Group internal Human Rights assessment & due diligence 2024/25

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, and to systematically and regularly identify potential risks for employees and monitor compliance with the standards KION has set itself.

Regular 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 system.

2. Risk identification

The latest risk report was published in the annual report 2024.[1] The risk matrix shows the risks that have been quantified and are considered relevant to the Group, along with the gross amount of expected losses and the gross probabilities of occurrence, i.e. before mitigating action has been initiated. Here, no human rights-related risks have been identified. In addition, KION conducted a double materiality analysis in 2024 to identify ESG risks and material topics for the Group. For its own workforce, KION had already identified occupational health and safety (OHS) as a material topic in previous materiality analyses, and it was once again confirmed. Human rights due diligence related to OHS is carried out within the scope of the 'Occupational health and safety' action field in the KION Group's sustainability strategy. The latest information is disclosed in the sustainability statement as part of the KION Group annual report for the financial year 2024.

As KION performs a systematic annual review of potential human rights risks, the latest risk identification process from an employee perspective took place at the turn of the year 2024/25. The OU HR managers addressed potential risk areas and identification options. At the turn of 2024/25, all Group companies entered quantitative and qualitative data in one query tool. The questionnaire has 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 query were reviewed and evaluated by the respective OU HR managers at the beginning of 2025. The query covered most of the human rights related aspects[2]. Suspected cases of discrimination including harassment reported and/or substantiated during the year 2024 and filed in the KION Group whistleblower

[1] 2024-Q4_Annual_Report_KION_Group.pdf (p 245 ff)

[2] No forced or compulsory labor, no human trafficking; 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, no systematic harassment; equal remuneration; freedom of association and the right to collective bargaining; appropriate remuneration; health & safe working conditions.

system were investigated and evaluated by KION Compliance and the OU HR responsible persons as well as by HR KION Corporate. The findings from these sightings did not reveal any significant violations[3].

For the purpose of risk analysis in accordance with the LkSG[4], 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.

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, HR KION Corporate updated the following **regional, functional and thematic focal points**, taking into account various recognized data sources:

In terms of **region**, we keep focusing on countries with a significant number of employees considering external data[5] 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 in Latin America, one country in 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, we continue to pay special attention 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, even for control purposes, the collection of statistical indicators is only possible to a limited extent, 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 protection of female employees.[6]

In 2024, the International Human Rights Day was once again used as an opportunity for Group-wide communication and information on this topic. More precisely, HR KION Corporate in collaboration with further departments such as Compliance, Legal, Sustainability and Procurement launched a group-wide e-learning to specific target groups on the MES-Policy including, among others, the topics of discrimination and harassment as well as LkSG elements. In addition, numerous specific training and communication activities are regularly undertaken, including in 2024, to generally avoid the risk of discrimination. Culpable violations of the mandatory Policy regulations continue to be grounds for disciplinary action.

---

[3] Incidents which were reported to the KION whistleblower system and substantiated in 2024, 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, where appropriate, sanctioned with disciplinary measures such as warnings and dismissals or led to self-termination or termination agreements. Details are available in the KION Annual report 2024, p209f: 2024-Q4_Annual_Report_KION_Group.pdf

[4] Supply Chain Duty Of Care Act to which KION is subject as a German group

[5] Generally available data sources such as https://ourworldindata.org/human-rights. 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 & industry risk (based on external sources such as International Trade Union Confederation, Walk Free Foundation, Global Slavery Index, Ilostat).

[6] In this context, it is clarified that protection against discrimination does not conversely (and necessarily) lead to the adoption of measures that serve to give preferential treatment on the basis of gender or another protected characteristic. All employment decisions are made solely on the basis of individual skills and performance.

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.[7] 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.

---

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, und systematisch und regelmäßig mögliche Risiken für die Beschäftigten zu identifizieren und die Einhaltung der selbst gesetzten Standards zu kontrollieren.

Die regelmäßige 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 das Whistleblower System.

2. Risikoidentifikation

Der jüngste Risikobericht wurde im Geschäftsbericht 2024[8] veröffentlicht. Die Risiko-Matrix stellt die aus Konzernperspektive relevanten und quantifizierten Risiken mit Brutto-Schadensausmaß und Brutto-Eintrittswahrscheinlichkeit dar, also vor dem Einleiten von Mitigationsmaßnahmen. Hier wurden keine menschenrechtsbezogenen Risiken identifiziert. Darüber hinaus hat KION im Jahr 2024 eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um ESG-Risiken und wesentliche Themen für den Konzern zu identifizieren. Für die eigene Belegschaft hatte KION Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bereits in früheren Wesentlichkeitsanalysen als wesentliches Thema identifiziert, was sich erneut bestätigt hat. Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird im Rahmen des Handlungsfeldes "Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz" in der Nachhaltigkeitsstrategie der KION

[7] Carried out for the year 2024 again for consolidated KION companies that supply products or services within the KION Group.

[8] 2024-Q4_Geschaeftsbericht_KION_Group.pdf (S 258ff)

Group gesteuert. Die aktuellen Informationen werden in der Nachhaltigkeitserklärung im Rahmen des KION Group Geschäftsberichts für das Geschäftsjahr 2024 veröffentlicht.

Da KION jährlich eine systematische Überprüfung potenzieller menschenrechtlicher Risiken durchführt, erfolgte der letzte Risikoidentifikationsprozess aus Beschäftigtensicht zum Jahreswechsel 2024/25. Die HR-Verantwortlichen der OUs setzten sich mit potenziellen Risikobereichen und Identifikationsmöglichkeiten auseinander. Sämtliche Konzerngesellschaften machten zum Jahreswechsel 2024/25 quantitative und qualitative Angaben in einem Abfragetool. Der Fragebogen wurde so konzipiert, dass sich von den Antworten Indikatoren für einen eventuellen Verstoß gegen die Mindestbeschäftigungsstandards ableiten lassen. Die Ergebnisse der Abfrage wurden von den jeweiligen OU HR-Verantwortlichen Anfang 2025 gesichtet und ausgewertet. Diese Abfrage deckte die meisten menschenrechtsbezogenen Aspekte ab[9]. Verdachtsfälle von Diskriminierung inklusive Belästigung, die im Jahr 2024 gemeldet und/oder substantiiert und im Hinweisgebersystem der KION Group erfasst wurden, wurden von KION Compliance und den Personalverantwortlichen der Organisationseinheit OU sowie von HR KION Corporate untersucht und bewertet. Die Erkenntnisse aus diesen Sichtungen ließen keine signifikanten Verstöße erkennen[10].

Zum Zwecke der Risikoanalyse nach dem zum 1.1.2023 in Kraft getretenen deutschen LkSG[11] 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.

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 HR KION Corporate unter Berücksichtigung verschiedener anerkannter Datenquellen folgende regionale, funktions- und themenbezogene Schwerpunkte:

In **regionaler** Hinsicht konzentrieren wir uns weiterhin auf Staaten mit einer signifikanten Beschäftigtenzahl, unter Berücksichtigung externer Daten[12] 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 zwei Länder, in EMEA ein Land 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 weiterhin 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 ist eine Erfassung statistischer Indikatoren auch für Kontrollzwecke nur beschränkt möglich, weil ihr teilweise nationales Recht und die vom Unternehmen bewusst

---

[9] Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit, kein Menschenhandel; 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), keine systematische Belästigung; Gleichheit des Entgelts; Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen; angemessene Entlohnung; gesunde und sichere Arbeitsbedingungen.

[10] Vorfälle, die an das KION Hinweisgebersystem gemeldet und im Jahr 2024 substantiiert wurden, wurden überprüft, einschließlich solcher, 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, wo angemessen, mit disziplinarischen Maßnahmen wie Abmahnungen und Kündigungen sanktioniert oder führten zur Eigenkündigung bzw. Aufhebungsvereinbarung. Details stehen im KION Group Geschäftsbericht 2024 zur Verfügung, S 219f: 2024-Q4_Geschaeftsbericht_KION_Group.pdf

[11] Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten

[12] Allgemein zugängliche Datenquellen wie https://ourworldindata.org/human-rights. 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 & Industry Risk (basierend auf externen Quellen wie International Trade Union Confederation, Walk Free Foundation, Global Slavery Index, Ilostat).

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 Schutz weiblicher Beschäftigter.[13]

Auch im Jahr 2024 wurde der Internationale Tag der Menschenrechte zum Anlass genommen, konzernweit zu kommunizieren und über dieses Thema zu informieren. Konkret hat HR KION Corporate in Zusammenarbeit mit weiteren Abteilungen wie Compliance, Legal, Nachhaltigkeit und Einkauf ein konzernweites E-Learning zielgruppenspezifisch zum Thema MES-Policy gestartet, das unter anderem die Themen Diskriminierung und Belästigung sowie LkSG-Elemente umfasst. Darüber hinaus werden regelmäßig, so auch im Jahr 2024, 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.[14] Aus diesem Prozess ergeben sich derzeit für die betroffenen internen KION Gesellschaften keine Hinweise auf tatsächliche Umstände, denen zufolge mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen eines der im LkSG aufgelisteten Verbote droht.

HR KION Corporate 4.2025

[13] In diesem Zusammenhang wird klargestellt, dass der Diskriminierungsschutz nicht umgekehrt dazu führt, dass Maßnahmen, die einer Vorzugsbehandlung aufgrund des Geschlechts oder eines anderen geschützten Merkmals dienen, zu ergreifen wären. Alle Beschäftigungsentscheidungen werden ausschließlich auf der Grundlage individueller Kompetenzen und Leistungen getroffen.

[14] Für das Jahr 2024 erneut durchgeführt für konsolidierte KION-Gesellschaften, die innerhalb der KION Group Produkte oder Dienstleistungen beliefern.