

## Über diesen Bericht

Dieser Bericht ist zugleich für den KRONES Konzern und die KRONES AG der zusammengefasste, gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht für das Geschäftsjahr 2017 im Sinne von §§ 315b, 315c in Verbindung mit 289c bis 289e des Handelsgesetzbuchs (HGB), der der Öffentlichkeit auf der Internetseite in der Rubrik Unternehmen/Verantwortung/Nachhaltigkeit/Download zugänglich gemacht wird.

Der für den KRONES Konzern und die KRONES AG zusammengefasste, gesonderte nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2017 wurde vom Aufsichtsrat der KRONES AG geprüft. Im Auftrag des Aufsichtsrats wurde er darüber hinaus von der KPMG AG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): »Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information«, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance Engagement) bezüglich der gemäß §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB gesetzlich geforderten Angaben geprüft.



*Geschäftsbericht*  
S. 24  
S. 184–185  
S. 84–96  
S. 38



Der Bericht orientiert sich am Leitfaden der Global Reporting Initiative GRI G-4. Die Inhalte beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017 und leiten sich direkt aus der neu entwickelten Wesentlichkeitsmatrix des KRONES Konzerns ab. Das KRONES Geschäftsmodell finden Sie im Konzernlagebericht auf Seite 24. Informationen zum Konsolidierungskreis des KRONES Konzerns finden Sie im Geschäftsbericht auf Seite 184 bis 185. Für alle als wesentlich ausgewiesenen Punkte wurde eine Risikoanalyse durchgeführt. Risiken mit potenziell schwerwiegenden negativen Auswirkung wurden dabei nicht identifiziert. Der gesamte Risiko- und Chancenbericht ist einzusehen auf den Seiten 84 bis 96. Steuerungsrelevante nichtfinanzielle Leistungsindikatoren wurden im Rahmen der dargestellten Konzepte und des bisherigen Nachhaltigkeitsmanagements bei KRONES nicht verfolgt. Zusammenhänge der Konzepte mit Beträgen im Konzernabschluss gibt es nur im Bereich Innovation (Seite 38). Alle in diesem Bericht enthaltenen Verweise beziehen sich auf weiterführende Informationen mit Ausnahme der Verweise auf den Konzernlagebericht.

## Liebe Leserinnen und Leser,

bei KRONES hat die Betrachtung der wirtschaftlichen Auswirkung unseres unternehmerischen Handelns oberste Priorität. Denn der wirtschaftliche Erfolg ist die Grundlage für das weitere Wachstum und damit den langfristigen Fortbestand des Unternehmens. Details über die wirtschaftliche Entwicklung finden Sie im Konzernlagebericht.

Neben der Wirtschaftlichkeit setzen wir mit zielgerichteten Maßnahmen Akzente für die nachhaltige Ausrichtung unseres Handelns. Als Mitglied des UN Global Compact bekennt sich KRONES zu den zehn Prinzipien nachhaltigen Wirtschaftens. Diese leiten KRONES bei der Umsetzung einer nachhaltigen Entwicklung. Wichtig ist es uns auch, dass wir unseren Geschäftspartnern, Investoren, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit zeigen, dass wir Verantwortung übernehmen und dies mit gezielten Maßnahmen umsetzen.

Aus diesem Grund geben wir bereits seit 2007 einen jährlich erscheinenden CSR-Bericht heraus, in dem wir unsere Aktivitäten des jeweils vergangenen Geschäftsjahrs darlegen. Mit dem vorliegenden nichtfinanziellen Bericht tritt unsere CSR-Kommunikation nun in die nächste Phase ein. Anlass für seine Herausgabe ist das im April 2017 in Kraft getretene CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz. Gemäß diesem legen wir nun detailliert offen, welche Konzepte wir im vergangenen Geschäftsjahr hinsichtlich der für KRONES wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte verfolgt haben.

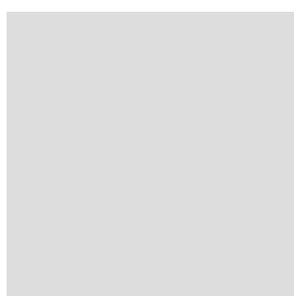
Da wir insgesamt über elf Sachverhalte und damit über ein sehr breites Themenspektrum berichten, variieren die einzelnen Konzepte in ihrem jeweiligen Reife- und Umsetzungsgrad: Bei einigen Aspekten, beispielsweise bei der Bekämpfung von Korruption und Bestechung, haben wir bereits ein konzernweit einheitliches Management etabliert; bei anderen Themen hingegen konzentrieren wir uns zum heutigen Stand vorrangig auf die KRONES AG. Aus dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz leiten wir daher für uns den klaren Auftrag und auch die Chance ab, das CSR-Management bei KRONES systematisch auszubauen und sukzessive auf den gesamten Konzern anzuwenden.



Volker Kronseder  
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Christoph Klenk  
Vorstandsvorsitzender



|   |    |  |    |   |    |                                  |    |
|---|----|--|----|---|----|----------------------------------|----|
| Vorwort .....   | 3  | <i>Konzept: leistungsfähige und motivierte Belegschaft</i> ..... | 8  | <i>Konzept: gesellschaftliches Engagement</i> ..... | 14 | <i>Konzept: Innovation</i> ..... | 17 |
| Wesentlichkeitsmatrix .....   | 6  | 1. Organisation .....  | 9  | 1. Organisation .....                               | 14 | 1. Organisation .....            | 17 |
| Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts ..... | 35 | 2. Maßnahmen und ihre Ergebnisse .....                           | 9  | 2. Maßnahmen und ihre Ergebnisse .....              | 14 | 2. Innovationsprozess .....      | 17 |
| Impressum .....   | 38 | 3. Ausblick .....  | 10 | 3. Ergebnisse und Ausblick .....                    | 15 | 3. Ergebnisse und Ausblick ..... | 18 |
| Kontakt .....   | 38 | <i>Konzept: Arbeitssicherheit</i> .....                          | 11 |   |    |                                  |    |
|   |    | 1. Organisation .....  | 11 |   |    |                                  |    |
|   |    | 2. Maßnahmen .....   | 11 |   |    |                                  |    |
|   |    | 3. Ergebnisse und Ausblick .....                                 | 12 |   |    |                                  |    |
|   |    | <i>Konzept: Diversität</i> .....                                 | 13 |   |    |                                  |    |



**Bekämpfung  
von Korruption und  
Bestechung  
(Compliance)**

**Kundenzufriedenheit**

**Umweltbelange**

**Achtung  
der Menschenrechte**

*Konzept: Bekämpfung von  
Korruption und Bestechung  
(Compliance)* .....20

1. Organisation ..... 20

2. Maßnahmen ..... 20

3. Ergebnisse und Ausblick ..... 22

*Konzept: Kundenzufriedenheit* ..... 23

1. Organisation ..... 23

2. Maßnahmen ..... 23

3. Ergebnisse und Ausblick ..... 24

*Konzept: Umweltbelange  
in der Produktion* ..... 25

1. Organisation ..... 25

2. Maßnahmen ..... 25

3. Ergebnisse und Ausblick ..... 26

*Konzept: Umweltbelange  
bei Produkten* ..... 29

1. Organisation ..... 29

2. Maßnahmen ..... 29

3. Ergebnisse und Ausblick ..... 31

*Konzept: Nachhaltigkeit  
in der Lieferkette* ..... 32

1. Organisation ..... 32

2. Maßnahmen/Prozesse ..... 32

3. Ergebnisse und Ausblick ..... 33

*Konzept: Achtung  
der Menschenrechte* ..... 34

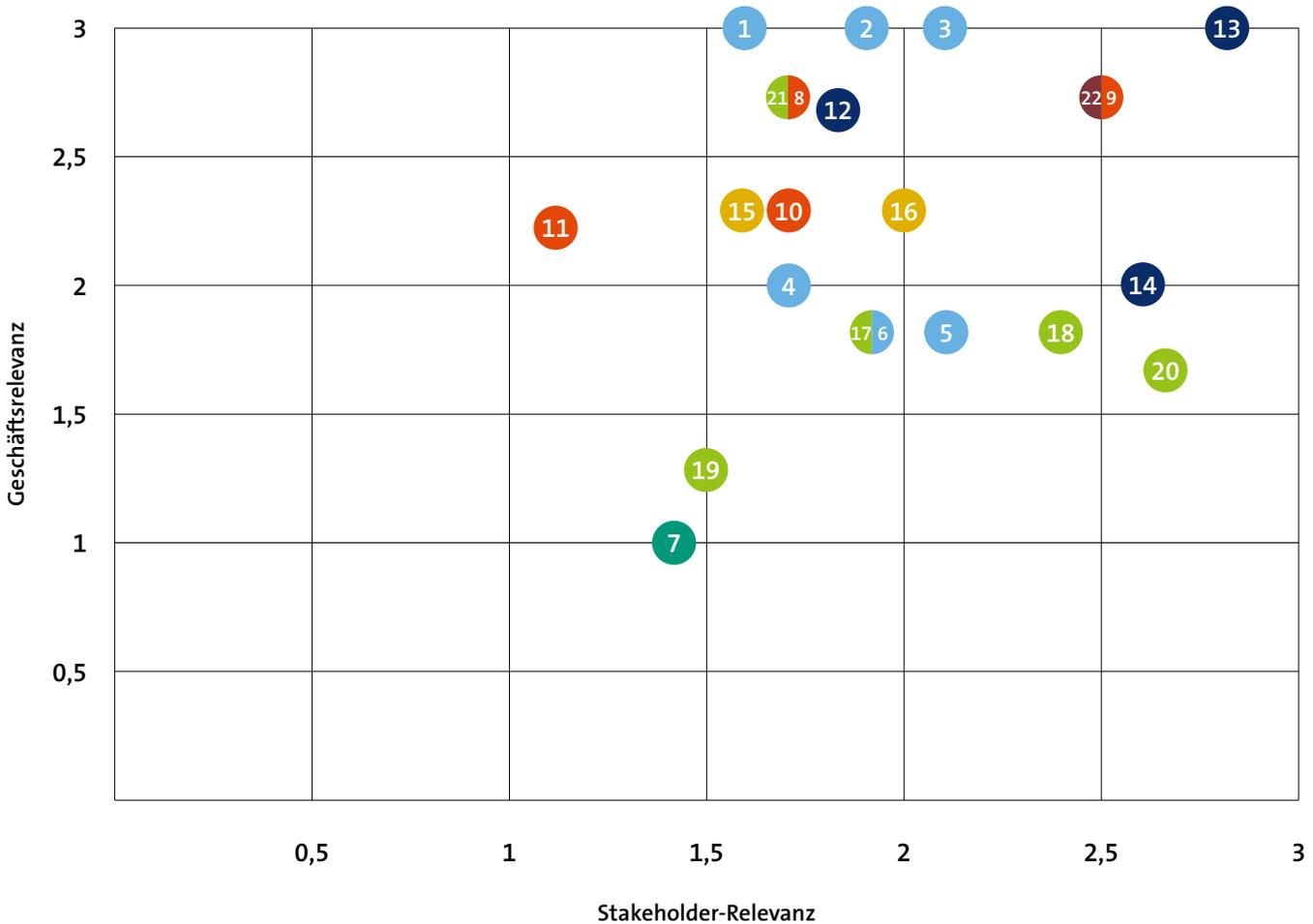
1. Organisation und  
Maßnahmen ..... 34

2. Ergebnisse und Ausblick ..... 34



### Materialitätsanalyse

Die neu entwickelte Wesentlichkeitsmatrix und ihre Inhalte bauen auf der Matrix der vergangenen Jahre im CSR-Bericht auf. Sie wurde angelehnt an die GRI-Kriterien und unter Berücksichtigung des Wesentlichkeitsbegriffs nach § 289c Abs. 3 HGB entwickelt. Als Ausgangsbasis dienten uns die wesentlichen Punkte der vergangenen Jahre. Nachdem wir diese einer Umfeldanalyse unterzogen hatten, bündelten wir im ersten Schritt die Anforderungen unserer wichtigsten Stakeholder in einer priorisierten Themenliste. Diese Themenliste wurde im zweiten Schritt in Bezug auf unsere Geschäftsrelevanz analysiert. Auf Top-Management-Level wurden in der Bewertung der Themen folgende Aspekte berücksichtigt: Risikopotenzial, Effizienzpotenzial sowie Differenzierungs- und Wachstumspotenzial für KRONES. Die finale Priorisierung und Positionierung der wesentlichen Punkte ergab sich aus einem Auswertungsverfahren der Umfeld- und Geschäftsrelevanzanalyse. Die Wesentlichkeitsmatrix wurde durch den Gesamtvorstand freigegeben.



## Erklärung zur Definition nach § 289c Abs. 2 HGB und DRS 20

Die vorgegebenen Aspekte gemäß des Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung haben wir aufgenommen und um die Aspekte Innovation und Kundenzufriedenheit erweitert. Alle wesentlichen Punkte der Matrix wurden dann wiederum zu Sachverhalten zusammengefasst und den jeweiligen Aspekten zugeordnet. Die Sachverhalte bilden die Grundlage unserer dargelegten Konzepte.

### Arbeitnehmerbelange

#### *Leistungsfähige und motivierte Belegschaft*

- 1 Hohe Mitarbeiterbindung
- 2 Nachhaltige, zielgerichtete Aus- und Weiterbildung
- 3 Gewinnung der richtigen Mitarbeiter

#### *Arbeitssicherheit*

- 4 Wirksames Gesundheitsmanagement
- 5 Leistungsstarkes Arbeitssicherheitsmanagement

#### *Diversität*

- 6 Ausgewogene Struktur der Mitarbeiter (Diversity)

### Sozialbelange

- 7 Gesellschaftliches Engagement

### Innovation

- 8 Flexible Reaktion auf Marktveränderung
- 9 Technologieführerschaft
- 10 Nutzung von Branchen- und Forschungswissen
- 11 Kosteneffiziente Produktion

### Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Compliance)

- 12 Nachvollziehbare, klare Kundenbeziehung
- 13 Pflichtgemäßes Verhalten und Befolgen rechtlicher Normen und Gesetze
- 14 Dokumentation und Transparenz

### Kundenzufriedenheit

- 15 Schneller und individueller Service für Kunden
- 16 Langfristige und persönliche Kundenbetreuung

### Umweltbelange

#### *Umweltbelange in der Produktion*

- 17 Reduzierung von Schad- und Gefahrstoffen
- 18 Energie- und Medieneinsparung im Produktionsbetrieb
- 19 Optimale Ausnutzung des Produktionsmaterials

#### *Umweltbelange bei Produkten*

- 20 Energie-, Medieneffizienz und Umweltverträglichkeit der Produkte

#### *Nachhaltigkeit in der Lieferkette*

- 21 Nachhaltigkeit in der Lieferkette

### Achtung der Menschenrechte

- 22 Achtung der Menschenrechte



Aus strategischen Überlegungen verzichten wir im Personalwesen bewusst auf einen konzernweit einheitlichen Managementansatz. Grund ist die Diversität von KRONES. Denn der Konzern setzt sich aus sehr vielen Unternehmen zusammen, die sich in den unterschiedlichsten Weltregionen sehr individuellen Herausforderungen stellen. Innerhalb dieses Gefüges benötigen die einzelnen Unternehmen den strategischen und organisatorischen Freiraum, um ihr Personalmanagement gemäß den eigenen Anforderungen zu gestalten und sich dabei den jeweiligen Rahmenbedingungen vor Ort flexibel anzupassen.

Das vorliegende Kapitel konzentriert sich daher – sofern im Einzelnen nicht anders angegeben – auf die Arbeitnehmerbelange innerhalb der KRONES AG. Da diese mit 9.555 Mitarbeitern<sup>1</sup> den mit Abstand größten Anteil zur Gesamtbelegschaft beiträgt, ergibt sich daraus dennoch ein repräsentatives Bild für den Konzern.

## Konzept: leistungsfähige und motivierte Belegschaft

KRONES entwickelt, fertigt, installiert und betreut technologisch hochkomplexe Investitionsgüter – für einen Markt, dessen Anforderungen sich ständig verändern und der obendrein hart umkämpft ist. Da wir trotz dieses schwierigen Umfelds ehrgeizige Wachstumsziele verfolgen, legen wir großes Augenmerk auf eine effektive Personalpolitik. Denn der geplante Kurs des Unternehmens lässt sich nur mit einer Belegschaft realisieren, die der anspruchsvollen Aufgabe erstens gewachsen ist und diese zweitens auch meistern möchte.

Folglich zielt die KRONES Personalstrategie darauf ab, sowohl die Leistungsfähigkeit als auch die Motivation der Belegschaft auf einem konstant hohen Niveau zu halten. Aus Sicht der KRONES AG sind dafür drei Grundlagen nötig:

- die Gewinnung der richtigen Mitarbeiter,
- eine hohe Mitarbeiterbindung sowie
- eine nachhaltige, zielgerichtete Aus- und Weiterbildung.

<sup>1</sup> Inkl. 23 KRONES BKK Mitarbeiter



## 1. Organisation

Die Verantwortung für die oben genannten Aspekte bündelt sich beim Head of Human Resources, der direkt an den CEO berichtet. Zur strategischen und operativen Unterstützung sind ihm dabei folgende Funktionseinheiten direkt unterstellt:



## 2. Maßnahmen und ihre Ergebnisse

### 2.1 Gewinnung der richtigen Mitarbeiter

Für den Dialog mit potenziellen Bewerbern nutzt KRONES eine breite Palette an Kanälen. Neben der Corporate Website und Social-Media-Aktivitäten sind hier vor allem Kooperationen mit Schulen und Hochschulen zu nennen sowie die Teilnahme an Recruiting-Messen. Da ein großer Fokus auf den Berufseinsteigern liegt, haben wir unsere Kommunikationsmaterialien für das Recruiting von Schülern und Studenten neu konzipiert und produziert. Der entsprechende Messestand und die Print-Broschüren sind seit April 2017 im Einsatz. Die Neueintrittsrate für das Berichtsjahr 2017 lag bei 5,77 Prozent.

Damit sich KRONES im enger werdenden Wettbewerb um geeignete Arbeitskräfte künftig noch stärker positionieren kann, wurde zudem eine eigene Funktion für Employer Branding and Recruiting geschaffen. Die Position ist seit September 2017 besetzt.

### 2.2 Mitarbeiterbindung

Dass die KRONES Arbeitskultur auf den Grundwerten Fairness und Wertschätzung aufbaut, manifestiert sich in vielerlei Maßnahmen – beginnend beim Manteltarifvertrag Metall, den KRONES als Anerkennungstarifvertrag anwendet, bis hin zu den vielfältigen Sozialleistungen, die KRONES Mitarbeiter in Anspruch nehmen können. Darüber hinaus wurde als klares Zeichen der Stabilität und Kontinuität im Oktober 2017 eine bis 2022 geltende Beschäftigungssicherung<sup>1</sup> verabschiedet.

Die große Wertschätzung der KRONES Mitarbeiter gegenüber ihrem Arbeitgeber zeigt sich vor allem in den weiterhin sehr niedrigen Fluktuationsraten: 2017 haben insgesamt nur 2,64 Prozent der Belegschaft das Unternehmen verlassen; 0,09 Prozent frühzeitig nach sechs Monaten.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Die entsprechende Betriebsvereinbarung gilt für die Beschäftigten und Auszubildenden aller AG-Standorte sowie für die Tochtergesellschaften KIC KRONES und ECOMAC. Die KRONES AG wird zudem darauf hinwirken, dass die Vereinbarung auch für EVOGUARD übernommen wird.

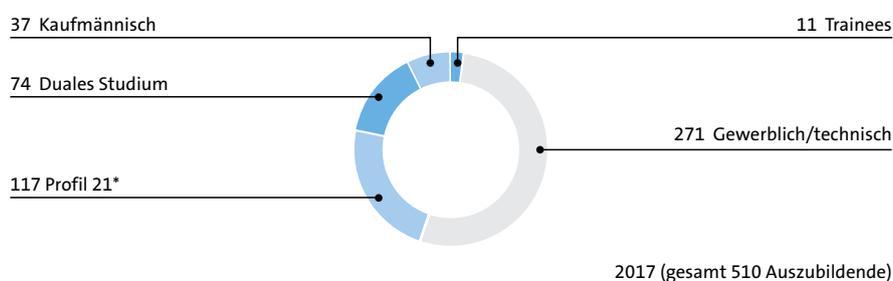
<sup>2</sup> Die Angaben schließen alle Austrittsgründe mit ein.



### 2.3 Aus- und Weiterbildung

Aufgrund der hohen Anforderungen, die KRONES an seine Fachkräfte stellt, nehmen bedarfsgerechte Qualifizierungsprogramme einen hohen Stellenwert im Unternehmen ein. Dies beginnt bei den Ausbildungen in verschiedenen gewerblich-technischen sowie kaufmännischen Berufen, die Schulabsolventen bei KRONES offenstehen, und setzt sich über das gesamte Berufsleben der Mitarbeiter fort. Insgesamt wandte die KRONES AG für die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter im Berichtsjahr 2.202.665 € auf.

KRONES AG – Auszubildende nach Ausbildungsrichtung



\* Das Profil 21 beinhaltet zusätzlich zur Berufsausbildung eine Weiterbildung zum/zur Techniker/-in.

### 3. Ausblick

Um das KRONES Personalmanagement für die Zukunft zu rüsten, haben wir uns für die Einführung eines integrierten HR-IT-Tools entschieden. Die Software führt nicht nur alle zentralen HR-Prozesse auf einer einheitlichen Plattform zusammen – sie erlaubt es uns auch, bislang vorhandene Lücken zu schließen, beispielsweise in der systematischen Nachfolgeplanung. Der Einführungsprozess verläuft iterativ über die nächsten Jahre. Die erste Welle startete 2017 und beinhaltet die Überführung der Entgeltanpassungsprozesse in das neue System.

Weiterhin planen wir für 2018, das Entwicklungsprogramm für Führungskräfte neu aufzustellen und die bestehenden Führungsleitlinien einer inhaltlichen Revision zu unterziehen. Gleichzeitig findet der AG-weite Rollout des PDCA-Zyklus (Plan, Do, Check, Act) seinen Abschluss. Dadurch wird dem Unternehmen erstmals ein Tool zur kontinuierlichen Verbesserung zur Verfügung stehen, das ausnahmslos von allen Mitarbeitern genutzt werden kann.

Bei der Fluktuationsquote haben wir uns für 2018 das Ziel gesetzt, den vom VDMA ermittelten Branchendurchschnitt um mindestens zwei Prozentpunkte zu unterbieten. Für 2017 beläuft sich unsere Quote auf 2,64 Prozent, die der Branche auf 6,8 Prozent.



## Konzept: Arbeitssicherheit

Der betriebliche Arbeitsschutz bei KRONES basiert auf einem Arbeitssicherheitsmanagement, das sich derzeit über die gesamte AG erstreckt und sukzessive im Konzern ausgeweitet wird. Es verfolgt einen präventiven Ansatz: Ziel ist es, potenzielle Gefährdungsfaktoren vorausschauend zu erkennen, um effektive Gegenmaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen.

### 1. Organisation

Die Funktion der leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit wird in der KRONES AG vom Head of Corporate Safety and Security ausgeübt. Organisatorisch ist dieser dem Head of Human Resources unterstellt, im Rahmen des Arbeitssicherheitsmanagements berichtet er jedoch direkt an den CEO.

### 2. Maßnahmen

Die konkreten Schritte der Arbeitssicherheit leiten sich direkt aus dem Bedarf der jeweiligen Standorte und Fachabteilungen ab. Übergreifend lassen sich für das Jahr 2017 vor allem folgende Projekte und Präventionsmaßnahmen herausstellen:

#### 2.1 Durchgängige Kommunikation

Zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitssicherheitsausschüssen (ASAs) finden – initiiert durch die KRONES Arbeitssicherheit – sogenannte Vor-ASAs statt. Bei diesen holen die Sicherheitsfachkräfte die direkten Führungskräfte und die Sicherheitsbeauftragten des ihnen zugeordneten Bereichs zusammen, um sich gemeinsam über Fragen der Sicherheit und Gesundheit auszutauschen und auftretende Probleme einer Lösung zuzuführen. Ausgewählte Themen und Anregungen aus diesen Gremien werden dann von den Sicherheitsfachkräften an den jeweiligen Arbeitssicherheitsausschuss sowie im Bedarfsfall an die leitende Sicherheitsfachkraft adressiert. Auf diese Weise fließen alle sicherheitsrelevanten Themen aus sämtlichen Hierarchieebenen der Organisation unbürokratisch und zielgerichtet an der richtigen Stelle in den Bearbeitungsprozess ein.

#### 2.2 Maschinensicherheit

Um den sicherheitstechnischen und sicherheitsrechtlichen Stand der eingesetzten Fertigungsmaschinen zu bewerten, wurde in allen Werken der AG eine Bestandsanalyse durchgeführt. Flankierend wurden zentral für Altmaschinen ohne CE-Kennzeichnung (Dreh-, Fräs- und Bohrmaschinen) Leitfäden für den konkreten Umgang mit erkannten Nonkonformitäten erstellt. Je nach Zustand der Maschinen ergibt sich in der Praxis eine große Bandbreite an Maßnahmen. Sie reicht von der organisatorischen Anpassung der Arbeitsprozesse über die Weiterqualifizierung der jeweiligen Mitarbeiter bis hin zu technischen Veränderungen der Maschinen und kann im Einzelfall auch zur Stilllegung einer Maschine führen. Bei den Drehmaschinen ist die Umsetzung aller Maßnahmen bereits erfolgt, die Fräs- und Bohrmaschinen werden sukzessive nachgezogen.



Weiterhin hat der Bereich Corporate Safety and Security konkrete Mindestanforderungen für die Sicherheit von Neumaschinen definiert. Diese wurden in die zentralen technischen Liefervorschriften integriert, die im Einkauf standardmäßig angewendet werden. Infolgedessen sind sie bei Neuinvestitionen zwingend einzuhalten.

### 2.3 Gesundheitsmanagement

Der demografische Wandel, die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, der steigende Anspruch an Belastbarkeit und Flexibilität der Mitarbeiter – angesichts der in der Arbeitswelt zu beobachtenden und noch zu erwartenden Entwicklungen steht die Notwendigkeit eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) außer Frage. Aufgrund der heterogenen Bedarfsstruktur, die wiederum aus der großen Varianz an Tätigkeiten und Arbeitsplätzen resultiert, schreitet das BGM-Projekt bei KRONES nur langsam voran: 2017 fand die Pilotphase im Werk Nittenau statt, bei der die Mitarbeiter an einer Reihe von gesundheitsfördernden Kursen teilnehmen konnten. Die Zusammenstellung des Kursangebots erfolgte auf Basis einer 2016 durchgeführten Umfrage, bei der 68 Prozent der Nittenauer Belegschaft teilgenommen hatten. Ob und wie sich die Erkenntnisse aus der Pilotphase für den Aufbau eines AG-weiten Konzepts nutzen lassen, wird derzeit im BGM-Gremium untersucht.

## 3. Ergebnisse und Ausblick

Die Wirksamkeit des Arbeitssicherheitsmanagements wird mittels einer monatlichen Berichterstattung überprüft. Diese stellt Unfallzahlen, Ausfalltage, Unfallkosten und teilweise auch offene Maßnahmen dar – sowohl für die gesamte AG als auch nach Fachbereichen und Hierarchieebenen aufgeschlüsselt.

Als wichtigste Kennzahl dient dabei die 1.000-Mann-Quote bei Unfällen mit mindestens einem Tag Arbeitsunfähigkeit: 2017 lag diese bei 19,76. Auch wenn die Quote für ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie schon jetzt erfreulich niedrig ist, wollen wir uns damit noch nicht zufriedengeben. Aus diesem Grund haben wir eine neue Systematik für die Gefährdungsbeurteilung erarbeitet, die ab 2018 erstmals zum Einsatz kommt. Wir erwarten uns davon objektivere und detailliertere Erkenntnisse als Basis für unsere Präventionsarbeit.





*Geschäftsbericht*  
S. 118–121



## Konzept: Diversität

In der Materialitätsmatrix wurde der Sachverhalt Diversität als wesentlich eingestuft. KRONES beschäftigt sich seit Jahren mit punktuellen Maßnahmen, um eine ausgewogene Struktur der Mitarbeiter sicherzustellen. So wurde auch für den Vorstand und den Aufsichtsrat ein Diversitätskonzept entwickelt, welches Sie auf den Seiten 118 bis 121 des Geschäftsberichts finden. Bis dato kann KRONES aber noch kein ganzheitliches Managementkonzept rund um die Thematik Diversity darlegen. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt werden wir uns in den nächsten Jahren mit der Entwicklung eines Konzepts befassen sowie das dazugehörige Management sukzessive einführen.



## Konzept: gesellschaftliches Engagement

Seine Verantwortung gegenüber der Gesellschaft nimmt der KRONES Konzern verstärkt in Form von Spenden und Sponsorings wahr. Die zugrundeliegende Strategie zielt im Wesentlichen darauf ab,

- mit den eingesetzten Mitteln einen möglichst großen Nutzen im jeweiligen Förderungsbereich zu erzielen und
- Projekte zu fördern, die mit den Werten und Interessen des Unternehmens im Einklang stehen.

Das zentrale Spenden- und Sponsoring-Management bei KRONES fokussierte sich bisher auf die KRONES AG und ihre deutschen Tochtergesellschaften. Die Integration der übrigen Konzern-Unternehmen ist jedoch schon vorbereitet und erfolgt ab 2018.

### 1. Organisation

Alle Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten der KRONES AG und ihrer deutschen Tochtergesellschaften werden zentral vom Spendenkoordinator im Fachbereich CSR gesteuert. Bei allen übrigen Unternehmen des Konzerns liegt die Verantwortung für Spenden und Sponsorings beim Werkleiter der jeweiligen Gesellschaft bzw. bei den benannten Beauftragten.

Die zentrale Entscheidungs- und Beratungsinstanz für Zuwendungen und strategische Entscheidungen ist das Spenden- und Sponsoring-Gremium. Für die Bearbeitung von Spendenanfragen setzt es sich aus vier Mitgliedern aus den Fachbereichen CSR, Kommunikation, Vorstandsassistentz und Finanzbuchhaltung zusammen. Bei Sponsoring-Themen werden – je nach thematischer Ausrichtung oder potenziellem Partner des Sponsorings – bis zu zwei weitere Mitglieder aus den Bereichen Human Resources und Vertrieb hinzugezogen. Die Sitzungen des Gremiums finden nach Bedarf statt, mindestens aber alle vier Wochen.

### 2. Maßnahmen

Sowohl die Vergabe von Spenden als auch der Abschluss von Sponsoring-Verträgen wird für die KRONES AG und ihre deutschen Töchter durch eine einheitliche Richtlinie verbindlich geregelt.

#### 2.1 Spenden

KRONES engagiert sich generell in den drei Förderbereichen Bildung und Wissenschaft, Kultur und Sport, Soziales und Umwelt. Empfänger einer Spende können Einzelpersonen, Personengruppen und Organisationen sein. Parteien und politische Organisationen sind jedoch kategorisch von Zuwendungen durch KRONES ausgeschlossen.



Bevorzugt werden solche Projekte bzw. Organisationen unterstützt, an denen sich KRONES Mitarbeiter aktiv beteiligen können oder die einen regionalen Bezug zu einem der Unternehmensstandorte aufweisen. Das gilt insbesondere für den Bereich Sport: Da die KRONES Spenden- und Sponsoring-Strategie die Förderung von Sportvereinen oder -veranstaltungen grundsätzlich ablehnt, werden Projekte in diesem Bereich nur dann unterstützt, wenn sie einen karitativen Zweck verfolgen oder den KRONES Mitarbeitern zur Beteiligung offenstehen.

Die Förderung selbst kann bei allen drei Bereichen in Form von finanziellen Zuwendungen oder Sachspenden erfolgen.

## 2.2 Sponsoring

Der Förderungsbereich des Sponsorings entspricht dem der Spenden zuzüglich geschäftsrelevanter Events und Veranstaltungen.

## 2.3 Vergabe- und Entscheidungsprozess

Die Vergabe von Zuwendungen folgt einem definierten Prozessablauf. Die zentrale Rolle darin übernimmt das Spenden- und Sponsoring-Gremium: Es prüft alle eingehenden Anfragen auf ihre Förderungswürdigkeit gemäß der KRONES Spenden- und Sponsoring-Strategie. Die Bewertung erfolgt dabei anhand eines einheitlichen Kriterienkatalogs.

Für die Erteilung einer Förderung ist die absolute Mehrheit im Spendengremium nötig. Davon ausgenommen sind lediglich Sachspenden, die einen in der Richtlinie festgelegten Wert unterschreiten. Um hier das richtige Maß zwischen Spendenwert und Bearbeitungsaufwand zu halten, liegt die Verantwortung für diese Entscheidungen beim Spendenkoordinator.

## 3. Ergebnisse und Ausblick

Im Berichtsjahr haben die KRONES AG und ihre deutschen Töchter in Summe 421.066 Euro für Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten aufgewandt.

Davon entfallen auf die einzelnen Förderungsbereiche:

- Bildung und Wissenschaft: 31.155 Euro
- Kultur und Sport: 26.224 Euro
- Soziales und Umwelt: 309.737 Euro
- Geschäftsrelevante Events und Veranstaltungen: 53.950 Euro



Für das Jahr 2018 ist geplant, die Spenden- und Sponsoring-Strategie auf alle KRONES Standorte auszudehnen und dadurch eine durchgängige Transparenz über den ganzen Konzern zu schaffen. Eine entsprechende Richtlinie wurde bereits erarbeitet. Sie trat im Oktober 2017 in Kraft und verpflichtet alle Mitglieder des Konzerns dazu, ihre Zuwendungen am Ende des Geschäftsjahrs an das Spenden- und Sponsoring-Gremium der KRONES AG zu melden.

Weiterhin werden 2018 detaillierte Controlling- und Monitoring-Maßnahmen für das Sponsoring eingeführt. Diese sehen vor, über Medienanalysen sowie die Befragung von Beteiligten den tatsächlichen Erfolg eines Sponsorings zu ermitteln. Mithilfe der gewonnenen Erkenntnisse lassen sich Effizienz und Wirksamkeit des KRONES Sponsoring-Managements gezielt optimieren.



## Konzept: Innovation

Die Entwicklung von innovativen Technologien, Produkten und Lösungen ist bei KRONES die Basis für nachhaltiges Wachstum. Der Weg zur Innovation führt über einen einheitlichen und klar definierten Prozess. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Entwicklungstätigkeiten bei KRONES ihr Ziel erfüllen: einen signifikanten Nutzen für die KRONES Kunden zu schaffen.

Der Innovationszyklus bei KRONES erstreckt sich jeweils über vier Jahre. Grund ist die in diesem Turnus stattfindende drinktec: Als internationale Leitmesse für Getränketechnologie stellt sie für KRONES die reichweitenstärkste Bühne dar, um die eigene Innovationskraft unter Beweis zu stellen.

Die Messe dient dabei nicht allein der Präsentation von neuen Produkten. Denn die Erkenntnisse, die in den Gesprächen mit Kunden und anderen Messebesuchern gewonnen werden, fließen im Anschluss direkt in die Weiterentwicklung der ausgestellten Exponate sowie in die allgemeine Innovationsplanung mit ein.

### 1. Organisation

Der zentrale Entwicklungs- und Innovationsstandort von KRONES befindet sich in Deutschland: Hier wird im Bereich Central Research and Development die übergreifende Innovationsstrategie erarbeitet. Diese gilt nicht nur für die gesamte AG, sondern sendet darüber hinaus wichtige Impulse für die Entwicklungstätigkeiten in den einzelnen Tochtergesellschaften.

Die strategische und operative Verantwortung im Bereich Innovation liegt beim Head of Corporate Research and Development, der dem Vorstand Bottling and Packaging<sup>1</sup> untergeordnet ist. Aufgrund des hohen Stellenwerts, den das Thema Innovation bei KRONES einnimmt, erfolgt das Festlegen und Nachhalten der Innovationsstrategie in enger Abstimmung mit dem Gesamtvorstand.

### 2. Innovationsprozess

Der KRONES Innovationsprozess dient dazu, notwendige Entwicklungsmaßnahmen zu identifizieren und die daraus resultierenden Planungsprozesse für die jeweils produktverantwortlichen Business Lines vorzubereiten. Seine Struktur erlaubt es KRONES,

- flexibel auf Marktveränderungen zu reagieren,
- die eigene Technologieführerschaft zu behaupten und weiter auszubauen,
- Branchen- und Forschungswissen effizient zu nutzen sowie
- kosteneffizient zu produzieren.

<sup>1</sup> Diese Angabe gilt für den Berichtszeitraum 2017. Aufgrund eines Wechsels im Vorstand ist der Bereich Corporate Research and Development ab 2018 dem CEO zugeordnet.

Insgesamt gliedert sich der Innovationsprozess in drei Teilprozesse auf:



### 2.1 Technische Früherkennung

Um technologische Trends und lohnende Entwicklungspotenziale frühzeitig zu erkennen, nutzt KRONES unter anderem folgende Werkzeuge:

- Kontinuierliche Trendrecherchen
- Technologiestudien
- Interne Innovationsworkshops, Entwicklersymposien und Ideenwettbewerbe
- Wissenstransfer und Kooperationen mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Lieferanten

### 2.2 Produktportfolio-Management

Das übergreifende Produktportfolio-Management deckt Defizite und Synergien zwischen den einzelnen Entwicklungsbereichen auf. Die so gewonnenen Erkenntnisse liefern eine wertvolle Informationsbasis für die strategische Innovationsplanung.

### 2.3 Innovationsplanung

Die Priorisierung und Ressourcenplanung der laufenden und künftigen Entwicklungsvorhaben erfolgt schließlich in der Innovationsplanung. Die Ergebnisse werden in einer einheitlichen Innovations-Roadmap festgehalten.

Das Weiterführen der Innovationen zu serienfähigen Produkten geschieht im nachfolgenden Technologieforschungs- sowie Produktentstehungsprozess.

## 3. Ergebnisse und Ausblick

Ihre jüngste Bewährungsprobe absolvierte die KRONES Innovationsstrategie auf der drinktec 2017. Die Resonanz der Bestandskunden und Neuinteressenten zeigte: KRONES hat mit den ausgestellten Maschinen und Technologien den Bedarf der Branche getroffen. Zu den Highlights auf dem rund 11.000 Quadratmeter großen Messestand zählten:

- **Bottling on Demand:** eine ultraflexible Linie, die PET-Behälter nach Bedarf unterschiedlich befüllt, individuell bedruckt – und somit die Losgröße 1 in der Getränkeproduktion ermöglicht
- **Brewery of the Future:** ein Konzept, mit dem sich eine energieautarke und damit CO<sub>2</sub>-neutrale Brauerei realisieren lässt



- **Dynafill:** ein technologisch völlig neuartiges Füllsystem, das Bierflaschen in einer Rekordzeit von nur 0,5 Sekunden befüllt
- **DecoType Select:** eine digitale Direktdruckmaschine, mit der sich Flaschen individuell bedrucken lassen – sogar an Stellen, die für herkömmliche Ausstattungsverfahren nicht erreichbar sind
- **Contipure AseptBloc E:** eine Kompaktlinie zur sterilen Abfüllung von sensiblen Getränken in PET-Flaschen, die Elektronenstrahlung als Entkeimungsmedium nutzt

Die hohe Innovationskraft von KRONES spiegelt sich in den auf der drinktec gezeigten neuen Produkten sowie in der Anzahl der erteilten Patente und Gebrauchsmuster wider: Von 5.028 im Vorjahr stieg diese zum Jahresende 2017 auf 5.484. Um dies zu erreichen, wurden im Berichtsjahr 172 Mio. € in Forschung und Entwicklung investiert. Das entspricht 4,7 Prozent des Konzernumsatzes. Davon wurden im Geschäftsjahr 2017 39,8 Mio. € Entwicklungskosten aktiviert.

Mit Abschluss der drinktec 2017 beginnt für KRONES ein neuer Innovationszyklus. Er zielt darauf ab,

- mittels Digitalisierung die Getränkefabrik der Zukunft zu realisieren,
- die Nachhaltigkeit von Produktionsbetrieben zu erhöhen,
- mehr Effizienz und Flexibilität in die Prozesse der Kunden zu bringen und
- dem KRONES Konzern neue Wachstumsfelder zu erschließen.



## Konzept: Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Compliance)

»Compliance« steht im KRONES Konzern als Überbegriff für regelkonformes Verhalten, wobei die im Unternehmen zu befolgenden Regeln deutlich über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Denn sie schließen auch konzernintern gültige Richtlinien und Vorschriften ein sowie die moralischen Werte und Normen, die dem ethischen Verständnis von KRONES entsprechen.

Die wesentlichen Aspekte, die für unsere Compliance-Kultur relevant sind, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Dokumentation und Transparenz
- Nachvollziehbare, klare Kundenbeziehungen
- Pflichtgemäßes Verhalten und Befolgen rechtlicher Normen und Gesetze

Generell zielt das KRONES Compliance-Management darauf ab, eine von Integrität geprägte Kultur im gesamten Konzern zu schaffen und dadurch die Compliance-Risiken so weit wie möglich zu minimieren.

### 1. Organisation

Strategisch und operativ ist das Compliance-Management zentral beim Head of Compliance and Corporate Governance<sup>1</sup> gebündelt, der im Konzern eine gleichlautende Stabsstelle bekleidet. Um ihn operativ zu unterstützen, wurden 2016 zusätzliche Compliance-Beauftragte in den wichtigsten KRONES Vertriebs-, Produktions- und Service-Regionen installiert. Sie sind sowohl mit den zentralen Compliance-Anforderungen des Konzerns vertraut als auch mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen ihrer jeweiligen Region. Diese Kenntnisse ermöglichen es ihnen, die Mitarbeiter vor Ort bei Fragen rund um das Thema Compliance zu beraten und zu unterstützen. Als Beratungsinstanz steht dem Head of Compliance außerdem ein Compliance-Komitee zur Seite. Dieses setzt sich aus Vertretern der obersten Managementebene aller compliance-relevanten Fachbereiche zusammen.

### 2. Maßnahmen

#### 2.1 Risikoanalyse

Die Compliance-Risikoanalyse erstreckt sich über folgende Risikofelder: aktive und passive Korruption, horizontale Kartellrisiken, Marktmissbrauchsrisiken, Zoll-Exportrisiken, Risiken im Rahmen von Health, Safety and Employment, Geldwäscherisiken sowie Risiken aus Interessenkonflikten und Datenschutz.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden auf Ebene der Geschäftsbereiche und Regionen aggregiert und in einer auf die einzelnen Geschäftsbereiche bzw. Regionen zugeschnittenen Risikolandkarte visualisiert.

<sup>1</sup> Im Folgenden aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur »Head of Compliance«

Die Analyse selbst erfolgt in drei Stufen: Zunächst wird das sogenannte »Brutto-Risiko« identifiziert, das für KRONES in den jeweiligen Fokusbereichen besteht. Im zweiten Schritt folgt der Compliance-Health-Check. Dieser prüft sowohl die Angemessenheit als auch den Implementierungsgrad derjenigen Kontrollen und Monitoring-Prozesse, die das festgestellte Brutto-Risiko auf das Netto-Risiko reduzieren. In der darauffolgenden Gap-Analyse wird schließlich untersucht, inwieweit sich das Netto-Risiko weiter minimieren lässt. Die Gap-Analyse ermöglicht es außerdem, die Handlungsempfehlungen zu priorisieren und einen strukturierten Maßnahmenplan abzuleiten.

## 2.2 Berichterstattung

Für den Austausch zu Compliance-Aspekten gelten klare Berichtslinien: Die Compliance-Beauftragten in den Regionen berichten an den Head of Compliance. Von diesem wiederum führt eine erste Berichtslinie direkt zum Vorstandsvorsitzenden, eine zweite zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

Darüber hinaus berichtet der Head of Compliance in den vierteljährlich stattfindenden Sitzungen des Compliance-Komitees über die Entwicklungen des jeweils vergangenen Quartals und legt seine weitere Planung offen. Das Komitee nimmt dazu beratend Stellung.

## 2.3 Kommunikation

Für die Information der Mitarbeiter werden je nach Thema und Zielgruppe unterschiedliche Kanäle der KRONES Kommunikation genutzt. Einen besonderen Stellenwert unter den Kommunikationsmaßnahmen nehmen die schriftlich fixierten Richtlinien und Kodizes ein sowie das Schulungsprogramm zu Compliance und Anti-Korruption:

### 2.3.1 Richtlinien und Kodizes

Sie geben den Mitarbeitern verbindliche und klar formulierte Handlungs- und Verhaltensanweisungen an die Hand. Von zentraler Bedeutung ist dabei der Verhaltenskodex: Er legt für alle Mitarbeiter und Organe des Konzerns verbindlich fest, was regelkonformes Verhalten bei KRONES konkret bedeutet. Ergänzt wird er durch einen Katalog an Richtlinien. Diese leiten sich jeweils aus den normativen Grundprinzipien des Verhaltenskodex ab und konkretisieren diese für einen spezifischen Anwendungsbereich – beispielsweise für den fairen und korrekten Umgang mit dem Wettbewerb oder zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche.

### 2.3.2 Schulungsprogramm

Um die Compliance-Kultur im gesamten Unternehmen zu etablieren, sind alle Mitarbeiter verpflichtet, eine Compliance-Schulung zu absolvieren. Die Führungskräfte besuchen dazu ein entsprechendes Präsenztraining, den Mitarbeitern werden die Inhalte per E-Learning vermittelt. Letzteres wurde speziell für die Anforderungen des KRONES Konzerns konzipiert und steht in fünf Sprachen zur Verfügung. Mitarbeiter ohne PC-Arbeitsplatz werden von der jeweiligen Führungskraft unterwiesen. Daneben widmet sich eine zweite Schulungsreihe dem Thema Anti-Korruption: Auch hier erfolgt die Basisschulung über ein E-Learning, während Mitarbeiter mit regelmäßi-

gem Drittkontakt ein verpflichtendes Präsenztraining absolvieren. Die Teilnahme sowie das erfolgreiche oder nichterfolgreiche Abschließen der Schulungen werden dokumentiert. Bei unzureichendem Ergebnis sind die Teilnehmer verpflichtet, den abschließenden Test zur Lernerfolgskontrolle zu wiederholen.

#### 2.4 Helpdesk/Hinweisgeberverfahren

Den Mitarbeitern des Konzerns stehen mehrere Wege offen, um sich zu compliance-relevanten Fragen beraten zu lassen oder um Hinweise auf mögliche Verstöße zu platzieren. Neben der direkten Kontaktaufnahme zu den Compliance-Beauftragten, dem Head of Compliance oder dessen Team hat sich vor allem der telefonische Helpdesk bewährt. Er ermöglicht es den Anrufern, anonym zu bleiben, und eignet sich daher besonders für die Anzeige von möglichen Regelverstößen. Zur weiteren Bearbeitung und Auswertung werden alle compliance-relevante Anfragen, die über den Helpdesk eingehen, dokumentiert.

#### 2.5 Überwachen, Erkennen, Reagieren

Um die Wirksamkeit der Compliance-Kultur zu überprüfen, initiiert der Head of Compliance neben den Standard-Audits stichprobenartige Reviews – insbesondere bei Prozessen mit erhöhtem Compliance-Risiko, beispielsweise bei der Reisekostenabrechnung. Erkennt er einen mutmaßlichen oder tatsächlichen Compliance-Vorfall, treten die Maßnahmen des Segments »Reagieren« in Kraft. Dazu zählen in erster Linie die Steuerung der Fälle sowie deren Sanktionierung. Die Erkenntnisse daraus werden wiederum – sofern notwendig und sinnvoll – in neue Maßnahmen umgesetzt.

### 3. Ergebnisse und Ausblick

Nachdem das internationale Compliance-Management 2014 eingerichtet worden war, lag dessen Priorität zunächst darauf, im Konzern eine stabile Compliance-Kultur zu etablieren – allen voran durch die Sensibilisierung der Mitarbeiter. Im Laufe des Jahres 2017 absolvierten 2.094 Mitarbeiter ein Compliance- oder Anti-Korruptions-Training. Die Zahl der insgesamt geschulten Mitarbeiter steigt dadurch auf 14.794, sodass als nächstes die Optimierung der operativen Arbeit in Angriff genommen werden kann.<sup>1</sup>

In diesem Zuge sind für 2018 folgende Maßnahmen geplant:

- Die Durchführung von internen Audits, um die Einhaltung der Compliance-Richtlinien im Konzern stichprobenartig zu überwachen
- Die Implementierung von IT-gestützten Due-Diligence-Prozessen, um Geschäftspartner in Hochrisikoländern prozessintegriert auf Compliance-Vorfälle zu kontrollieren

<sup>1</sup> Nicht berücksichtigt sind Praktikanten, Werkstudenten sowie Studierende, die ihre Abschlussarbeit im Unternehmen schreiben.



## Konzept: Kundenzufriedenheit

Wir liefern Produktionsanlagen für eine wettbewerbsintensive und technologisch anspruchsvolle Branche. Wer in KRONES Produkte investiert, geht damit eine Partnerschaft ein, die über Jahre, meist sogar Jahrzehnte, andauert. Daher haben wir bei allem, was wir tun, direkt unsere Kunden im Blick.



Geschäftsbericht  
S. 30–37



Ob wir neue Technologie erschließen, das Serviceangebot erweitern oder unser internationales Standortnetz ausbauen: Die Bedürfnisse unserer Kunden sind das Maß, an dem wir uns ausrichten. Die Strategie zur Erreichung einer hohen Kundenzufriedenheit lässt sich daher nicht separat herausgreifen. Sie ist integraler Bestandteil der im Geschäftsbericht auf den Seiten 30 bis 37 dargestellten Konzernstrategie und schließt alle Unternehmensbereiche ein.

Eine herausragende Rolle in diesem Gesamtgefüge nimmt jedoch der KRONES Vertrieb ein. Denn als zentrale Schnittstelle zu unseren Kunden trägt er dafür Sorge, dass diese eine langfristige und persönliche Betreuung sowie einen schnellen und individuellen Service erfahren. Aus diesem Grund greifen wir im vorliegenden Bericht exemplarisch das Projekt »Sales Excellence« heraus, das im Bereich Sales and Marketing auf den Aspekt Kundenzufriedenheit einzahlt.

### 1. Organisation

Das 2014 gestartete Projekt erstreckt sich über den gesamten KRONES Vertrieb. Die strategische Verantwortung liegt beim Head of General Sales Management and Marketing, der direkt an den Vorstand Sales and Marketing berichtet. Die operative Umsetzung wird vom Head of Sales Europe koordiniert.

Ziel des Projekts ist es, die unterschiedlichen KRONES Vertriebskanäle so aufzustellen, dass jeder einzelne Kunde eine optimale Betreuung erfährt – unabhängig davon, in welcher Region er beheimatet ist und welche unserer Technologien er einsetzen möchte.

### 2. Maßnahmen

»Sales Excellence« untergliedert sich in mehrere Teilprojekte, die sukzessive umgesetzt werden. Im Berichtsjahr 2017 standen dabei zwei Optimierungsfelder im Fokus:

#### 2.1 Qualifizierung der Vertriebsmitarbeiter

Die Anforderungen an unsere Verkäufer steigen seit einigen Jahren immens an: Die Produktvielfalt bei unseren Kunden nimmt rasant zu, die Prozesse in Getränkefabriken werden zusehends komplexer, das KRONES Portfolio stellt sich immer breiter auf. Damit wir dem hohen Beratungs- und Betreuungsanspruch unserer Kunden weiterhin gerecht werden können, haben wir deshalb eine Schulungsinitiative gestartet. Ihr Ziel ist es, im KRONES Vertrieb sogenannte 360°-Verkäufer zu entwickeln. Diese zeichnen sich durch zwei entscheidende Qualifikationen aus:



- Sie besitzen eine umfassende Expertise über das gesamte House of KRONES – inklusive aller akquirierten Tochtergesellschaften.
- Sie sind in der Lage, ein interdisziplinäres Team aus Fachleuten zu führen und alle zu einem Kundenprojekt gehörenden Vertriebsprozesse zu steuern.

Auf diese Weise können wir unseren Kunden einen persönlichen Ansprechpartner zur Seite stellen, der für die gesamte Dauer eines Projekts alle Fäden in der Hand hält – selbst bei aufwändigen Turnkey-Anlagen, die mehrere Product Lines und Tochterunternehmen mit einbeziehen.

## 2.2 Kundenzufriedenheitsanalyse

Das Feedback der Kunden ist für KRONES seit jeher eine wichtige Grundlage, um sowohl unser Angebot als auch unsere Arbeitsweise systematisch zu verbessern. Bisher evaluierten wir die Zufriedenheit der Kunden auf Basis von Fragebögen, die manuell erstellt, verschickt und ausgewertet wurden. Angesichts des Wachstums von KRONES stößt diese Methode nun an ihre Grenzen. Deshalb haben wir eine IT-gestützte Systematik erarbeitet, mit der wir beim Einholen und Auswerten von Kunden-Feedbacks schneller und gezielter vorgehen können.

## 3. Ergebnisse und Ausblick

Das Projekt Sales Excellence wurde 2014 gestartet und wird uns aufgrund seines Umfangs noch einige Jahre begleiten. Im Berichtsjahr haben wir folgende Bausteine erfolgreich abgeschlossen:

- Im Herbst 2017 fand die »Sales Professional Evaluation« ihren Abschluss. Bei dieser wurden die fachlichen und persönlichen Kompetenzen von 144 Verkäufern aus dem weltweiten Neumaschinenvertrieb geprüft. Auf Basis der Ergebnisse entwickeln wir nun im nächsten Schritt ein umfassendes Schulungsprogramm, das auf den individuellen Wissensstand seiner Teilnehmer eingeht und diese gezielt zu 360°-Verkäufern ausbildet.
- Seit Dezember 2017 sind die Prozesse und Bausteine für eine automatisierte Kundenzufriedenheitsanalyse in unser Customer-Relationship-Management-System implementiert. So ist es künftig möglich, über das CRM-System Feedbackbögen automatisch zu generieren, zu versenden und auszuwerten. Das Ausrollen des dazugehörigen Feedback-Prozesses erfolgt im Jahr 2018.

Aufgrund des eingangs erläuterten Zusammenhangs zur Konzernstrategie dient uns der Auftragseingang als übergreifender Indikator, um die Zufriedenheit unserer Kunden zu messen und zu bewerten. Denn mit dem Erreichen unserer Wachstumsziele zeigen wir, dass unsere Kunden uns als Lieferanten vertrauen und ihre Zukunft mit uns gestalten möchten. Genauere Angaben zum Auftragseingang finden Sie im Geschäftsbericht auf Seite 60.



Geschäftsbericht  
S. 60



Eine profitable Produktion schließt den schonenden Umgang mit Ressourcen nicht aus. Im Gegenteil: Sie bedingt ihn sogar. Aus diesem Grund beschäftigt sich KRONES bereits seit Jahren intensiv mit der Frage, wie sich Verbräuche kontinuierlich reduzieren und Materialien optimal ausnutzen lassen. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen kommen sowohl in der eigenen Produktion zum Tragen als auch in den Herstellungsprozessen unserer Kunden.

## Konzept: Umweltbelange in der Produktion

Im Folgenden erläutern wir unser Konzept zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Die zwei weiteren wesentlichen Themen Energie- und Medieneinsparung im Produktionsbetrieb sowie optimale Ausnutzung des Produktionsmaterials behandeln wir derzeit auf qualitativer Ebene. Hier liegt der Fokus auf verschiedenen Maßnahmen zur Reduzierung des Wasser- und Abfallaufkommens in der Produktion sowie der Erhöhung der Materialeffizienz. Um sowohl den spezifischen Energieverbrauch als auch den Ausstoß von Treibhausgasen nachhaltig zu reduzieren, hat sich die KRONES AG auf ein Reduktionsziel für CO<sub>2</sub> festgelegt: Dieses sieht vor, bis 2020 die direkten und indirekten energiebezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen um 30 bis 40 Prozent pro Mio. € Umsatz zu senken.<sup>1</sup> Zusammen mit dem CO<sub>2</sub>-Reduktionsziel wurde ein entsprechendes Maßnahmenpaket verabschiedet.

Die Fokussierung auf die AG rührt daher, dass diese innerhalb des Konzerns den Löwenanteil der Wertschöpfung übernimmt. Zusätzlich zum oben genannten Maßnahmenpaket werden bei KRONES noch zahlreiche weitere Initiativen zu Energie- und Verbrauchsoptimierung verfolgt. Aufgrund der Heterogenität der zum Konzern gehörenden Unternehmen werden diese jedoch dezentral an den jeweiligen Standorten koordiniert – entsprechend den regionalen Bedingungen vor Ort.

### 1. Organisation

Verabschiedet wurden das Reduktionsziel und das Maßnahmenpaket vom Vorstand. Für die Umsetzung der Maßnahmen sind die betreffenden Fachbereiche zuständig. Übergeordnet koordiniert und überwacht werden die Maßnahmen im Rahmen des Energie-Managements von den jeweiligen Beauftragten. Zudem findet ein jährliches Reporting an das CSR-Komitee statt. Für die notwendige Transparenz sorgen die jährliche CSR-Berichterstattung sowie das Reporting an das Carbon Disclosure Project und an weitere Ratings.

### 2. Maßnahmen

Eine Analyse des AG-weiten Energieverbrauchs deckte die aussichtsreichsten Einsparpotenziale auf bei:

- Beleuchtungstechnik
- Druckluft

<sup>1</sup> Bezogen auf das Basisjahr 2010

- Pumpensysteme und Motoren
- Wärmeversorgungsanlagen
- Lüftungsanlagen

Für jeden dieser Bereiche wurden konkrete Maßnahmen definiert. Ihre Umsetzung erfolgt sukzessive an allen Standorten.

### 2.1 Datenerhebungsprozess

Um maximale Transparenz über unsere Verbräuche zu gewährleisten, wird die Datenbeschaffung durch die Beauftragten in der IMS-Landschaft initiiert. Sie fordern monatlich die Verbrauchswerte der Primär- und Sekundärenergie (Scope 1 und Scope 2) der jeweiligen Standorte der KRONES AG an, bevor diese in einem Monitoring-Bericht zur Verfügung gestellt werden. Neben den Kennzahlen, die in kWh dargestellt werden, sind auch die Maßnahmen des Reduktionsziels Bestandteil des Monitoring-Reports. Im zweiten Schritt werden die Daten und Maßnahmen durch den Energiemanager und den Fachbereich Umwelt- und Arbeitsschutz bewertet und konsolidiert. Anschließend werden die Daten in kWh und t CO<sub>2</sub> an das CSR-Team zur Kennzahlenbildung weitergegeben. Die finalen Kennzahlen werden erneut bewertet und im Rahmen der jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung kommuniziert.

## 3. Ergebnisse und Ausblick

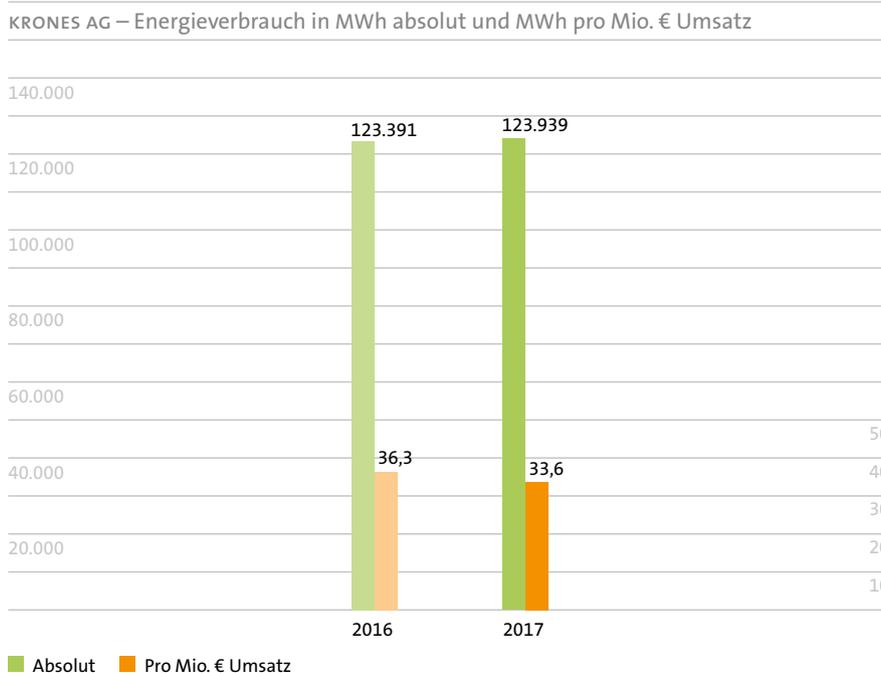
Aufgrund der positiven Entwicklung des Strommix sowie der kontinuierlichen Umsatzsteigerungen konnten wir das CO<sub>2</sub>-Reduktionsziel bereits mit Ablauf des Geschäftsjahres 2017 erreichen. Die Verbrauchszahlen wurden dabei auf den Konzernumsatz bezogen. Im Zuge der konzernweiten Ausweitung unserer Nachhaltigkeitskonzepte haben wir beschlossen, in den kommenden Jahren eine Analyse unserer Emissionen vorzunehmen und daraufhin ein neues Reduktionsziel zu entwickeln.

Maßnahmenkatalog zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2020 (Stand 2017)

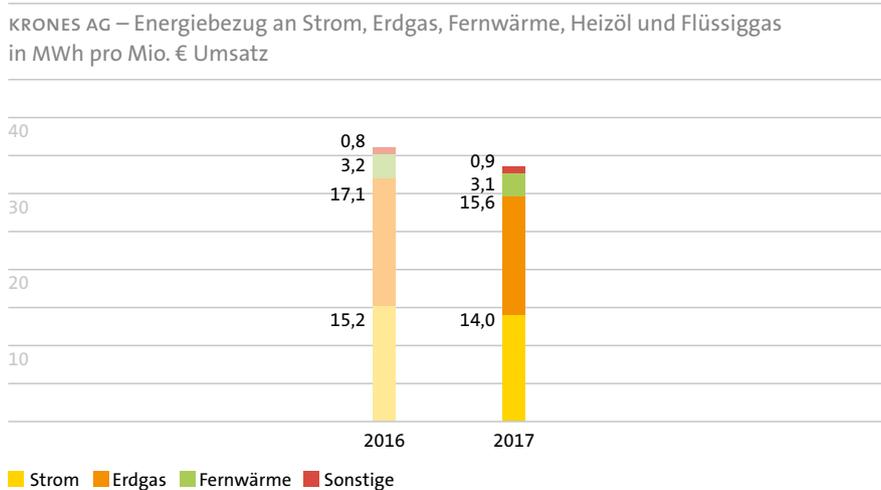
|                              | Energieeinsparung<br>in MWh/J geplant | Energieeinsparung<br>in MWh/J erreicht | Energieträger        |
|------------------------------|---------------------------------------|--|----------------------|
| Beleuchtungstechnik          | 2.725                                 | 114                                    | Strom                |
| Druckluft                    | 639                                   | 528                                    | Strom                |
| Pumpensysteme, Motoren       | 147                                   | 220                                    | Strom                |
| Kälte- und Kühlwasseranlagen |                                       |  | Strom                |
| Wärmeversorgungsanlagen      | 706                                   | 553                                    | Erdgas,<br>Fernwärme |
| Lüftungsanlagen              | 350                                   | 414                                    | Erdgas,<br>Fernwärme |

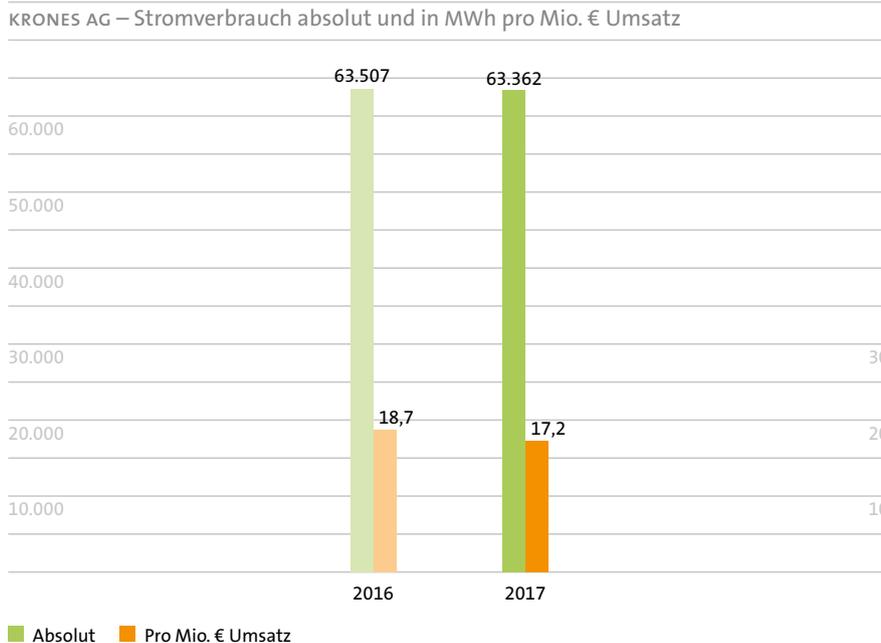


Bei der Ermittlung der Energiewerte und den direkten energiebezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen wenden wir allgemein anerkannte Umrechnungs- und Emissionsfaktoren an.

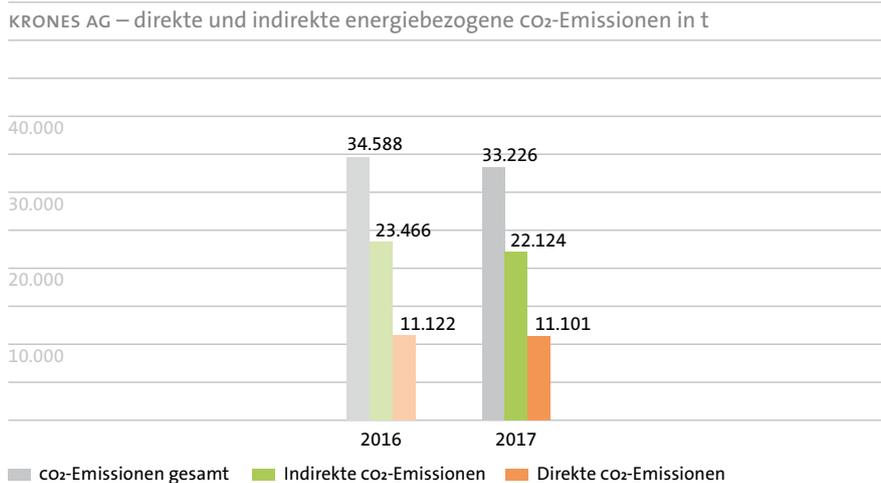


Bei den dargestellten Verbräuchen handelt es sich um Verbräuche zum Betrieb der Maschinen und Anlagen sowie Gebäude in der KRONES AG. Nicht enthalten sind Treibstoffe des Fuhrparks. Der Energiebezug an Erdgas basiert auf Schätzwerten.

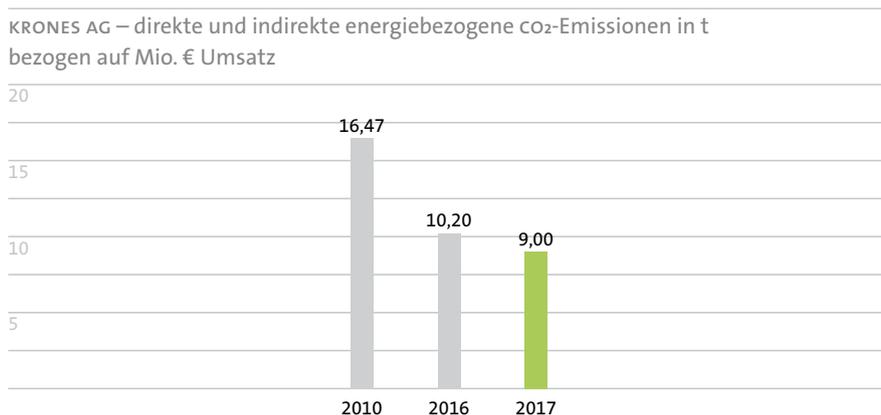




*In den direkten Emissionen ist die PKW-Flotte der KRONES AG nicht enthalten.*



*Die Emissionsfaktoren der indirekten energiebezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen basieren auf den Angaben der jeweiligen Versorger.*



## Konzept: Umweltbelange bei Produkten

Um die ökologische Nachhaltigkeit der eigenen Produkte zu erhöhen, hat KRONES die Produktlinie enviro ins Leben gerufen: Sie enthält Maschinen und Systeme, die sich durch besondere Energie- und Medieneffizienz sowie Umweltverträglichkeit auszeichnen. Die Prozesse, die sowohl zur Entstehung als auch zur Klassifizierung eines enviro Produkts führen, sind im enviro Managementsystem fixiert.

Das enviro Managementsystem erstreckt sich über den gesamten Entstehungsprozess eines Produkts – von der Vorentwicklung bis zur Auftragsbearbeitung. Seine Bausteine und Strukturen sind im enviro Handbuch festgelegt.

### 1. Organisation

Im Zentrum der enviro Organisation steht der enviro Beauftragte. Er plant die enviro Strategie, koordiniert deren Umsetzung und überwacht die Ergebnisse. Dies geschieht in enger Abstimmung mit dem Management der zentralen Forschung und Entwicklung, das wiederum an den Vorstand des Bereichs Bottling and Packaging Equipment<sup>1</sup> berichtet.

Da das KRONES Portfolio sehr breit gefächert ist, besitzt zudem jeder Produktbereich einen eigenen enviro Ansprechpartner. Seine Aufgabe ist es, die Maßnahmen und Ziele der allgemeinen enviro Strategie in dem ihm zugeordneten Bereich zu platzieren.

### 2. Maßnahmen

#### 2.1 enviro im Produktentstehungsprozess

Damit Neuentwicklungen gezielt in Richtung ökologischer Nachhaltigkeit gelenkt werden, setzt enviro bereits beim Produktentstehungsprozess an:

Alle potenziellen Entwicklungsprojekte bei KRONES werden anhand von Leuchtturmkriterien bewertet und priorisiert. Die enviro Anforderungen sind im Kriterium »Ökologie« zusammengefasst, das mit einer Gewichtung von 20 Prozent in die Gesamtbewertung einfließt.

Laufende Entwicklungsprojekte werden über ein Meilensteingremium gesteuert. Dieses berücksichtigt zum einen die enviro Anforderungen im Entscheidungsprozess und legt zum anderen den genauen Zeitpunkt für das zu absolvierende Prüfverfahren fest. Darüber hinaus sind auch die enviro Ansprechpartner der jeweiligen Produktbereiche in den gesamten Entstehungsprozess involviert.

#### 2.2 enviro Produktklassifizierung und Prüfverfahren

Bevor ein Produkt das blaue enviro Siegel tragen darf, muss es in einem festgelegten und dokumentierten Prüfverfahren beweisen, dass es sowohl sparsam mit Energie und Medien umgeht als auch umweltverträglich produziert.

<sup>1</sup> Die Angabe gilt für den Berichtszeitraum 2017. Aufgrund eines Wechsels im Vorstand ist der Bereich Corporate Research and Development ab 2018 dem CEO zugeordnet.

Um die Objektivität dieses Prüfverfahrens zu gewährleisten, wurde für jeden enviro relevanten Produktaspekt – beispielsweise Druckluft- oder Wasserverbrauch – ein verbindlicher Bewertungsmaßstab festgelegt. Die darin enthaltenen Kriterien stellen sicher, dass die enviro Produkte

- mindestens dem von TÜV SÜD definierten EME-Standard<sup>1</sup> entsprechen und
- den KRONES Kunden die beste verfügbare Technik<sup>2</sup> bieten.

Die fortschreitende technologische Entwicklung verlangt es, diese Maßstäbe regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Ein einmal festgelegter Maßstab verliert daher nach drei Jahren automatisch seine Gültigkeit und muss spätestens nach Ablauf dieser Zeit durch einen aktuelleren Kriterienkatalog ersetzt werden.

### 2.3 Anwendungsbereich

Generell sieht das enviro Programm vor, alle Produkte der Marke KRONES dem oben beschriebenen Prüfverfahren zu unterziehen. Davon ausgenommen sind lediglich Produkte, bei denen die Aspekte Energieverbrauch, Medienverbrauch und Umweltverträglichkeit keine signifikante Rolle spielen. Dazu zählen vor allem Dienstleistungen und IT-Lösungen.

Bei Neuentwicklungen ist das Prüfverfahren fester Bestandteil des Produktentstehungsprozesses. Bereits bestehende Produkte werden sukzessive auf ihre enviro Tauglichkeit überprüft. Da das enviro Programm darauf abzielt, eine möglichst breite Palette an ökologisch nachhaltigen Produkten anzubieten, geht das Prüfverfahren mit kontinuierlichen Optimierungsmaßnahmen einher. Das bedeutet: Kann ein bestehendes Produkt in seiner bisherigen Konfiguration die enviro Anforderungen nicht erfüllen, wird gezielt nach Modifikationsmöglichkeiten gesucht, um die gleiche Funktionalität zu enviro konformen Bedingungen anzubieten. Auf diese Weise werden laufend Potenziale für weitere Verbesserungen des Produktportfolios aufgedeckt und umgesetzt – mit nachhaltigen Auswirkungen. Denn viele der technologischen Optionen, die initial für enviro Produkte entwickelt oder ausgewählt wurden, fließen mittelfristig auch in die Konfiguration von Standardmaschinen ein.

### 2.4 Zertifizierung

Das enviro Managementsystem und das dazugehörige Prüfverfahren wurden von TÜV SÜD als unabhängigem Gutachter zertifiziert. Zur Aufrechterhaltung der Zertifizierung ist jährlich ein externes Überwachungsaudit notwendig, nach jeweils drei Jahren erfolgt die Rezertifizierung.

<sup>1</sup> »EME« steht als Abkürzung für »Energy and Media Efficiency, Environmental Sustainability«.

<sup>2</sup>Für die »beste verfügbare Technik« gilt die Definition gemäß der Richtlinie 2010/75/EU.



### 3. Ergebnisse und Ausblick

Im CSR-Bericht 2016 hatten wir angekündigt, bis Ende des Jahres 2017 den Anteil der bewerteten Produkte auf 84 Prozent des für enviro relevanten Portfolios zu erhöhen. Mit einer tatsächlichen Bewertung von 91 Prozent<sup>3</sup> der Produkte wurde dieses Ziel sogar übererfüllt. Auch mit den Ergebnissen der Prüfungen können wir zufrieden sein. 79 Prozent der Produkte haben das Potenzial, enviro zu werden.

Den KRONES Kunden steht damit für nahezu jeden Prozessschritt ihrer Produktion die Möglichkeit offen, sich für eine energie- und medieneffiziente sowie umweltfreundliche Technik zu entscheiden. Damit möglichst viele Getränkeproduzenten von dieser Chance auf eine nachhaltige Produktion Gebrauch machen, gilt es im nächsten Schritt, das enviro Portfolio erfolgreich im Markt zu platzieren. Die dafür nötigen Prozesse und Maßnahmen werden 2018 definiert und umgesetzt, bevor wir schließlich in den folgenden Jahren ein konkretes Umsatzziel für enviro ausgeben können.

<sup>3</sup> 12 Prozent des Portfolios konnten die enviro Kriterien entweder nicht erfüllen oder wurden bereits vor einer detaillierten Prüfung als nicht enviro geeignet eingestuft.



## Konzept: Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Nachhaltig und gesellschaftlich verantwortlich zu wirtschaften, ist Teil der Unternehmensphilosophie von KRONES und somit auch Bestandteil des Lieferantenmanagements. Als Mitglied des UN Global Compact bekennt sich KRONES unter anderem zu den zehn Prinzipien nachhaltigen Wirtschaftens. Wir setzen uns aktiv für die Einhaltung dieser Standards in allen unseren Geschäftsprozessen ein und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern in Verbindung mit dem KRONES Lieferantenkodex.

Das Lieferantenmanagement der KRONES AG setzt sich aus sechs Phasen zusammen. Jede dieser Phasen stellt einen eigenen Prozess dar. Um alle Prozesse zentral zu bündeln und durchgängige Transparenz über die gesamte Lieferkette herzustellen, wird im Unternehmen eine übergreifende IT-Lösung, das Supplier Lifecycle Management (SLC), eingeführt. Ihr Rollout erfolgt in drei Phasen: Die zur ersten Phase gehörenden Inhalte sind bereits in der Software abgebildet. Die entsprechende Schulung der Anwender ist bis Anfang 2018 abgeschlossen, sodass das Projekt anschließend in die nächste Phase starten kann.

### 1. Organisation

Innerhalb der Unternehmensorganisation nimmt das Lieferantenmanagement eine Querschnittsfunktion ein. Die Aufgaben und Verantwortung liegen bei den jeweiligen Einkaufsbereichen und dem Quality Management sowie bei den als Endkunden agierenden Product Lines mit ihren jeweiligen Schnittstellen in die Organisation. Als Key Contact Point dient der Bereich Strategic Purchasing, dessen Management direkt an den Vorstand Finance and Controlling berichtet.

### 2. Maßnahmen/Prozesse

#### 2.1 Registrierung

Im Registrierungsprozess werden von den Lieferanten allgemeine Unternehmensdaten abgefragt. Zudem müssen sie bereits hier im ersten Schritt neben den allgemeinen Geschäftsbedingungen auch die Inhalte und die Einhaltung des KRONES Lieferantenkodex bestätigen. Dadurch wird bereits vor Beginn einer möglichen Zusammenarbeit sichergestellt, dass die für KRONES wesentlichen ethischen Werte auch von den Lieferanten geteilt und gelebt werden.

#### 2.2 Qualifizierung

Nach Abschluss der Registrierung folgt im nächsten Schritt die Lieferantenqualifizierung. Je nach Warengruppe findet diese in unterschiedlicher Tiefe mit jeweils entsprechenden Anforderungen statt. Hier werden neben anderen Themen auch weitere Fragestellungen rund um die Nachhaltigkeit beantwortet. Beispielsweise werden Fragen zum Umweltschutz oder zur Arbeitssicherheit gestellt. Eine Freigabe des Lieferanten erfolgt in Abhängigkeit einer notwendigen Qualifizierung. Der Umfang der Qualifizierungsmaßnahmen wird einzelfallabhängig festgelegt. Je nach Warengruppe werden Pflichtmerkmale festgelegt.

### 2.3 Bewertung

Mit dem Eingehen einer Geschäftsbeziehung entsteht zugleich die Pflicht, den Lieferanten einer regelmäßigen Bewertung zu unterziehen. Diese wird vom Einkauf in Zusammenarbeit mit relevanten Fachabteilungen durchgeführt. Im Rahmen der Bewertung erfolgen neben verschiedenen Maßnahmen auch Produkt- und Systemaudits. Der Prozess und die Durchführung der Audits liegen in der Verantwortung des zentralen Qualitätsmanagements. Der Prüfumfang erstreckt sich über das Umweltmanagement, die Arbeitssicherheit sowie das Qualitätsmanagement des Lieferanten. Neben Schwachstellen, Risiken und Verbesserungspotenzialen der entsprechenden Managementsysteme wird dabei auch die Einhaltung des KRONES Verhaltens- und Lieferantenkodex untersucht.

Die entsprechenden Folgemaßnahmen des Audits werden dann durch die auditierte Organisation festgelegt und mit dem Maßnahmenverantwortlichen abgestimmt. 2017 wurden insgesamt 73 Systemaudits und 46 Produktaudits bei Lieferanten der KRONES AG durchgeführt.

### 2.4 Klassifizierung

Die Lieferantenklassifizierung bildet die wichtigsten Merkmale der einzelnen Lieferanten in einer Übersicht ab. Diese erleichtert unter anderem die Lieferantenauswahl oder Lieferantenentwicklung und ermöglicht eine transparente Gegenüberstellung der Lieferanten.

### 2.5 Entwicklung

Die Entwicklung eines Lieferanten kann durch das Strategic Purchasing, die Product Lines und das Quality Management angestoßen werden. Sie setzt auf die gemeinsame Festlegung und Durchführung individuell gestalteter Maßnahmen zur Steigerung beziehungsweise Sicherung der Lieferantenleistungserfüllung durch die zuständigen Fachbereiche.

### 2.6 Phase-out

Im Rahmen des Phase-out können Lieferantenbeziehungen beendet werden. Zu den möglichen Gründen für diesen Schritt gehören beispielsweise eine mangelnde Umsetzung von vereinbarten Verbesserungsmaßnahmen oder eine strategische Neuausrichtung der KRONES AG in der jeweiligen Warengruppe.

## 3. Ergebnisse und Ausblick

Um alle Prozesse zentral zu bündeln und durchgängige Transparenz über die gesamte Lieferkette herzustellen, wird im Unternehmen eine übergreifende IT-Lösung, das Supplier Lifecycle Management (SLC), eingeführt.



## Konzept: Achtung der Menschenrechte

Fairness, gegenseitiger Respekt und Toleranz sind Grundwerte, auf denen die Kultur bei KRONES aufbaut. Sie zu achten und als Maßstab für das eigene Verhalten anzuwenden, wird von allen Mitgliedern des Konzerns erwartet. Die konzernweit gültigen Standards, die im KRONES Leitbild, in den Führungsleitlinien und im Verhaltenskodex formuliert sind, bringen dies unmissverständlich zum Ausdruck.

Die Achtung der Menschenrechte und das Befolgen gültiger Normen und Gesetze leiten sich direkt aus unserem ethischen Selbstverständnis ab. Diese Maximen sind daher zwingend und ausnahmslos von jedem Mitglied des Konzerns einzuhalten. Weil wir dies nicht nur von uns selbst, sondern ebenso von unseren Geschäftspartnern erwarten, haben wir diese Vorgaben auch im KRONES Lieferantenkodex verankert.

### 1. Organisation und Maßnahmen

2017 wurde konzernweit eine Selbstauskunftspflicht für Geschäftsführer eingeführt. Dazu haben die Bereiche Human Resources und Corporate Compliance and Governance in Abstimmung mit dem CEO einen Fragebogen erarbeitet. In diesem legen die Geschäftsführer der KRONES Gesellschaften die relevanten Informationen zu ihren persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen offen. Per Unterschrift verpflichten sie sich außerdem dazu, sowohl die lokal gültigen Gesetze als auch den KRONES Verhaltenskodex zu befolgen. Im Falle von Verstößen werden angemessene Sanktionen verhängt.

### 2. Ergebnisse und Ausblick

Der Selbstauskunftsbogen wurde im vierten Quartal 2017 konzernweit ausgegeben. Die Angaben der Geschäftsführer aller deutschen Tochtergesellschaften wurden bereits eingeholt und ausgewertet. Die vollständige Erfassung der internationalen Töchter ist bis Ende des ersten Quartals 2018 geplant.

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts

An den Aufsichtsrat der KRONES AG, Neutraubling

Wir haben den für die KRONES AG und den Konzern zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht nach §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB sowie die durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Abschnitte im Konzernlagebericht „Grundlagen des Konzerns“, „Risiko- und Chancenbericht“, „KRONES in Zahlen“ und „Strategie und Steuerungssystem“ (im Folgenden „Bericht“) der KRONES AG, Neutraubling (im Folgenden „KRONES“), für den Zeitraum vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c

i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von KRONES zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von KRONES in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung der Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an dem Standort in Neutraubling
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

### Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht von KRONES für den Zeitraum vom 01. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

## Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der KRONES AG, Neutraubling, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der KRONES AG, Neutraubling erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 01. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio. für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 12. April 2018

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laue  
Wirtschaftsprüfer

ppa.  
Hell



KRONES AG

Nico Irrgang  
CSR Officer  
Böhmerwaldstraße 5  
93073 Neutraubling  
Deutschland

Telefon + 49 9401 70-3395  
Telefax + 49 9401 70-93395  
E-Mail [csr@krones.com](mailto:csr@krones.com)  
Internet [www.krones.com](http://www.krones.com)

#### Impressum

Herausgeber KRONES AG  
Böhmerwaldstraße 5  
93073 Neutraubling

Projektleitung Nico Irrgang,  
CSR Officer

Gestaltung Büro Benseler  
Text Angelika Krempl,  
KRONES AG

#### Hinweis

Zum Zweck der besseren Lesbarkeit haben wir in diesem Bericht vereinfachend die männliche Form verwendet.

Der Nichtfinanzielle Bericht 2017 liegt auch in englischer Sprache vor. Sie finden diesen auf unserer Website unter der Rubrik »Verantwortung«.