förderung | | |
| 3-3 Management der wesentlichen Themen | 60 – 72 | |
| GRI 401 Beschäftigung 2016 | | |
| 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation | 63 | Wir berichten nicht zu Neueinstellungen nach Altersgruppe und Geschlecht auf globaler Ebene, da diese Daten nicht steuerungsrelevant sind. |
| 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigte Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigte Angestellten angeboten werden | | Betriebliche Leistungen stehen allen vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Angestellten zu. Bei Zeitarbeitnehmer:innen kann es Abweichungen geben. |
| 401-3 Elternzeit | | In Deutschland ist der Anspruch auf Elternzeit gesetzlich geregelt. Jedoch ist Elternzeit nicht in allen Ländern gesellschaftlich etabliert. Wir erfassen die Daten nicht unternehmensweit. |
| GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016 | | |
| 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen | | KUKA hält sich bezüglich Mitteilungsfristen an die geltenden gesetzlichen Vorgaben. |

| GRI-Standards | Seite | Antwort / Kommentar |
|--|------------------|--|
| GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | | |
| 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 37, 70–72 | |
| 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | 62, 70–72 | |
| 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste | 71–72 | |
| 403-4 Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 70–72 | |
| 403-5 Mitarbeitendenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 70–72 | |
| 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden | 70–72 | |
| 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 32–33, 70–72 | |
| 403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind | 37 | |
| 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen | 71 | Die Daten zu arbeitsbedingten Verletzungen werden noch nicht global erheben. |
| 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen | | Die Daten zu arbeitsbedingten Erkrankungen werden noch nicht global erheben. |
| GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016 | | |
| 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten | | Die Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung wird aktuell nicht global erfasst |
| 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | 60–62, 65–67, 69 | |
| 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistungen und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | | Die Daten werden aktuell nicht global erfasst |
| GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016 | | |
| 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | 10, 63, 68–69 | Zu entsprechenden Angaben für den Aufsichtsrat siehe Erklärung zur Unternehmensführung |
| 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern | | Daten werden nicht erfasst |

| GRI-Standards | Seite | Antwort / Kommentar |
|--|------------------|--|
| 406-1 Diskriminierungsfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen | | Im Berichtsjahr sind vereinzelte Beschwerden über diskriminierendes Verhalten eingegangen. Begründete Beschwerden wurden von Human Resources und/oder Compliance weiter bearbeitet. |
| Verantwortungsvolle Beschaffung | | |
| 3-3 Management der wesentlichen Themen | 15 – 18, 55 – 58 | |
| GRI 204 Beschaffungspraktiken 2016 | | |
| 204-1 Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten | 56 | Wir erfassen den Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten im Beschaffungswesen nicht auf globaler Ebene, da der Aufwand der Informationsbeschaffung in keinem sinnvollen Verhältnis zum Wert der Informationen liegt. |
| GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016 | | |
| 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden | 15 – 16, 55 – 58 | |
| 308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | 57 – 58 | |
| Good Corporate Governance | | |
| 3-3 Management der wesentlichen Themen | 10, 28 – 31 | |
| GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016 | | |
| 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden | | Betriebsstätten werden regelmäßig durch die Abteilung Interne Revision geprüft. Aufgabe der Internen Revision als prozessunabhängige Einheit ist es, potenzielle Risiken für die Geschäftstätigkeit der KUKA Gruppe zu identifizieren und zu bewerten. |
| 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | 17 – 18, 29 | Wir erheben aktuell keine quantitativen Angaben zu den absolvierten Trainingsmaßnahmen. |
| 205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen | | Im Berichtsjahr wurden uns keine Vorfälle gemeldet |
| GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016 | | |
| 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung | | Es gab im Berichtsjahr keine Rechtsverfahren. |
| Zusätzlich berichtete Themen | | |
| GRI 207 Steuern 2019 | | |
| 207-1 Steuerkonzept | 33 | |
| 207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement | 21, 33 | |

| GRI-Standards | Seite | Antwort / Kommentar |
|---|------------------|---|
| 207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken | 33 | |
| 207-4 Länderbezogene Berichterstattung | 33 | |
| GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016 | | |
| 407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte | 57 – 58, 62 | KUKA erkennt das Recht auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit an ihren eigenen Standorten an und erwartet dies auch von ihren Lieferanten. Die Erwartungen an die Lieferanten sind im Verhaltenskodex für Geschäftspartner beschrieben. Weitere Informationen sind unserem Verhaltenskodex, Verhaltenskodex für Geschäftspartner, unserer Grundsatzerklaerung sowie auf unserer Website zu entnehmen. |
| GRI 408 Kinderarbeit 2016 | | |
| 408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit | 57 – 58, 62 | Siehe Grundsatzerklaerung auf unserer Website |
| GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016 | | |
| 409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit | 57 – 58, 62 | Siehe Grundsatzerklaerung auf unserer Website |
| GRI 410 Sicherheitspraktiken 2016 | | |
| GRI 410-1 Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde | | Daten werden nicht global erfasst |
| GRI 413 Lokale Gemeinschaften 2016 | | |
| 413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen | 74 – 76 | |
| Rechte der indigenen Völker 2016 | | |
| GRI 411-1 Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden | 15 – 16, 55 – 58 | Im Berichtsjahr wurden uns keine Vorfälle gemeldet |
| GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016 | | |
| 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden | | |
| GRI 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | 57 – 58 | Aus dem Berichtsjahr sind uns keine Fälle bekannt. |
| Politische Einflussnahme 2016 | | |
| GRI 415-1 Parteispenden | | Im Berichtsjahr wurden keine Parteispenden getätig |

Impressum und Kontakt

Herausgeber

KUKA Aktiengesellschaft
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.

Im Rahmen der Vorbereitung auf die CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) werden sukzessive weitere Standorte weltweit in den Berichtsumfang integriert.

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

sam waikiki GbR, Hamburg
www.samwaikiki.de

Bildnachweise

S. 1/Titel: KUKA 125 Jahre
S. 4: Michael Richter
S. 75: KUKA