

Human Rights assessment & due diligence 2021/22

German language version below / Deutschsprachige Fassung siehe unten

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.

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 Western and Central Europe 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 audits by Internal Audit and the review of submissions to KION Compliance, in particular via the whistleblower hotline.

2. Risk identification, regional, functional and thematic focus areas.

An in-depth risk analysis carried out in 2019 in relation to business risks and thus from a corporate perspective did not identify any human rights-related risks.

In 2021, the final risk identification process from an employee perspective began. With the support of KION Sustainability, the OU HR managers addressed potential risk areas and identification opportunities. Using a query tool into which all Group companies entered quantitative and qualitative data at the turn of 2021/22, indicators of any breach of the minimum employment standards were defined and evaluated by the respective OU HR managers at the beginning of 2022. This query covered most of the human rights related aspects¹. Suspected cases of discrimination or harassment reported during 2021 were investigated and evaluated by KION Compliance and the OU HR responsables. The findings from these sightings, which did not reveal any significant violations (individual cases at the level of individual harassment were sanctioned), confirmed the assumption that the structural risk potential at KION is low.

Nevertheless, in order to focus on areas and regions most likely to pose a risk for future preventive measures, the HR project team defined **regional, functional and thematic focal points**:

In terms of **region**, we will focus on countries with a significant number of employees considering external data² 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 identified two countries each in Latin America, Asia and EMEA for closer examination.

¹ No forced or compulsory labor, no child labor or young employees at hazardous work, no gender related discrimination, equal remuneration, freedom of association and the right to collective bargaining, appropriate remuneration.

² open access data sources were in particular <https://ourworldindata.org/human-rights> and <https://ilostat.ilo.org/>

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, 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.

As part of the implementation of the German Supply-chain act (LkSG) regulations, this systematized approach and the definition of suitable instruments for prevention, review and remediation of violations will be further detailed and extended to suppliers.

The revision of the MES Policy in April 2022 will be used as an opportunity for Groupwide communication and information on this topic. Mandatory training will be extended. Culpable violations of the mandatory Policy regulations continue to be grounds for disciplinary action.

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 verankern.

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 West- und Mitteleuropas 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 Audits durch Internal Audit sowie die Sichtung von Eingaben bei KION Compliance, insbesondere über die Whistleblower Hotline.

2. Risikoidentifikation, regionale, funktionsbezogene und thematische Schwerpunkte

Eine eingehende Risikoanalyse, die im Jahr 2019 in Bezug auf geschäftliche Risiken und somit aus unternehmerischer Perspektive erfolgte, identifizierte keine menschenrechtsbezogenen Risiken.

Im Jahr 2021 begann der letzte Risikoidentifikationsprozess aus Beschäftigtensicht. Die HR-Verantwortlichen der OUs setzten sich mit Unterstützung von KION Sustainability mit potenziellen Risikobereichen und Identifikationsmöglichkeiten auseinander. Über ein Abfragetool, in das sämtliche Konzerngesellschaften zum Jahreswechsel 2021/22 quantitative und qualitative Angaben eingaben, wurden Indikatoren für einen eventuellen Verstoß gegen die Mindestbeschäftigungsstandards definiert und von den jeweiligen OU HR-Verantwortlichen Anfang 2022 ausgewertet. Diese Abfrage deckte die meisten menschenrechtsbezogenen Aspekte ab. Im Laufe des Jahres 2021 gemeldeten Verdachtsfällen auf Diskriminierung oder Belästigung wurde durch KION Compliance und die OU HR-Verantwortlichen nachgegangen und diese bewertet. Die Erkenntnisse aus diesen Sichtungen, die keine signifikanten Verstöße erkennen ließen (Einzelfälle auf der Ebene individueller Belästigungen wurden sanktioniert), bestätigten die Annahme, dass das strukturelle Risikopotenzial bei KION gering ist.

Um dennoch eine Konzentration auf am Ehesten risikorelevante Bereiche und Regionen für zukünftige Präventionsmaßnahmen zu ermöglichen, definierte das HR Projektteam regionale, funktions- und themenbezogene Schwerpunkte:

In **regionaler** Hinsicht werden wir uns auf Staaten mit einer signifikanten Beschäftigtenzahl konzentrieren, unter Berücksichtigung externer Daten 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 haben wir in Lateinamerika, Asien und EMEA jeweils zwei Länder zur näheren Betrachtung identifiziert.

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, 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.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen des deutschen Lieferkettengesetz (LkSG) wird dieses systematisierte Vorgehen und die Festlegung geeigneter Instrumente zur Prävention, Überprüfung und Abhilfe bei Verstößen weiter detailliert und auf Lieferanten ausgeweitet.

Die Neufassung der Richtlinie über Mindestbeschäftigungsstandards im April 2022 wird zum Anlass für eine konzernweite Kommunikation und Information zu diesem Themenkomplex genommen. Pflichttrainings werden ausgeweitet. Schuldhaftige Verstöße gegen die verbindlichen Richtlinienvorgaben sind weiterhin Grund für Disziplinarmaßnahmen.