

Group internal Human Rights assessment & due diligence 2023/24

Deutschsprachige Fassung siehe unten / German language version below

1. Risk-related initial situation and general process

Since 2014, the KION International Minimum Employment Standards (MES) Policy has defined minimum employment standards that, among others, enshrine the content of universally recognized Human Rights and the ILO fundamental labor conventions in all employment relationships within the KION Group. The Policy was updated in 2022.

Due to the character of KION's activities it is highly unlikely that these fundamental rights will be violated within its own organization. KION develops, manufactures, sells, and provides after-sales service for high-quality logistics systems and is thus active in the fields of machinery and plant manufacturing and automation-related software development. Only few production sites are located outside the European Union and the USA. The production requirements largely presuppose a high level of training for employees. Such a level is also required for sales employees and technicians who sell, install, maintain, and repair our machinery and equipment in the Group's global sales & service network. This generally high level of training, as well as the typically demanding nature of the work, means that the level of risk with regard to breaches of the MES Policy is very low at KION, unlike in some other sectors of the economy.

Nevertheless, it is appropriate to scrutinize one's actions, identify potential risks for employees and monitor compliance with the standards KION has set itself.

Monitoring of compliance with the standards set is carried out using various active and passive instruments, such as the review of personal data and qualitative information requested, interviews as part of internal audits and the review of submissions to KION Compliance, in particular via the whistleblower hotline.

2. Risk identification

A materiality analysis carried out end of 2022 in relation to business risks and thus from a corporate perspective did not identify any human rights-related risks.

The latest risk identification process from an employee perspective took place at the turn of the year 2023/24. The OU HR managers addressed potential risk areas and identification options. At the turn of 2023/24, all Group companies entered quantitative and qualitative data in two query tools. The questionnaires have been designed in such a way that indicators of a possible breach of minimum employment standards can be derived from the responses. The results of the queries were reviewed and evaluated by the respective OU HR managers at the beginning of 2024. These queries covered most of the human rights related aspects¹. Suspected cases of discrimination or harassment reported during the year 2023 to KION Compliance were investigated and evaluated by KION Compliance and the OU HR responsible persons as well as by KION Corporate HR. The findings from these sightings did not reveal any significant violations².

For the purpose of risk analysis in accordance with the LkSG³, which came into force on 1 January 2023, KION uses an ongoing, online-based risk assessment process in which the Group involves not only external suppliers but also Group companies. The results available as of the reporting date do not give rise to any indications to the contrary of the above-mentioned findings (see also Section 4). All in all, this confirmed the assumption that the structural risk potential at KION is low.

¹ No forced or compulsory labor, no child labor or young employees at hazardous work, no gender / race or skin color / religion / political opinion / age / national or social origin / regional minority status (e.g., indigenous people or migrant workers) related discrimination; equal remuneration; freedom of association and the right to collective bargaining; appropriate remuneration.

² For the year 2023, incidents reported via the KION Whistleblowing Hotline were reviewed, including those relating to verified inappropriate and unprofessional behavior by individuals. Indications of individual unequal treatment and harassment did not exceed the materiality threshold. These incidents were investigated and sanctioned with disciplinary measures such as warnings and dismissals or led to self-termination or termination agreements.

³ Supply Chain Duty Of Care Act to which KION is subject as a German group

3. Precautionary activities – regional, functional, and thematic focus areas

Nevertheless, in order to enable a concentration on areas and regions that are most likely to be risk-relevant for future prevention measures, KION Corporate HR updated the following **regional, functional and thematic focal points**, taking into account various recognized data sources, thus confirming the results of a project carried out in the previous year with Mainz University of Applied Sciences on human rights related LkSG risk management at KION:

In terms of **region**, we keep focusing on countries with a significant number of employees considering external data⁴ on regional differences in terms of compliance with human rights by government bodies and ILO reports on specific minimum working conditions, even if previous experience has not shown any negative deviations within our organization. In this regard, we have confirmed two countries each in Latin America and EMEA, and three countries in Asia for closer examination.

In terms of **function**, particular attention will be paid to persons performing semi-skilled and unskilled work. Soonest employment circumstances and compensation conditions of those employee groups might be critical.

Across all regions and functions, special attention will be paid to the diversity-relevant **topic of anti-discrimination and equal opportunities** regardless of characteristics such as race, color, gender, age, religion, political opinion, national extraction, and social origin. In this context, it will only be possible to record statistical indicators in part for control purposes, because this is partly opposed by national law and the forced assignment of people according to supposed "race" aspects, which is deliberately not intended by the company. The regional protection perspective of minority protection, e.g., with regard to indigenous people, migrant workers and religious minorities, is highlighted, as is the generally increased protection of female employees.

In 2023, the International Human Rights Day was once again used as an opportunity for Group-wide communication and information on this topic. Information deficiencies identified in the course of internal audits in 2022 were also used as an opportunity for targeted information measures in the affected units, and e.g., for initially rolling out a corresponding e-learning on our Minimum Employment Standards Policy in one OU. In addition, numerous specific training and communication activities are regularly undertaken, including in 2023, to generally avoid the risk of discrimination. Culpable violations of the mandatory Policy regulations continue to be grounds for disciplinary action.

4. Further human rights risks within the meaning of the LkSG

The minimum employment standards of the KION Policy are largely congruent with the principles listed in the LkSG in connection with human rights and which companies subject to this German law must ensure compliance with within the supply chain. However, the due diligence obligations of the LkSG also include environmental obligations to protect human health and the prohibitions of unlawful eviction and unlawful acquisition of land, as well as the employment or use of public security forces that use force and torture, among other things.

The risk analysis related to these aspects is carried out using the established online-based assessment tool (see also Section 2, paragraph 3), which the Group also uses to involve its suppliers in the risk analysis in accordance with the LkSG.⁵ As a result of this process, there are currently no indications for the internal KION companies concerned of any factual circumstances according to which there is a sufficient probability of a violation of one of the prohibitions listed in the LkSG.

⁴ Generally available data sources include: <https://ourworldindata.org/human-rights> and <https://ilostat.ilo.org/>. In addition, the KION Composite Compliance Risk Index = internal composite index that classifies country risks based on sub-indices of reputable international organizations (World Bank, International Labour Organization, Ilostat); IntegrityNext ESG country risk (based on external sources)

⁵ Carried out for the year 2023 for consolidated KION companies that produce or supply plants; from the year 2024 onwards, all other (>50%) companies controlled by KION, including non-consolidated companies, will be included.

1. Risikobezogene Ausgangssituation und genereller Prozess

Seit 2014 definiert die KION Richtlinie über Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards (MES) solche, die unter anderem die Inhalte der allgemein anerkannten Menschenrechte sowie der ILO Kernarbeitsnormen in allen Beschäftigungsverhältnissen innerhalb der KION Group verankern. Die Richtlinie wurde 2022 aktualisiert.

Die Aktivitäten von KION bringen es mit sich, dass ein Verstoß gegen diese fundamentalen Rechte innerhalb der eigenen Organisation sehr unwahrscheinlich ist. KION entwickelt, produziert, vertreibt und leistet After-Sales Service für hochwertige Logistiksysteme und bewegt sich damit im Maschinen- und Anlagenbau sowie der automatisierungsbezogenen Softwareentwicklung. Nur wenige Produktionsstandorte befinden sich außerhalb der Europäischen Union und der USA. Die Produktionsanforderungen setzen weitgehend ein hohes Ausbildungsniveau der Beschäftigten voraus. Ein solches ist auch für Vertriebsmitarbeiter und Techniker erforderlich, die im weltweiten konzerninternen Sales & Service-Netzwerk unsere Maschinen und Anlagen vertreiben, installieren, warten und reparieren. Dieses allgemein hohe Ausbildungsniveau wie auch die typischerweise anspruchsvollen Arbeitsinhalte bringen es mit sich, dass der Gefährdungsgrad hinsichtlich der Verletzung der MES Richtlinie anders als in manchen anderen Wirtschaftsbereichen bei KION sehr gering ist.

Dennoch ist es angebracht, sein Handeln zu hinterfragen, mögliche Risiken für die Beschäftigten zu identifizieren und die Einhaltung der selbst gesetzten Standards zu kontrollieren.

Die Kontrolle über die Einhaltung der gesetzten Standards erfolgt über verschiedene aktive und passive Instrumente wie die Sichtung personenbezogener Daten und abgefragter qualitativer Angaben, Interviews im Rahmen von internen Audits sowie die Sichtung von Eingaben bei KION Compliance, insbesondere über die Whistleblower Hotline.

2. Risikoidentifikation

Eine Materialitätsanalyse, die Ende 2022 in Bezug auf geschäftliche Risiken und somit aus unternehmerischer Perspektive erfolgte, identifizierte keine menschenrechtsbezogenen Risiken.

Zum Jahreswechsel 2023/24 erfolgte der letzte Risikoidentifikationsprozess aus Beschäftigtensicht. Die HR-Verantwortlichen der OUs setzten sich mit potenziellen Risikobereichen und Identifikationsmöglichkeiten auseinander. Sämtliche Konzerngesellschaften machten zum Jahreswechsel 2023/24 quantitative und qualitative Angaben in zwei Abfragetools. Die Fragebögen wurden so konzipiert, dass sich von den Antworten Indikatoren für einen eventuellen Verstoß gegen die Mindestbeschäftigungsstandards ableiten lassen. Die Ergebnisse der Abfragen wurden von den jeweiligen OU HR-Verantwortlichen Anfang 2024 gesichtet und ausgewertet. Diese Abfragen deckten die meisten menschenrechtsbezogenen Aspekte ab⁶. Den im Laufe des Jahres 2023 bei KION Compliance gemeldeten Verdachtsfällen auf Diskriminierung oder Belästigung wurde durch KION Compliance und die HR-Verantwortlichen der OUs sowie von KION Corporate HR nachgegangen und bewertet. Die Erkenntnisse aus diesen Sichtungen ließen keine signifikanten Verstöße erkennen⁷.

Zum Zwecke der Risikoanalyse nach dem zum 1.1.2023 in Kraft getretenen deutschen LkSG⁸ nutzt KION einen fortlaufenden, onlinebasierten Risiko-Assessment-Prozess, in den der Konzern nicht nur konzernexterne Zulieferer, sondern auch Konzerngesellschaften einbindet. Aus den zum Stichtag vorliegenden Ergebnissen ergeben sich keine den vorgenannten Erkenntnissen entgegenstehende Indizien (siehe hierzu auch Ziff. 4). Alles zusammen bestätigte die Annahme, dass das strukturelle Risikopotenzial bei KION gering ist.

⁶ Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit; keine Kinderarbeit oder Beschäftigung Jugendlicher mit gefährdender Arbeit; keine Diskriminierung nach Geschlecht / "Rasse" oder Hautfarbe / Religion / politischer Meinung / Alter / nationaler oder sozialer Herkunft / regionalem Minderheitenstatus (z.B. indigene Personen oder Migranten); Gleichheit des Entgelts; Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen; angemessene Entlohnung.

⁷ Für das Jahr 2023 wurden über die KION Whistleblowing Hotline auch Vorfälle gemeldet und überprüft, die sich auf nachweislich unangemessenes und unprofessionelles Verhalten von Individuen beziehen. Hinweise auf Einzelfälle individueller Ungleichbehandlungen sowie Belästigungen überschritten nicht die Wesentlichkeitsschwelle. Diese Vorfälle wurden untersucht und mit disziplinarischen Maßnahmen wie Abmahnungen und Kündigungen sanktioniert oder führten zur Eigenkündigung bzw. Aufhebungsvereinbarung.

⁸ Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten

3. Vorsorgliche Aktivitäten – regionale, funktionsbezogene und thematische Schwerpunkte

Um dennoch eine Konzentration auf am Ehesten risikorelevante Bereiche und Regionen für zukünftige Präventionsmaßnahmen zu ermöglichen, aktualisierte KION Corporate HR unter Berücksichtigung verschiedener anerkannter Datenquellen folgende regionale, funktions- und themenbezogene Schwerpunkte und bestätigte damit die Ergebnisse eines im Vorjahr durchgeführten Projekts mit der Hochschule Mainz zum menschenrechtsbezogenen LkSG-Risikomanagement bei KION:

In **regionaler** Hinsicht konzentrieren wir uns weiterhin auf Staaten mit einer signifikanten Beschäftigtenzahl, unter Berücksichtigung externer Daten⁹ über regionale Unterschiede hinsichtlich der Wahrung von Menschenrechten durch staatliche Organe und über ILO Berichte zu spezifischen Mindestarbeitsbedingungen, auch wenn bisherige Erfahrungen keine negativen Abweichungen innerhalb unserer Organisation auswiesen. Diesbezüglich wurden in Lateinamerika und EMEA jeweils zwei Länder und in Asien drei Länder zur näheren Betrachtung bestätigt.

Funktionsbezogen wird besonderes Augenmerk auf Personen gelegt, die Anlern- und Hilfstätigkeiten ausüben. Deren Einsatzumstände und Vergütungsbedingungen könnten am Ehesten kritisch sein.

Über sämtliche Regionen und Funktionen hinweg wird besonderes Augenmerk gelegt auf den diversitätsrelevanten **Themenbereich** Antidiskriminierung und Chancengleichheit ohne Ansehung von Merkmalen wie Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Glaubensbekenntnis, politischer Meinung, nationaler Abstammung oder sozialer Herkunft. Dabei wird eine Erfassung statistischer Indikatoren nur teilweise für Kontrollzwecke möglich sein, weil ihr teilweise nationales Recht und die vom Unternehmen bewusst nicht gewollte erzwungene Zuordnung von Menschen nach vermeintlichen „Rasse“-Gesichtspunkten entgegensteht. Die regionale Schutzperspektive des Minderheitenschutzes z.B. hinsichtlich „Ureinwohnern“, Migranten und religiöser Minderheiten ist herausgestellt, wie auch der in der Regel erhöhte Schutz weiblicher Beschäftigter.

Der Internationale Tag für Menschenrechte wurde im Jahr 2023 erneut zum Anlass für eine konzernweite Kommunikation und Information zu diesem Themenkomplex genommen. Auch wurden im Rahmen interner Audits im Jahr 2022 festgestellte Informationsmängel zum Anlass für gezielte Informationsmaßnahmen in den betroffenen Einheiten genommen, und bspw. in zunächst einer OU ein entsprechendes E-Learning zur Richtlinie über unsere Mindestbeschäftigungsstandards ausgerollt. Darüber hinaus werden regelmäßig, so auch im Jahr 2023, zahlreiche spezifische Schulungen und Kommunikationsaktivitäten zur generellen Vermeidung von Diskriminierungsrisiken ergriffen. Schuldhafte Verstöße gegen die verbindlichen Richtlinienvorgaben sind weiterhin Grund für Disziplinarmaßnahmen.

4. Weitere menschenrechtliche Risiken i.S. des LkSG

Die Mindestbeschäftigungsstandards der KION Richtlinie sind weitestgehend deckungsgleich mit den Grundsätzen, die das LkSG im Zusammenhang mit Menschenrechten auflistet und für deren Einhaltung die Unternehmen, die diesem deutschen Gesetz unterfallen, innerhalb der Lieferkette Sorge tragen müssen. Die Sorgfaltspflichten des LkSG umfassen jedoch zusätzlich umweltbezogene Pflichten zum Schutz der menschlichen Gesundheit und die Verbote der widerrechtlichen Zwangsräumung und des widerrechtlichen Landraubs sowie der Beschäftigung oder Nutzung öffentlicher Sicherheitskräfte, die u.a. Gewalt und Folter anwenden.

Die auf diese Aspekte bezogene Risikoanalyse erfolgt unter Einsatz des etablierten onlinebasierten Assessment-Tools (siehe auch Ziff. 2 Abs. 3), über das der Konzern auch seine Zulieferer in die Risikoanalyse gemäß LkSG einbindet.¹⁰ Aus diesem Prozess ergeben sich derzeit für die betroffenen internen KION

⁹ Allgemein zugängliche Datenquellen unter anderen: <https://ourworldindata.org/human-rights> und <https://ilostat.ilo.org/>. Ferner KION Composite Compliance Risk Index = interner zusammengesetzter Index, der Länderrisiken anhand von Sub-Indizes seriöser internationaler Organisationen klassifiziert (Worldbank, International Labour Organization, Ilostat); IntegrityNext ESG-Country risk (basierend auf externen Quellen)

¹⁰ Für das Jahr 2023 durchgeführt für konsolidierte KION-Gesellschaften, die produzieren oder Werke beliefern; ab dem Jahr 2024 werden alle übrigen von KION beherrschten (>50%) Unternehmen inkl. der nicht-konsolidierte Gesellschaften miteinbezogen.

Gesellschaften keine Hinweise auf tatsächliche Umstände, denen zufolge mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen eines der im LkSG aufgelisteten Verbote droht.