

SWISSLOG

Verhaltenskodex

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----------|
| Vorwort des Vorstands | 3 |
| Unsere wesentlichen Handlungsfelder | 4 |
| Unternehmenskultur | 4 |
| Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen | 5 |
| Unsere Automatisierungslösungen | 7 |
| Ökologische Verantwortung | 7 |
| Verantwortungsvolle Beschaffung | 8 |
| Einhaltung der Gesetze | 8 |
| Umsetzung und Durchsetzung dieses Verhaltenskodex | 9 |
| Geltungsbereich | 9 |



Vorwort des KUKA Vorstands

Unsere Welt verändert sich – unser Arbeitsalltag, aber auch unsere Gesellschaft und unsere Umwelt. SWISSLOG als Teil der KUKA Gruppe gestaltet mit Produkten und Lösungen rund um die flexible Automatisierung von Intralogistik diesen Wandel mit. Wirtschaftlicher Erfolg, unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit gehen daher für uns Hand in Hand.

Seit über 100 Jahren verbindet SWISSLOG Tradition mit Innovation und regionale Wurzeln mit internationaler Ausrichtung und entwickelt sich so stetig weiter. Wir sind damit zu einem erfolgreichen, globalen Unternehmen geworden. Der wichtigste Faktor für diesen Erfolg? Unsere Mitarbeitenden. Sie gestalten nicht nur unsere Produkte und Lösungen, sondern auch unsere Unternehmenskultur.

Jede einzelne SWISSLOGerin und jeder einzelne SWISSLOGer überall auf der Welt trägt einen Teil zu unserem Image bei und wie unser SWISSLOG sich weiterentwickelt – und trägt damit eine große Verantwortung. Die Welt verändert sich rasant und wir bewegen uns in einem dynamischen Umfeld voller Wettbewerb. Deshalb ist es wichtig, stets im Fokus zu behalten, was uns wichtig ist und uns als SWISSLOG in unserem Arbeitsalltag antreibt. Das gilt ebenso für die gesamte KUKA Gruppe.

Welche Unternehmenskultur leben wir bei SWISSLOG, wie arbeiten wir zusammen? Wie verhalten wir uns im Alltag mit Blick auf unsere Geschäftspartner, unsere Umwelt und soziales Umfeld? Diese Fragen sind entscheidend für den Erfolg von SWISSLOG.

Unsere gemeinsamen Werte unterstützen uns dabei, diese Fragen zu beantworten und uns im Alltag richtig und verantwortungsvoll zu verhalten. In diesem Kodex haben wir daher die wichtigsten SWISSLOG Grundsätze zusammengefasst. Sie sind unsere Leitplanken auf dem Weg in eine erfolgreiche und nachhaltige Zukunft.

Auch wenn der folgende Verhaltenskodex die Werte von SWISSLOG zusammenfasst und uns so als Orientierungshilfe dient, so kann er natürlich nicht alle Situationen, die uns im geschäftlichen Alltag begegnen und in Zukunft noch begegnen werden, vollständig und detailliert abdecken.

Daher muss jede und jeder von uns individuell sicherstellen, dass wir unsere hohen ethischen Standards stets einhalten. Wir müssen sichergehen, die richtigen Entscheidungen treffen zu können und auch unter Druck das Richtige zu tun. Wir müssen auch in schwierigen Situationen Bedenken offen äußern und unseren Kolleginnen und Kollegen, unseren Kunden und anderen Stakeholdern zuhören.



Alexander Tan
Vorstand Finanzen und Controlling
KUKA AG

Peter Mohnen
Vorstandsvorsitzender
KUKA AG

Wir müssen mit Integrität und Vernunft handeln und so diesen Verhaltenskodex in unserem Alltag zum Leben erwecken, für ein verantwortungsvolles und nachhaltig erfolgreiches SWISSLOG.

Peter Mohnen
Peter Mohnen

Alexander Tan
Alexander Tan

Dezember 2022



Unsere wesentlichen Handlungsfelder

Nachhaltigkeit steht für die Berücksichtigung wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer bzw. gesellschaftlicher Aspekte. Um eine unternehmerische Strategie daran ausrichten zu können, hat SWISSLOG Themen identifiziert, die für unsere Branche und für uns als Unternehmen relevant sind. Die Themen von zentraler Wichtigkeit sind:

KLIMASCHUTZ UND KLIMARISIKEN

EFFIZIENTE UND VERANTWORTUNGS-
VOLLE PRODUKTE UND LÖSUNGEN

VERANTWORTUNGSVOLLE
BESCHAFFUNG

MITARBEITENDENVERANTWORTUNG
UND -FÖRDERUNG

GOOD CORPORATE GOVERNANCE

Unternehmenskultur

Unsere Mitarbeitenden sind unser größtes Gut. Wir wollen ein leistungsfähiges, produktives und teamorientiertes Umfeld schaffen, das Zusammenarbeit fördert und für unsere Mitarbeitenden sicher, unterstützend und ermutigend ist. Uns verbindet ein gemeinsames Verständnis unserer grundlegenden Werte und Prinzipien. Das fängt damit an, dass unser Führungsteam ein positives Verhalten an den Tag legt und wird noch verstärkt, indem unsere Mitarbeitenden gute Ergebnisse erzielen. Wir fühlen uns unserem Verhaltenskodex, unseren Behaviour Expectations und unseren Corporate Compliance-Richtlinien verpflichtet. Unser Ziel ist es, unser Marktumfeld aktiv zu gestalten, neue Innovationsstandards zu setzen und die Erwartungen unserer Kunden zu übertreffen. Das erreichen wir mit einer Unternehmenskultur, die von Zielstrebigkeit, Respekt und klaren Erwartungen geprägt ist.



Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen

Arbeitsschutz und Schutz vor Gesundheitsgefahren

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

Schutz vor Diskriminierung

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden gehört zu unseren Grundwerten. Wir fördern Gleichberechtigung, Chancengerechtigkeit und tolerieren keine Diskriminierungen². Alle Mitarbeitenden werden wertgeschätzt und dürfen nicht aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder Geschichte, ihrer sozialen Herkunft, des Geschlechts, religiöse Auffassung oder Weltanschauung, des Alters, der politischen Meinung, einer körperlichen oder geistigen Behinderung oder der sexuellen Orientierung benachteiligt werden. Vielfalt ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für ein internationales Unternehmen wie SWISSLOG. Wir behandeln unsere Mitarbeitenden respektvoll. Unsere Mitarbeitenden sollen in einem gesunden, sicheren und fairen Umfeld arbeiten, das von Toleranz und Akzeptanz geprägt und frei von bewussten als auch unbewussten Vorurteilen ist. Belästigung sexueller und anderer Art sowie Mobbing in allen Formen werden nicht toleriert. Privatsphäre und Würde des Anderen müssen jederzeit respektiert werden.

Arbeitszeit

Die Einhaltung von Arbeitszeiten und Ruhepausen ist essentiell, um arbeitsbedingte Unfälle und Gesundheitsgefahren zu verhindern. Wir halten uns an die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen und internationalen Arbeitsnormen. Wir stellen sicher, dass die Wochenarbeitszeit einschließlich Überstunden die jeweils gesetzlich zulässige Höchstgrenze nicht überschreitet. Mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben.

Faire Vergütung

Eine faire Bezahlung ist ein Zeichen der Wertschätzung und motiviert Mitarbeitende. Wir achten darauf, dass es in unserem Vergütungssystem keine Unterscheidung nach Geschlechtern gibt, denn die Gleichbehandlung aller schließt ein, allein nach Leistung und Kompetenz zu vergüten. Unsere Mitarbeitenden erhalten faire Löhne und Gehälter. Wir halten selbstverständlich die jeweils gesetzlichen Mindestlohnbestimmungen sowie die bestehenden Tarifverträge ein³. Wenn keine gesetzlichen oder tarifvertragliche Regelungen vorliegen, orientieren wir uns an den branchenspezifischen und ortsüblichen Vergütungen, um unseren Mitarbeitenden und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. Unsere Beschäftigten werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Verbot von Kinderarbeit

Die Sicherheit und Gesundheit von Kindern muss geschützt werden. Deshalb lehnen wir jegliche Form von Kinderarbeit ab. Wir halten uns an das Mindestalter für Beschäftigung⁴. In Ausnahmefällen kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden, wenn diese Länder gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen. Wir stellen keine Mitarbeitenden für gefährliche Arbeiten ein, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können.

Verbot aller Formen von Sklaverei, Zwangsarbeit und Folter

Arbeitsverhältnisse basieren grundsätzlich auf Freiwilligkeit. Wir lehnen Zwangsarbeit sowie alle Formen von Sklaverei, sklavenähnliche Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen der Herrschaftsausübung oder Unterdrückung ausdrücklich ab⁵. Jede Arbeit muss freiwillig sein und soll von den Beschäftigten nach eigenem Willen und unter Einhaltung von angemessenen Fristen jederzeit gekündigt werden können.

Folter und grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung sind verboten. Wir beachten den Schutz der körperlichen Unversehrtheit und sorgen im betrieblichen Rahmen durch geeignete Maßnahmen und im Rahmen unserer Fürsorgepflicht für einen angemessenen Schutz. Für den Fall, dass Sicherheitskräfte von uns beauftragt werden, gelten für sie diese Bestimmungen in gleichem Maße (siehe auch Verhaltenskodex für Geschäftspartner).

Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker

Wir beachten den Schutz des Eigentums und das Verbot widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern. Bei unseren Geschäftstätigkeiten und insbesondere dem Erwerb und der Bebauung von Land achten wir vor Ort darauf, dass Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker nicht verletzt werden und es zu keiner widerrechtlichen Zwangsäumung kommt.

Einsatz von öffentlichen und privaten Sicherheitskräften

Wir erwarten sowohl von unseren eigenen Sicherheitskräften zum Schutz unserer Betriebsstandorte als auch durch uns beauftragte private Sicherheitsdienstleistern, dass die international anerkannten Menschenrechte jederzeit Beachtung finden. Wir gewährleisten dies durch entsprechende Vorgaben und Maßnahmen.

Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir erkennen das Recht auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen sowie das Grundrecht aller Beschäftigten an, Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmervertretungen zu bilden und ihnen beizutreten⁶. Wir respektieren die Versammlungsfreiheit der Mitarbeitenden in Gewerkschaften sowie deren Repräsentantinnen und Repräsentanten. Wir halten uns in unseren tarifgebundenen Unternehmen an die Ergebnisse aus Tarifverhandlungen. Falls diese Grundrechte durch lokale Gesetze beschränkt sind, sollen alternative, gesetzeskonforme Möglichkeiten des Aufbaus einer Arbeitnehmervertretung gefördert und ein konstruktiver Dialog mit den Mitarbeitenden gefunden werden.

Unsere Automatisierungslösungen

Produktqualität, -sicherheit und Umweltverträglichkeit

Wir legen großen Wert auf die Qualität und die Sicherheit unserer Produkte, Anlagen und Lösungen und sind hierzu auch im engen Austausch mit unseren Kunden und Lieferanten. Wir setzen hohe Maßstäbe an die Sicherheitsanforderungen und halten geltende gesetzliche Bestimmungen sowie interne Standards ein. So können wir unseren Kunden innovative und hochwertige Automatisierungslösungen bieten. Bei dem Umgang mit unseren Produkten wollen wir mögliche Risiken und Gefahren für die Gesundheit so weit wie möglich ausschließen. Deshalb prüfen und verbessern wir fortlaufend die Sicherheit unserer Maschinen und Anlagen in unseren Herstellungsprozessen.

Bei unseren Produkten, Anlagen und Automatisierungslösungen achten wir darauf, negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt über den gesamten Lebenszyklus zu vermeiden bzw. möglichst gering zu halten. Es ist uns wichtig, den hohen Ansprüchen unserer Kunden gerecht zu werden und unseren Beitrag bei der Bewältigung zukünftiger ökologischer Herausforderungen zu leisten. Unsere energieeffizienten Lösungen sind ein wichtiger

Hebel zur Reduzierung des Energieverbrauchs in der Anwendung bei unseren Kunden. Über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte tragen unsere Mitarbeitenden dazu bei, die rechtlichen und internen Anforderungen sowie die Erwartungen unserer Kunden zu berücksichtigen. Zu unseren Zielen gehört, die Energieeffizienz unserer Produkte stetig zu verbessern und Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

Wir achten auf die Kreislauffähigkeit unserer eingesetzten Materialien und Produkte, indem wir die Nutzung nachhaltiger, erneuerbarer natürlicher Ressourcen unterstützen sowie die Wiederverwendung, das Recycling steigern und Abfälle vermeiden.

Wir streben an, in unseren Produkten nur Rohstoffe zu verwenden, deren Gewinnung, Produktion, Transport, Handel, Verarbeitung und Export weder direkt noch indirekt zu Menschenrechtsverletzungen, Gesundheits- und Sicherheitsproblemen, Verletzungen von Umweltgesetzen oder Compliance-Verstößen beitragen.

Ökologische Verantwortung

Wir verpflichten uns zum Schutz der Umwelt durch den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen und Energie. Mit einem optimalen Ressourceneinsatz wollen wir den bestmöglichen Nutzen erzielen und negative Einflüsse auf Mensch und Umwelt vermeiden oder möglichst gering halten. Die Ressourcen und Informationen dafür werden in dem für die Zielerreichung nötigen Ausmaß bereitgestellt.

Unser Ziel ist es, den Verbrauch von Energie-, Wasser und Rohstoffen sowie das Abfallaufkommen und den Ausstoß von Treibhausgasemissionen so gering wie möglich zu halten, um so die weltweite Umweltbelastung- und den Energieverbrauch fortlaufend zu reduzieren.

Wir achten darauf, keine schädlichen Bodenveränderungen oder Luft- und Gewässerverunreinigungen, die gegen geltendes Recht verstoßen, herbeizuführen oder daran beteiligt zu sein. Wir vermeiden Gefahrstoffe oder reduzieren diese so weit wie möglich. Wenn möglich, ersetzen wir gefährliche durch weniger gefährliche Stoffe. Ist der Einsatz von Gefahrstoffen unvermeidbar, gehen wir damit verantwortungsvoll um. Geltende Gesetze, Vorschriften und internationale Übereinkommen wie zum Beispiel die Minamata⁷, die Basler⁸ und die Stockholmer⁹ Übereinkommen finden jederzeit Beachtung.

Wir achten auf den Schutz, Erhalt und Wiederaufbau der biologischen Vielfalt sowie die nachhaltige Nutzung ihrer Bestandteile. Dies ist Bestandteil unseres Umwelt-Managementsystems und wird sowohl in unserem eigenen Unternehmensumfeld als auch bei unseren Partnern und Lieferanten gefördert.

Verantwortungsvolle Beschaffung

Wir kommen unseren Sorgfaltspflichten in der Lieferkette in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt nach, indem wir (potenzielle) Risiken so weit wie möglich reduzieren. Bevor wir uns für Produkte und Dienstleistungen entscheiden, bewerten wir diese auf ihre Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit. Ein an den Prinzipien der Nachhaltigkeit orientiertes, global ausgerichtetes Lieferkettenmanagement ist für uns ein bedeutender Erfolgsfaktor. Mit unseren Lieferanten stehen wir in engem Austausch, um potenzielle Risiken minimieren zu können.

Wir fordern von unseren Lieferanten, den SWISSLOG Verhaltenskodex für Geschäftspartner einzuhalten bzw. einen gleichwertigen Verhaltenskodex anzuwenden. Wir wirken darauf hin, dass nicht nur unsere Geschäftspartner wie unsere Lieferanten, sondern auch deren Unter-Lieferanten diesen Prinzipien folgen.

Einhaltung der Gesetze

Zu den Kernelementen unserer Geschäftstätigkeit gehört auch, dass wir uns jederzeit und überall an die geltenden Gesetze halten und ethische Grundwerte stets respektieren. Unser [Corporate Compliance Handbuch](#) enthält alle wesentlichen Informationen zu unserem [Corporate Compliance Programm](#), den relevanten Rechtsnormen und ethisch-rechtlichen Verhaltensweisen.

Das Corporate Compliance Handbuch enthält Konzernrichtlinien. Sie regeln, wie sich Mitarbeitende in bestimmten Situationen sowie in Bezug auf bestimmte Gesetze und Problemstellungen zu verhalten haben. So gibt es u. a. Konzernrichtlinien zu den Themen fairer Wettbewerb, Verbot von Kartellvereinbarungen, Korruption und Bestechung, Informations-/IT-Sicherheit und Datenschutz. Die Konzernrichtlinien verstehen sich als integraler Bestandteil des SWISSLOG Corporate Compliance Programms und gelten weltweit in der gesamten Gruppe der SWISSLOG Aktiengesellschaft.



Umsetzung und Durchsetzung dieses Verhaltenskodex

Unsere Mitarbeitenden werden zu den Inhalten dieses Verhaltenskodex sensibilisiert und bedarfsgerecht geschult. Für die Umsetzung und Einhaltung der beschriebenen Grundsätze und internationalen Standards nutzen wir unter anderem unser integriertes Managementsystem, welches einer fortlaufenden Verbesserung unterliegt, sich an den international anerkannten Standards (ISO9001, ISO14001, ISO50001, ISO45001, VDA6.4, IATF16949, EN9100, ISO13485, ISO3834-2, EN15085-2 und VDA-ISA) orientiert und zertifiziert ist.

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können sowohl für SWISSLOG als auch für die Mitarbeitenden und autorisierten Vertreter weitreichende Folgen haben. Jeder Verstoß wird konsequent verfolgt und kann zu zivil-, straf- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

¹ ILO-Konvention Nr. 155 und 187

² ILO-Konvention Nr. 111

³ ILO-Konvention Nr. 100

⁴ ILO-Konvention Nr. 138 und 182

Geltungsbereich

Die vorliegenden Unternehmensgrundsätze sind verbindlich für die Unternehmensleitung, Führungskräfte und alle Beschäftigten im SWISSLOG Konzern, für kontrollierte Gesellschaften im Konzernverbund sowie für unsere Baustellen bei Kunden. In beteiligten Gesellschaften, die nicht zum Konzernverbund gehören, strebt SWISSLOG an, die Grundsätze zu fördern. Bei der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern sollen diese Grundsätze Anwendung finden. Für unsere Lieferanten findet unser „Verhaltenskodex für Geschäftspartner“ Anwendung.

Die Umsetzung dieser Grundsätze erfolgt unter Berücksichtigung und Einhaltung der in den verschiedenen Ländern und Standorten jeweils geltenden Gesetze. Wo nationale Vorgaben unsere Grundsätze unterschreiten, tritt SWISSLOG für die Förderung unserer Grundsätze ein.

⁵ ILO-Konvention Nr. 29 und 105

⁶ ILO-Konvention Nr. 87 und 98

⁷ Minamata Übereinkommen vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber: Risiken durch die Beteiligung an der Herstellung und Entsorgung quecksilberanteiliger Produkte.

Die Grundsätze orientieren sich an ethischen Werten und Prinzipien und am Respekt vor der Würde des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergeschrieben sind.

⁸ Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989: Risiken durch die Ein- und Ausfuhr von Abfällen

⁹ Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe: Chemikalien – Risiken durch die Produktion oder Verwendung von bestimmten langlebigen organischen Schadstoffen