

Kontinuität
prägt
unser Handeln

Highlights 2014

- KRONES erhöhte die Wertschöpfung um 5,5% auf 1.038 Mio. €, davon flossen 853 Mio. € an die Mitarbeiter.
- 34% unserer Maschinen erfüllen die strengen enviro Kriterien in der Standardausführung bzw. mit der Einbindung von optionalen Baugruppen.
- Der Energieverbrauch wurde – bezogen auf die absoluten Verbrauchsdaten – um 8,5% reduziert und liegt bei 38,7 MWh pro Mio. € Umsatz.
- An den internationalen Standorten beschäftigten wir im Jahr 2014 3.280 Mitarbeiter, ein Plus von 2,9% gegenüber dem Vorjahr.
- 75% des Spenden- und Sponsoring-Budgets wurden für soziale Zwecke genutzt, der übrige Betrag wird für gesellschaftliche, wissenschaftliche sowie sportliche Vorhaben verwendet.

		2014	2013	Veränderung
Umsatz	Mio. €	2.953,4	2.815,7	+4,9%
EBT	Mio. €	191,8	169,7	+13,1%
Konzernergebnis	Mio. €	135,7	119,4	+13,6%
Wertschöpfung	Mio. €	1.038	983	+5,6%
Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte	Mio. €	94,6	108,1	-13,5 Mio. €
Eigenkapital	Mio. €	988,5	954,2	+3,6%
CO ₂ -Emissionen gesamt	t	35.311	33.148	+6,5%
CO ₂ -Emissionen pro Mio. € Umsatz	t	11,95	11,78	+1,4%
Wasserverbrauch	m ³	115.948	114.837	+1%
Wasserverbrauch pro Mio. € Umsatz	m ³	39	41	-4,9%
Gesamtabfallaufkommen	t	16.099	14.483	+11,2%
Gesamtabfallaufkommen pro Mio. € Umsatz	t	5,45	5,14	+6,0%
Beschäftigte am 31.12.				
Weltweit		12.624	12.285	+339
Inland		9.344	9.098	+246
Ausland		3.280	3.187	+93
Fluktuationsquote	%	1,7	2,2	-
Frauenquote	%	13,6	13,0	-

»Kontinuität prägt unser Handeln«

Verlässlichkeit spielt eine wichtige Rolle im Leben – und natürlich auch im Geschäftsleben. Auch für uns ist Verlässlichkeit ein Grundwert, den wir im täglichen Unternehmensgeschehen stets verfolgen. Dazu gehört partnerschaftliches Handeln im Kontakt mit unseren Kunden, eine vertrauensvolle Beziehung zu unseren Mitarbeitern und eine langfristige Verbindung mit unseren Lieferanten.

Mit dieser Kontinuität, die wir schon seit der Unternehmensgründung pflegen, haben wir als Lieferant von Maschinen und Anlagen für die Getränke- und Lebensmittelindustrie eine starke Position auf dem Weltmarkt erreichen können. Wir werden den Weg und die Haltung unseres Unternehmens zu allen Partnern weiterhin unter dem Aspekt der Kontinuität fortentwickeln. Dazu gehört, dass wir auch künftig unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und unsere Handlungsansätze zum nachhaltigen Wirtschaften weiter fortführen.

Über eine klare Kommunikation möchten wir sowohl im Innenverhältnis mit unseren Mitarbeitern als auch im Kontakt nach außen zu unseren Kunden und Partnern unsere Leistungen der nachhaltigen Unternehmensführung darstellen. Der KRONES Nachhaltigkeitsbericht gibt dazu die wichtigsten Informationen und zeigt, welche Wege wir dabei eingeschlagen haben.

KRONES kompakt

Ökonomie

Ökologie

Erklärung des Vorstands	4
KRONES mit Linienkompetenz	10
Der KRONES Konzern	12
Unser Denken und Handeln	15
Compliance-Abläufe erfolgreich eingeführt	18
Bericht des CSR-Komitees	22
Die KRONES CSR-Strategie	25
Der organisatorische Rahmen für die Nachhaltigkeitsaktivitäten	28
Der Nachhaltigkeitsbericht	30
Ein Blick auf unsere Interessengruppen ...	34

Ökonomie	36
Wirtschaftliche Verantwortung	38
Risikomanagement	45
Produktion	48
Produkte	55
Ausgewählte Innovationen	63
enviro	66

Ökologie	80
Ökologische Themenkreise kontinuierlich behandeln	82
Energiebedarf	83
CO ₂ -Emissionen	86
Wasserverbrauch	93
Abfalldaten	94

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde gemäß dem GRI-Leitfaden (Sustainability Reporting Guidelines Version 3.1) erstellt und erfüllt die Kriterien der Anwendungsebene B.

Berichtszeitraum ist vom 01.01.2014 bis 31.12.2014. Der vorangegangene Bericht wurde im Mai 2014 für das Jahr 2013 veröffentlicht. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich veröffentlicht.

Mitarbeiter und Soziales

Gesellschaft

Sonstiges

Mitarbeiter und Soziales	96
Standortbezogene Personalentwicklung intensivieren	98
Personalstruktur	99
Vielfalt und Chancengleichheit	103
Ausgewogene Lebensgestaltung	106
Fairness und soziale Verantwortung	107
Gesundheitsprogramme	109
Qualifizierung und Mitarbeiterentwicklung	111
Ausbildung	114
Arbeitsicherheit erfordert weiter hohe Aufmerksamkeit	117

Gesellschaft	120
Austausch mit allen Interessengruppen	122
Soziales Engagement	128

Ziele und Maßnahmen	130
GRI Content Index	136
Glossar	140

Liebe Leserinnen und Leser,

Sie halten unseren aktuellen Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2014 in Händen. Mit diesem Bericht setzen wir die alljährliche Information über unsere Aktivitäten rund um eine nachhaltige Unternehmensführung fort. Die Berichterstattung nach außen ist nur ein Aspekt, ein anderer ist die Selbstreflexion, die wir mit allen Fragestellungen rund um unseren Nachhaltigkeitsbericht verbinden. Dazu gehört die Definition von Zielen und Maßnahmen. Weiterhin gehört dazu aber auch die Diskussion einzelner Schwerpunktthemen im CSR-Komitee und die Ableitung von weiteren Handlungsansätzen. Wir ergänzen diese Nachhaltigkeitsbetrachtung und richten unsere Unternehmensstrategie konsequent an den Anforderungen für eine langfristige Unternehmensentwicklung aus. Dies prägt unsere gesamte Vorstandsarbeit und wird von den Fachbereichen in jedem Projekt gelebt.

Kernthema unserer Unternehmensaktivitäten auch in Sachen Nachhaltigkeit ist eine solide wirtschaftliche Entwicklung gemäß unseren Value-Zielen. Wir können für das Jahr 2014 vermelden, dass wir wieder einen guten Schritt vorangekommen sind bei der Verwirklichung dieser Ziele – trotz des schwierigen Umfelds. Nur mit einer soliden wirtschaftlichen Basis können wir unseren Innovationsanspruch verfolgen und uns mittelfristig als Weltmarktführer behaupten. Mit unseren Innovationen unterstützen wir unsere Kunden beim ökologisch und sozial verträglichen Wirtschaften. Auch im Jahr 2014 konnten wir hier wieder einige Erfolge erzielen: der neue Füller Viscofill oder das Energiekonzept der österreichischen Brauerei Murau sind hierfür Beispiele. Unsere Leistungen in dem Bereich der Produktentwicklung sind stets geprägt vom Anspruch unserer Mitarbeiter, das Beste zu schaffen. Und das Beste ist und bleibt natürlich eine technische Lösung, die in puncto Energie- und Medieneinsatz, Bedienerentlastung und lange Lebensdauer gute Noten erreicht. Wir beweisen diesen Ansatz kontinuierlich mit unserem Produktprogramm der Reihe enviro, das mit bester verfügbarer Technik viele Optionen zur Effizienzverbesserung und Ressourcenschonung liefert. Was beschäftigt uns bei diesem Programm derzeit? Es ist die Frage, wie wir diese Produkte noch näher an unseren Vertrieb heranbringen und damit auch stärker in das Bewusstsein unserer Kunden rücken lassen. Wir zeigen mit enviro 2.0 in unserem Nachhaltigkeitsbericht auf, was wir geplant haben.

Doch wir blicken nicht nur auf die technischen Lösungen und Angebote für unsere Kunden. Es ist für uns auch wichtig, im eigenen Haus sparsam mit allen Ressourcen umzugehen. Dies ist uns im Jahr 2014 im Großen und Ganzen gelungen, was sich an den Umweltdaten zeigt, die wir pro Million Euro Umsatz erreichen konnten. Es freut mich, dass wir nach einem intensiven internen Abstimmungsprozess nun auch eine Zielgröße für die CO₂-Emissionen definiert haben, die wir bis zum Jahr 2020 errei-



Wir möchten unsere enviro Produkte noch stärker in das Bewusstsein unserer Kunden rücken.

chen wollen. Dabei möchten wir unsere Emissionen (Scope 1 und Scope 2) bezogen auf das Basisjahr 2010 um 30 bis 40 Prozent senken. Gerade die Reduzierung der CO₂-Emissionen ist für die Beeinflussung des Klimawandels von großer Wichtigkeit. Wir haben entschieden, dass wir hier – wie viele andere börsennotierte Unternehmen auch – unseren Beitrag leisten werden.

Die Berücksichtigung der umweltbezogenen Aspekte in unserem unternehmerischen Handeln ist Bestandteil unserer Nachhaltigkeitspolitik, die wir an den zehn Prinzipien des UN Global Compact orientieren. Wir sind seit dem Jahr 2012 Mitglied des UN Global Compact (UNGC) und verfolgen diese Prinzipien sowohl im Innen- wie auch im Außenverhältnis. Wir legen Wert auf eine faire Behandlung unserer Mitarbeiter und blicken mit Stolz auf unsere neu geschaffene Vereinbarung zur Altersversorgung sowie die umfangreichen Unterstützungsmaßnahmen und Möglichkeiten, die unseren Mitarbeitern bei der Gestaltung ihres Berufslebens offen stehen. Eine kontinuierliche Aufgabe ist es, unsere internationalen Mitarbeiter beständig zu fördern. Diese Entwicklungsarbeit werden wir in den kommenden Jahren ausbauen. Was für unsere internen Aktivitäten gilt, das erwarten wir auch von unseren Lieferanten. Selbstverständlich achten wir bei unseren Beschaffungsaktivitäten auch auf UNGC-konforme Bedingungen bei unseren Lieferanten. Wir werden die Abfrage von Informationen zu ökonomischer, ökologischer und sozialer Verantwortung weiter verfolgen. Hier stehen wir noch am Anfang unseres Weges.

Unternehmensübergreifend bieten die Unternehmenszukäufe des vergangenen Jahres eine Chance für zusätzlichen Kompetenzaufbau, so dass wir unseren Kunden auch langfristig aktuelle und zukunftsorientierte Lösungen anbieten können. Näheres dazu können Sie unserem aktuellen Geschäftsbericht entnehmen. Diese Akquisitionen tragen dazu bei, dass wir die Anforderungen unserer Kundenmärkte weiter aktiv gestalten und diese kontinuierlich mit starken Innovationen beliefern werden.

Erlauben Sie mir, sehr verehrte Damen und Herren, mit diesem Bericht auch meinen herzlichen Dank an unsere Mitarbeiter auszusprechen. Sie leisten in Deutschland und an jedem Standort weltweit hervorragende Arbeit und tragen dazu bei, dass nachhaltiges Handeln bei KRONES tagtäglich mit Leben gefüllt wird.

Volker Kronseider, Vorstandsvorsitzender
Personal, Kommunikation und Qualität

Mit der Definition unseres CO₂-Reduktionsziels bis zum Jahr 2020 leisten wir unseren Beitrag zu einer Verlangsamung des Klimawandels.



Christoph Klenk
Finanzen, Controlling und
Informationsmanagement

Nur wenn wir den Anforderungen des Marktes gerecht werden, haben unsere Anlagen langfristig Bestand. Es ist unser Ziel, dazu beizutragen, dass die Betreiber von Getränkeherstellungs- und Abfüllanlagen wirtschaftlich und nachhaltig arbeiten können. Um den Erhalt der Werte bei unseren Kunden dauerhaft zu sichern, sorgen wir für kompromisslose Qualität bis ins kleinste Detail. Darüber hinaus arbeiten wir permanent an innovativen Lösungen, die gezielt auf die Kundenanforderungen zugeschnitten sind.

Doch es wäre nicht richtig, nur auf den Markt zu schauen, denn wir können nur so stark sein, weil unsere Mitarbeiter sich für die Details und die Qualität unserer Produkte kontinuierlich einsetzen. Diese schon seit langen Jahren gelebte Verbundenheit mit KRONES wollen wir sichern und honorieren. Wir haben daher mit dem neuen Pensionsplan eine hochwertige Altersversorgung geschaffen, die nachhaltig finanzierbar ist und für alle Lebensphasen der Beschäftigten passt.

Christoph Klenk



Rainulf Diepold
Vertrieb und Marketing

Beim Werben um Konsumenten spielt neben neuen Produkten die Verpackung eine wichtige Rolle. Attribute wie attraktiv, leicht und konsumentenfreundlich beeinflussen das Kaufverhalten und nicht zuletzt möchte der Verbraucher die für seine Lebenssituation passende Verpackung nutzen. Neben diesen Ansprüchen der Konsumenten stehen die Anforderungen der Produktion in unserem Fokus. Wir begreifen uns als Berater für den kompletten Produktionsbetrieb unserer Kunden. Ob ein neuer Abfüllbetrieb geplant wird, die Kapazitäten erweitert werden oder eine Lösung zur Produktionsoptimierung gewünscht ist, wir unterstützen unsere Kunden mit unserem Know-how im Bereich Anlagen- und Maschinenbau. Dabei ist der Blick immer scharf auf die Senkung der Energie- und Medienverbräuche gerichtet. Und wir setzen immer wieder Trends – wie etwa die ultraleichte PET-Flasche PET lite 9.9 carbonated. Diese nur 9,9 Gramm schwere Flasche eignet sich für karbonisierte Produkte und trägt zur Einsparung von PET-Material bei.

Rainulf Diepold



Thomas Ricker
Abfüll- und Verpackungstechnik

Innovation ist neben Qualität ein grundlegender Baustein unseres Strategieprogramms Value. Deshalb haben wir dies in unserem Leitbild verankert: Wir werden unsere Technologieführerschaft weiter vorantreiben, um unsere Position zu festigen – mit Innovationskraft, Freude an der Veränderung und Leistungsbereitschaft. Bei allen Entwicklungen orientieren wir uns am enviro Programm. Die Ressourcen auf der Welt werden knapper. Nachhaltigkeitsthemen gewinnen für unsere Abnehmer definitiv an Bedeutung. Mit unseren Lösungen in der Prozess-, Abfüll- und Verpackungstechnik, aber auch Dienstleistungen wie Energieberatung helfen wir ihnen, einen sparsamen Ressourceneinsatz zu erreichen. Neben der Ökologie geht es bei enviro um Ergonomie – beispielsweise die Reduzierung der Lärmemissionen oder des Gewichts der Wechselteile – und Ökonomie. Der Mensch steht im Mittelpunkt und die Maßnahmen müssen sich langfristig rechnen.

Thomas Ricker



Markus Tischer
International Operations
and Services

Mit der Internationalisierung unserer Organisationsstrukturen haben wir die Basis geschaffen, um unsere Wettbewerbsfähigkeit und die Zufriedenheit unserer Kunden weiter zu erhöhen. Durch die neue Struktur nutzen wir Potentiale, die es uns ermöglichen, international entlang eines Kundenauftrags eng zusammenzuarbeiten. Die technisch passendsten Lösungen und ein zuverlässiger After-Sales-Service tragen zu einem intensiven Kontakt mit unseren Kunden bei und bieten während der gesamten Lebensdauer unserer Maschinen die geeigneten Ansatzpunkte, um höchste Effizienz sowohl in Bezug auf Leistung als auch in Bezug auf Verbrauchsdaten zu erhalten.

Unsere internationalen Mitarbeiter sind für uns in diesen Abläufen die Experten vor Ort, die genau wissen, welche Angebote für die einzelnen Märkte benötigt werden, um diese Effizienz zu erreichen.

Markus Tischer



Ralf Goldbrunner
Anlagen und Komponenten

Die zuverlässige Verfügbarkeit der Anlagentechnik ist ein wesentlicher Faktor für die abfüllende Industrie. Ziel von KRONES ist es, Komponenten, Maschinen und Anlagen so herzustellen, dass sie diese Verfügbarkeit gewährleisten. Ein wichtiger Faktor dabei ist, dass wir in unseren Abläufen die Rahmenbedingungen schaffen, Produkte verbessern und Prozesse unterstützen – für diese hohe Verfügbarkeit. An diesem Ziel richten wir unseren Gesamtprozess konsequent aus.

Dabei entwickeln wir gemeinsam im Team die geeigneten Maßnahmen und Lösungen und verbessern somit Schritt für Schritt unseren Gesamtprozess in der Fertigung. Selbstverständlich ist es dabei für uns auch wichtig, in unserer Produktion alle Optionen für eine mögliche Ressourcenschonung und Einsparung von Medien oder Verbrauchsmaterial zu untersuchen und zu nutzen. Denn wir möchten nicht nur ressourceneffiziente Maschinen vermarkten, sondern sie auch ressourceneffizient herstellen.

Ralf Goldbrunner

Ralf Goldbrunner

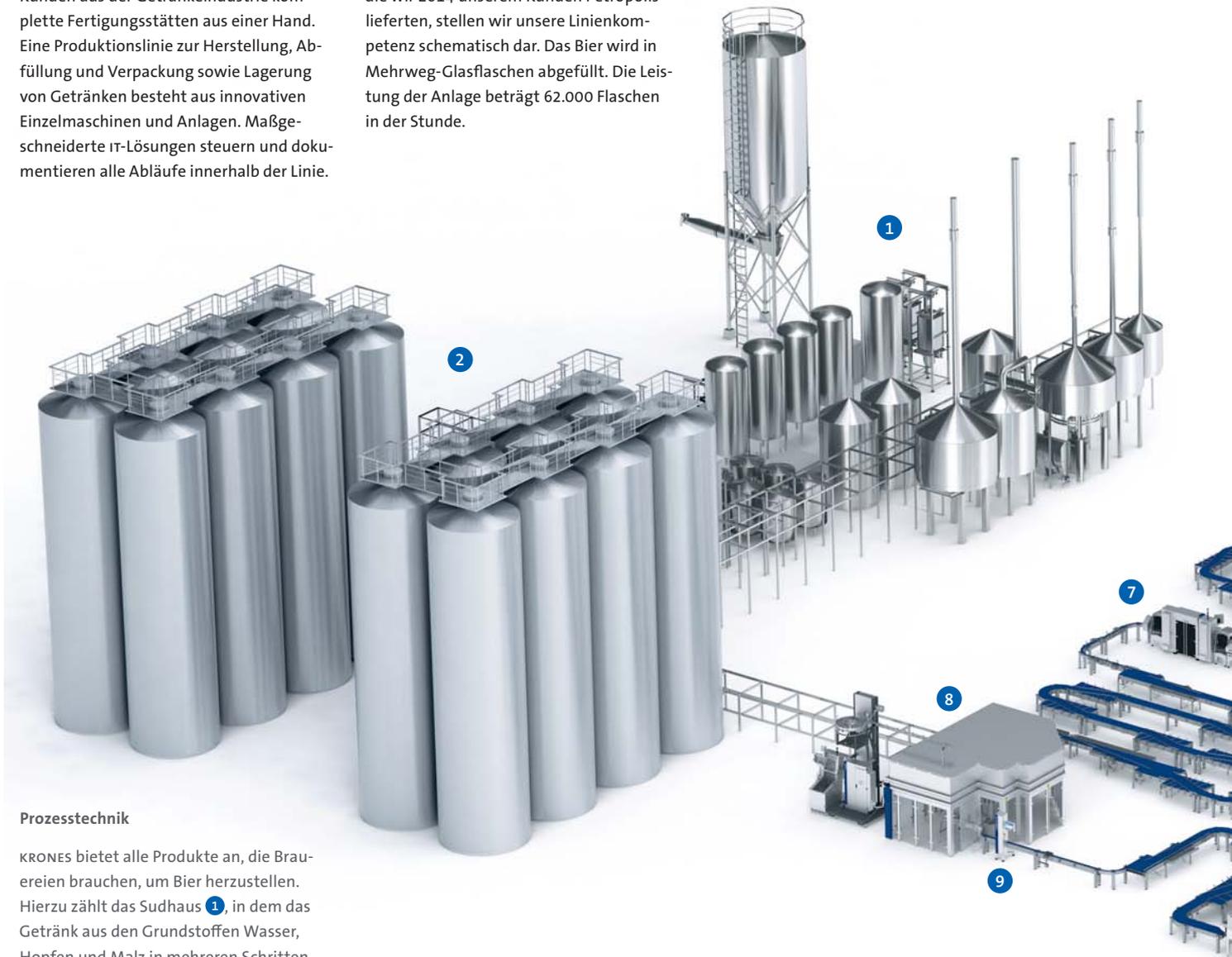


KRONES Serie

Nachhaltigkeit ist eine Teamleistung. Daher bauen wir auf unsere Mitarbeiter und deren Engagement für eine kontinuierliche Entwicklung unseres nachhaltigen Unternehmenskonzepts. Der Erfolg gibt uns Recht. Nur mit dem Einsatz und den Ideen unseres Teams in Deutschland und weltweit können wir ressourcenschonende Bedingungen schaffen: in unserer Produktion und in den Produktionsstätten unserer Kunden. Diese Verpflichtung werden wir auch weiterhin gemeinsam mit unserem Team wahrnehmen.

Als Full-Service-Anbieter liefert KRONES Kunden aus der Getränkeindustrie komplette Fertigungsstätten aus einer Hand. Eine Produktionslinie zur Herstellung, Abfüllung und Verpackung sowie Lagerung von Getränken besteht aus innovativen Einzelmaschinen und Anlagen. Maßgeschneiderte IT-Lösungen steuern und dokumentieren alle Abläufe innerhalb der Linie.

Am Beispiel einer kompletten Brauerei, die wir 2014 unserem Kunden Petrópolis lieferten, stellen wir unsere Linienkompetenz schematisch dar. Das Bier wird in Mehrweg-Glasflaschen abgefüllt. Die Leistung der Anlage beträgt 62.000 Flaschen in der Stunde.



Prozesstechnik

KRONES bietet alle Produkte an, die Brauereien brauchen, um Bier herzustellen. Hierzu zählt das Sudhaus **1**, in dem das Getränk aus den Grundstoffen Wasser, Hopfen und Malz in mehreren Schritten gebraut wird. Das Sudhaus besteht aus verschiedenen Anlagen und Behältern wie Malzsilos, Maischpfanne, Läuterbottich, Würzpfanne, Whirlpool und Würzekühler. Danach ist das Bier aber noch nicht fertig. Vor der Abfüllung durchläuft es noch Gär- und Lagertanks **2** sowie Filter. All das liefert KRONES aus einer Hand.

Abfüllung und Verpackung

Der Entpalettierer der Reihe Pressant **3** hebt die Kästen, in denen sich die leeren Mehrwegflaschen befinden, schichtweise von der Palette und setzt sie auf dem Fördertisch ab.

Im nächsten Schritt entnimmt der vollautomatische Aus- und Einpacker Smartpac **4** die Flaschen aus den Kästen und platziert sie sicher auf dem Förderband (blau). Die leeren Kästen nehmen einen anderen Weg und werden in die Kastenwaschanlage **5** befördert.

Bevor die gebrauchten Glasflaschen abgefüllt werden, müssen sie absolut sauber sein. Diese Aufgabe übernimmt die Reinigungsmaschine Lavatec **6**, die sehr sparsam mit Wasser und Chemikalien umgeht.

Um zu garantieren, dass keinerlei Rückstände in den gereinigten Flaschen sind, durchlaufen die Behälter einen Linatronic Leerflascheninspektor **7**. Kameras und Sensoren erkennen geringste Verunreinigungen. Kontaminierte Flaschen werden sicher aus dem Produktionsprozess geleitet.

Das Bier, das über Rohre aus der Brauerei in die Abfüllhalle kommt, wird mit dem Modulfill HRS **8** in die Flaschen abgefüllt. Die leistungsstarke Maschine hat 176 Füllventile.

Ob die Flaschen ordnungsgemäß abgefüllt und verschlossen sind, überprüft das Kontrollsystem Checkmat FM-C **9**.

Damit das Bier länger haltbar ist, durchlaufen die abgefüllten Flaschen einen Tunnelpasteur mit verschiedenen Temperaturzonen **10**. Im Rückkühler **11** wird die Temperatur wieder heruntergefahren.

Ihr Etikett erhalten die Flaschen auf der modularen Etikettiermaschine Solomodul **12**. Die flexible Maschine ermöglicht verschiedene Flaschenausstattungen.

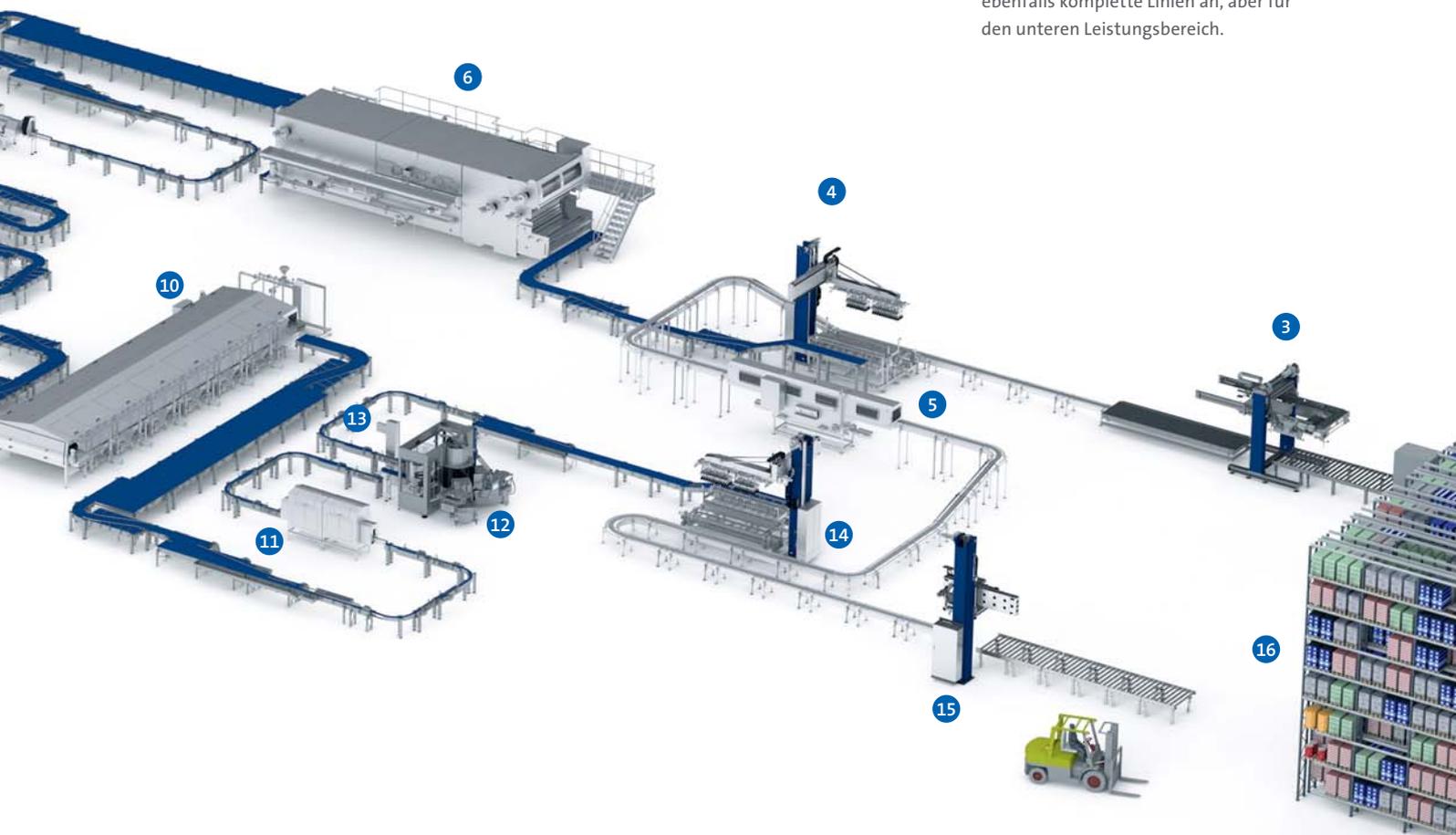
Ob das Etikett an der richtigen Stelle und einwandfrei sitzt, überprüft eine Kontrolleinheit aus der Checkmat Baureihe **13**.

Der Aus- und Einpacker Smartpac **14** greift die Flaschen und stellt sie in die sauberen Kästen, die aus der Kastenwaschanlage **5** kommen.

Ein Modulpal Roboter **15** schichtet die befüllten Kästen auf Paletten. Diese werden anschließend in das Hochregallager **16** befördert, das die KRONES Intralogistik lieferte und installierte.

KOSME

Unser Segment KOSME bietet für die Abfüllung und Verpackung von Getränken ebenfalls komplette Linien an, aber für den unteren Leistungsbereich.



KRONES entwickelt, plant, fertigt und installiert Maschinen und komplette Anlagen für die Abfüll- und Verpackungstechnik sowie für die Getränkeproduktion. Kunden von KRONES sind Brauereien und Getränkehersteller sowie Unternehmen aus der Nahrungsmittel-, Chemie-, Pharma- und Kosmetikindustrie.

KRONES nimmt mit seinen drei Segmenten als Komplettanbieter eine führende Marktstellung ein.

Der KRONES Konzern ist in drei Segmente untergliedert:

- **Maschinen und Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung**
KRONES bietet in dem größten Segment u. a. Etikettiermaschinen, Abfüllanlagen, Inspektionsmaschinen, Reinigungsmaschinen sowie Maschinen zur Produktion von PET-Flaschen an.
- **Maschinen und Anlagen zur Getränkeproduktion/Prozesstechnik**
In diesem Segment ist die Sudhaus- und Filtrationstechnik für die Brauindustrie sowie die komplette Herstellung von alkoholfreien Getränken, von Fertigtees und von alkoholhaltigen Mischgetränken zusammengefasst.
- **Maschinen und Anlagen für den unteren Leistungsbereich**
Die KRONES Tochter KOSME bietet Maschinen und Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung für den unteren Leistungsbereich an.

KRONES erzielte 2014 mit knapp drei Milliarden Euro den höchsten Umsatz in der Unternehmensgeschichte.

KRONES wies im Geschäftsjahr 2014 einen Umsatz von rund 2,95 Mrd. € aus und erzielte dabei einen Gewinn (Konzernergebnis) von 136 Mio. €. 90 Prozent der Umsätze erwirtschaftete das Unternehmen 2014 im Ausland.

Zum 31.12.2014 beschäftigte der KRONES Konzern 12.624 Mitarbeiter. Hauptsitz des Unternehmens und gleichzeitig größter Produktionsstandort ist Neutraubling. Weiterhin produziert das Unternehmen in den deutschen Werken Nittenau, Flensburg, Freising und Rosenheim. Zudem verfügt KRONES über ein Netz von rund 40 Auslandsgesellschaften, die verschiedene Produkte und Dienstleistungen für die gesamte Lebensdauer einer Anlage anbieten. Die Tochtergesellschaft KOSME stellt ihre Anlagen in Italien und Österreich her.

KRONES setzt bei der Produktion von Neumaschinen auf den Standort Deutschland. Aufgrund der hohen Exportquote baut das Unternehmen kontinuierlich die Belegschaft an den internationalen Standorten aus.

KRONES Konzern-Kennzahlen

		2014	2013
Umsatzerlöse	in Mio. €	2.953	2.816
Exportanteil	in %	90	90
Ergebnis vor Steuern	in Mio. €	192	170
Konzernergebnis	in Mio. €	136	119
Ergebnis je Aktie	in €	4,30	3,84
Bilanzsumme	in Mio. €	2.428	2.238
Eigenkapital	in Mio. €	989	954
Mitarbeiter (per 31.12.)		12.624	12.285
davon Inland		9.344	9.098
davon Ausland		3.280	3.187
Dividende je Aktie	in €	1,25*	2,00**

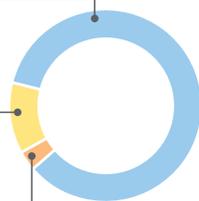
* gemäß Gewinnverwendungsvorschlag **inkl. 1,00 € Sonderausschüttung

Anteil am KRONES Konzernumsatz

Maschinen/Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung
84,4 % (2.492,7 Mio. €)

Maschinen/Anlagen zur Getränkeproduktion/Prozesstechnik
12,1 % (358,7 Mio. €)

Maschinen/Anlagen für den unteren Leistungsbereich
3,5 % (102,0 Mio. €)

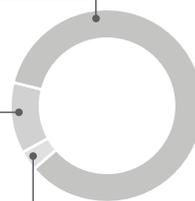


Umsatz 2014: 2.953,4 Mio. €

Maschinen/Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung
82,8 % (2.330,3 Mio. €)

Maschinen/Anlagen zur Getränkeproduktion/Prozesstechnik
13,8 % (388,2 Mio. €)

Maschinen/Anlagen für den unteren Leistungsbereich
3,4 % (97,2 Mio. €)



Umsatz 2013: 2.815,7 Mio. €

Der Anteil des Kernsegments am Konzernumsatz betrug im Berichtsjahr 84,4 %.

Umsatz nach Branchen KRONES Konzern

Nichtalkoholische Getränke
56,0 %

Alkoholische Getränke
34,4 %

Food, Chemie, Pharma, Kosmetik 9,6 %

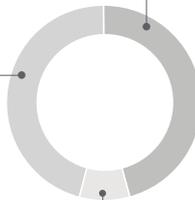


Umsatz 2014: 2.953,4 Mio. €

Nichtalkoholische Getränke
45,6 %

Alkoholische Getränke
46,0 %

Food, Chemie, Pharma, Kosmetik 8,4 %



Umsatz 2013: 2.815,7 Mio. €

Regionale Umsatzverteilung des KRONES Konzerns

	31.12.2014		31.12.2013		Veränd. %
	in Mio. €	%	in Mio. €	%	
Deutschland	282,1	9,6	292,4	10,4	-3,5
Mitteleuropa (ohne Deutschland)	163,3	5,5	90,6	3,2	+80,2
Westeuropa	450,8	15,2	459,3	16,4	-1,9
Osteuropa	87,7	3,0	74,3	2,6	+18,0
Russland, Zentralasien (GUS)	108,5	3,7	109,9	3,9	-1,3
Mittlerer Osten/Afrika	422,8	14,3	454,1	16,1	-6,9
Asien/Pazifik	532,7	18,0	378,6	13,4	+40,7
China	258,6	8,8	246,8	8,8	+4,8
Nord- und Mittelamerika	274,0	9,3	331,1	11,8	-17,2
Südamerika/Mexiko	372,9	12,6	378,6	13,4	-1,5
Gesamt	2.953,4	100,0	2.815,7	100,0	+4,9

Weitere Zahlen und Informationen zum Geschäftsverlauf finden Sie im Geschäftsbericht 2014.

In den Emerging Markets erwirtschaftete KRONES im Berichtsjahr 60,4 % des Konzernumsatzes. Vor allem in der Region Asien/Pazifik legten die Erlöse deutlich zu.

Rechtsform

Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht

Vorstand

Volker Kronseder, Vorsitzender des Vorstands, Ressorts Personal, Kommunikation und Qualität

Christoph Klenk, Ressorts Finanzen, Controlling und Informationsmanagement

Rainulf Diepold, Ressorts Vertrieb und Marketing

Thomas Ricker, Ressorts Abfüll- und Verpackungstechnik

Markus Tischer, Ressorts International Operations and Services

Ralf Goldbrunner, Ressorts Anlagen und Komponenten

Außerdem sind die Konzerngesellschaften dem Verantwortungsbereich von jeweils zwei Vorstandsmitgliedern zugeordnet.

Aufsichtsrat

Gemäß § 8 Abs. 1 der Satzung werden sechs Mitglieder von den Aktionären nach dem Aktiengesetz (§§ 96 Abs. 1, 101 AktG) gewählt. Sechs Mitglieder sind nach § 1 Abs. 1, § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MitbestG von den Arbeitnehmern zu wählen.

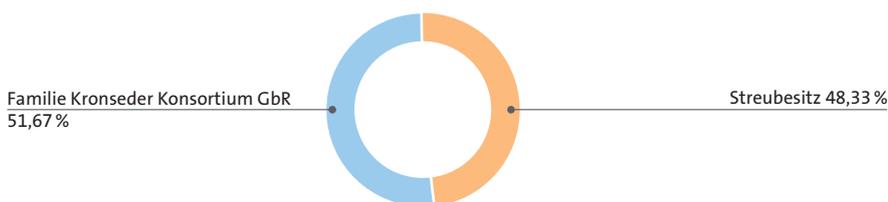
Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand und genehmigt wichtige unternehmensrelevante Entscheidungen.

Die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand wurde aufgrund der Vergütungsempfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex vom Aufsichtsrat ausführlich beraten und entschieden. Die Details sind im KRONES Geschäftsbericht 2014 auf den Seiten 126 bis 128 aufgeführt.

Aktien

KRONES Aktien sind Stammaktien ohne Nennwert (Stückaktien). Jede Aktie hat eine Stimme. Die Aktie ist seit dem 29. Oktober 1984 notiert und an allen deutschen Börsen handelbar. Das Grundkapital in Höhe von 40,0 Mio. € ist in 31.593.072 Aktien eingeteilt. Die KRONES Aktie ist Mitglied im MDAX, dem Index der deutschen Börse für mittelgroße Firmen (Midcap).

Aktionärsstruktur (Stand März 2015)



Über die Einbindung des Vorstandsvorsitzenden Volker Kronseder in das CSR-Komitee ist die direkte Verantwortung des höchsten Entscheidungsgremiums in der KRONES AG für ökonomische, ökologische und die gesellschaftliche/soziale Leistung sichergestellt.

Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre gemäß § 121 Abs. 3 Satz 3 Nr. 3 AktG gibt http://www.krones.com/downloads/150505_Erlaeut_Akt_Recht_fin_d.pdf Weiterhin wird unter http://www.krones.com/downloads/eVollmacht_Krones_20150421.pdf die Information bereitgestellt, wie die Ausübung des Stimmrechts der Anteilseigner wahrgenommen werden kann.

Das Familie Kronseder Konsortium ist mit 51,67% weiterhin stabiler Mehrheitsaktionär der KRONES AG. Der nicht von der Familie gehaltene Anteil, also der Streubesitz, liegt bei 48,33%.

KRONES verpflichtet sich zu nachhaltigem Wirtschaften. Damit wird die Erkenntnis umgesetzt, dass der Erfolg unternehmerischen Handelns dauerhaft nur dann gesichert werden kann, wenn wirtschaftliche Ziele und ein schonender Umgang mit der Umwelt als gleichrangig behandelt werden. Wir richten unser unternehmerisches Handeln und unsere Entscheidungen auch nach den Bedürfnissen künftiger Generationen aus.

Leitbild von KRONES

Unsere weltweiten Kunden sind primär in der Getränke- und Lebensmittelindustrie (Liquid Food) beheimatet. Wir bieten ihnen global die besten Maschinen, Anlagen und Systeme einschließlich aller Services.

Profitabel wachsen

Um unsere Position zu festigen, werden wir profitabel wachsen und unsere Technologieführerschaft weiter vorantreiben – mit Innovationskraft, Freude an der Veränderung und konsequenter Leistungsbereitschaft. Wir hören unseren Kunden zu und entwickeln unsere Produkte nach ihren Bedürfnissen.

Globales Netz

Unsere Anlagen und Gesamtlösungen bieten den höchsten Wirkungsgrad zu wettbewerbsfähigen Preisen. Mit unserem globalen Netz garantieren wir einen reaktionsschnellen, kostengünstigen und hochwertigen Service – immer und überall.

Alle strategischen Entscheidungen haben die nachhaltige Unternehmensentwicklung zum Ziel. Auch bei kurzfristigen Gewinn- oder Cashflow-Optimierungen achten wir auf diese Rahmenbedingungen. Dadurch bleibt KRONES ein verlässlicher Partner für Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und Lieferanten. Unsere finanzielle Stärke macht uns unabhängig. Um uns diese Freiheit dauerhaft zu bewahren, pflegen wir einen sparsamen Umgang mit allen Ressourcen.

Ausgehend von unseren bestehenden Standorten arbeiten wir in einem globalen Wertschöpfungsverbund, der die Basis unseres Erfolgs bildet. Unsere Kernmodule werden nur an einem Standort mit überdurchschnittlicher Wirtschaftlichkeit produziert. Hier bündeln sich unsere Kompetenz und Erfahrung. Um diesen Vorteil nachhaltig zu sichern, bietet KRONES weltweit attraktive Arbeitsbedingungen, zukunftsfähige Ausbildungsplätze und Raum für individuelle Entwicklungen. Transparente Hierarchien, ein wertschätzender Führungsstil und klare Ziele prägen unseren Arbeitsalltag. Damit wir auch in Zukunft beweglich und wettbewerbsfähig bleiben, halten wir unsere Strukturen schlank und effizient.

Fairer und offener Umgang

Als multinationales Unternehmen vereinen wir gleichberechtigt die verschiedensten Kulturen, Sprachen und Lebensweisen unter unserem Dach. Wir gehen fair und offen miteinander um. Unser Handeln zeichnet sich durch Ehrlichkeit, Transparenz und Integrität aus. Wir interessieren uns für die Meinungen und Standpunkte unserer Mitarbeiter und Partner und sind bereit, von anderen zu lernen.

KRONES – we do more.



Das Leitbild von KRONES gibt Antworten auf die Fragen: Wer sind wir, wohin wollen wir und wie kommen wir dorthin?

Der Verhaltenskodex von KRONES

KRONES ist eine Konstante im Markt der Getränke- und Verpackungsmaschinen. Dies ist unter anderem dadurch begründet, dass wir uns über Jahre hinweg einen ausgezeichneten Ruf erarbeitet haben. Auch in Zukunft möchten wir auf diesen Ruf bauen und unsere Position als Marktführer weiter entwickeln.

Dabei kommt es auch darauf an, wie wir unsere unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung in unsere täglichen Geschäftsprozesse integrieren. Wir wollen garantieren, dass unser Handeln jederzeit rechtmäßig, ethisch einwandfrei und verantwortungsvoll ist. Diese hohe Anforderung wird an jeden einzelnen Mitarbeiter im Unternehmen gestellt.

Auf der Basis des Unternehmensleitbilds gibt unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) klare und eindeutige Regeln vor, wie wir im Innen- und Außenverhältnis handeln. Der Verhaltenskodex ist für jeden KRONES Beschäftigten – Vorstand, Führungskräfte und alle Mitarbeiter – weltweit gültig und bindend. Alle Beschäftigten der zum KRONES Konzern gehörenden Gesellschaften beachten bei der Umsetzung der Verhaltensrichtlinie das jeweilige nationale Recht.

Ziel dieses Kodex ist es, klare und für jedermann nachvollziehbare Regeln vorzugeben, die als Leitplanke des täglichen Handelns dienen. So stellen wir die Einhaltung von Gesetzen, Normen und Richtlinien unternehmensweit sicher. Damit schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das auf Integrität, Respekt sowie einem fairen und verantwortungsvollen Verhalten basiert und Verlässlichkeit im internen und externen Handeln garantiert.

Die Handlungsvorgaben des Verhaltenskodex sollen deshalb von allen Beschäftigten nicht nur formal eingehalten, sondern verinnerlicht und gelebt werden. Damit ist er die Grundlage einer offenen und rechtskonformen Unternehmenskultur, die unser tägliches Leben prägt. Im Interesse aller Beteiligten und um uns stets als seriöser, glaubhafter und zuverlässiger Partner nach innen und außen zu präsentieren, werden Verstöße gegen den Verhaltenskodex konsequent verfolgt und geahndet.

Lieferantenkodex

Mit dem Lieferantenkodex will KRONES sicherstellen, dass alle Zulieferer bestimmte Nachhaltigkeitskriterien im Sinne einer nachhaltigen Lieferkette (Sustainable Supply Chain) erfüllen. Er kann im Internet unter www.krones.com/downloads/Liko_2010_d.pdf heruntergeladen werden. Der Kodex umfasst die Themen Sicherheit, Gesundheit, Umwelt, Qualität, Menschenrechte, Mitarbeiterstandards sowie Antikorruption. Um die Einhaltung der Richtlinien zu überprüfen, führt unser Qualitätsmanagement Audits vor Ort bei den Lieferanten durch. Zudem ist KRONES bestrebt, Lieferanten einzusetzen, die von einem unabhängigen Institut zertifiziert werden.

Der Verhaltenskodex ist unter www.krones.com/downloads/Coco_2014_de.pdf verfügbar.

Mit dem Lieferantenkodex überträgt KRONES seinen Nachhaltigkeitsgedanken auf die Zulieferer. Er kann im Internet unter www.krones.com/downloads/Liko_2010_d.pdf heruntergeladen werden.

Welf Kramer, Head of Compliance and Corporate Governance, zur Thematik der Sicherung von konformem Verhalten

Herr Kramer, Sie haben das Compliance Management von Beginn an bei KRONES betreut. Welches Niveau haben wir hier mittlerweile erreicht?

Sicher ist, dass der Sensibilisierungsgrad unserer Mitarbeiter ein hohes Niveau erreicht hat. Das zeigt sich auch darin, dass die Kollegen mich bei unklaren Situationen ansprechen und wir gemeinsam die jeweilige Thematik analysieren und eine Handlungsempfehlung erarbeiten konnten.

Welche Schritte sind weiterhin noch wichtig in Ihrem Arbeitsgebiet?

Es geht darum, dass wir dieses Wissen lebendig halten und nicht in der Theorie verhaftet bleiben. Ich werde deshalb in den Refresher-Programmen für Führungskräfte aktuelle Fragestellungen aufgreifen, um hier das tägliche Leben

im Unternehmen auch abzubilden. Es ist unabdingbar, dass alle Mitarbeiter ihre Rechtspflichten kennen und danach handeln.

Um hier auch auf internationaler Ebene mit einem identischen Informationsstand voranzukommen, wird in den kommenden Monaten auch eine Ausrollung der Schulung in unsere LCS Standorte vorgesehen.

Wie wird die Information nach außen bei Verstößen gegen unsere Compliance-Vorgaben gehandhabt?

Rechtsverstöße werden im Geschäftsbericht veröffentlicht, sofern diese Vorgänge für die Aktionäre, Analysten und andere Stakeholder aufgrund ihrer wirtschaftlichen Auswirkungen bedeutsam sein könnten. Derartige Verstöße sind im Berichtszeitraum nicht bekannt geworden.

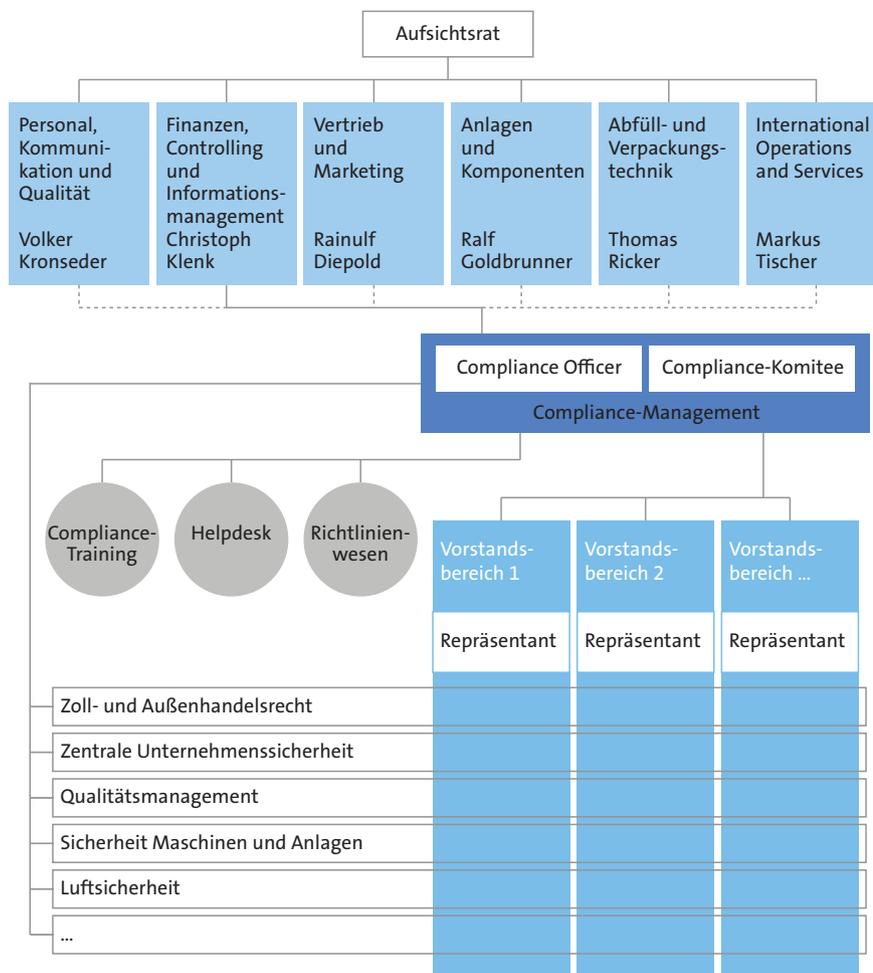


Corporate Governance

KRONES folgt, mit wenigen Ausnahmen, den Empfehlungen des deutschen Corporate Governance Kodex. Dieser stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Ausführliche Informationen wie Details der Entsprechungs-erklärung oder den Vergütungsbericht veröffentlichen wir im Geschäftsbericht 2014 (Seite 126 bis 128 und 132 bis 134) sowie im Internet (www.krones.com).

Unser Mitte des Jahres 2013 eingeführtes Compliance-Management-System ist planmäßig gestartet. Compliance umfasst die Einhaltung aller Gesetze, Verordnungen sowie internen und externen Richtlinien. Darüber hinaus wird dieser Begriff auch für die Einhaltung aller vertraglichen und freiwillig eingegangenen Selbstverpflichtungen angewendet. In diesem Sinne haben wir unser Compliance-Management und Compliance-Reporting in unsere Organisationsstruktur eingebettet. So ist es uns möglich, alle Geschäftsabläufe gemäß den definierten rechtlichen und freiwilligen Vorgaben nachzuvollziehen und klare Zuständigkeiten bei der Überwachung der Regeln einzuhalten.

Einbindung des Compliance-Managements in die Organisationsstruktur



Klare Strukturen und Zuständigkeiten im neu geschaffenen Ressort Compliance bieten einen Sicherheitsrahmen zur Abwicklung aller Geschäftsaktivitäten.

Das Compliance-System liegt in der Konzernverantwortung und ist umfassend wirksam und transparent. Mit diesem Sicherheitsrahmen können alle Geschäftsaktivitäten abgewickelt werden. Das Konzept umfasst die Bausteine Vorbeugen, Erkennen sowie Reaktion, und bietet für alle Bereiche und Prozesse sowie für alle Leitungs- und Mitarbeiterebenen im Konzernverbund einen definierten Rahmen. Daneben bezieht sich das Compliance-System auf alle Rechtsordnungen, mit denen die KRONES AG bzw. ihre Tochtergesellschaften in Berührung kommen.

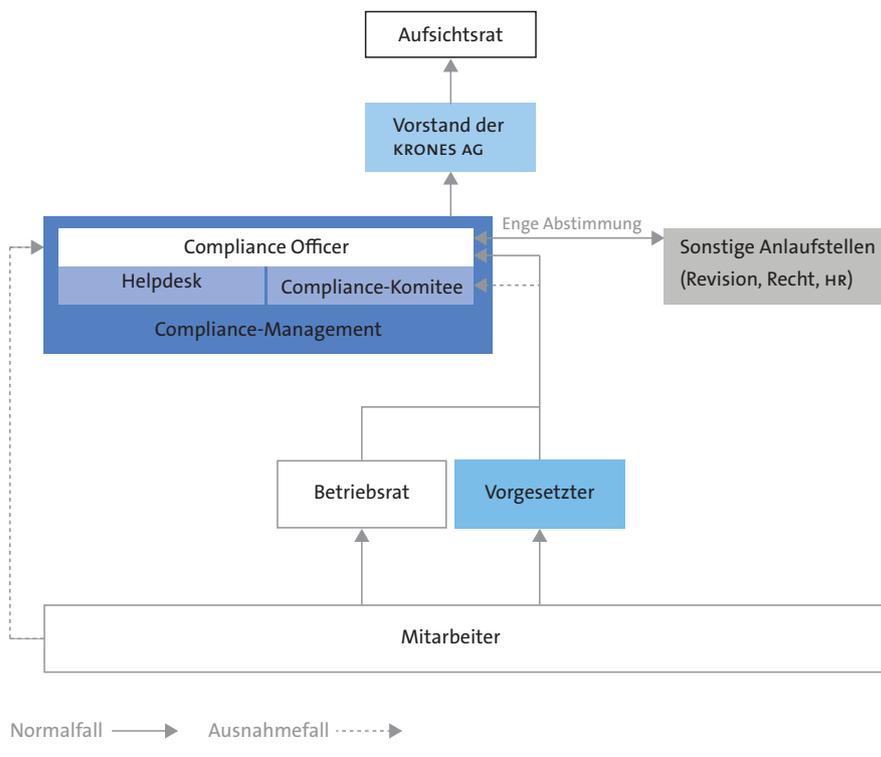
Ein vordefinierter Reporting-Ablauf berücksichtigt jeden Handlungsschritt vom Erhalt eines Hinweises über die Beurteilung des Sachverhalts und eine ggf. notwendige Einleitung eines Ermittlungsverfahrens bis hin zu einem Maßnahmenkatalog bei Abschluss der Untersuchung.

Wir stützen uns bei der Entgegennahme von Hinweisen auf den Ansatz einer Vertrauenskultur. Anregungen, Hinweise und Beschwerden werden bei diesem Ansatz an den jeweiligen Vorgesetzten, den Betriebsrat und den Compliance Officer gerichtet. Auch die Mitglieder des Compliance-Komitees nehmen diese Hinweise persönlich, schriftlich oder telefonisch entgegen. Selbstverständlich kann sich ein Hinweisgeber dabei auch einer anonymen »Alias-E-Mail-Adresse« bedienen, diese Anonymität des Hinweisgebers bleibt gewahrt.

Auch für die internationalen Standorte werden wir diese Konzeption mit leichten Anpassungen anwenden. Mit der Benennung regionaler Compliance-Ansprechpartner werden wir nah an der täglichen Praxis der Regionen aufgestellt sein und können so schnell die einzelnen Themen innerhalb der Geschäftsprozesse aufgreifen.

Für das Geschäftsjahr 2014 wurden keine Korruptionsvorfälle bekannt. Ebenso wurden keine Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben.

Reporting-Ablauf innerhalb der KRONES AG



Compliance-Schulungen weitgehend abgeschlossen

Die Schulungen unserer Mitarbeiter zum Thema Compliance wurden im Jahr 2014 planmäßig durchgeführt. Zum Ende des Jahres haben 6.489 Mitarbeiter das E-Learning-Programm erfolgreich absolviert. Dies entspricht einer Quote von 95 % der Mitarbeiter (6.810 Mitarbeiter), denen das E-Learning-Programm zugewiesen wurde. Die zum Jahresende noch fehlenden 5 % der Mitarbeiter wurden über ihre Führungskräfte zur Durchführung des E-Learning-Programms angehalten. Für die Mitarbeiter, die über keinen PC verfügen, wurde eine Unterweisung durch die Führungskraft durchgeführt. 2.963 Mitarbeiter wurden über dieses Informationsverfahren zu den Compliance-Themen geschult. Für die Führungskräfte war eine Präsenzschi- lung verpflichtend: 736 Führungskräfte nahmen an diesen Präsenzschi- lungen teil.

Damit haben insgesamt 10.188 Beschäftigte bei KRONES eine Unterweisung zu Compliance erhalten. Diese erfolgte Schulung ist im Fall des E-Learnings mit einer Quittierung im Rahmen des Programms dem jeweiligen Mitarbeiter zugeordnet. Die Unterweisungen in Präsenzsituationen wurden mit Anwesenheitsdokumentationen vorgenommen.

Die Informationen des E-Learning-Programms basieren auf den Vorgaben des Code of Conduct. Die Sprachversionen des Code of Conduct wurden im Jahr 2014 erweitert. Derzeit steht der Leitfaden in den Sprachen Deutsch, Englisch, Portugiesisch, Russisch, Spanisch, Thai und Chinesisch zur Verfügung.

Der Code of Conduct steht in den Sprachen Deutsch, Englisch, Portugiesisch, Russisch, Spanisch, Thai und Chinesisch für die Mitarbeiter zur Verfügung.

Für das Jahr 2015 ist es geplant, die Schulungen auf die internationalen Niederlassungen zu erweitern. Als erste Niederlassungen sind USA und Indien geplant, damit werden wir 500 internationale Mitarbeiter erreichen. Diese Niederlassungen können das derzeit verfügbare E-Learning-Programm in englischer Sprache nutzen.

Mit der regelmäßigen Einbindung von Compliance-Themen in unsere Mitarbeiterzeitschrift KRONES intern halten wir die Sensibilisierung für dieses Thema weiterhin hoch.

Code of Conduct bietet klare Vorgaben

Der Code of Conduct bietet für unser Handeln eine gute Basisorientierung und ist gültig und bindend für alle Mitarbeiter weltweit. Wir decken damit alle Bereiche des unternehmerischen Handelns ab. Im Einzelfall ergänzen wir diesen Verhaltenskodex durch Richtlinien, die detailliert zu bestimmten Themenbereichen erweiterte Handlungshinweise liefern. Im Jahr 2014 haben wir Entwürfe für eine Richtlinie zum Verhalten in Situationen mit Korruptionsgefahr sowie eine Richtlinie zum Umgang mit Zuwendungen erstellt, die dem Vorstand zur Genehmigung vorgelegt werden.

Fragestellungen wie Verfahrensweisen im konzerninternen Liefer- und Leistungsverkehr werden gemäß den oecd-Richtlinien gehandhabt. Es werden Verrechnungspreise vereinbart, die grundsätzlich fremdüblich sind und in einer Verrechnungspreis-Dokumentation dargestellt und laufend aktualisiert werden.

In unserem Außenverhältnis mit den Lieferanten definiert der Lieferantenkodex als Bestandteil unserer Einkaufsbedingungen alle Grundlagen für Compliance-konforme Aktivitäten. Die Prüfungen im Bereich Exportkontrolle gemäß der Zollgesetzgebung werden gemäß den gesetzlichen Vorschriften durchgeführt.

A man with dark hair and blue eyes, wearing a grey blazer over a red button-down shirt and dark trousers, stands in front of a modern building facade with horizontal slats. He is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression. The background is a dark grey wall with white horizontal lines. There are some green leaves in the foreground, slightly out of focus.

»Mit der Schulung zu Compliance bei KRONES haben wir einen sehr guten Überblick erhalten, welche Aspekte insgesamt im Unternehmenszusammenhang sowohl im internen und externen Kontakt bedeutend sind. Selbstverständlich verhalten wir uns in unserer täglichen Arbeit stets entsprechend den Vorgaben des Code of Conduct. Es ist aber sehr hilfreich, die verschiedenen Anknüpfungspunkte für sicheres, rechtskonformes Verhalten gebündelt zu überblicken. Durch die gut strukturierten Informationen der Schulung können wir unsere Aktivitäten noch besser einschätzen und im Zweifelsfall auch Rat beim Compliance Officer einholen. So sind wir mit diesem kompakten Schulungspaket für den Alltag im Unternehmen gut aufgestellt.«

*Dr. Patrick Engelhard, Head of Process Technology,
Corporate Research and Development*

Sehr geehrte Damen und Herren,

das CSR-Komitee der KRONES AG bündelt alle Aktivitäten rund um Nachhaltigkeitsfragen. Das Gremium greift aktuelle Fragestellungen aus dem unternehmerischen Tagesgeschäft sowie langfristige Trends auf. Mit der Teilnahme des Vorstandsvorsitzenden Volker Kronseder ist sichergestellt, dass alle Themen und Impulse die höchste Entscheidungsebene des Konzerns erreichen. Durch die Einbindung von Spezialisten aus verschiedenen Unternehmensbereichen werden die Punkte auf der Basis umfangreicher Fachinformation diskutiert. Das CSR-Komitee spricht darauf aufbauend Handlungsempfehlungen aus, die in den Entscheidungsebenen weiter verfolgt werden.

In der ersten Sitzung im März 2014 benannte das Gremium den Compliance Officer Welf Kramer zum Mitglied im CSR-Komitee. Weiterhin wurden die Teilnehmer über den Status der enviro Bewertungen des KRONES Maschinenportfolios informiert. Die enviro Beauftragte Martina Birk erläuterte die Planungen, künftig nicht nur Einzelmaschinen, sondern ganze Baureihen zu bewerten. Das Konzept enviro 2.0 sieht demnach vor, dass die Bewertung von Prozessmustern auf Blocksysteme, Anlagen und Fabriken ausgedehnt werden kann. In einem weiteren Tagesordnungspunkt wurde erörtert, wie die CO₂-Emissionen in den inländischen Werken gemäß dem Energiekonzept der Bundesregierung (20/20/20) entwickelt werden können. Die Fachspezialisten für Umwelt- und Energiemanagement, Bertram Pretzl und Thomas Arnold, stellten mit einem Worst-Case- und Best-Case-Szenario Möglichkeiten dar, um eine Zielgröße für die Reduzierung der CO₂-Emissionen zu ermitteln. Die Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs zur Verringerung der CO₂-Emissionen wurde vereinbart. Darüber hinaus wurde eine aktuelle Bewertung der KRONES AG vorgestellt: In einem Arbeitgeber-Ranking platzierte sich KRONES als vierbester Arbeitgeber Bayerns.

In der zweiten Sitzung im Juni 2014 erläuterte das Komiteemitglied Welf Kramer die Aktivitäten des neu geschaffenen Compliance-Management-Systems. Um die Mitarbeiter gegenüber Risikothemen innerhalb der Geschäftsprozesse zu sensibilisieren, wurde ein verpflichtendes Schulungsprogramm für alle Führungskräfte und Mitarbeiter der KRONES AG gestartet, das bis zum Dezember 2014 abgeschlossen werden soll. Weiterhin beschäftigte sich das Komitee mit der Datenpräsentation des CSR-Berichts 2013 und dessen Themenschwerpunkten. Drittes Thema in dieser Sitzung war die Begleitung der Internationalisierung und Qualitätsinitiative innerhalb der Value-Strategie durch kommunikative Maßnahmen. Um in Bezug auf den Stakeholderdialog verbesserte Grundlagen zur Kommunikation zu erhalten, stellte Ingrid Reuschl die Ergebnisse einer Befragung im Rahmen der Fachmesse drinktec 2013 vor. Hier wurde die steigende Bedeutung der mobilen Endgeräte deutlich. Demnach werden Social Media, CSR-Bericht, Newsletter sowie Symposien, Kongresse und Expertendialoge für die Information der Stakeholder bedeutsam sein. Der meist genutzte Kanal wird auch für die Zukunft das Internet bleiben. Abschließend entschied das Komitee, Nico Irrgang als Mitarbeiter des CSR-Teams in das CSR-Komitee aufzunehmen.

Mit einem Worst-Case- und Best-Case-Szenario wurde die Zielgröße für die Reduzierung der CO₂-Emissionen bis zum Jahr 2020 erarbeitet.

In der zweiten Komiteesitzung wurden die Aktivitäten im Compliance-Management-System erläutert und das begonnene Compliance-Schulungsprogramm vorgestellt.

Die dritte Sitzung des Komitees fand im September 2014 statt. Helmut Kammerloher aus dem Expertenteam Brauereitechnik stellte das Referenzprojekt Brauerei Murau vor. Diese Brauerei produziert nach dem Einbau des KRONES EquiTherm Systems ohne Einsatz fossiler Brennstoffe und spart damit ca. 700.000 Liter Heizöl pro Jahr ein. Ein Themenschwerpunkt war der Statusbericht zum Compliance-Programm. Für die CSR-Berichterstattung wurde in einem weiteren Tagesordnungspunkt die künftige Ausdehnung der Berichtsschwerpunkte um das Thema der Scope-3-Emissionen dargestellt. Das CSR-Team wird in den Jahren 2014 und 2015 die Fachabteilungen zu Möglichkeiten der Ermittlung von Emissionsdaten befragen. Auch für die Erweiterung des Berichtsrahmens um die Informationen der Tochtergesellschaften wurden Ansätze vorgestellt. Das Gremium wurde informiert, dass die Berichterstattung für das Berichtsjahr 2015 gemäß dem Standard GRI G4 erfolgen wird. Zur Verstärkung der Aktivitäten rund um eine nachhaltige Unternehmensführung wurde die Einrichtung von Workshops für die Handlungsfelder Ökologie, Mitarbeiter und Gesellschaft beschlossen. Diese Workshops betrachten ab 2015 zweimal jährlich die Trends und Tendenzen der Stakeholdergruppen und erarbeiten Ziele und Maßnahmen für die CSR-Strategie. Der Themenkreis Ökonomie wird durch die Value-Strategie abgedeckt und als passives Handlungsfeld betrachtet.

Ein wichtiges Schwerpunktthema der dritten Sitzung war die Erweiterung des Berichtsinhalts um das Thema der Scope 3-Emissionen.

In der vierten Sitzung im Dezember 2014 wurden die Teilnehmer über das verbesserte Nachhaltigkeitsrating bei oekom research auf »B- Prime« informiert, damit wird KRONES nun in der Kategorie Maschinenbau als »Industry Leader« geführt. Im zweiten Tagesordnungspunkt wurde der Maßnahmenkatalog zur Verringerung der CO₂-Emissionen vorgestellt für die Auslobung eines Reduktionsziels. Das CSR-Komitee mit dem Vorstandsvorsitzenden Volker Kronseder befürwortete die Verabschiedung des Maßnahmenkatalogs. Als Kennzahl zur Reduzierung der CO₂-Emissionen wird bis 2020 eine Reduzierung der Emissionen pro Million Euro Umsatz um 30 bis 40 Prozent ausgewiesen – mit Berücksichtigung von Einflüssen wie zum Beispiel der CO₂-Kennzahl des Stroms des Energieversorgers. Die entsprechende Vorlage wird dem Vorstand vorgelegt. Weitere Themenkreise waren der Ziele- und Maßnahmenplan aus dem CSR-Bericht 2013 sowie die Vorstellung der Weihnachtsaktion der KRONES AG in Zusammenarbeit mit dem Kreisjugendamt Regensburg. In einem kurzen Rückblick zur Fachmesse BrauBeviale informierte das CSR-Team über das Projekt »Trainee at Fair«, durch das eine Gruppe von Auszubildenden in die Vorbereitung und Durchführung der Messe eingebunden wurde.

Mit der Weihnachtsaktion in Zusammenarbeit mit dem Kreisjugendamt Regensburg dokumentiert KRONES die Verbundenheit des Unternehmens mit der Region und bindet die eigenen Mitarbeiter in dieses Engagement mit ein.

Für das Jahr 2015 wurden – aufgrund der neu einberufenen CSR-Workshops – drei Komiteesitzungen vorgesehen.



Volker Kronseder



Prof. Dr.-Ing. Erich Kohnhäuser



Prof. Dr. Thomas Schwartz



Ingrid Reuschl



Welf Kramer



Claudia Islinger



Philipp Graf von und zu Lerchenfeld



Roland Pokorny



Nico Irrgang



Das CSR-Komitee der KRONES AG:

Das CSR-Team integriert Repräsentanten der unterschiedlichen Stakeholder-Gruppen und erarbeitet gemeinsam Schwerpunktthemen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie von KRONES.

Volker Kronseder (Vorstandsvorsitzender), Prof. Dr. Erich Kohnhäuser, Philipp Graf von und zu Lerchenfeld, Prof. Dr. Thomas Schwartz, Welf Kramer, Ingrid Reuschl, Claudia Islinger, Roland Pokorny, Nico Irrgang.

Von links nach rechts:

Roland Pokorny, Head of Corporate Communications, nutzt seine umfangreichen Kommunikationsaktivitäten mit allen Interessengruppen, um das Handeln der KRONES AG in der Gesellschaft zu verankern.

Prof. Dr.-Ing. Erich Kohnhäuser, Präsident a. D. der Fachhochschule Regensburg, ist das Bindeglied zur Wissenschaft mit seiner langjährigen Erfahrung als Hochschulprofessor.

Nico Irrgang, Public Relations, Corporate Communications, unterstützt die Abteilungsleitung bei allen CSR-Aufgaben.

Volker Kronseder, Vorstandsvorsitzender der KRONES AG, bündelt alle Initiativen, die im Gremium erarbeitet werden, und ist als Vertreter der Anteilseigner im Komitee präsent.

Ingrid Reuschl, Head of Public Relations and Web Solutions, Corporate Communications, ist verantwortlich für alle Themen rund um Corporate Social Responsibility in der KRONES AG.

Claudia Islinger, Betriebsrätin, repräsentiert die Gruppe der Mitarbeiter und bringt so aktuelle Themen aus dem Kreis der Mitarbeiter in die Arbeit ein.

Welf Kramer, Compliance Officer, vermittelt als Wirtschaftsjurist im Gremium die relevanten Stichpunkte zum Themenkreis der Rechtsnormen.

Prof. Dr. Thomas Schwartz, Honorarprofessor für Angewandte Ethik, insbesondere Wirtschaftsethik und Unternehmensethik, ist Impulsgeber im CSR-Komitee für alle Fragen zu ethischem und nachhaltigem Handeln.

Nicht im Bild:

Philipp Graf von und zu Lerchenfeld, Mitglied des Bundestages, berät das CSR-Komitee bei allen Fragestellungen zu politischen Themen.

Als Leitlinie für unsere Nachhaltigkeitspolitik nutzen wir die zehn Prinzipien des UN Global Compact. Wir bekennen uns zu diesen Prinzipien und nutzen diese als fest definierte Handlungsgrundlage. Unser jährlich erscheinender CSR-Bericht beinhaltet alle Aktivitäten zur Nachhaltigkeit und bildet somit den jährlichen Fortschrittsbericht, der im Rahmen unserer UN-Global-Compact-Mitgliedschaft abgegeben werden muss.

Unsere übergeordnete Unternehmensstrategie Value umfasst die vier Säulen **Qualität, Profitabilität, Wachstum** und **Innovation**. In jeder dieser vier Säulen sind die Themen einer nachhaltigen Unternehmensführung präsent. Wir sehen es als unsere Aufgabe, die nachhaltige Unternehmensführung in wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Aspekten über die Value-Strategie zu transportieren und zu implementieren. Dazu nutzen wir die vier CSR-Komiteesitzungen, durch die wir aktuelle Themen der Nachhaltigkeit aufnehmen und innerhalb des Unternehmens weiter entwickeln. Auf diesem Weg geben wir Impulse für nachhaltiges Handeln und sensibilisieren unsere Mitarbeiter dahingehend, dass sie den Nachhaltigkeitsgedanken in ihrer täglichen Arbeit kontinuierlich beachten.

Unsere Mitarbeiter sind die wichtigste Basis für die nachhaltige Positionierung unseres Unternehmens. Die Entwicklung unserer Mitarbeiter an allen Standorten weltweit sorgt dafür, dass wir unsere Kunden mit bester Technik und optimal ausgelegten Maschinen und Anlagen beliefern können. Daher legen wir großen Wert auf gut ausgebildete Mitarbeiter und eine kontinuierliche Förderung ihrer Fähigkeiten. Die einzelnen Maßnahmen und Aktivitäten unseres Bereichs Human Resources betonen den internationalen Fokus unserer Märkte (Seiten 96 bis 119). Unsere Ziele und Aktivitäten im Bereich Mitarbeiter und Soziales belegen dies.

Das Bewusstsein für die Umwelt prägt intern alle Abläufe in den Produktionsstätten. Diese werden unter dem Aspekt der Ressourcenschonung geprüft. Wir beachten bei Neuinvestitionen die Fragestellung des Verbrauchs von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen und verfolgen so eine langfristig angelegte Strategie für ökologisches Handeln. KRONES sieht und erkennt die möglichen Folgen des Klimawandels für das Leben des Einzelnen und das Wirtschaftsleben an und berücksichtigt bei allen Aktivitäten einen möglichst sparsamen Umgang mit Ressourcen. Um uns dieser Verantwortung auch als Unternehmen zu stellen, haben wir im April 2015 ein CO₂-Reduktionsziel beschlossen. Bis zum Jahr 2020 möchten wir unsere CO₂-Emissionen pro Million Euro Umsatz um 30 bis 40 Prozent verringern. Das erfordert Veränderungen in unseren eigenen Produktionsstätten. Zudem werden wir auch künftig unsere Kunden bei allen Fragen der Ressourcenschonung unterstützen.

Unsere Ziele und Maßnahmen (Seiten 132 bis 133) zeigen auf, dass wir diesen Anspruch kontinuierlich verfolgen. Dies schließt auch eine Einbindung unserer Lieferanten mit ein.



Alle Aktivitäten unserer Nachhaltigkeitspolitik stehen in direktem Zusammenhang mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Wir bekennen uns zu diesen Prinzipien, die wir unter <http://www.krones.com/de/verantwortung/global-compact.php> zugänglich machen.

Unsere Produktpalette und Innovationen bilden den Grundstein für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Schon seit sieben Jahren verfolgen wir konsequent mit unserem enviro Programm die Strategie, nachhaltige Maschinen mit bester verfügbarer Technik zu konzipieren. Wir haben dazu ein zertifiziertes Managementsystem entwickelt, das die energie- und medieneffiziente Auslegung von Maschinen bewirkt. In diesem Zeitraum erreichten wir schrittweise eine höhere Aufmerksamkeit für diese Produktpalette. Der Bewertungsprozess unserer Maschinen wird planmäßig im Jahr 2015 abgeschlossen. Wir streben eine verbesserte Marktdurchdringung mit den enviro Maschinen an und werden dem Vertrieb verbesserte Möglichkeiten bieten, diese Maschinen zu vermarkten. Damit werden wir uns weiterhin in unserer Branche ganz vorn positionieren und ökologische Aspekte mit wirtschaftlichen Zielen verknüpfen (Seiten 130 bis 131).

Um unsere CSR-Aktivitäten zu ergänzen, haben wir im Jahr 2014 CSR-Workshops eingeführt. Diese haben erstmals im März 2015 stattgefunden und binden die Experten aus den verschiedenen Fachbereichen bei der Ideenfindung und Ermittlung von Handlungsbedarf ein. Die Workshops sind für die Schwerpunktthemen Mitarbeiter und Soziales, Gesellschaft und Ökologie vorgesehen. Über die Schiene der Workshops sollen Anstöße gesammelt werden, die wiederum im CSR-Komitee weiter verfolgt werden.

Nachhaltigkeitsthemen auf breiter Basis entwickeln

Unser Selbstverständnis im Unternehmen ist von Kontinuität geprägt. Diese spiegelt sich auch in unserer CSR-Strategie wider, die wir schrittweise in unser Unternehmen tragen. Wir setzen auf eine gemeinsame Entwicklung aller Nachhaltigkeitsthemen – wie wir dies mit den CSR-Fachteams und den nun gestarteten CSR-Workshops begonnen haben – und akzeptieren auch einen zunächst abwartenden Standpunkt: Es ist uns wichtig, alle Mitarbeiter so einzubinden, dass diese die Ansätze und Entscheidungen in ihrem täglichen Handeln verwirklichen können und sich im Nachhaltigkeitskontext selbst wiederfinden. Dabei profitieren wir von der Einstellung unserer Mitarbeiter, für die langfristiges Denken zu den Grundprinzipien ihres Tuns zählt.

Dies bringt es mit sich, dass manche Impulse im Einzelfall etwas mehr Zeit beanspruchen, um implementiert zu werden. Im Endergebnis ist das für die Kontinuität im Unternehmen und für die Schaffung einer breiten Basis für Nachhaltigkeit der bessere Weg. Die Erfolge, die wir mit diesem schrittweisen Vorgehen erzielen – zum Beispiel die erreichten Reduzierungen von Verbräuchen und die langfristig angelegte Produktentwicklung von ressourceneffizienten Maschinen – beweisen, dass unsere Mitarbeiter dieses Vertrauen zu schätzen wissen. Das Bewusstsein auf diese Weise bestmöglich nach dem Vorsorgeprinzip zu handeln, prägt unsere Aktivitäten sowohl in internen Projekten als auch bei unseren externen Aktivitäten.

Ingrid Reuschl, Head of Public Relations and Web Solutions,
Corporate Communications, **zur CSR-Strategie**

Frau Reuschl, welchen Hintergrund hat die Einführung der CSR-Workshops?

Es war uns wichtig, die einzelnen Fachbereiche noch stärker einzubinden und deren Bedarf bei den Themen der Nachhaltigkeit frühzeitig abzufragen. Dabei wünschen wir uns einen unvoreingenommenen Blick auf die verschiedenen Punkte und eine lebhaftere Diskussion. Es geht dabei nicht so sehr um die Entwicklung von Lösungen, sondern vielmehr um Impulse und Anregungen, die für das Unternehmen künftig wichtig sein könnten.

Wie geht es mit den Impulsen weiter, die bei diesen Workshops gesammelt werden?

Wir nutzen diese Anregungen im CSR-Komitee. Sie ermöglichen uns eine Positionsbestimmung, aus der wir weiteren Handlungsbedarf ableiten können. Das kann beispielsweise bedeuten, dass wir Fachleute aus dem Unternehmen bitten,

uns zu bestimmten Sachgebieten nähere Details aufzubereiten. So können wir unsere Ziele im Bereich CSR weiter verfeinern.

Ein Blick zurück ins Jahr 2014: Welche Maßnahmen sind für Sie die bedeutendsten in den CSR-Aktivitäten?

Ich möchte da zwei Dinge nennen: Ein großer Block, der den Fachleuten sicher noch viel abverlangen wird, ist die Einführung eines CO₂-Reduktionsziels für die KRONES AG. Gerade bei der in den letzten 50 Jahren sukzessiv erstellten Gebäudesubstanz ist es sicher nicht trivial, eine Reduktionsgröße zu berechnen, die auch realistisch ist. Das zweite Thema ist die Weiterentwicklung unseres enviro Maschinen- und Anlagenportfolios. Es ist eine starke Leistung, diese Kriterien im Produktentstehungsprozess zu verankern, so dass man dann über den gesamten Konstruktionsprozess vom Gedanken der Ressourcenschonung begleitet wird.



Künftige Schwerpunkte

Für das Jahr 2015 und die nächsten Jahre verfolgen wir eine weitere Entwicklung der ökologischen Schwerpunkte durch verstärkte Fragestellungen zu Scope-3-Emissionen aus unserem Umfeld. Auch unsere Niederlassungen bestätigen eine wachsende Nachfrage der Stakeholder zu CSR-relevanten Themen. Kunden aus dem internationalen Umfeld fragen in diesem Kontext direkt bei uns nach und CSR-Stichworte finden sich auch zunehmend im Inhalt von länderspezifischen Gesetzgebungen wieder. Wir werden diese Entwicklung auf unserer Aktionsliste weiter verfolgen. Mit der Implementierung der CSR-Strategie und Berichterstattung in den internationalen Niederlassungen wollen wir so schrittweise ein umfassendes Bild unseres Handelns schaffen.

Der Themenbereich Nachhaltigkeit ist in der Unternehmensorganisation der KRONES AG systematisch eingebunden. Als unternehmensübergreifende Aufgabenstellung ist Nachhaltigkeit direkt dem Zuständigkeitsbereich des Vorstandsvorsitzenden zugeordnet. Für die einzelnen Fachbereiche wurden klar definierte Verantwortlichkeiten festgelegt, die auf operativer Ebene die Aufgabenstellungen einer nachhaltigen Unternehmensstrategie verfolgen.

CSR-Komitee

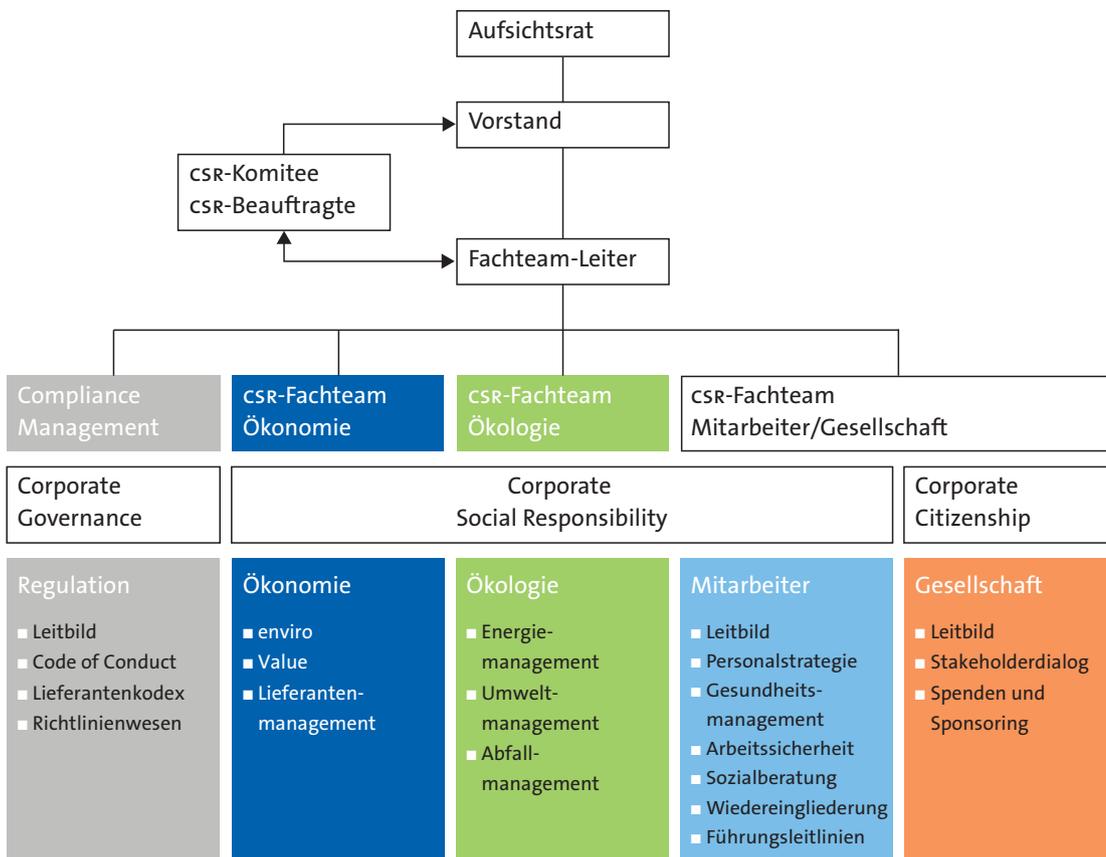
Das CSR-Komitee ist das wichtigste Gremium für die Implementierung und Realisierung der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Aufgabe des Komitees ist es zunächst, als Impulsgeber in die verschiedenen Aufgabenbereiche hineinzuwirken. Darüber hinaus erarbeitet es Richtlinien und Handlungsvorgaben für alle Themen der Nachhaltigkeitsstrategie. Mit der Wahrnehmung der Kontrollfunktion zur Nachverfolgung der CSR-Ziele kann das CSR-Komitee Entwicklungen steuern und Fehlentwicklungen korrigieren.

CSR-Fachteams

Vertreter verschiedener Fachabteilungen bilden die einzelnen CSR-Fachteams mit den Themenschwerpunkten Ökonomie, Ökologie sowie Mitarbeiter/Gesellschaft. Sie erarbeiten Ziele und Maßnahmen für ihren Aufgabenbereich und ermitteln die Entwicklungsmöglichkeiten hin zu einer kontinuierlich verbesserten Nachhaltigkeitsleistung. Der CSR-Beauftragte bringt diese Vorschläge – falls erforderlich – in das CSR-Komitee ein. Dort werden sie auf ihre unternehmensweite Anwendbarkeit geprüft und deren Umsetzung beschlossen.

Einmal pro Quartal tritt das CSR-Komitee zusammen und behandelt aktuelle Fragestellungen zur CSR-Strategie. Damit erhält der Vorstandsvorsitzende eine kontinuierliche Berichterstattung und Information über aktuelle Themen der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens.

Mit der Einbindung der CSR-Themen in unser integriertes Managementsystem wird eine standardisierte und nachvollziehbare Verfolgung unserer Prozesse bewirkt.



»Nachhaltigkeit muss erlebbar sein!«

Herr Baumann, wie beurteilen Sie das Fortkommen von KRONES bei allen Fragen rund um Nachhaltigkeit?

Ökonomische, ökologische und soziale Themen dürfen in einem Unternehmen niemals gegeneinander aufgerechnet werden. Es gibt keine Priorität für die Betrachtung der ökonomischen Fragen. KRONES ist im Bereich von Ökonomie und Soziales vorbildhaft aufgestellt. Stärker entwickeln müssen sich noch die Themen aus dem Bereich Ökologie. Hier haben wir mit enviro eine Produktserie auf den Markt gebracht, die vom Vorstand konsequent verfolgt wird. Die enviro Maschinen ermöglichen es unseren Kunden, das wachsende Bedürfnis des Verbrauchers nach ökologisch und ergonomisch verbesserten Produktionsbedingungen zu erfüllen. Diese Maschinen werden kontinuierlich stärker im Bewusstsein des Marktes verankert und damit auch die Entwicklung von KRONES im Sinne einer hohen Verantwortung für die Umwelt weiter unterstützen.

Welche Bereiche sehen Sie, die KRONES zur Schärfung des ökologischen Profils nutzen kann?

Nachhaltigkeit ist ein Wettbewerbsfaktor. Die Stärken von KRONES müssen weiterhin gepflegt werden. So sind wir sicher im Hinblick auf Aktionäre, Mitarbeiter und Gesellschaft sehr gut aufgestellt. Mit dem Blick auf den Markt sehe ich, dass das Feld PET-Recycling zwar in der Gesellschaft und bei unseren Kunden große Resonanz findet, wir bei unseren Kunden aber noch viel Überzeugungsarbeit leisten müssen. Durch unsere Recycling-Technologie differenzieren wir uns deutlich vom Wettbewerb. Hier hoffen wir den Durchbruch noch zu schaffen.

Energieeffiziente Lösungen sind aufgrund längerer Amortisationszeiten oftmals nur zweiter Sieger bei der Investitionsentscheidung. Wie lässt sich dies ändern?

Es ist klar, dass der Kunde sich zunächst für die Maschine mit dem günstigsten Preis entscheidet. Doch bei Verfügbarkeit oder Systemkosten gibt es immer Stichpunkte, wo der Kunde erleben kann, wie gut KRONES ist. Der Payback von geringeren Wandstärken bei der Produktion von PET-Flaschen oder der reduzierte Verbrauch von Betriebsmitteln lässt sich rechnen. Genau diese Argumente können wir dann auch vermarkten. Selbstverständlich ist diese Thematik auch von der Frage begleitet, wie hoch gesellschaftlicher Druck auf den Kunden einwirkt, dass er in energieeffiziente Technologien investiert. Unser Ansatz ist, dass Produkte immer ökonomisch wettbewerbsfähig sein müssen und dass wir einen Mehrwert verfügbar machen, der sich gegenrechnen lässt.

Wo bestehen Grenzen der Transparenz bezüglich Nachhaltigkeitsfragen in einem Unternehmen?

Transparenz hat sehr viel mit Erlebbarkeit zu tun und prägt die Wahrnehmung des Unternehmens im Markt. Alle Arbeitsschwerpunkte und Entscheidungen des Aufsichtsrats werden stets von der Frage nach einer transparenten Darstellung der verantwortungsvollen Position von KRONES begleitet. Grenzen sehe ich hier nur bei Strategiefragen, ansonsten ist offene Kommunikation für unseren Auftritt bestimmend.



Ernst Baumann, Vorsitzender des Aufsichtsrats der KRONES AG

Der Nachhaltigkeitsbericht

Neue Themen und veränderte Darstellungen

Der vorliegende CSR-Bericht für das Jahr 2014 setzt die Berichterstattung der vorangegangenen Jahre der KRONES AG fort. Wir berichten nun letztmalig nach dem Standard der Global Reporting Initiative 3.1. Für die Berichtsperiode 2015 werden wir gemäß den Vorgaben der GRI auf die Version 4 des Leitfadens umstellen.

Wir haben bei der Bestimmung der wesentlichen Aspekte weitgehend die in den Vorjahren festgelegten Schwerpunkte wieder aufgenommen. Eine Überprüfung der Wesentlichkeitsmatrix durch die Repräsentanten der einzelnen Fachbereiche hat leichte Verschiebungen in der Positionierung verschiedener Punkte ergeben. Diese Abstimmung wurde im Rahmen des Kick-off-Meetings für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts 2014 vorgenommen. Damit decken wir auch den Anspruch zur Einbindung der Stakeholdergruppe Mitarbeiter ab, da diese über ein kontinuierliches Feedback in den Fachbereichen ihre Impulse für die Nachhaltigkeitsberichterstattung einbringt. Ergänzend dazu berücksichtigen wir mit dieser Darstellung die Nachfragen und das Interesse unserer Kunden zu verschiedenen Fragestellungen, wie zum Beispiel der Qualität unserer Produkte und Sicherheitsanforderungen bei der Projektrealisierung.

Es zeigt sich, dass die Bedeutung ökonomischer Themen mit Blick auf unsere Stakeholder ebenso wie in Bezug auf die Unternehmensentwicklung hoch eingeschätzt wird. So sehen wir, dass alle Aufgaben rund um die Kundenbetreuung sowohl aus der Stakeholder-Perspektive als auch bezogen auf die Unternehmensentwicklung als sehr wichtig betrachtet werden. Eine markante Veränderung ist auch die höhere Priorisierung von Compliance. Bei der Konzeption dieses Berichts haben wir diese Einschätzungen aufgenommen. Die daraus entstandene Darstellung der Themen zeigt, dass die Aspekte Produktion und Produkte sowie Qualität einen breiten Raum erhalten haben. Auch die Betrachtung der Aspekte zur Mitarbeiterentwicklung und -zufriedenheit wurde entsprechend dieser Priorisierung integriert.

Der Bericht umfasst alle Aktivitäten der KRONES AG. Im Kapitel Ökonomie geben wir Informationen, die darüber hinausgehen und Aktivitäten des KRONES Konzerns darstellen. Im Themenkreis Ökologie stellen wir die Daten der deutschen Produktionsstätten dar. Die Indikatoren zu mitarbeiterbezogenen Aspekten enthalten bei den Indikatoren LA1, LA2 und LA13 eine Konzernbetrachtung. Alle anderen Indikatoren sind auf unsere deutschen Produktionsstätten bezogen und spiegeln somit eine Abdeckung von rund 75 Prozent der Gesamtbelegschaft wider. Einzelne Inhalte decken auch Informationen ab, die wir über die IMS-Prozesse der zertifizierten LCS Center erheben konnten, diese Aspekte und deren Abdeckung haben wir jeweils gekennzeichnet.

Wesentliche Veränderungen des Berichtsinhalts finden sich bei der Darstellung von Compliance-Daten, wo wir nach der Einführung eines Compliance-Managements nun auch quantitative Daten zur Mitarbeiterschulung vorlegen. Im Vorgriff auf die Umstellungen in der Berichtsstruktur für die Version 4 des GRI-Leitfadens haben wir die Stichworte zur Lieferkette erweitert. Im Indikatorsatz Ökologie ergänzen wir

Der Nachhaltigkeitsbericht deckt alle Produktionsstandorte in Deutschland ab und somit rund 75 % unserer Mitarbeiter ab. Einzelne Passagen beinhalten bereits eine Erweiterung der Berichtsgrenzen – dies haben wir an den relevanten Stellen kenntlich gemacht.

Mit der neu erarbeiteten Wesentlichkeitsmatrix zeigen wir die Themenschwerpunkte unserer Berichterstattung auf. Dargestellt in der Matrix rechts sind nur die Themen, die bei der internen und externen Wirkung mit 5 und höher bewertet wurden. Die Einordnung des Themas Spendenkonzepte wurde somit mit einer mittleren Auswirkung auf die Unternehmensentwicklung bewertet.

unsere Informationen insbesondere im Bereich der Reise- und Transportlogistik. Im Themenkreis Reiseverkehr haben wir eine spezifische CO₂-Emissionszahl dargestellt, um die Entwicklung der Daten bezogen auf die Umsatzmillion auszuweisen. Im Bereich des Reiseverkehrs haben wir einzelne Grafiken zur Unterstützung der Lesbarkeit etwas vereinfacht, stets auf der Basis des GRI-Leitfadens. Erstmals geben wir zusätzlich zu den Daten des Reiseverkehrs nun auch Emissionsdaten für den Versand unserer Produkte an und beziehen bei der Darstellung der Transporte alle deutschen Produktionsstätten mit ein. In den Vorjahren hatten wir bei Detailinformationen nur den Standort Neutraubling berücksichtigt. Eine erweiterte Darstellung bieten wir auch im Handlungsfeld Mitarbeiter. Hier führen wir erstmals Daten ein zur Konzernbetrachtung: Dies umfasst die Anzahl der Mitarbeiter in den Regionen, deren Altersstruktur und den Anteil der Führungskräfte sowie weiblichen Mitarbeiter. Bei den Daten zur Arbeitssicherheit bieten wir erstmals Informationen aus unseren IMS-zertifizierten Werken.

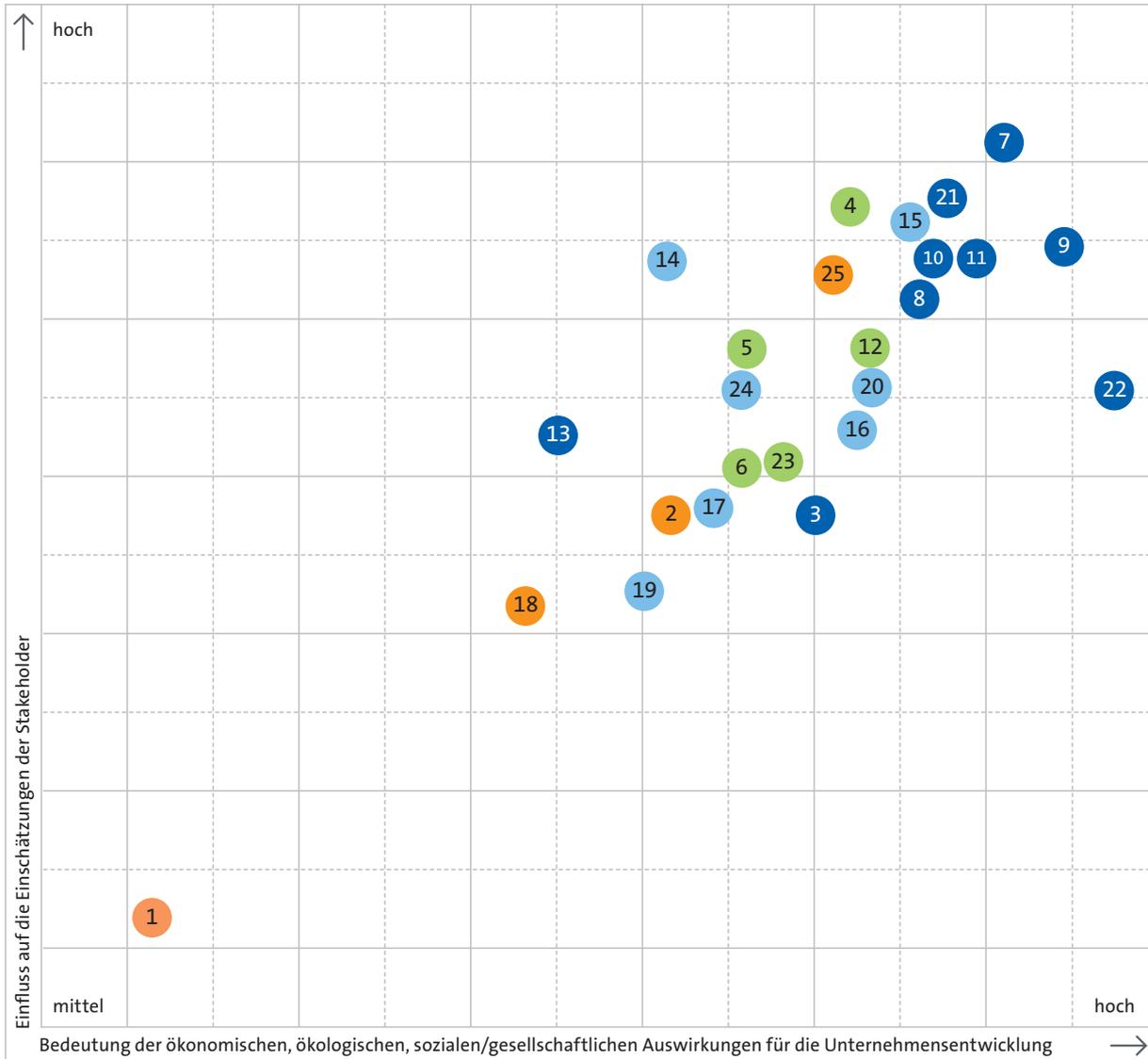
Die Erhebung der Daten beruht auf unseren internen Abrechnungssystemen. Schätzungen haben wir als solche gekennzeichnet. Mit dem Instrument der Schätzung und Annäherung haben wir insbesondere bei der erstmaligen Abhandlung unserer Scope-3-Emissionen im Seefracht-Verkehr gearbeitet. Während wir bei den Daten des Flugreiseverkehrs und des Pkw-Verkehrs auf Emissionsdaten des Verkehrsträgers bzw. des Fahrzeugherstellers zurückgreifen können, ist die Information zur Seefracht nicht für jeden einzelnen Transport verfügbar. Wir haben daher das Kalkulationsprogramm EcoCalc von Hapag-Lloyd verwendet, durch das die Ursprungsdestination und die Zieldestination des Seefrachtcontainers erfasst werden können und eine hinterlegte CO₂-Größe zu einem Emissionswert führt. Da wir diese Einzelberechnung nicht für jeden einzelnen Transport durchführen konnten, haben wir unsere Transporte auf der Basis unserer Frachtabrechnungen nach Zielgebieten geclustert und das Frachtvolumen auf einen Zielhafen in diesem Gebiet bezogen. Somit haben wir für die Scope-3-Emissionsquelle Seefracht eine qualifizierte Schätzung in unsere Übersicht aufgenommen.

Die Berechnung der CO₂-Emissionen für Seefracht beruht auf dem Kalkulationsprogramm EcoCalc von Hapag-Lloyd.

Die Vergleichbarkeit unseres Berichts mit den Vorjahresdaten ist gegeben, da wir die Darstellung unserer Informationen so gestaltet haben, dass Vorjahreswerte in den einzelnen Aspekten mit angegeben wurden. Bei den erstmals dargestellten Informationen für das Jahr 2014 fehlt diese Vergleichbarkeit mit Referenzdaten zu den Vorjahren.

Die im Einzelfall veränderte Darstellung von Informationen sowie Ergänzungen bei der Indikatorerhebung für den CSR-Bericht gemäß GRI-G4 wurden den Fachbereichen vorgestellt. Im Hinblick auf die Berichterstattung für das Jahr 2015 streben wir die Einbindung energie- und ressourcenbezogener Daten aus IMS-zertifizierten Standorten an; dies haben wir in unseren Managementansatz mit aufgenommen. Entwicklungsspielraum besteht weiterhin bei einer auf unsere internationalen Standorte erweiterten Erhebung von Informationen zum Indikatorsatz 1A. Die Darstellung der Daten orientiert sich am Fahrplan des HR-Ressorts für die Internationalisierung der Personalaktivitäten.

Wesentlichkeitsmatrix KRONES AG



- | | | |
|--|--|---|
| 1 Nachhaltige Spendenkonzepte | 11 Schneller, individueller Service für alle KRONES Kunden | 20 Arbeitssicherheit |
| 2 Nutzung von Branchen- und Forschungswissen | 12 Optimale Ausnutzung des Produktionsmaterials (Abfall)/Materialeffizienz | 21 Umweltschonende Produkte/ Maschinen (enviro) |
| 3 Kosteneffiziente Produktionsmethode (TPM) | 13 Programme für die lange Maschinenlebensdauer (Lcs) | 22 Flexible Reaktion auf Marktveränderungen |
| 4 Energieeinsparung im Produktionsbetrieb | 14 Weiterbildung der Mitarbeiter | 23 Regionale Zulieferer (in Lcs Centern) |
| 5 Schadstoffe reduzieren | 15 Zufriedene Mitarbeiter | 24 Arbeitsbedingungen auf den Baustellen |
| 6 Gefahrstoffe reduzieren | 16 Qualifizierung der Mitarbeiter in den Regionen | 25 Nachvollziehbare Vertragsbedingungen |
| 7 Technologieführerschaft | 17 Ausgewogene Struktur der Mitarbeiter (Diversity) | |
| 8 Nachvollziehbare, klare Kundenbeziehungen | 18 Gute Beziehungen zu den Standorten/ Gemeinden | ● Ökonomie |
| 9 Langfristige Kundenbeziehungen | 19 Gesundheitsmanagement | ● Ökologie |
| 10 Persönliche Kundenberatung/-betreuung | | ● Mitarbeiter |
| | | ● Gesellschaft |



Ilse Aigner, die Bayerische Staatsministerin für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie, besuchte im März mit der Rosenheimer Oberbürgermeisterin Gabriele Bauer und Landrat Josef Neiderhell das KRONES Werk in Rosenheim. Beim Rundgang erläuterte Dr. Helmut Schwarz, Head of Packaging Technology, das Leistungsspektrum des Standorts und stellte die Verpackungstechnik mit EvoLite vor. Die Ministerin sprach auch mit Mitarbeitern und ließ sich in der Ausbildungshalle Modelle erklären. *V.l.n.r.: Gabriele Bauer, Oliver Grober (Betriebsrat), Dr. Helmut Schwarz, Ilse Aigner, Josef Neiderhell, Michael Fischer (HR Business Partner).*

Wer sind unsere Stakeholder?	Kunden	Mitarbeiter	Lieferanten	Aktionäre
Welche Bedeutung hat diese Stakeholder-Beziehung?	Unabdingbar für unseren langfristigen Unternehmenserfolg ist ein kontinuierlicher und konstruktiver Dialog mit unseren Kunden.	Für eine dauerhaft starke Unternehmensposition auf dem Markt sind die Fachkenntnis und der Einsatz unserer Mitarbeiter der maßgebliche Erfolgsfaktor.	Die hohe Qualität und schnelle Verfügbarkeit der Materialien und Leistungen unserer Zulieferer ist wesentlich für die hohe Leistungsfähigkeit unserer Produktionsabläufe.	Das Vertrauen unserer Aktionäre ist Grundlage für die Kontinuität unserer Geschäftspolitik und sichere Handlungsbasis.
Was erwarten diese Stakeholder von KRONES?	<ul style="list-style-type: none"> ■ Leistungsstarke und hochwertige Produktqualität ■ Flexible Maschinen- und Anlagenkonzepte ■ Individuelle Lösungen für ihre Aufgabenstellung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verlässliche und faire Rahmenbedingungen bei arbeitsvertraglichen Regelungen ■ Vielfältige Möglichkeiten zur Weiterbildung ■ Kommunikative Unternehmenskultur 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verlässliche und faire Rahmenbedingungen bei der Gestaltung der Liefervereinbarungen ■ Zeitnahe Zahlungsläufe ■ Vertrauensvolle Zusammenarbeit/Fehlerkultur 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Klare Information über die strategische Ausrichtung des Unternehmens ■ Kontinuierliche Beachtung ökonomischer Ziele im Sinne eines Werterhalts ■ Einhaltung aller Regeln und Gesetzesvorschriften
Was leistet KRONES für diese Stakeholder-Beziehung?	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enger Kontakt und intensive Beratung der Kunden ■ Umfangreiche Entwicklungsprogramme für innovative Produktkonzepte ■ Umfangreiches Lösungsportfolio im Sinne eines One-Stop-Shops ■ Weltweite Präsenz 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung mit der Mitarbeitervertretung ■ Langfristige Unternehmensstrategie mit klarer Kommunikation der Entwicklungsschritte ■ Breites Programm für flexible Arbeitsplatz- und Lebensgestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Langfristige Liefervereinbarungen ■ Effiziente Ablauforganisation bei der Abwicklung von Liefer- und Zahlungsverfahren ■ Unterstützung durch Qualitätsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kontinuierlich enger Kontakt mit Investoren ■ Langfristige Entwicklungshorizonte ■ Intensive Beobachtung von Trends und Marktchancen

Wir sehen uns in einem kontinuierlichen Dialog mit unseren Interessengruppen, den wir mit Schwerpunktaktivitäten gestalten. Dies schließt ein, dass wir die einzelnen Gruppen mit unterschiedlicher Intensität in unseren Programmen berücksichtigen.

Wissenschaft	NGOs/Verbände	Politik	Kulturelle Einrichtungen	Öffentlichkeit/Medien
<p>Ein enger Austausch mit Forschungseinrichtungen erbringt neue Anregungen für innovative Lösungen.</p>	<p>Mitgliedschaften in Verbänden tragen dazu bei, in branchenspezifischen Themen die Meinungsbildung zu unterstützen und den Austausch in der Branche wahrzunehmen.</p>	<p>Ein sicherer und verlässlicher politischer Rahmen ist für unsere langfristige Geschäftspolitik wichtig.</p>	<p>Durch die Förderung kultureller Projekte unterstützen wir die positive Wahrnehmung unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit.</p>	<p>Eine positive Wahrnehmung unseres Unternehmens in der regionalen und überregionalen Öffentlichkeit trägt bei zur Attraktivität als Arbeitgeber und zur erfolgreichen Präsenz an unseren Unternehmensstandorten und in der Kundenperspektive.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis ■ Finanzielle Unterstützung von Forschungsprojekten ■ Förderung von Nachwuchskräften 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme am branchenübergreifenden Austausch ■ Präsenz in der Verbandsarbeit ■ Unterstützung bei der Entwicklung von Normen und Standards 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Austausch zu relevanten lokalen Aufgabenstellungen ■ Unterstützung bei der Entwicklung lokaler Rahmenbedingungen ■ Präsenz als regionaler Arbeitgeber 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bewusstsein für kulturelle Themen und Einbindung in Projekte ■ Unterstützung von Projekten 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Information über das Unternehmen ■ Offene Unternehmenskultur ■ Darstellung von branchenspezifischen Themen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme an Symposien von KRONES Mitarbeitern mit Praxisberichten ■ Vergabe von Forschungsaufträgen ■ Angebot von Praktikumsplätzen und Themen für Abschlussarbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mitgliedschaft und Vorstandsarbeit im Fachverband Nahrungsmittelmaschinen und Verpackungsmaschinen in der Branchenorganisation VDMA e. V. ■ Teilnahme an branchenspezifischen Presseevents ■ Aktivität in Normierungsgremien 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige Information von politischen Entscheidungsträgern über die Produktionsstätten 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung von Projekten mit konkretem Nachbarschaftsbezug 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Information zum Unternehmen für die externe und interne Öffentlichkeit über Print-Kommunikationsmedien (KRONES magazin, KRONES intern) ■ Angebot von Unternehmensinformation über Social-Media-Kanäle ■ Aktuelle Informationsplattform auf der KRONES Website

Welches Ergebnis wurde in ökonomischer Hinsicht im Jahr 2014 erreicht?

Welcher Teil der Wertschöpfung fließt an die Mitarbeiter?

Wie beteiligt KRONES die Anteilseigner am Geschäftsergebnis?

Im vergangenen Geschäftsjahr lagen die Werte für Umsatzwachstum, EBT-Marge und ROCE bei +4,9 %, 6,5 % und 16,4 %.

KRONES erhöhte die Wertschöpfung um 5,6 % auf 1.038 Mio. €, davon flossen 853 Mio. € an die Mitarbeiter.

Insgesamt schüttete KRONES im Berichtsjahr 63,2 Mio. € an die Aktionäre aus, das entspricht 6,1 % der Wertschöpfung.

Grundlage des Erfolgs von KRONES ist unser Strategieprogramm Value mit den vier Kernthemen **Innovation, Qualität, Profitabilität und Wachstum**. Ziel von Value ist es, das Unternehmen schneller und flexibler zu machen, damit es nachhaltig profitabel wachsen kann. Nur so ist KRONES in der Lage, Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Anteilseignern sowie gegenüber Umwelt und Gesellschaft zu übernehmen.

Wir haben in allen vier Bereichen des Strategieprogramms in den vergangenen Jahren schrittweise gute Erfolge erzielt und werden unsere Aktivitäten auch weiterhin konsequent an den Zielen von Value ausrichten. Selbstverständlich ist für uns, dass wir die hier erarbeiteten Handlungsalternativen nicht einseitig nur aus der wirtschaftlichen Perspektive betrachten, sondern dass auch soziale und ökologische Stichpunkte hier einfließen.

Unterstützt wird Value seit 2014 von unserer neuen Konzernstruktur. Auch wenn die Neuorganisation noch nicht in allen Bereichen perfekt umgesetzt ist, bestätigt sich, dass wir mit dieser Führungsstruktur noch effizienter, flexibler und näher am Kunden sind und gezielt auf dessen Bedürfnisse eingehen können. Insbesondere verfolgen wir mit diesem Ansatz auch die Übergabe von Verantwortung an unsere internationalen Niederlassungen, da diese den engen Kontakt zu unseren Kunden optimal entwickeln und pflegen können.

Langfristig profitiert das Unternehmen mit seinen Produkten und Dienstleistungen von drei wichtigen Megatrends:

- Wachsende Mittelschichten in den aufstrebenden Ländern
- Abwanderung der Menschen vom Land in die Stadt
- Steigende Anzahl unterschiedlicher Verpackungsformen

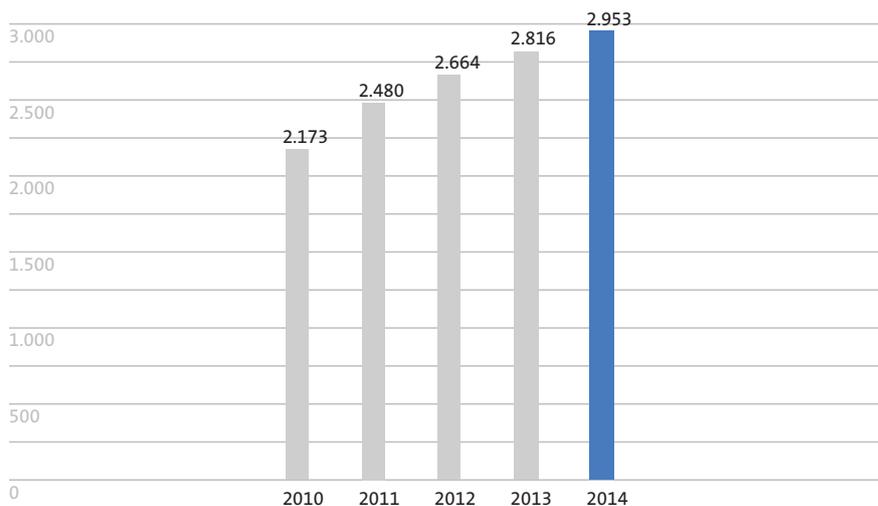
Diese Trends werden wir bei der Produktentwicklung und Ausgestaltung unserer Dienstleistungen gezielt berücksichtigen, um zum einen nachhaltig den Bestand und die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens zu sichern und andererseits aber auch unseren Kunden wiederum bei der Entwicklung ihrer eigenen Zukunftsfähigkeit zur Seite zu stehen.

Industrie 4.0, die Digitalisierung der Fertigungsindustrie, birgt große Chancen, die Fertigungs und Wertschöpfungsprozesse in der Industrie weiter zu optimieren. KRONES stellt sich bereits seit längerem dieser Herausforderung und arbeitet an vielen neuen Produktideen. Hierzu kooperieren wir mit einem renommierten Forschungsinstitut, um Algorithmen zu entwickeln, die unseren Kunden künftig große Vorteile bieten. Noch sind diese Produkte nicht serienreif, aber wir sehen Industrie 4.0 als großes Zukunftsthema, das unseren Kunden noch viel Nutzen bringen wird.

KRONES setzt 2014 profitables Wachstum fort

Insgesamt ist KRONES mit der wirtschaftlichen Entwicklung im Berichtsjahr zufrieden. Trotz des herausfordernden gesamtwirtschaftlichen Umfelds war die Investitionsbereitschaft der Kunden aus der Getränke- und Lebensmittelindustrie zufriedenstellend. Die Absatzmärkte waren 2014 insgesamt stabil. Konjunkturelle Schwankungen in einzelnen Regionen hielten sich die Waage.

Umsatz KRONES Konzern in Mio. €



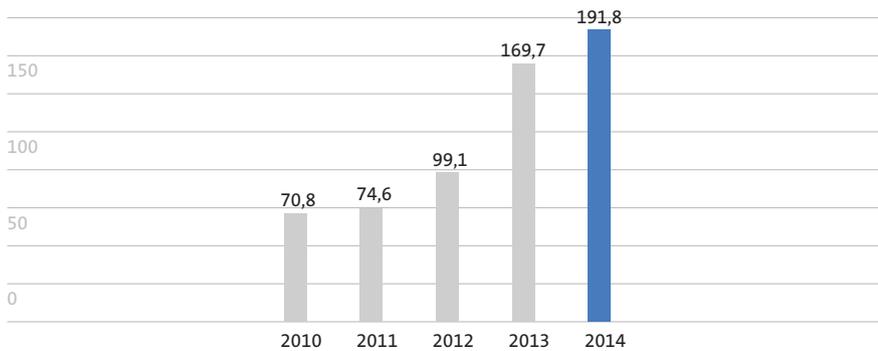
KRONES setzte 2014 den Wachstumskurs fort.

Als Anbieter innovativer Produkte und Dienstleistungen konnten wir den Umsatz im Vergleich zum Vorjahr um 4,9 Prozent von 2.815,7 Mio. € auf 2.953,4 Mio. € steigern. Das Wachstumsziel für 2014 von plus 4 Prozent hat KRONES damit übertroffen. Positiv wirkte sich aus, dass das Unternehmen die komplette Produktpalette für das Produzieren und Abfüllen von flüssigen Nahrungsmitteln anbietet und international mit den LCS Centern und Niederlassungen breit aufgestellt ist.

Zum Wachstum trug sowohl das Neumaschinen- als auch das Servicegeschäft bei. Überproportional verbesserte sich der Umsatz, den KRONES im vergangenen Jahr in den Emerging Markets erwirtschaftete. Der Anteil aus diesen Märkten stieg auf 60,4 Prozent (Vorjahr: 58,2 Prozent) der Gesamterlöse.

Auf wettbewerbsintensiven Märkten verbesserten wir das Ergebnis vor Steuern (EBT) – eine wichtige Steuerungsgröße im Konzern – 2014 im Vergleich zum Vorjahr um 13,1 Prozent von 169,7 Mio. € auf 191,8 Mio. €. Die EBT-Marge, also das Ergebnis vor Steuern im Verhältnis zum Umsatz, erhöhte KRONES 2014 von 6,0 Prozent im Vorjahr auf 6,5 Prozent. Damit haben wir unsere Prognose von »um 6,2 Prozent« übertroffen und uns dem mittelfristigen Margenziel von 7,0 Prozent weiter angenähert.

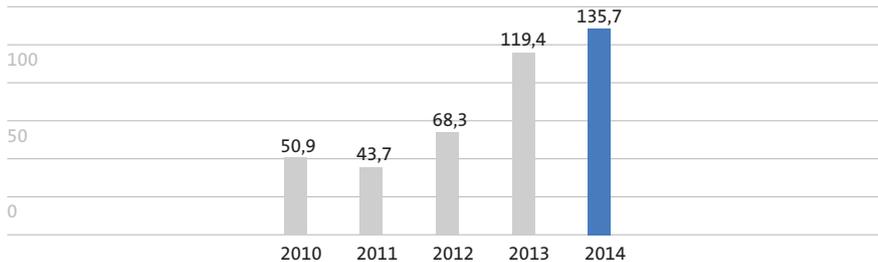
EBT KRONES Konzern in Mio. €



KRONES steigerte das EBT 2014 um 13,1 % auf 191,8 Mio. €.

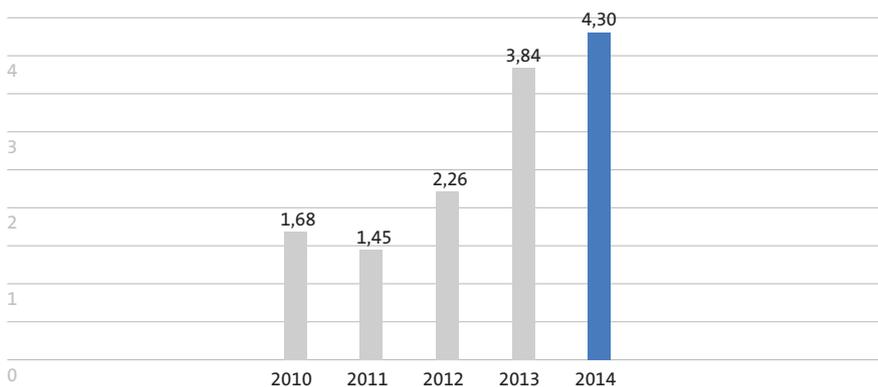
Weil sich die Steuerquote von KRONES 2014 auf 29,3 Prozent (Vorjahr: 29,6 Prozent) leicht verringerte, legte das Konzernergebnis im Berichtszeitraum im Vergleich zum Vorjahr mit plus 13,6 Prozent auf 135,7 Mio. € ein wenig stärker zu als das Ergebnis vor Steuern. Das Ergebnis je Aktie stieg von 3,84 € im Vorjahr auf 4,30 €.

Konzernergebnis KRONES in Mio. €



Im Berichtsjahr verbesserte KRONES das Konzernergebnis auf 135,7 Mio. €.

Ergebnis je Aktie KRONES Konzern in €



Dem Ziel 7/7/20 ein gutes Stück näher gekommen

Unser mittelfristiges Ziel 7/7/20, das für

- 5 bis 7 Prozent durchschnittliches Umsatzwachstum pro Jahr
- 7 Prozent Umsatzrendite vor Steuern
- 20 Prozent ROCE (Return on Capital Employed)

steht, ist durch das insgesamt gute Jahr 2014 in Reichweite. KRONES hat im abgelaufenen Geschäftsjahr alle Prognosen für wichtige Finanzkennzahlen erreicht und sich für 2015 wieder ehrgeizige Ziele gesetzt.

KRONES hat 2014 trotz schwieriger wirtschaftlicher Bedingungen alle Prognosen für wichtige Finanzkennzahlen des Konzerns erreicht bzw. übertroffen. Das mittelfristige Ziel 7/7/20 ist in Reichweite.

	Prognose für 2014	Ist-Wert 2014	Prognose für 2015
Umsatzwachstum	+4%	+4,9%	+4%
EBT-Marge	um 6,2%	6,5%	6,8%
ROCE (passivisch)	> 16,0%	16,4%	17%

Da von den Absatzpreisen für 2015 nur geringe Unterstützung für das Erreichen unserer Value-Ziele zu erwarten ist, bleiben Kostensenkungen, die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen sowie weitere Qualitätsverbesserungen wichtige Themen, um kontinuierlich profitabel und nachhaltig zu wachsen.

Tochter KOSME neu aufgestellt

Das Segment für den unteren Leistungsbereich, KOSME, haben wir Mitte 2014 aufgrund der unbefriedigenden Geschäftsentwicklung neu aufgestellt. Betroffen von der neuen Organisation war ausschließlich KOSME Italien. Um den Standort in Roverbella zu sichern und dort nachhaltig profitabel wirtschaften zu können, wurde der Bereich Pack- und Palettentechnik aufgegeben und die Kapazität entsprechend angepasst. Leider mussten wir uns hierbei von gut 100 Mitarbeitern trennen. KOSME konzentriert sich seither auf seine Kernkompetenzen Abfüll- und Etikettiertechnik. Insbesondere die Etikettiertechnik werden wir in den kommenden Jahren am Standort Italien ausbauen. Die Tochtergesellschaft bleibt für KRONES weiterhin ein strategisch bedeutendes Segment, um die Marktposition im wichtigen unteren und mittleren Leistungsbereich zu festigen.

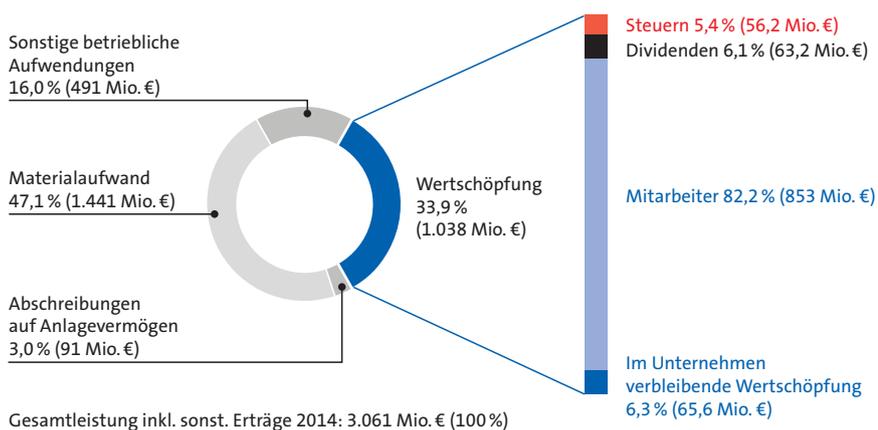
Wertschöpfung von KRONES erneut gestiegen

Der volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Beitrag des KRONES Konzerns lässt sich mit der Wertschöpfungsrechnung aufzeigen. Sie dokumentiert, welche Werte von einem Unternehmen geschaffen und wie sie verteilt werden. Um die Wertschöpfung eines Unternehmens zu berechnen, werden von der Gesamtleistung (inkl. sonst. Erträge) die Aufwendungen, die für den Produktionsprozess eingesetzt wurden, also der Materialaufwand, die Abschreibungen auf das Anlagevermögen sowie die sonstigen betrieblichen Aufwendungen, abgezogen. 2014 ergibt sich für KRONES eine Wertschöpfung von 1.038 Mio. € nach 983 Mio. € im Vorjahr.

Der größte Teil der Wertschöpfung floss 2014 bei KRONES mit 82,2 Prozent oder 853 Mio. € an die Mitarbeiter. Neben Löhnen und Gehältern (714,6 Mio. €) wendete KRONES 138,7 Mio. € für soziale Abgaben sowie Altersversorgung und Unterstützung seiner Mitarbeiter auf. Darüber hinaus gingen 56,2 Mio. € oder 5,4 Prozent der Wertschöpfung in Form von Steuern an den Staat. An die Aktionäre schüttete die Gesellschaft 63,2 Mio. € aus. Unterm Strich verblieben im Berichtsjahr 65,6 Mio. € der Wertschöpfung im Unternehmen. Dieser Betrag steht für Investitionen in zukünftiges Wachstum zur Verfügung.

KRONES erhöhte 2014 die Wertschöpfung von 983 Mio. € auf 1.038 Mio. €. 82,2 Prozent hiervon gingen an die Mitarbeiter in Form von Löhnen, Gehältern, Sozialabgaben, Altersvorsorge und anderweitige Unterstützung.

Wertschöpfungsrechnung KRONES Konzern



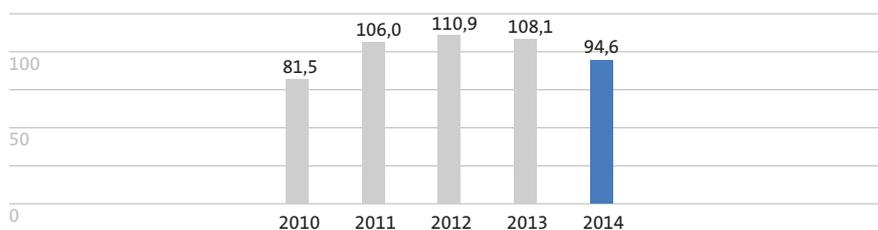
Weitere Informationen zu den geleisteten Steuerzahlungen des KRONES Konzerns können dem Konzernanhang unter der Position Ertragssteuern (S. 163), im Geschäftsbericht 2014 entnommen werden.

Hohe Investitionen und Dividende

Nachhaltige Wertschöpfung ist nur mit technologisch führenden Produkten und Lösungen möglich. Das Unternehmen investiert deshalb nicht nur in Mitarbeiter, sondern auch in neue Anlagen sowie die Entwicklung neuer Produkte und Lösungen. Im vergangenen Jahr flossen insgesamt 94,6 Mio. € (Vorjahr: 108,1 Mio. €) in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte. Die Investitionen waren 2014 planmäßig gegenüber dem hohen Vorjahreswert leicht rückläufig. Im Berichtsjahr investierte KRONES verstärkt in Informationstechnologie und die Optimierung von Prozessen.

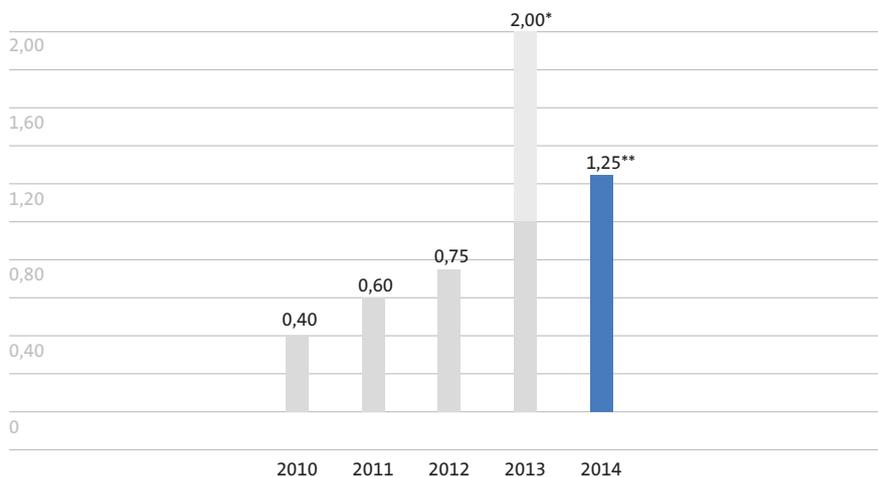
KRONES erhielt für seine Investitionen keine bedeutenden finanziellen Zuwendungen der öffentlichen Hand. Um die Spitzenposition auf dem Markt langfristig zu behaupten, wird KRONES auch in Zukunft in erforderlichem Maße investieren – auch extern durch Akquisitionen.

Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte KRONES Konzern in Mio. €



Auch die Aktionäre von KRONES sollen vom Unternehmenserfolg profitieren und für ihr Risiko als Eigenkapitalgeber finanziell berücksichtigt werden. Daher schüttet KRONES auf Basis seiner Dividendenpolitik grundsätzlich 25 bis 30 Prozent des Konzerngewinns an die Aktionäre aus. Für das Geschäftsjahr 2013 zahlte KRONES im Juni 2014 eine Dividende von 2,00 € (Vorjahr: 0,75 €) je Aktie. Die Dividende enthielt 1,00 € je Aktie »Sonderdividende«, mit der wir unsere Anteilseigner am Erlös aus dem Verkauf eigener Aktien im Jahr 2013 beteiligten. Insgesamt schüttete das Unternehmen im Berichtsjahr an die Aktionäre 63,2 Mio. € (Vorjahr: 23,7 Mio. €) aus.

Dividende je Aktie in €



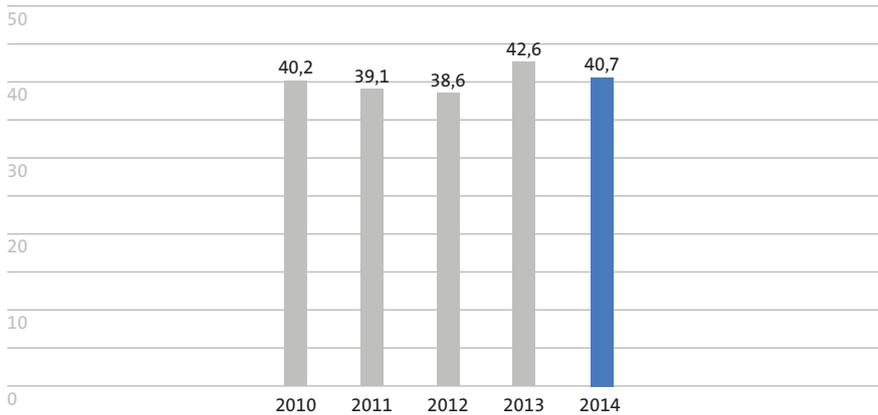
2014 zahlte KRONES 63,2 Mio. € als Dividende an die Aktionäre. In der hohen Ausschüttungssumme waren eine »Sonderdividende« von 1,00 € je Aktie oder 31,6 Mio. € enthalten.

* inkl. 1,00 € Sonderausschüttung ** gemäß Gewinnverwendungsvorschlag

Komfortable Bilanz- und Finanzstruktur

Das Eigenkapital stieg 2014 trotz des hohen Konzernergebnisses »nur« um 34,3 Mio. € auf 988,5 Mio. €. Die Bilanzposition wurde im Berichtsjahr durch die erfolgsneutrale Bewertungsänderung der Pensionsverpflichtungen in Höhe von 45,9 Mio. € negativ beeinflusst. Ende 2014 lag die Eigenkapitalquote bei einem im Branchenvergleich sehr guten Wert von 40,7 Prozent (Vorjahr: 42,6 Prozent). Gepaart mit einer Nettoliquidität (liquide Mittel abzüglich Bankschulden) von 336,4 Mio. € (Vorjahr: 239,9 Mio. €) kann KRONES somit weiterhin eine äußerst solide Finanz- und Kapitalstruktur ausweisen und bleibt für alle Stakeholder ein stabiles und verlässliches Unternehmen.

Eigenkapitalquote KRONES Konzern in %

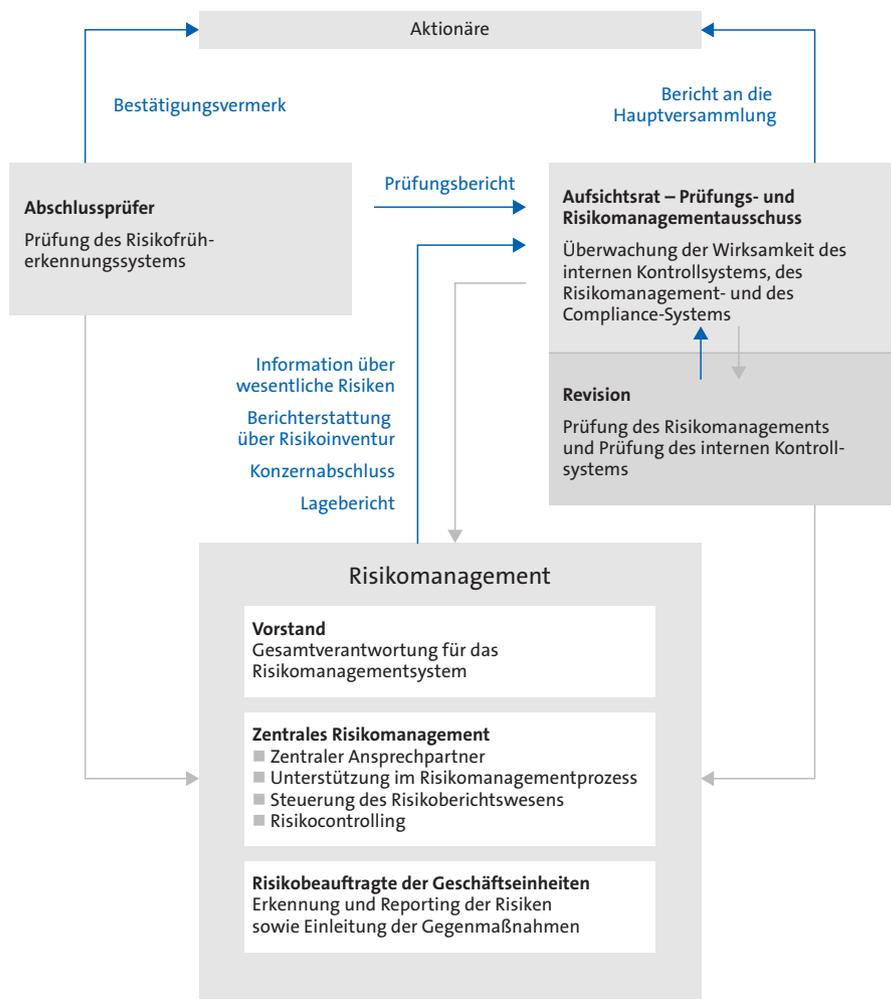


Die Eigenkapitalquote liegt mit 40,7% weiterhin auf einem komfortablen Niveau.

Risiken aktiv managen

Aufgrund seiner internationalen Geschäftstätigkeit ist KRONES einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt, die mit unserem unternehmerischen Handeln verbunden sind. Um diese möglichen Risiken frühzeitig zu erkennen, ihnen aktiv zu begegnen und sie zu begrenzen, überwachen wir alle wesentlichen Geschäftsprozesse laufend. Im Rahmen unserer Unternehmensstrategie identifizieren, analysieren und erschließen wir auch Chancen. Im Gegensatz zu den Risiken erfassen wir die unternehmerischen Chancen nicht im Risikomanagementsystem.

Organisation des Risikomanagements von KRONES



Das Risikomanagement von KRONES wird laufend überwacht und überprüft. Hierfür gibt es klare Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche.

Das Risikomanagementsystem von KRONES besteht aus einem internen Kontroll- und Steuerungssystem, mit dem wir alle relevanten Risiken erfassen, analysieren und bewerten. In einem detaillierten und fortlaufenden Planungs-, Informations- und Kontrollprozess überwachen wir die wesentlichen Risiken sowie bereits eingeleitete Gegenmaßnahmen.

Wir bewerten Risiken anhand von Eintrittswahrscheinlichkeiten und ihren möglichen finanziellen Auswirkungen und teilen diese in die Bewertungskategorien niedrig, mittel und hoch ein.

Unser mehrstufiges Risikomanagementsystem, das wir laufend ausbauen und verbessern, besteht aus den Modulen Risikoanalyse, Risikoüberwachung sowie Risikoplanung und -steuerung. Die Details zum Risikomanagement und zu den Risikokategorien werden im Abschnitt Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts 2014 (S. 106 bis 117) detailliert erläutert.

KRONES überwacht nicht nur bestehende und quantifizierbare Risiken, sondern prüft auch regelmäßig potenzielle Gefahren, die sich zukünftig ergeben könnten. Hierzu zählen auch Auswirkungen des Klimawandels auf unsere Geschäftsaktivitäten. Derzeit sieht das Unternehmen weltweit keine physikalischen, regulatorischen sowie Markt-, Kosten- oder rechtlichen Risiken, die aus dem Klimawandel entstehen könnten. Daher werden aktuell auch keine Diskussionen über Maßnahmen aus diesen Risiken geführt.

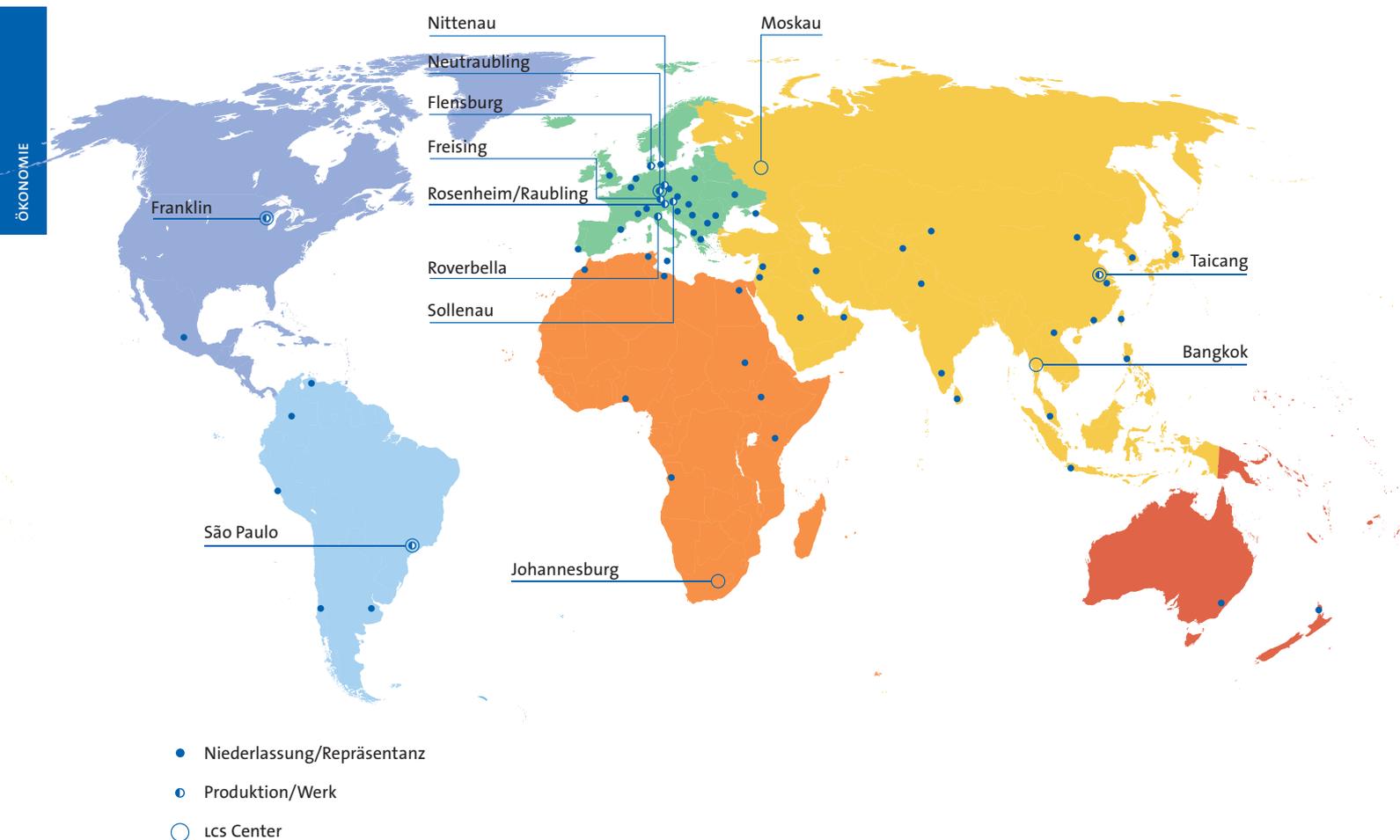
Chancen ergeben sich aus dem Klimawandel durch das Nachhaltigkeitsprogramm enviro von KRONES. enviro steht für ressourcenschonende Maschinen und Anlagen, die von Kunden aus ökonomischen und ökologischen Gründen verstärkt nachgefragt werden. Darüber hinaus sehen wir mit der Entwicklung von Megacities ein starkes Entwicklungspotential unserer Absatzmärkte, da dort dann verstärkt abgepackte Getränke konsumiert werden. Auch das zunehmende Interesse an einer verbesserten Nutzung des Rohstoffs PET im Recyclingkreislauf bietet für uns gute Möglichkeiten, da wir mit unserer Recyclingtechnologie MetaPure über eine Lösung zur Herstellung von PET-Recyclat verfügen, das erneut im Lebensmittelkreislauf eingesetzt werden kann.

»Mit der neuen Konzernorganisation tragen wir den unterschiedlichen Geschäftscharakteristika im Konzern Rechnung und stärken damit unsere Kundennähe. Arbeitsabläufe werden effizienter und Schnittstellen reduziert, so dass wir uns klarer für Kundenlösungen aufstellen. Wir steuern unsere Prozesse über individuell definierte Kennzahlen, die unsere Ressourcenverbräuche kritisch hinterfragen. Durch die Stärkung unseres Lifecycle Service an den internationalen Standorten werden einerseits unsere ausländischen Kollegen zukunftsorientiert gefördert und andererseits wird die Reisetätigkeit verringert.«

Dr. Stefan Schunck, Head of Corporate Development

KRONES produziert die Kernmodule für seine technologisch hochwertigen Anlagen und Maschinen weitgehend in Deutschland. Alle wesentlichen Fertigungsschritte führen wir in den Werken Neutraubling, Nittenau, Rosenheim und Flensburg sowie in Freising durch. KRONES setzt damit bei der Herstellung der Kernbauteile nachhaltig auf den eingespielten Produktionsverbund im Inland. Ausgenommen hiervon ist unsere Tochtergesellschaft KOSME (Umsatzanteil 2014: 3,5 Prozent), die ihre Maschinen und Anlagen für den unteren Leistungsbereich in Italien und Österreich fertigt.

Standorte des KRONES Konzerns



KRONES hat seinen Hauptsitz in Neutraubling und produziert den Großteil seiner Maschinen und Anlagen in Deutschland. Die Tochter KOSME fertigt in Österreich und Italien. In den Lifecycle Service (LCS) Centern in Franklin (USA), Taicang (China) und São Paulo (Brasilien) stellt KRONES Ersatzteile her. Neben insgesamt sieben LCS Centern an strategisch wichtigen Punkten verfügt das Unternehmen darüber hinaus über ein weltweites Netz an Service- und Vertriebsniederlassungen.

Die Standards, die unser Handeln in unseren Geschäftstätigkeiten bestimmen, integrieren die zehn Prinzipien des UN Global Compact. Wir sind seit dem Jahr 2012 Mitglied in dieser Initiative und berücksichtigen deren Grundwerte in unserem unternehmerischen Handeln.

Mit der Einführung unserer Managementprozesse an den IMS-zertifizierten, internationalen Standorten erreichen wir eine hohe Transparenz über die Abläufe vor Ort und die Sicherheit, dass diese den Standards der ISO-Normen entsprechen. Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Verfolgung der UN-Global-Compact-Prinzipien ist die Betrachtung unserer Beschaffungsprozesse: Neue Partner auf der Lieferanten- oder Dienstleisterseite verpflichten sich durchgängig, die Regeln zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung einzuhalten. Wir prüfen diese Aspekte über unsere System- und Wiederholungsaudits, die wir bei unserem Sourcing-Prozess durchführen.

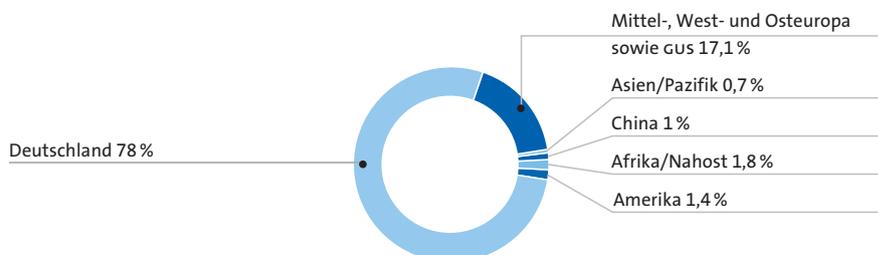
Um eine verbesserte Übersicht über die Verfolgung von Nachhaltigkeitsthemen in unserer Lieferkette zu gewinnen, wurde diese Thematik in unseren CSR-Workshops aufgegriffen. Dabei wurden erste Ideen gesammelt, wie wir diese Fragen in unserer Supply Chain handhabbar verfolgen und gleichzeitig den spezifischen Rahmenbedingungen unserer Lieferanten Rechnung tragen können.

Gleichermaßen werden auch wir in Audits beziehungsweise mit Hilfe von Selbstauskünften geprüft, die wir bei verschiedenen Nachhaltigkeitsplattformen abgeben. Im Jahr 2014 wurden diese Fragestellungen von zahlreichen Kunden an uns herangetragen, die z. B. über EcoVadis, SEDEX oder CDP Nachhaltigkeitsdaten von KRONES abfragten.

Unsere Lieferkette

Mehr als drei Viertel unseres Beschaffungsvolumens beziehen wir am Standort Deutschland. Damit erreichen wir eine schnelle Verfügbarkeit der benötigten Teile und Materialien in unseren Werken. Zudem verlassen wir uns somit auf Unternehmen, die schon allein aufgrund ihres Standorts in Deutschland und dessen Gesetzgebung hohen Anforderungen in Bezug auf Arbeitssicherheit und faire Beschäftigung entsprechen.

Aufteilung der Herkunftsregionen bei der Beschaffung und prozentualer Anteil am Einkaufsvolumen



KRONES ist Mitglied bei Organisationen, die eine transparente Darstellung von Nachhaltigkeitsaspekten verfügbar machen. Über diese Plattformen können unsere Kunden und Mitglieder dieser Plattformen das jährliche Reporting unserer Nachhaltigkeitsdaten nachvollziehen. Die wichtigsten Plattformen sind EcoVadis, SEDEX und CDP.

Wesentliche Investitionsvereinbarungen mit Partnerfirmen bestehen nicht.

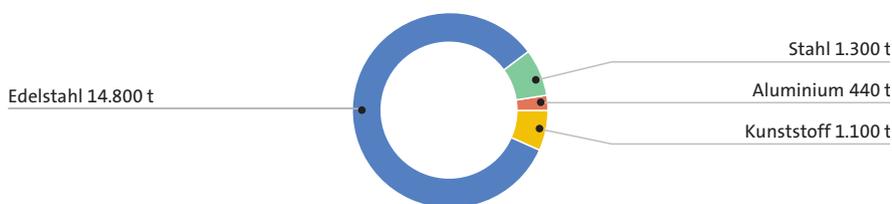
Alle neuen und potenziellen Lieferanten werden einem Systemaudit unterzogen. Wiederholungsaudits finden vor allem bei strategisch wichtigen Lieferanten statt. Des Weiteren wird ein Lieferant bei vorliegenden Qualitätsproblemen auditiert.

Im Bereich der Halbzeuge basiert das Qualitätssystem auf den mitgelieferten Zeugnissen. 84 neue Lieferanten (Vorjahr: 76) – inklusive der Audits in China – durchliefen diesen standardisierten Prozess und stellten sich dabei auch den Fragen zur Kenntnis des Lieferantenkodex. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr können wir heute eine sichere Information über unseren Lieferantenkodex bei unseren Lieferanten dokumentieren, da unsere Auditoren im Audit-Prozess nun standardmäßig auf die Anforderungen daraus hinweisen. Um unseren Fokus auf Themen der Nachhaltigkeit weiter in unseren Systemaudits zu verstärken, haben wir im Jahr 2014 die Selbstbeurteilungsbögen der Lieferanten um Fragestellungen zur Arbeitssicherheit und zum Umweltmanagement erweitert.

Die Einhaltung des Lieferantenkodex ist in der im Jahr 2014 neu erstellten Einkaufsrichtlinie des KRONES Konzerns als Grundvoraussetzung für die Aufnahme einer Lieferbeziehung definiert. Somit werden die grundlegenden Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Kampf gegen die Korruption in jeder Beschaffungsaktivität berücksichtigt. Die Einkaufsrichtlinie deckt 100 Prozent der Beschaffungsvorgänge im KRONES Konzern weltweit ab.

Unsere Produktionsprozesse basieren auf vier Hauptmaterialgruppen, die wir direkt vom Produzenten, aber auch von Handelspartnern beziehen. Grundsätzlich auditieren wir nicht unsere Rohmateriallieferanten, sondern die Verarbeiter/Zerspaner dieser Materialien.

Bezugsmengen unserer wichtigsten Rohmaterialien im Jahr 2014



Sowohl unser Verhaltenskodex als auch unser Lieferantenkodex legen zugrunde, dass bei allen Partnern ausschließlich sachgerechte Erwägungen als Entscheidungsgrundlage dienen. Damit ist der Gleichbehandlungsgrundsatz bei allen Geschäftsvorfällen verpflichtende Handlungsgrundlage. Es wurde uns kein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz im Jahr 2014 gemeldet.

Der Anteil an Recyclingmaterial beim Rohstoff Edelstahl liegt – gemäß den Angaben eines unserer größten Lieferanten – bei ca. 90%.

Umweltstandards und Energiemanagementstandards sind bei den Lieferanten unserer wichtigsten Rohmaterialien eingeführt. So liegt für einen Anteil von 56 Prozent des bezogenen Edelstahls auf der Lieferantenseite ein ISO-14001- bzw. ISO-50001-Zertifikat vor. Für unsere Einkaufsmenge bei Stahl liegt dieser Nachweis bei 40 Prozent. Im Bereich von Aluminium wurde ein Anteil von 60 Prozent der bezogenen Menge ermittelt, der von Herstellern mit diesen Zertifikaten stammt. Bei den verarbeiteten Kunststoffen beläuft sich der Anteil auf 13 Prozent. Da aber ein großer Teil der Kunststoffe von Händlern und Verarbeitern bezogen wird und diese die Rohware größtenteils bei den gleichen Rohmateriallieferanten beziehen, decken

die ISO-14001- und ISO-50001-Zertifikate tatsächlich einen höheren Anteil an Rohmaterial ab.

Eine weitere Entwicklung der Fragestellungen rund um soziale und ökologische Aspekte innerhalb der Lieferkette wurde auf die Aktivitätenliste der CSR-Workshops im Jahr 2015 gesetzt. Auch die Bewusstseinsbildung im Bereich Beschaffung zu ökologischen und sozialen Aspekten in der Lieferkette wird durch eine künftige Aufnahme dieses Themenkreises in das Kompetenzmanagement weiter unterstützt. Unabhängig davon ist für uns der wichtigste Aspekt, dass wir das Risiko auf Kinderarbeit im Rahmen unserer Systemaudits prüfen und bewerten. Wir haben keine Geschäftstätigkeit mit erheblichem Risiko auf Kinderarbeit ermittelt.

Sourcing bei KRONES Taicang: Im Zuge der IMS-Zertifizierung der Produktionsstätte Taicang führten wir das Auditmodul unserer Managementsoftware an diesem Standort ein. Mit diesem Werkzeug nahm KRONES Taicang im Jahr 2014 sieben Systemaudits bei bestehenden Lieferanten vor. Zusätzlich fanden sechs Erstaudits für neue Teilelieferanten statt. Damit nutzen unsere chinesischen Kollegen für die Durchführung und Dokumentation der Audits die gleichen Verfahrensweisen, die auch am Standort Deutschland angewendet werden.

Aufgrund der Internationalisierung unserer Organisationsstrukturen ist eine verstärkte Tätigkeit bei der Qualifizierung von Dienstleistern erforderlich. Montageaufgaben auf unseren Baustellen werden weltweit oftmals von lokal ansässigen Unternehmen erbracht. Diese werden durch unsere Niederlassungen vor Ort beauftragt. Dadurch liegt nun mehr Verantwortung bei den Niederlassungen. Um hier unsere hohen Anforderungen in Bezug auf Qualität und Arbeitsstandards zu sichern, werden wir den Dienstleistungsbereich verstärkt bearbeiten. Dies umfasst Systemaudits,



Die im »Dodd-Frank Act« genannten Konfliktmaterialien, sind für KRONES nicht wesentlich, da diese nicht direkt in unseren Produkten verbaut bzw. vorhanden sind.



Qualität und Umwelt sowie Gesundheit und Sicherheit haben bei KRONES höchste Bedeutung. Mit der konsequenten Weiterentwicklung des Integrierten Management-Systems und dessen Einführung haben wir für diese Aspekte an den Standorten São Paulo, Taicang und Franklin eine einheitliche Systematik hinterlegt. Dies ist ein wichtiger Schritt in unserer Internationalisierungsstrategie. Damit verfolgen wir kontinuierlich unser Ziel einer zukünftigen Gesamtkonzernlösung. *Albert Bauer (Mitte), Head of Quality Management, mit seinen Mitarbeitern Markus Maier (l.) und Daniel Weinzierl (r.)*

IMS-Zertifizierung der Niederlassung in USA abgeschlossen

Auf Basis der weltweit geltenden Standards DIN EN ISO 9001 und DIN EN ISO 14001 sowie OHSAS 18001 wurde im Jahr 2014 der dritte internationale KRONES Produktionsstandort dem IMS-Zertifizierungsprozess unterzogen. Die Prozessabläufe wurden ebenso wie in den LCS Centern in Brasilien und China dokumentiert und optimiert. Als Grundlage für diese Abläufe wurden am Standort Franklin, USA, die dort geltenden rechtlichen Anforderungen bezüglich unserer Produkte (ASME/NAD usw.), der Arbeitssicherheit und der Umwelt im System hinterlegt.

Zunächst erfolgten Ist-Aufnahmen, beispielsweise zu umweltgefährdenden Anlagen. Anschließend wurden rechtliche Vorschriften bewertet, Maßnahmen definiert und die Prozesslandschaft aufgebaut. Dabei profitierte das IMS-Team von den Erfahrungen aus China und Brasilien: In China ins Leben gerufene Prozesse konnten in den USA übernommen werden. Das Ergebnis: ein gemeinsames Prozessmodell für die weltweiten LCS Center, das die lokalen ebenso wie die konzernweiten Anforderungen erfüllt.

Damit verfügen wir nun über drei IMS-zertifizierte Niederlassungen, die gemäß einheitlichen definierten Abläufen handeln und dies auch in einer übergreifenden Dokumentations- und Managementsoftware darstellen. Die mit diesem Managementsystem verbundenen internen Audits werden vor Ort in USA durch zehn qualifizierte Auditoren durchgeführt. Fünf Mitarbeiter in China und zehn Mitarbeiter in Brasilien wurden für diese Audits qualifiziert. Zweimal jährlich werden an allen Standorten interne Systemaudits durchgeführt. Als Grundlage in unserem Zertifizierungsprozess, der seit 2014 als Matrix-Zertifizierung ausgelegt ist, wurde definiert, dass sämtliche Unternehmensbereiche innerhalb eines 3-Jahreszyklus überprüft werden.

Qualität und Sicherheit auf unseren Baustellen

Im Jahr 2014 inspizierte das Team der Qualitätssicherung insgesamt 121 Baustellen (Vorjahr 120). Schwerpunkte bei den durchgeführten Baustelleninspektionen waren die Qualitätsabsicherung von Aseptik-Installationen, eine Aufnahme von Schadensfällen sowie fremdverursachten Transportschäden, die Überprüfung von geschweißten Komponenten an KRONES Maschinen sowie Produktaudits an Dienstleistungsgewerken. Neben den Baustellen-Inspektionen wurde in 2014 verstärktes Augenmerk auf die Entwicklung von Dienstleistern gelegt. Zehn Dienstleister wurden zum Zwecke der Schulung und Qualifizierung inspiziert.

**Andreas Nageler, Site Manager,
zur Thematik Sicherheit auf Kundenbaustellen:**

Herr Nageler, welchen Stellenwert nimmt die Baustellensicherheit bei der Installation unserer Maschinen vor Ort beim Kunden ein?

In meiner täglichen Arbeitszeit auf der Baustelle liegt ein großer Schwerpunkt auf der Kontrolle aller Montageaktivitäten und der Einhaltung der Sicherheitsvorschriften. Die Gefährdungsbeurteilung auf den Baustellen muss kontinuierlich durchgeführt werden, da sich die Rahmenbedingungen während der Installation immer wieder ändern.

Welche Phase in der Montage verlangt in Bezug auf die Sicherheit am meisten Aufmerksamkeit?

Die erste Projektphase des Gewerks mit dem Abladen und Positionieren ist in Bezug auf die Gefährdung am anspruchsvollsten. Die dafür erforder-

lichen Hebeeinrichtungen und Kräne müssen die schwebenden Lasten sicher transportieren. Das Hebezeug und die Anschlagmittel werden grundsätzlich immer einer Sichtprüfung unterzogen.

Wie sorgen Sie für die kontinuierliche Einhaltung der Sicherheitsanforderungen?

Zunächst einmal werden alle neuen Mitarbeiter auf der Baustelle in einer Vor-Ort-Unterweisung zu allen Gefahrenbereichen der Baustelle unterwiesen. Dies betrifft z. B. den Umgang mit Gefahrstoffen, die Maßnahmen bei einem möglichen Unfall, die Benutzung von Hebebühnen sowie die Sicherheit von Arbeitsgeräten. Der Baustellenleiter fordert die Einhaltung dieser Anforderungen von allen Servicetechnikern, Lieferanten, Montagefirmen ein und kontrolliert diese.



Die Arbeitssicherheit auf den Baustellen wird von den On-Site-Managern und den Baustellenleitern kontinuierlich überwacht. Basis für diese Überwachungsaufgaben ist das KRONES Health and Safety Manual sowie ein E-Learning-Programm für die Außenmontage-Mitarbeiter, das regelmäßig einmal jährlich von diesen zu absolvieren ist. Ausgebildete Sicherheitsfachkräfte prüfen auf den Baustellen die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften. Fallweise verfügen einzelne Kunden auch über spezifische Abläufe bezüglich der Baustellensicherheit, die KRONES dann für die jeweilige Baustelle ebenso anwendet.

Neue und für Kunden attraktive Produkte sind die Basis, um langfristig profitabel wachsen zu können. Deshalb arbeiten bei KRONES knapp 2.000 Mitarbeiter an Innovationen für unsere Kunden. Zudem stärkt unser professionelles Innovationsmanagement mit unternehmensweiten Ideenwettbewerben und bereichsübergreifenden Entwicklertagen die Innovationskraft von KRONES. Mit Erfolg: Die Anzahl der erteilten Patente stieg 2014 im Vergleich zum Vorjahr um knapp 20 Prozent auf 3.730. KRONES nimmt damit eine Spitzenposition unter den deutschen Maschinenbauunternehmen ein.

Im Geschäftsjahr 2014 wurden inklusive der aktivierten Entwicklungskosten 149 Mio. € (Vorjahr: 132 Mio. €) für Forschung und Entwicklung aufgewendet. Das entspricht 5 Prozent unseres Umsatzes.

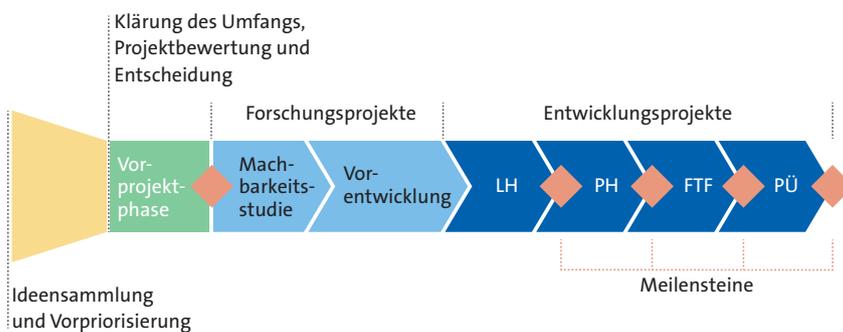
Im Rahmen des Nachhaltigkeitsprogramms enviro reduzieren wir weiter die Energie- und Medienverbräuche unserer Maschinen und sorgen für einen noch ressourcenschonenderen Einsatz beim Kunden (mehr zu enviro auf den Seiten 66 bis 79).

Der Produktentstehungsprozess bei KRONES deckt in allen Einzelphasen die Kriterien der Nachhaltigkeit ab. Erreicht wird dies durch die Einbindung der enviro Fragestellungen in den Konstruktionsablauf. So integriert das enviro Handbuch einzelne Aufgaben des Innovationsmanagements, um umweltgerechte Konstruktionen in den Standardabläufen unserer Entwickler zu unterstützen.

Zu den enviro Aufgaben des Innovationsmanagements gehören:

- Verankerung der enviro Prozesse im Produktentstehungsprozess
- Beachtung von enviro im Auswahlprozess des Ideenraums und der Projekte
- Beachtung der enviro Anforderung in den Projekten
- Berücksichtigung der enviro Anforderungen im Projektcontrolling und Steuerung der enviro Anforderungen in den Entwicklungsprojekten

Abläufe im KRONES Produktentstehungsprozess



Die Entwicklungsprojekte werden mit Lastenheft (LH), Pflichtenheft (PH), Feldtestfreigabe (FTF) und Produktionsübergabe (PÜ) in jeder Phase über Meilensteine eng begleitet.

Um die Basis für ressourceneffizientes Konstruieren weiterzuentwickeln, haben wir unseren Schwerpunkt darauf gelegt, das Methodenwissen in der Entwicklung und Konstruktion zu erweitern. Damit erschließen wir zunächst zusätzliche Kostensenkungspotentiale, die jedoch Hand in Hand gehen mit einer verbesserten Ressourceneffizienz. Dies umfasst zum Beispiel Methodensteckbriefe im Intranet oder Methoden-Schulungen, um Konstrukteure bei Maßnahmen zur Kostensenkung und Ressourceneinsparung nachhaltig zu unterstützen.

Der Rahmen für unsere Entwickler wird durch die Richtlinien und Vorschriften der Gesetzgeber vorgegeben sowie die Normen, die für die Herstellung und den Betrieb unserer Maschinen und Anlagen maßgeblich sind. Im Produktentstehungsprozess werden die Informationen über unsere Produkte und Dienstleistungen standardmäßig erhoben und dokumentiert. Diese nutzen wir unter anderem auch für die Herleitung von Effizienzdaten.

Fabrikplanung gemäß allen rechtlichen Vorgaben

KRONES bündelt die Aktivitäten im Bereich der Bauplanung im Team der Fabrikplanung. Dort stellen Ingenieure, Architekten und Layoutplaner die Einhaltung der gültigen europäischen Normen und Regularien sicher. Zur Anwendung kommen neben den DIN/EN-Normen auch diverse Richtlinien (z. B. IndBauRL, VDI-Richtlinien, ASR etc.) sowie Leitfäden (z. B. EHEDG Hygienic Design Principles for Food Factories). Die Abläufe sind im KRONES Prozessmodell definiert.

Im Regelfall erstellt KRONES lediglich eine Vor- bzw. Entwurfsplanung zu den Gebäuden, die sozusagen die Hülle um das geplante Equipment bildet. Die Detail- bzw. Ausführungsplanung zu Bauwerken obliegt in diesem Fall dem Kunden. Die Interaktion der Fabrikplanung während eines Projekts mit diesen meist am Projektstandort beauftragten Kunden-Planungsbüros gewährleistet eine Einhaltung der bzw. Anpassung an lokale Normen und Regularien.

Sollte KRONES bei Kundenprojekten die Rolle eines Generalunternehmers einnehmen und Bau-Planungsumfänge bzw. Bau-Lieferumfangfänge übernehmen, so werden die entsprechenden Leistungsphasen innerhalb eines etablierten Partner-Netzwerks an externe Planungsbüros vergeben. Diese wiederum gewährleisten in Zusammenarbeit mit KRONES die Einhaltung gültiger Bau-Standards und -Normen.

Training unterstützt nachhaltigen Anlagenbetrieb

Effizienz in den Abläufen und im Maschinenbetrieb basiert auf präzisiertem Wissen zur Anlagenfunktion. Um die Kunden bei der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter zu unterstützen, bietet KRONES mit dem Programm der KRONES Akademie für alle Mitarbeitergruppen im Getränkeabfüllbetrieb die passende Schulung. Dabei setzen wir auf ein Stufenprogramm: Dieses reicht von Stufe 1 mit einem On-Site-Training für Bediener bis hin zu Stufe 5 mit einer Bereitstellung von Trainingsequipment für Inhouse-Trainings, durch das die Kunden ihre eigenen Trainingseinheiten gezielt

Mit den Vorgaben zur Einbindung der enviro Grundlagen in unseren Produktentstehungsprozess decken wir 75 % unseres Verkaufsvolumens ab. Der Ablauf ist über die Vorgaben des Innovationsmanagements und enviro Teams für alle Konstruktionsmitarbeiter gruppenübergreifend definiert.

**Katja Kola, Head of Innovation Management,
zur Thematik nachhaltiger Entwicklungsaktivitäten:**

Frau Kola, wie stellt KRONES sicher, dass Entwicklungen stets die optimalen Ergebnisse in Bezug auf die Nachhaltigkeit von Maschinen und Anlagen erzielen?

Durch die Implementierung des enviro Prozesses haben wir einen zertifizierten Standard, der unseren Managementprozess bei der Neuentwicklung von Produkten bestimmt. So wird bei jeder Neukonstruktion zu einem sehr frühen Zeitpunkt der Produktentwicklung die Ressourcen- und Medieneffizienz hinterfragt. In unserem Standardentwicklungsprozess sind die enviro Themen somit grundsätzlich verankert.

Wie sorgen Sie dafür, dass neue Informationen gewonnen werden, die eine Umwelteffizienz der Maschinen unterstützen?

Wir fördern die Kommunikation unserer Entwickler aus den einzelnen Produktbereichen gezielt durch unsere projektübergreifenden Technologie- und Entwickler-

messen. Das Konzept beinhaltet die Untersuchung und Präsentation neuer Materialien und Techniken in einem Forum für Fachvorträge. Über Exponate werden auch neue Ansätze für innovative Lösungen vorgestellt. Der Wissenstransfer zwischen den Fachbereichen kann Ideen generieren und aufzeigen, welche Vorteile diese Techniken im jeweiligen Maschinenportfolio eröffnen würden.

Können Sie uns hierzu ein Beispiel geben?

Das jüngst entwickelte Proportionalventil, das ab April 2015 in unsere Wasserpumpen integriert wird, haben wir auf der Entwicklertagung vorgestellt. Denn es kann auch für andere Maschinenbereiche interessant sein. Es können damit ja nicht nur unterschiedliche Produktströme geregelt werden, sondern auch andere Medien. Diese Vorstellung führte zu vielen interessierten Nachfragen aus anderen Produktbereichen.



gestalten können. Die Kunden erreichen damit nicht nur eine hohe Linieneffizienz, sondern erschließen Maßnahmen zur Ressourcenschonung durch optimal eingestellte Maschinen und Produktionsparameter.

Im Jahr 2014 haben wir die Regionalisierung der KRONES Akademie vorangetrieben und bieten nun weitere kundennahe Schulungszentren. Die lokalen Akademien befinden sich in Franklin (USA), Bolton (GB), Johannesburg (ZA), Lagos (NG), Nairobi (KE), Taicang (CN), Bangkok (TH), São Paulo (BR) und Bogotá (CO). Dies vereinfacht für unsere Kunden die Schulung ihrer Mitarbeiter, was nicht nur durch die verkürzte Anreise, sondern auch durch die verstärkte Einbindung von landessprachlichen Trainern erreicht wird.

Dass diese Unterstützung ihres Geschäfts von den KRONES Kunden gerne angenommen wird, zeigt das Wachstum der konsolidierten Trainingsumsätze der KRONES Akademien im KRONES Konzern von 2013 auf 2014 um 28 Prozent.

Grundlagen und Informationen zur Produktgestaltung



Neben den übergreifenden Richtlinien der EU wenden wir auch die länderspezifischen Gesetzesvorschriften unserer Zielmärkte an.

Den Anteil der Produkte, die diesen Informationspflichten im Hinblick auf Produktsicherheit genügen müssen, schätzen wir auf 70%. Der verbleibende Anteil von 30% umfasst Beratungs- oder Dienstleistungen, die nicht unter die angeführten Richtlinien fallen.

Ideenraum bindet alle Mitarbeiter ein

Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz sind nicht nur bei unserer Forschung und Entwicklung kontinuierlich im Arbeitsprofil präsent, sondern bei allen Mitarbeitern. Über das betriebliche Verbesserungswesen – unseren Ideenraum – können sämtliche Mitarbeiter Vorschläge einbringen. Damit tragen sie zur Verbesserung von Prozessen sowie zur Arbeitssicherheit, zu Verbesserungen bei der Qualität, bei Umwelt- und Energieeffizienz sowie zu Verbesserungen beim Kundennutzen unserer Produkte bei. Im Jahr 2014 wurden insgesamt 2.046 Ideen mit Bezug zu CSR-relevanten Themen vorgelegt, wovon 1.018 Ideen zur Umsetzung kamen.

Eingereichte bzw. umgesetzte CSR-relevante Ideen 2014	eingereicht	davon umgesetzt
Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz	188	114
Kundennutzen	88	30
Prozessoptimierung	1.545	804
Qualität	152	58
Umwelt und Energie	73	12
Gesamt	2.046	1.018

Lifecycle Service

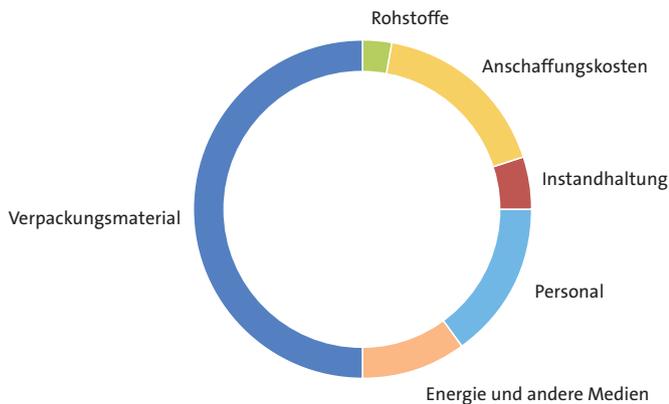
Kurze Reaktionszeiten sind das wesentliche Erfolgskriterium im Servicegeschäft. Deshalb ist die LCS Strategie bei KRONES darauf ausgelegt, mit allen erforderlichen Produkten und Dienstleistungen möglichst nah am Kunden zu sein. LCS Projekte werden heute weitgehend in den LCS Centern und Niederlassungen mit lokalen Ressourcen umgesetzt. KRONES wird die Internationalisierungsstrategie mit dem weiteren Auf- und Ausbau von lokalen Ressourcen und Kompetenzen konsequent fortführen.

Niedrige Betriebskosten im Fokus der Kunden

In den für KRONES relevanten Märkten ändern sich zunehmend die Beurteilungskriterien der Kunden für Maschinen und Anlagen. In der Vergangenheit waren die Anschaffungskosten und die Leistungsdaten entscheidend. Mittlerweile rückt der Wirkungsgrad, also wie viel eine Maschine oder Anlage im Verhältnis zur Nennleistung tatsächlich produziert, in den Fokus der Betreiber. Möglichst geringe Störungs- und Stillstandszeiten erhöhen nicht nur den Wirkungsgrad, sondern senken auch die Kosten je produzierter Flasche (TCO-Betrachtung).

KRONES sieht im Wandel der Marktanforderungen große Chancen für den Bereich Lifecycle Service (LCS). Wir bieten unseren Kunden ein Bündel an Produkten und Dienstleistungen, mit denen sie die Leistung der Maschinen und Anlagen während der kompletten Lebensdauer optimieren können. So z. B. kann ein Servicevertrag mit KRONES eine gute Grundlage für einen kontinuierlichen Anlagenbetrieb und eine nachhaltige Nutzung unserer Maschinen sein. Mit Nachrüstungen sorgen wir dafür, dass die Maschinen unserer Kunden flexibel bleiben und der Markt mit den geforderten Produkten bedient werden kann.

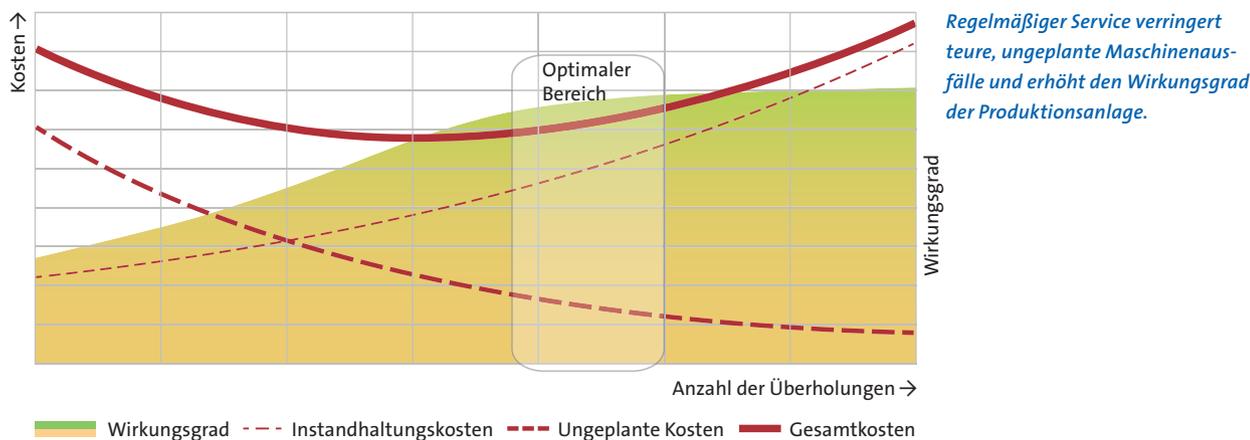
Anteil an den Total Cost of Ownership je abgefüllter 1,5-Liter-PET-Wasserflasche



Auch für Kunden, die bestehende KRONES Maschinen betreiben, bieten wir mit unseren LCS Produkten Lösungen für eine möglichst lange Nutzung der KRONES Maschinen. Insgesamt rund 360 Upgrades bieten für viele Maschinen Ansatzpunkte, sie auf einen technisch aktuellen Stand zu heben. Um die Effekte dieser Maßnah-

men schon im Vorfeld der Investition sichtbar zu machen, weisen wir für die Upgrade-Produkte Nutzenkategorien aus. Neben den Stichworten Effizienz, Qualität, Material und Mitarbeiter können wir die Angebote zur Aktualisierung unserer Maschinen auch nach Umwelt- und Medieneinsparungskriterien selektieren. Derzeit bieten wir über das gesamte Portfolio mehr als 100 Möglichkeiten, die bei unseren Kunden zur Verbesserung der Umwelt- und Medieneffizienz beitragen können.

Analysen zeigen, dass der Aufwand für Instandhaltungsmaßnahmen lediglich einem geringen Anteil (je nach Produkt und Verpackung) an den Gesamtkosten je abgefüllter Flasche entspricht. Mit diesem niedrigen Kostenblock kann der Kunde jedoch in den Bereichen Personal, Energie und Medien sowie Verpackungsmaterial Einsparungen bei den Betriebskosten bewirken.



Optionen für einen verbesserten Rohmaterialeinsatz

Die Entwicklungen der Rohmateriallieferanten schreiten fort und ermöglichen es KRONES, Lösungen für einen geringeren Materialverbrauch zu erarbeiten. Zeichnet sich eine Einsparungsmöglichkeit ab, konzipiert das LCS Team ein Umrüstpaket, das den Kunden aktiv angeboten wird. Ein Beispiel dazu ist die Umrüstung von PET-Linien auf die Verarbeitung von so genannten »Shorty-Mündungen«. Dabei werden kürzere Behältermündungen bei den PET-Flaschen eingesetzt, was eine deutliche Reduzierung des Granulatverbrauchs bei der Herstellung der PET-Flasche erlaubt.

Für den Anwender bedeutet diese um vier Millimeter kürzere Shorty-Mündung, dass das Gewicht der Flaschen um 1,7 Gramm pro Flasche reduziert werden kann. Bei einer Leistung einer Streckblasmaschine von 36.000 Flaschen pro Stunde würden somit rund 61 Kilogramm PET eingespart. Bei einer Betriebsdauer von 2.000 Stunden pro Jahr kann der Getränkebetrieb mehr als 120.000 Kilogramm PET einsparen.

Diese Umrüstung hat bei vielen Abfüllern Interesse gefunden. Es muss in jedem Einzelfall geprüft werden, ob alle Produkte, die auf einer Linie abgefüllt werden, für die Abfüllung in eine Flasche mit Shorty-Mündung geeignet sind. Dabei kommt es beispielsweise auch darauf an, ob einheitliche Flaschen- bzw. Mündungsformate auf einer Linie gefahren werden können.

Veronika Furtmayr, Head of LCS Strategic Product Management and Tools, zur Verbesserung der Umwelteffizienz von Maschinen:

Frau Furtmayr, wie kann der Anwender seine KRONES Maschinen optimal betreiben?

Für einen langfristig hohen Wirkungsgrad der Anlage ist es wichtig, dass die Maschinen regelmäßig gewartet werden. Wir sehen oft einen direkten Zusammenhang zwischen der Verfügbarkeit einer Anlage und der Investition in geplante Instandhaltungsmaßnahmen. Dennoch können auch ungeplante Maschinenausfälle auftreten. Hier ist es äußerst wichtig, unseren Kunden schnelle Hilfe anzubieten.

Welche Unterstützung bietet KRONES hier seinen Kunden?

Wir bieten unseren Kunden verschiedenste LCS Produkte, die individuell nach ihren Anforderungen gestaltet werden können. Mit dem 24-Stunden-Support beispielsweise, wahlweise als telefonischer Support oder als Remote Service mit Fernzugriff auf die Maschinen, bieten wir

eine schnelle Fehleranalyse und -behebung. Das bietet Zeitvorteile bei der Wiederinbetriebnahme nach Maschinenausfällen und ist dazu noch umweltschonend, da Reisen vor Ort unserer Servicemitarbeiter reduziert werden. Ein weiteres Angebot sind geplante Überholungen mit dem präventiven und zustandsorientierten Austausch von Teilen. Dies reduziert das Risiko von ungeplanten Ausfällen in der Anlage. Die Maschinen erreichen eine hohe Lebensdauer und werden somit sehr nachhaltig betrieben.

Können Sie uns ein Beispiel geben, wie lange die Maschinen bei Kunden betrieben werden können?

Die Nutzungsdauer ist je nach Kunde verschieden und hängt z. B. von Maschinenart, Schichtmodellen, äußeren Rahmenbedingungen und der Wartungsstrategie ab. Wir können keine pauschale Zahl nennen, doch wir sehen durchaus Maschinen bei Kunden mit einer Nutzungsdauer von 15 Jahren und mehr.



Kundennähe ist wichtiger Erfolgsfaktor

Um aktuelle Informationen über die Zufriedenheit und die Bedürfnisse unserer Kunden zu erhalten, führen wir regelmäßige Kundenbefragungen durch. Der Anlass für eine Kundenbefragung kann ein abgeschlossenes Projekt sein oder z. B. Bedarfsanalysen zu bestimmten Produktgruppen und Dienstleistungen. Die Fragestellungen beziehen sich auf die Zufriedenheit des Kunden zum Projektverlauf, die Erfüllung von Anforderungen an unsere Produkte oder z. B. auch auf die Wichtigkeit von dokumentierten Qualitäts-, Umweltschutz- und Arbeitssicherheitszertifikaten für unsere Kunden.

Neben der Top-Qualität und Effizienz unserer Produkte ist die Nähe zum Kunden der wichtigste Faktor unserer Geschäftsaktivitäten. Dies bedeutet, dass wir neben der Konzeption von energie- und ressourceneffizienten Maschinen unseren Entwicklungsschwerpunkt darauf legen, für regional unterschiedliche Anforderungen kostengünstige und zuverlässige Maschinen bereitzustellen. Beispiel hierfür ist der ErgoBloc L. Auf der kompakten Anlage werden PET-Behälter hergestellt, etikettiert, abgefüllt und verschlossen. Diese Modellreihe erweitern wir nun um eine Einstiegsvariante, die den Anforderungen von Kunden in Schwellenländern Rechnung trägt.



»Unser definierter Ablauf zur Analyse der Kundenzufriedenheit im Rahmen des Auftrags steht in engem Zusammenhang mit unserem Neumaschinen- und LCS Geschäft. Wir haben definiert, dass der Kunde zu zwei Terminen befragt werden kann: direkt zum Abnahmedatum und ein Jahr nach Abnahmedatum. Der Kunde erhält durch den Vertriebskollegen eine Anfrage zur Teilnahme an der Befragung. Die Rückmeldungen der Kunden werden künftig über unser CRM-Tool ausgewertet und abgebildet. Ein Ampelsystem zeigt auf, ob ggf. Aktionen oder Maßnahmen aufgrund der Befragungsergebnisse umgesetzt werden müssen.«

Caroline Herbst, Head of Global Sales Marketing

Auf den folgenden Seiten stellen wir Maschinen und Anlagen vor, die beispielhaft für erfolgreiche Innovationen stehen und den Nutzen für unsere Kunden steigern.

Double Filling Valve

Die Getränkevielfalt nimmt rasant zu, das Double Filling Valve sorgt für die notwendige Flexibilität bei der Abfüllung. Aufgrund verlässlicher Durchflussmesstechnik garantiert es höchste Dosiergenauigkeit modularer Getränke, unabhängig von Viskosität und Zusammensetzung. Beispiel: Bei der Abfüllung von Fruchtsäften mit Partikeln führt das neue Füllventil den Saft- und den Fruchtanteil des Getränks auf getrennten Wegen. So lassen sich die beiden Komponenten beim Erhitzen separat behandeln und anschließend in der Aseptikanlage zusammen abfüllen. Dieses Verfahren bietet erhebliche Vorteile. Ein wesentlicher Pluspunkt ist, dass beide Produktbestandteile in nur einem Füllventil verarbeitet werden können. Darüber hinaus können auch Aromakomponenten über das Ventil zugefügt werden.



Sleevematic TS

Vor allem in der Region Asien/Pazifik und China wächst der Konsum von Milch- und Milchmischgetränken sowie RTD (Ready to drink)-Getränken, also zum Beispiel trinkfertig abgepackter Tee, stark. Im Gleichschritt legt auch die Nachfrage nach Sleeve-Etiketten, also Schlauchfolien, die auf Behälter aufgeschrumpft werden und lichtempfindliche Produkte schützen, zu. Mit der neuen Sleevematic TS von KRONES können die Kunden ihre Behälter deutlich wirtschaftlicher etikettieren. Die Maschine stattet bis zu 50.000 Behälter pro Stunde mit Sleeves aus. Diese Leistung war bislang nur mit zwei Aggregaten erreichbar. Mit der Sleevematic TS spart sich der Kunde also ein Aggregat. Zudem beschleunigt sie die Etikettierung erheblich. Denn anders als bei der bisherigen Sleevematic, die zum Schneiden der Sleeves einen Stop-and-go-Betrieb des Folienantriebs benötigt, wird der Schlauch mittels einer Vorperforierung auf die entsprechende Länge gebracht.



Contiroll ED

Mit dem neuen Contiroll ED Aggregat für Rundumetiketten von der Rolle haben wir ein weiteres Modul für Etikettiermaschinen unserer Plattform-Baureihe entwickelt. Contiroll ED ist einfach aufgebaut, gut zugänglich und ergonomisch optimiert. Darüber hinaus profitiert der Kunde von niedrigen Verbrauchs- und Betriebskosten. Der Energiebedarf des Leimwerks und der Leimverbrauch sind niedriger als bei vergleichbaren Maschinen. Kurze Umrüstzeiten tragen ebenfalls zum wirtschaftlichen Betrieb bei.



KRONES

Varioline

Module 4



Lineare Flascheninspektoren FBI

Ein modularer Baukasten bildet die Basis für die neue Generation von Leerflascheninspektoren (Linatronic 735) und Vollflascheninspektoren (Linatronic 774-FBI). Die Maschinen in Geradläuferausführung sind kostengünstig und bieten Abfüllern optimale Produktsicherheit. Die Linatronic 774-FBI für die Vollflascheninspektion entdeckt selbst kleinste Fremdkörper und entfernt betroffene Behälter aus der Produktion. Für die Inspektion unterschiedlicher Flaschengrößen werden keine speziellen Garniturenteile benötigt. Deshalb sind Formatwechsel schnell durchführbar. Kunden bleiben nach dem Kauf des KRONES Vollflascheninspektors flexibel, weil zusätzliche Module für künftigen Inspektionsbedarf nachrüstbar sind.



Hydronic

Für KRONES beginnt die Getränkeherstellung bereits am Brunnen. Mit den verschiedenen Ausführungen der Membran-Wasseraufbereitungsanlage Hydronic bietet KRONES ein breites Programm für die Aufbereitung von Wasser an. Die Anlage ist modular aufgebaut und, abhängig von der erforderlichen Wasserqualität des Abfüllbetriebs, beliebig konfigurierbar. Aufgrund der Modulbauweise kann die Kapazität der Hydronic verändert werden, ohne die laufende Produktion zu unterbrechen. Die Anlage ist vom Brunnen bis zum Produkttank durchgängig mit Heißwasser entkeimbar. Auf Chemie kann insgesamt weitgehend verzichtet werden. Gemeinsam mit der innovativen Verfahrenstechnik erhöht dies die Lebensdauer der Membrane und senkt die Betriebskosten. Bei der Konstruktion der Anlage haben wir darüber hinaus darauf geachtet, dass sie leicht zugänglich und wartungsfreundlich ist.



Varioline

Um neue Funktionen hat KRONES die Verpackungsstraße Varioline erweitert. Die KRONES Varioline kombiniert verschiedene Einzelmodule nach individuellen Kundenanforderungen zu einer kompakten Verpackungsstraße. Sie ist auf eine Leistung von bis zu 52.000 Behältern pro Stunde ausgelegt. Geringer Platzbedarf, kurze Umstellungszeiten und hohe Funktionssicherheit machen die Varioline zur attraktiven All-in-one-Lösung für alle Verpackungstrends. Diese Lösung schätzen vor allem Kunden wie die nordamerikanischen Craft Brewer, die bei ihren Kunden mit individuellen Verpackungskonzepten punkten wollen.

Wie verfolgt **KRONES** eine nachhaltige
Produktentwicklung?

Welcher Anteil an Maschinen erfüllt derzeit
die **enviro** Kriterien?

In welcher Höhe können mit **enviro**
Maschinen Einsparungen erzielt werden?

Das Managementsystem enviro ist unser Standard zur Entwicklung ressourcenschonender Produkte, der im gesamten Produktentstehungsprozess beachtet wird.

34 % unserer Maschinen erfüllen die strengen enviro Kriterien in der Standardausführung bzw. mit der Einbindung von optionalen Baugruppen.

Die Einsparungen sind je nach Maschine unterschiedlich und können in einzelnen Bewertungskriterien – wie etwa beim PFR Ventil – auch 90 % des Energiebedarfs erreichen.

Ressourcenschonende Maschinen weiter im Fokus

Nachhaltiges Produzieren erhält in der Getränke- und Lebensmittelindustrie immer stärkere Beachtung. Dies erfordert Optimierungen in der Maschinen- und Anlagentechnik, denn nur so lassen sich möglichst energie- und ressourcenschonende Produktionsbedingungen verwirklichen. Mit dem Programm enviro verfügt KRONES bereits seit 2008 über einen Management- und Zertifizierungsprozess für ökoefiziente Produkte. Der enviro Prozess dient als Management-Tool dazu, im gesamten Produktentstehungsprozess eine möglichst hohe Ressourceneffizienz der Maschinen zu realisieren.

Mit der Systemzertifizierung nutzen wir ein Zertifizierungsverfahren, bei dem wir unser umfassendes System zur Planung, Bewertung, Umsetzung und Messung unserer Produkte hinsichtlich Energie- und Medieneffizienz sowie Umweltverträglichkeit prüfen lassen. Mit dem Managementsystem enviro stellen wir sicher, dass wir EME-Maschinen entwickeln und bauen können. Dies wird in der Zertifizierung durch TÜV SÜD bescheinigt.

Die Bewertung von Prozessmustern ermöglicht KRONES, die enviro Variante in den Maschinenfamilien zu identifizieren und Potential für weitere Verbesserungsmöglichkeiten aufzudecken. Damit nutzen wir enviro als Werkzeug, um über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehend Lösungen einzuführen und die beste verfügbare Technik für energieeffiziente Maschinen und Anlagen einzusetzen.

In unserem Programm der Einzelzertifizierung von Maschinen erzielten wir im Jahr 2014 weitere Fortschritte. Demnach erfüllen 24% der bewerteten Maschinen die enviro Kriterien ohne konstruktive Änderungen bereits in ihrer Standardausführung. Das bedeutet, dass ein Viertel unserer Maschinen bezogen auf den Umsatz bereits als enviro ohne konstruktive Veränderungen klassifiziert wurde. Die enviro Bewertung wird bis Ende 2015 über das gesamte Produktportfolio hinweg weiter verfolgt.

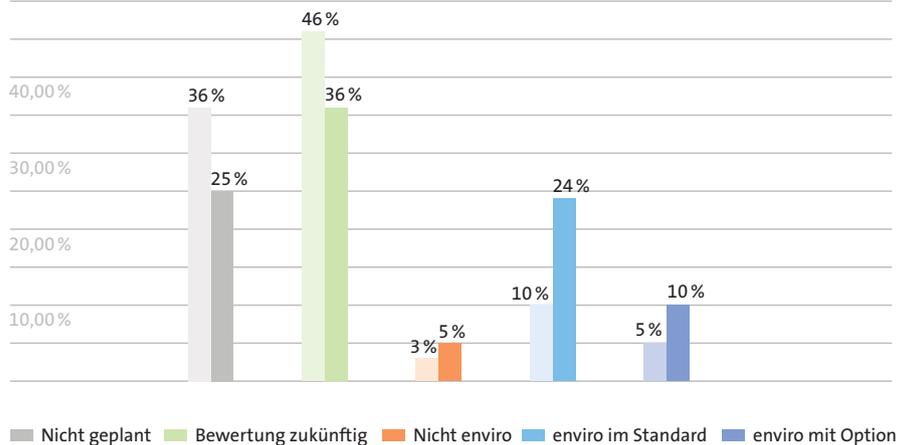
Bei einer positiven Bewertung steht das enviro Signet zur Verfügung. Dieses Zeichen darf sowohl für die Tätigkeiten innerhalb des Prozessmanagements als auch für die Produktklassifizierung verwendet werden.



Der EME-Standard – »Energy and Media Efficiency, Environmental Sustainability« – ist ein Standard von TÜV SÜD und integriert alle branchenspezifischen Parameter für den Betrieb von Maschinen und Anlagen. Er eignet sich somit zur Bewertung der Ressourceneffizienz und Umweltverträglichkeit von Produktionsanlagen.

Status der Maschinenbewertung

Status der enviro Bewertungen zum Ende des Jahres 2013 bzw. 2014



Zur Aufrechterhaltung der Zertifizierung des enviro Prozesses ist jährlich ein externes Überwachungsaudit notwendig. Nach drei Jahren erfolgt eine Rezertifizierung. Die Audits finden im Wechsel in den einzelnen Werken statt und werden von einem unabhängigen Auditor durchgeführt. KRONES ist verantwortlich dafür, dass zusätzlich regelmäßige interne Überwachungsaudits durchgeführt werden. Alle Bereiche werden mindestens einmal in drei Jahren einer internen Überprüfung unterzogen. Ziel dieser Maßnahme ist es, zu kontrollieren, ob KRONES nach den zertifizierten Prozessen arbeitet und das System dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterzogen wird.

Bewertung von Prozessmustern

Im vorangegangenen Bericht hatten wir eine Veränderung der Bewertungsstrategie angekündigt. Damit können wir statt der bisherigen Zertifizierung einer Baugröße eine Prozessmuster-Zertifizierung unseres Portfolios gemäß dem enviro 2.0 Verfahren einsetzen. Die für diese Veränderungen erforderlichen Abstimmungen in unserem Managementprozess werden derzeit mit zwei Pilotmaschinen getestet, um im Anschluss daran eine Zertifizierung dieses Verfahrens zu erhalten.

Unter einem Prozessmuster werden Maschinen und Anlagen verstanden, die gleiche oder ähnliche Funktionen erfüllen und die gleiche Produktstruktur haben.

Mit der Anpassung des enviro Systems erweitern wir die Fragestellung um die Einbindung nachhaltiger Komponenten. Damit führen wir einen Ablauf in unserem Angebotsprozess ein, der die schnelle Konfiguration der Maschine mit enviro geeigneten Bauteilen im Bottom-up-Verfahren ermöglicht. Für den Vertrieb wird so die direkte Identifikation der medieneffizientesten Maschine vereinfacht. Gleichzeitig unterstützt dies auch eine beispielhafte Amortisationsrechnung, die den Nutzen der enviro Technik bei der Investitionsentscheidung unserer Kunden noch deutlicher machen wird. Damit übernimmt das Programm enviro – ursprünglich als spezielle Maschinenkategorie mit umweltschonenden Merkmalen konzipiert – mehr und mehr die Funktion eines Instruments, das Verbesserungspotential im Bereich Energie-, Medieneffizienz und Umweltverträglichkeit identifiziert.

enviro Handbuch ist Arbeitsgrundlage

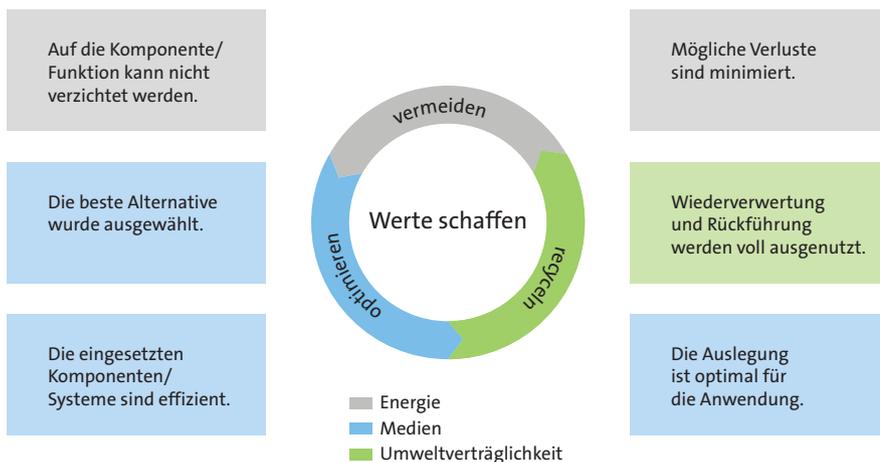
Um unseren neuen Managementprozess durchgängig darzustellen, wurden die erforderlichen Abläufe im enviro 2.0 Handbuch für die Business Units Anlagen und Komponenten sowie Abfüll- und Verpackungstechnik zusammengefasst.

Damit liegt für 75 Prozent unserer Maschinen und Anlagen ein einheitlich definiertes Verfahren vor, nach dem künftig die Konfiguration einer ressourceneffizienten Maschine erfolgen kann.

Die jeweils geltende Fassung ist über das KRONES Intranet allen Mitarbeitern zugänglich. Ziel des enviro Handbuchs ist es, einen Überblick über Verantwortlichkeiten im enviro Managementsystem zu geben, die notwendigen Tätigkeiten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu beschreiben und zu regeln. Somit beschreibt das Handbuch die Prozesse, die für die Produktbewertung notwendig sind. Es bildet die Basis für die Leitung, Steuerung und Überwachung sowie Beschreibung der Prozesse und Verantwortlichkeiten der Aktivitäten im Rahmen des enviro Managementsystems.

Auch die Verwendung der enviro Checkliste ist im Handbuch vorgegeben. Diese fasst gezielt auf die Themen und Aufgabenbereiche bezogen für jeden Funktionsbereich innerhalb der Maschine die relevanten Fragen zusammen. Die Fragestellungen müssen bei der Entwicklung bzw. Bewertung der Maschine geprüft und innerhalb der Checkliste kommentiert werden. Der Entwicklungsprozess und der Einsatz von ressourceneffizienten Lösungen sind somit unternehmensübergreifend standardisiert. Sechs Hauptkriterien werden für die Themen Energieeinsatz, Medienverbrauch und Umweltverträglichkeit in detailliert ausgearbeiteten Checklisten geprüft. Können alle Fragestellungen positiv beantwortet werden, so sind die enviro Kriterien erfüllt. Diese Prüfung wird für alle enviro relevanten Komponenten und Maschinen angewendet.

enviro: Was zeichnet Energie- und Medieneffizienz aus?



Treffen alle diese Feststellungen zu, dann sind die enviro Kriterien für energie- und medieneffiziente sowie umweltverträgliche Systeme oder Komponenten erfüllt.

Pilotprojekt Modulfill

Um die enviro 2.0 Verfahrensweise vor der unternehmensweiten Einführung zu testen, haben wir ein Pilotprojekt mit unserem Füllsystem Modulfill gestartet. Bis Mitte des Jahres 2015 werden damit alle Verfahrensweisen nach enviro 2.0 getestet. Das umfasst die Betrachtung der einzelnen Baugruppen nach Energie- und Medieneffizienz und Umweltverträglichkeit, eine Systembetrachtung im Bereich Druckluft und Medien sowie das Aufzeigen der Optionen für eine enviro Maschine. Daran anschließend wird diese Maschine als enviro Modell in der SAP-Vertriebskonfiguration abgebildet. Damit wird die Darstellung des Mehrwerts für den Kunden ermöglicht.



Minimierter Energie- und Medienverbrauch*

- Einsparung des Energieverbrauchs um bis zu 10 %
- Einsparung des Druckluftverbrauchs
- Einsparung des Wasserverbrauchs um bis zu 75 %
- Reduzierter CO₂-Verbrauch

Leckagedetektion

- Feststellen eines Mehrverbrauchs
- Leckagen verursachen bis zu 30 % des allgemeinen Druckluftverbrauchs

Reduzierung des Druckluftverbrauchs*

- In Betrieb um bis zu 10 %
- Im Standby um bis zu 90 %

Energieeffiziente Antriebe

- PM-Antriebe für Karussell und Sterne
- Frequenzgeregelte Pumpen

Energie- und Medienmessung

- Monitoring des Energie- und Medienverbrauchs
- Feststellen eines möglichen Mehrverbrauchs
- Einleiten von Gegenmaßnahmen

Wassersparende, energieeffiziente Vakuumpumpe*

- Einsparung des Wasserverbrauchs um 95 %
- Energieeinsparung durch Frequenzregelung

Umweltverträglichkeit

- Schmierfreie Verteilerdichtungen
- Einsatz enviro konformer Schmiermittel

Cleaning-in-Place (CIP)

- Kein Reinigungsmittelverbrauch durch Reinigen im Kreislauf

*Beispiel Modulfill HES – 21.025, Leistung 30.000 Flaschen/Stunde, Flaschengröße 0,5 Liter, Produkt Bier

Der Bewertungsprozess und die Einbindung der Prüfkriterien ermöglichen es, die einzelnen Bauteile gezielt auf Verbesserungsmaßnahmen zu prüfen. Einzelne Fallbeispiele verdeutlichen, welches Potential zur Ressourcenschonung die enviro Maschinen für den Anwender bieten.

Reinigungstechnik

Je nach Leistung des Getränkebetriebs und je nach Flaschenportfolio hat eine Reinigungsmaschine auch Standby-Zeiten. Um in diesem Fall eine deutliche Verringerung des elektrischen Leistungsbedarfs zu bewirken, wurden alle integrierten Pumpen mit Frequenzumrichtern ausgerüstet.

Der Leistungsbedarf an elektrischer Energie im Standby-Betrieb wurde mit dieser Maßnahme um mehr als 70 Prozent reduziert.

Fülltechnik

Der Proportional Flow Regulator PFR ist eine Lösung zur stufenlosen Regelung des Produktstroms vor dem Füllventil. Mit Hilfe von elektronischer Ansteuerung und einem integrierten Schrittmotor lassen sich zahlreiche verschiedene Produkte abfüllen. Beim Füllsystem für stilles Wasser entfällt dadurch der Einsatz von Druckluft im Füllventil komplett. Bei einer Anlagenleistung von 48.000 Flaschen pro Stunde war bisher mit konventioneller Fülltechnik ein Energieeinsatz pro Füllventil von 6,5 kWh im Füllprozess erforderlich. Das Proportionalventil PFR kommt im Vergleich dazu mit einem Energieeinsatz von 0,65 kWh aus. Im Füllprozess wird so der Energiebedarf der Füllventile um 90 Prozent verringert.



Mit dem Proportional Flow Regulator hat KRONES eine Komponente entwickelt, die maximale Performance bei größtmöglicher Funktionssicherheit für die Zukunft gewährleistet. PFR lässt sich mit allen gängigen Messsystemen wie Durchflussmessgerät, Wägezelle oder Sondentechnik kombinieren.

A portrait of Christian Gebauer, a man with short dark hair and a friendly smile, wearing a dark suit jacket over a white shirt. He is standing with his arms crossed. The background is a bright, slightly blurred indoor setting.

»In enviro 2.0 werden die einzelnen Komponenten und Funktionen der Maschine anhand von übergreifend festgelegten Kriterien untersucht. Durch die detaillierte Betrachtung auf Baugruppenebene wird sichergestellt, dass bei einer enviro klassifizierten Maschine in allen Bereichen die beste verfügbare Technik zum Einsatz kommt. Auf Systemebene werden dann die Themen Mehrfachverwendung von Medien, Energierückgewinnung und Minimierung von Verlusten berücksichtigt.

Mit enviro 2.0 können wir den Kunden bereits im Angebot die Vorteile einer enviro klassifizierten Maschine aufzeigen und den Mehrwert proaktiv und transparent darstellen.«

Christian Gebauer, Process Engineering, Product Division Filling Technology, enviro Ansprechpartner

Produktbehandlungstechnik

Das neue CLEAR System für den LinaFlex Pro Pasteur ermöglicht eine vollautomatische Reinigung des Pasteurs während der Produktion. Das Reinigungskonzept umfasst rotierende Sprühdüsen und feste Sprüheinheiten sowie eine Sedimentations-einheit, durch die Bruchglas und Glassplitter entfernt werden. Weiterhin sind eine zentrale Filtration sowie eine UV-Behandlung des im Kreislauf geführten Reinigungswassers integriert, um eine Bildung von Biofilm im Pasteurinnenraum durch dauerhaften Wasserkontakt zu verhindern.

Durch diese Konzeption entfällt der Einsatz von Bioziden und Korrosionsschutzprodukten und der Wasserverbrauch lässt sich aufgrund verlängerter Reinigungszyklen reduzieren. Zudem kann auf die Innenbehandlung des Pasteurs verzichtet und eine Energie- sowie Ressourceneinsparung erreicht werden. Je nach Pasteurauslegung wurde bisher ein vierstündiges Auskochen mit 80 °C notwendig, das nun entfallen kann. Damit sparen wir die für die Wassererhitzung erforderliche Dampfmenge ein. Entsprechend kann auch der Wasserverbrauch für das Wiederbefüllen des Pasteurs nach dem Auskochen, ein Volumen von 20 m³ Wasser, eingespart werden. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Innenreinigung nun ohne eine Beanspruchung der Mitarbeiter erfolgt.



Inspektionstechnik

Bei der Leerflaschenkontrolle konnte durch die Veränderung der Ansteuerung von Beleuchtungseinheiten sowie den Einsatz neuester LED-Technik der Verbrauch von Kühlluft komplett entfallen. Während bisher die Gewinde- und Bodenbeleuchtung mit einer behälterunabhängigen Zeitkonstante leuchteten, lässt sich nun mit der neuen Bodenlampe die Belichtungszeit pro Flaschensorte anpassen und automatisch beim Sortenwechsel umstellen. Diese optimierte Beleuchtung verbraucht damit weniger Energie, was sich in einem reduzierten Kühlbedarf niederschlägt. Zudem bietet eine neue Generation von Oberflächen-LEDs verbesserte Helligkeitswerte gegenüber der Vorgängergeneration.



Die Kombination der beiden Maßnahmen macht eine aktive Kühlung überflüssig und erbringt eine Einsparung von ca. 4 Prozent des Gesamtverbrauchs an Druckluft. Zusätzlich wird mit dem Einsatz der neuen LED-Generation eine Einsparung von 15 Prozent der elektrischen Energie im Vergleich zu den bisherigen Beleuchtungseinheiten der Bodenbeleuchtung erzielt. Ein willkommener Nebeneffekt dieser Verbesserung ist damit natürlich der Wegfall von möglichen Leckagestellen und eines Anteils von 30 Prozent der gesamten Verkabelung. Wir realisieren hier in Summe zwar nur geringe Einsparungen, was aber auch darin begründet ist, dass der Leerflascheninspektor Linatronic im Gesamtpaket der Linie einen Kleinstverbraucher darstellt.



Das enviro Team der KRONES AG:

Im enviro Team ist jeder Produktbereich mit einem Spezialisten vertreten. Das garantiert eine schnelle Kommunikation und eine detailgenaue Darstellung der enviro Informationen im Bewertungsprozess.

Michael Auburger, Dr. Markus Zöfl, Stefan Hauke, Ulrich Schlieper, Walter Pöppel, Daniela Haupt, Berta Lux, Karl Gorbunov, Christoph Marquardt, Gottfried Gunser, Antonia Niemann, Christian Gebauer, Martina Birk, Ernst Dinter, Martin Kloska (v. l. n. r.)

Nicht im Bild:

Dr. Ulrich Buchhauser, Rudolf Fiegler, Veronika Knöchel, Falko Jens Wagner, Carsten Winkelmann

Energieeffizienz bei der Bierherstellung ist eine besondere Herausforderung, schließlich werden genau definierte hohe Temperaturen bei den verschiedenen Prozessschritten in der Brauerei benötigt. In einem Referenzprojekt für Brauereitechnologie hat die österreichische Brauerei Murau gemeinsam mit KRONES im Jahr 2014 ihren Bedarf an fossilen Brennstoffen auf Null heruntergefahren. Die Brauerei nutzt seit Mai 2014 zu 100 Prozent regenerativ erzeugte und CO₂-neutrale Wärmeenergie aus der Nahwärme-Versorgung der Stadtwerke Murau. Das dort eingesetzte Hackgut stammt aus Durchforstungsholz und der Blockholzverarbeitung der einheimischen Forstbetriebe.

Energievision Murau

Die Umstellung auf regionale CO₂-neutrale Wärmeenergie in der Brauerei ist Teil der Aktivitäten der Klimabündnisgemeinde Murau hin zur »Energievision Murau – ein Bezirk auf dem Weg in die Energieunabhängigkeit!« Durch die Integration aller Großverbraucher in das übergreifende Energieversorgungskonzept kommt die Region diesem Ziel schrittweise näher. Im Ergebnis wird dann die Wertschöpfung in der Region belassen und sowohl im Strom- als auch im Wärmebereich die Energiebereitstellung über erneuerbare Energieträger wie Wasser und Holz sichergestellt. In der Brauerei wurde komplett auf Niedertemperatur-Prozesswärme umgestellt, so dass nun die Versorgung des Sudhauses anstelle durch Dampf mit Heißwasser erfolgt.



Links außen: Kurt Weitischek, Direktor der Stadtwerke Murau, war Auftraggeber des Projekts.



Links: Um den traditionellen Charakter des Sudhauses zu bewahren, integrierte KRONES die hochmoderne Technik in die Kupfergefäße.



Links außen: Die Nahwärme-Versorgung erspart einen Heizöl-Bedarf von 2 Millionen Litern.



Links: Das idyllische Städtchen Murau will bis zum Jahr 2015 den Weg in die Energieunabhängigkeit schaffen.

Rechts: Geschäftsführer Josef Rieberer (links) und technischer Leiter Günter Kecht der Brauerei Murau.



Ganzheitlich optimiert: Der Wärmehaushalt in der Bierproduktion

Möglich wurde dies durch den Einsatz des innovativen STEINECKER EquiTherm Systems. Diese Energieschaukel umfasst drei Prozesseinheiten: das Maischbottichsystem ShakesBeer EcoPlus, den Schicht-Energiespeicher Schichtladelanze zur dichte- bzw. temperaturabhängigen Nutzung des Energiespeichers sowie den Läuterwürzerhitzer in Verbindung mit dem Stromboli Würzekochsystem mit Außenkocher. Das Zusammenspiel dieser drei Bausteine erlaubt eine gezielte Nutzung von unterschiedlich temperierter Wärmeenergie für den jeweiligen Prozessschritt. Damit kann die Brauerei auf das pauschale Produzieren von Dampf mit einer Temperatur von 160 °C zur Heißwassererzeugung verzichten. Statt dessen versorgt die Energieschaukel die verschiedenen Abnehmer im Sudhaus: Das System EquiTherm entzieht die Energie aus dem Sudprozess an definierter Stelle und führt sie an den Positionen mit hohem Energiebedarf wieder zu. EquiTherm ermöglicht so eine ganzheitliche Optimierung des Wärmehaushalts in der Bierproduktion, verhindert den im Sudhaus meist vorhandenen Warmwasserüberschuss und ermöglicht die Anbindung an eine Wärmeversorgung über Nahwärme-Netze der Kommune.

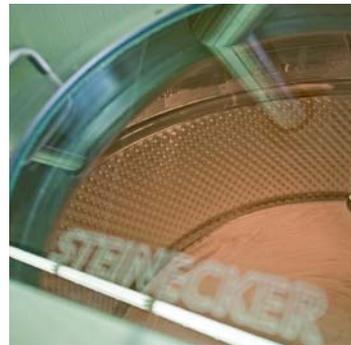
enviro Technik für nachhaltiges Brauen

Das STEINECKER EquiTherm System trägt das enviro Siegel und setzt Standards im Hinblick auf Nachhaltigkeitskriterien. Die Technologie ist bereits in mehreren Brauereien im Einsatz. Eine komplette Umstellung auf regenerative Energieversorgung mit Hilfe unserer Technologie wurde erstmals bei der Brauerei Murau realisiert. Die Energievorteile lassen sich in Zahlen ausdrücken: Statt des 160 °C heißen Dampfes nutzt die Brauerei nun 115 °C heißes Wasser im Sudhaus zum Würzekochen, 105 °C für die Flaschenreinigungsmaschine und Wasser mit 95 °C für alle anderen Aufgaben. Die Einsparungen bei der Brauerei Murau liegen bei etwa 30 Prozent an thermischer Energie.

Die Brauerei Murau ist als genossenschaftlich organisierte Brauerei dem Nachhaltigkeitsgedanken stark verpflichtet. Sie war die erste EMAS-zertifizierte Brauerei in Österreich und hat sich in allen umweltrelevanten Kennzahlen kontinuierlich optimiert. Nach dem Umbau erreicht die Brauerei eine Benchmark von weniger als 19 kWh Gesamtwärmeeinsatz je Hektoliter produziertes Bier. Das EquiTherm System trägt zur Gesamteinsparung von sieben kWh pro Hektoliter produziertem Bier etwa zwei kWh pro Hektoliter Bier bei. Die energetische Erneuerung der Brauerei erbrachte Einsparungen von ca. 210.000 Liter Heizöläquivalent pro Jahr.

Die Fakten bei der Brauerei Murau:

- 100 Prozent Wärme aus Biomasse
- Minus 30 Prozent thermische Energie
- Minus 100 Prozent fossile Brennstoffe



Oben: Die Umrüstung integriert bestehendes Equipment.

Mitte: Der Würzekochprozess basiert nun auf der Wärmeversorgung durch EquiTherm.

Rechts: Das System ShakesBeer EcoPlus bildet das Innenleben und den Unterbau der zwei Maischbottichpfannen.



Welches Ziel ist im Bereich der Ökologie
das wichtigste Ziel für KRONES?

Konnte KRONES im Jahr 2014
Reduzierungen im Energieverbrauch
erreichen?

Welches Ergebnis wurde beim
Wasserverbrauch erzielt?

Wir haben im Jahr 2014 ein Reduktionsziel für unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen entwickelt, das wir bis 2020 erreichen wollen.

Der Energieverbrauch wurde – bezogen auf die absoluten Verbrauchsdaten – um 8,5 % reduziert und liegt bei 38,7 MWh pro Mio. € Umsatz.

Der Wasserverbrauch lag bei 115.948 m³ und pro Mio. € Umsatz bei 39 m³, dies entspricht einem Minus von 4,9 %.

Unsere Aktivitäten im Bereich Ökologie sind darauf ausgerichtet, eine möglichst hohe Effizienz beim Einsatz von Ressourcen zu realisieren. Für den Energieeinsatz haben wir im Jahr 2014 ein Reduktionsziel für CO₂-Emissionen bezogen auf das Basisjahr 2010 definiert, das auf Empfehlung des CSR-Komitees durch den Vorstand beschlossen wurde. Damit erhält die Reduzierung des Energieverbrauchs im Rahmen unserer umweltbezogenen Aktivitäten hohe Priorität.

Um für unsere Mitarbeiter die Vorgaben des Code of Conduct zum Thema Umweltschutz zu vertiefen, wird sich unser Vorstand zu den Anforderungen des Klimawandels positionieren. Dies umfasst gegebenenfalls auch die Ergänzung unserer Handlungsgrundlagen um ökologische Kriterien. Im Rahmen der neu eingeführten CSR-Strategie-Workshops wurde diese Notwendigkeit erkannt und in CSR-Fachteams aufgegriffen.

Bereits jetzt gehört es zu unserem Selbstverständnis, Einsparungen wahrzunehmen, sofern sie sich in wirtschaftlicher Weise realisieren lassen. Wir werden diesen Ansatz auch künftig weiter verfolgen und z. B. Energieeinsparungen aus eigener Kraft realisieren, auch wenn im Einzelfall – wie etwa im Jahr 2014 – das Ergebnis dieser Bemühungen durch von außen einwirkende Faktoren nur eingeschränkt sichtbar wird. Verstärken werden wir unsere Datenerhebung im Bereich der Scope-3-Emissionen, wobei wir hier bei einzelnen Themen wie der Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter schon gute Transparenz erzielen konnten. Im nächsten Schritt haben wir uns die Betrachtung der Emissionen bei der Transportlogistik vorgenommen.

Wichtig ist für uns die Einbindung unserer Mitarbeiter bei der Verwirklichung ressourcenschonender Aktivitäten. Über unsere Plattform »Ideenraum« können alle Mitarbeiter auch Verbesserungen beim Materialeinsatz oder Energieverbrauch in unsere Prozesse einbringen. Es ist unser Ziel, dieses Potential, das dadurch aufgezeigt wird, weiter auszuschöpfen.

Mit der IMS-Zertifizierung unserer ausländischen Niederlassungen in Brasilien, China und USA stehen ab dem Jahr 2015 erstmals Daten zum Ressourceneinsatz aus internationalen Standorten zur Verfügung. Wir werden diese – eine gute Datenkonsistenz vorausgesetzt – erstmals für das Berichtsjahr 2015 in die CSR-Berichterstattung integrieren.

Im Jahr 2014 wurden keine administrativen oder gerichtlichen Sanktionen wegen Verstößen gegen umweltrechtliche Vorschriften ausgesprochen.

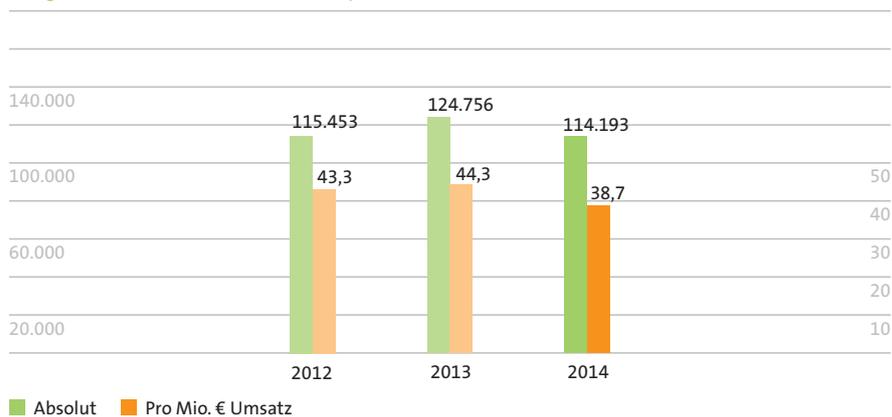
Deutlich reduzierter Energieverbrauch

Die Entwicklung des Energieverbrauchs weist auch im Jahr 2014 einen rückläufigen Trend auf. Der gesamte Energieverbrauch der KRONES AG lag bei 114.193 MWh. Bezieht man den erzielten Umsatz des Jahres 2014 mit ein, so liegt der Energieverbrauch bei rund 38,7 MWh pro Mio. € Umsatz. Dieser Wert enthält auch die Wirkungsgradverluste unseres Blockheizkraftwerks (BHKW). Damit ergibt sich ein Minus von 8,5 Prozent beim Energieverbrauch bezogen auf die absoluten Verbrauchsdaten.

Maßgeblich für diese Verbesserung unseres Energieverbrauchs ist der verminderte Bedarf an Wärmeenergie, der durch die vergleichsweise warme Witterung im ersten Quartal des Jahres 2014 unterstützt wurde: Die Wetterdaten des Deutschen Wetterdienstes nennen für das Jahr 2014 im Vergleich zu den letzten Jahren einen regional betrachteten Korrekturfaktor von 1,12. Das bedeutet, dass die Jahresdurchschnittstemperatur im vergangenen Jahr um 12 Prozent höher war als der Mittelwert der vergangenen zehn Jahre. Bereinigt man unsere Energieverbrauchsdaten um diesen Faktor, so würde sich ein rechnerischer Energieverbrauch von 121.405 MWh ergeben, was einem Minus von 2,7 Prozent entspräche. Bezogen auf die erzielten Umsatzerlöse würde der spezifische Energieverbrauchswert dann bei 41,2 MWh pro Mio. € Umsatz (Vorjahr 44,3 MWh) liegen.

Es lässt sich somit ein um die Wetterdaten bereinigter Effizienzgewinn im Energieverbrauch von 3,1 MWh pro Mio. € Umsatz dokumentieren und damit weiterhin eine Entkopplung der produzierten Verkaufsmenge vom Energieverbrauch erkennen.

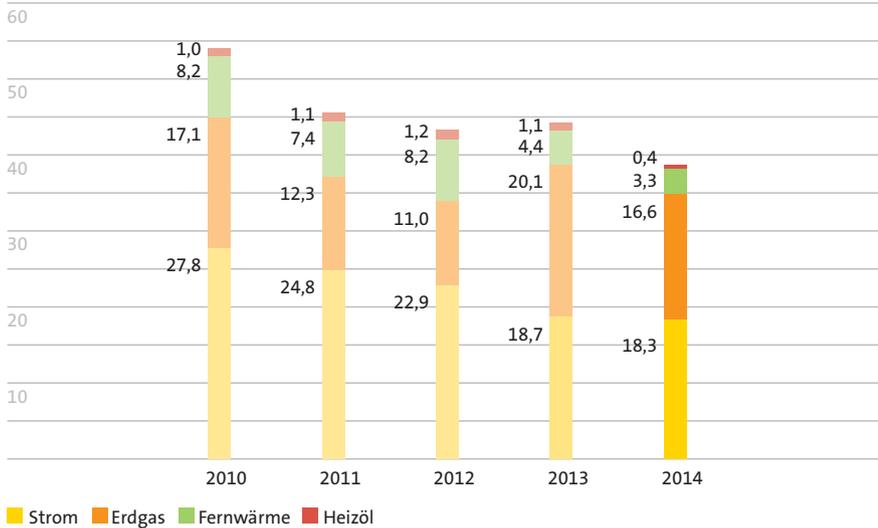
Energieverbrauch mwh absolut und mwh pro Mio. € Umsatz KRONES AG



Die Energieversorgung des BHKW wies im Jahr 2014 folgende Kennzahlen auf:
33 % Stromproduktion,
45 % Wärmeproduktion,
22 % Wirkungsgradverlust.

Die Anteile der Primärenergieträger blieben gegenüber dem Vorjahr weitgehend konstant, mit Ausnahme des Heizöl-Anteils. So wurden am Werk Neutraubling mehrere mit Heizöl betriebene Wärmeversorgungen auf Erdgas umgestellt. Die Verbesserung der Energieeffizienz im Jahr 2014 erreichten wir durch eine Heizungssanierung mit Erneuerung bzw. Optimierung der Regelung im Werk Nittenau sowie die Umstellung weiterer Hallenbereiche von Erdgas- auf Fernwärmeversorgung am Werk Rosenheim.

Energiebezug Strom, Erdgas, Fernwärme und Heizöl in MWh pro Mio. € Umsatz KRONES AG



Die Fernwärmeversorgung im Werk Rosenheim erfolgt zu 100 Prozent CO₂-neutral ohne den Einsatz von Primärenergie. Das Werk Nittenau wird mit Fernwärme versorgt, die zu 100 Prozent aus Biogas gewonnen wird. Die Werke Freising und Flensburg werden mit Fernwärme von lokalen Versorgern beheizt.

Konstanter Stromverbrauch bei gestiegenem Umsatz

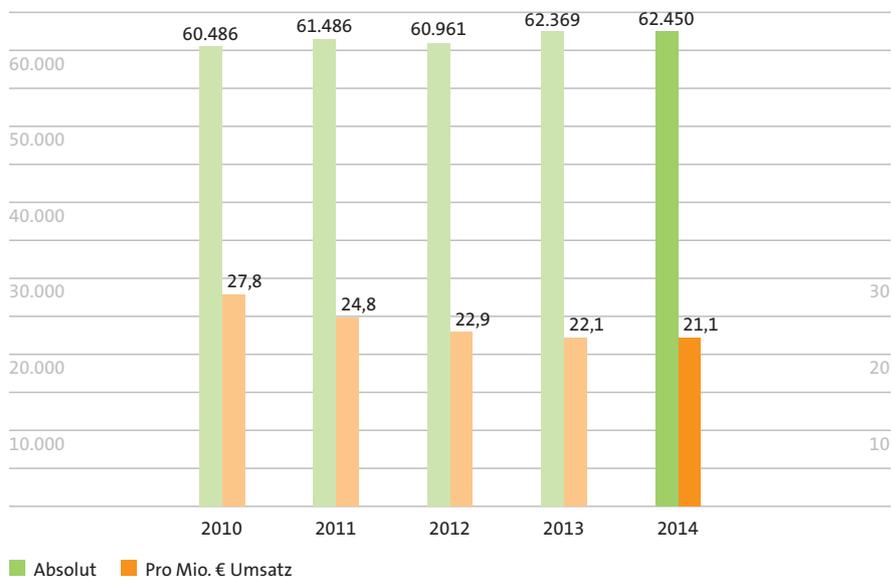
Der Stromverbrauch blieb im Jahr 2014 annähernd konstant. Für die deutschen Standorte ergab sich ein Stromverbrauch von 62.450 MWh (Vorjahr: 62.369 MWh), ein Plus von 0,13 Prozent. Unser Stromverbrauch setzt sich zusammen aus dem im BHKW selbsterzeugten Strom mit einem Anteil von 8.351 MWh (Vorjahr: 9.642 MWh) und dem Strom aus Fremdbezug mit einem Umfang von 54.099 MWh (Vorjahr: 52.726 MWh). Die Erhöhung beim Fremdbezug ist dadurch begründet, dass unser BHKW im Jahr 2014 einer turnusmäßigen Wartung unterzogen wurde und daher nicht ganzjährig zur Verfügung stand. Zudem verkürzte sich die Laufzeit unserer wärmegeführten Anlagen aufgrund des milden Klimas in 2014.

Bezogen auf unsere gesteigerte Produktion und die damit erhöhten Umsatzerlöse ergibt sich pro Mio. € Umsatz ein spezifischer Stromverbrauch von 21,1 MWh (Vorjahr: 22,1 MWh). Damit zeigt sich, dass wir unseren Stromverbrauch gegenüber dem Vorjahr um 4,5 Prozent reduzieren konnten.

Unsere Energieversorger weisen für den gelieferten Strom einen Anteil von 40,5 Prozent (Vorjahr 40,3 Prozent) aus erneuerbaren Energiequellen aus. Damit erreichten wir einen Strombezug aus erneuerbaren Energiequellen in Höhe von 21.901 MWh.

2014 wurde ein weiteres BHKW am Werk Neutraubling in Betrieb genommen. Die energetische Einbindung wurde in der zweiten Jahreshälfte weiter optimiert, so dass der Anteil des selbst produzierten Stroms von derzeit 13 % im Jahr 2015 deutlich gesteigert werden kann.

Stromverbrauch absolut und in MWh pro Mio. € Umsatz KRONES AG



Diese Konstanz beim Stromverbrauch trotz gesteigerter Produktion ist auf unsere kontinuierlichen Aktivitäten zur Energieeinsparung im Bereich der Druckluftnetze, dem Einsatz effizienter Beleuchtungstechnik in Hallenbereichen sowie den veränderten Standby-Betrieb im Bereich der Hochregallagertechnik im Werk Rosenheim zurückzuführen. Im Rahmen unseres Maßnahmenplans für die Realisierung des neu beschlossenen CO₂-Reduktionsziels werden wir insbesondere bei der Beleuchtungstechnik sowie u. a. beim Einsatz von effizienten Motoren und deren Leistungs-optimierung weitere Umstellungsmaßnahmen verfolgen.

Stakeholderdialog: Energieversorgung im Raum Regensburg

Ein enger Austausch mit allen Beteiligten rund um die Energieversorgung im Raum Regensburg ist das Grundprinzip der Energieagentur Regensburg. Im September 2014 fand dieser Austausch mit einem ersten Termin bei der KRONES AG statt. Dort wurde deutlich, dass der Raum Regensburg mit einem Anteil von 12,5 Prozent an erneuerbaren Energien noch am Anfang eines ökoeffizienten Energieeinsatzes steht. KRONES stellte hier das eigene Energieversorgungskonzept vor, das einen hohen Wirkungsgrad aufweist und zur Einsparung von CO₂-Emissionen beiträgt.



V. l.: Thomas Arnold, Olaf Hermes (Vorstandsvorsitzender Rewag), Andreas Krüger (Rewag), Ludwig Friedl (Geschäftsführer Energieagentur), Landrätin Tanja Schweiger und Volker Kronseder

Ein wichtiger Meilenstein bei der Betrachtung unserer CO₂-Emissionen ist die Entscheidung unserer Unternehmensleitung, eine Zielgröße zur Reduktion der Emissionen zu definieren. Wir streben für die Scope-1- und die Scope-2-Emissionen eine Reduzierung bis zum Jahr 2020 an, die wir an unsere Umsatzentwicklung koppeln.

Scope-1- und Scope-2-Emissionen

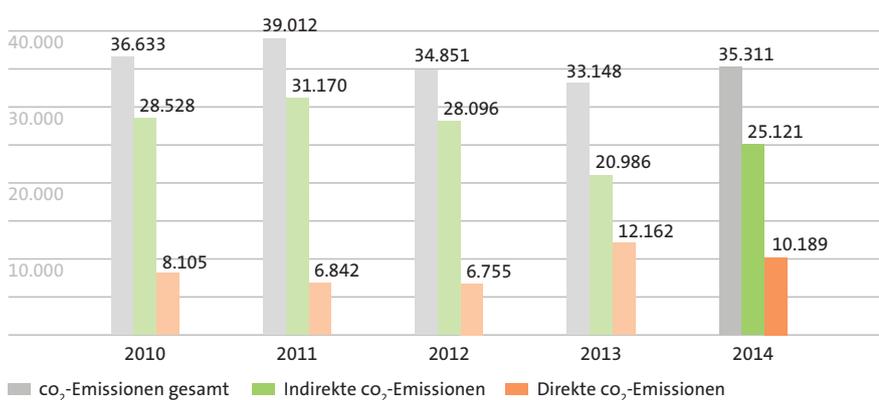
Unsere direkten und indirekten CO₂-Emissionen lagen im Jahr 2014 bei 35.311 t. Dies bedeutet einen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr in Höhe von 2.163 t bzw. 6,5 Prozent. Die direkten Emissionen zeigen eine deutliche Reduzierung um 16,2 Prozent auf 10.189 t, während wir bei den indirekten Emissionen eine Steigerung um 19 Prozent auf 25.121 t verzeichnen.

Bei den Daten der direkten Emissionen profitierten wir von der positiven Entwicklung unserer Heizenergie-Verbrauchsdaten. Im Vergleich dazu erreichten wir bei den indirekten Emissionen trotz unseres stagnierenden Stromverbrauchs und des verbesserten Anteils an Strom aus erneuerbaren Energiequellen keine Reduzierung. Grund dafür ist der veränderte CO₂-Wert, den unser bezogener Stromanteil aus nicht erneuerbaren Energiequellen (59,5 Prozent des gesamten Strombezugs) aufweist.

Die Angaben der Stromlieferanten weisen für 2014 einen gewichteten CO₂-Wert pro kWh Strom von 439,9 g aus, während wir im Jahr 2013 hier noch einen Wert von 367,8 g notierten. Wir unterliegen bei dieser Zahl dem veränderten Energiemix, der aufgrund der Energiewende in Deutschland derzeit vermarktet wird.

Bezogen auf unsere Umsatzsteigerung von 2013 auf 2014 liegen die Scope-1- und Scope-2-Emissionen nun bei einem Wert von 11,95 t pro Mio. € Umsatz, das ist ein Anstieg von 1,5 Prozent.

Direkte und indirekte Emissionen gemäß GRI-Berechnungsmethode in t, KRONES AG



Der Anstieg des CO₂-Werts im Strommix von 2013 auf 2014 liegt bei 19,6%.

**Franz Zollner, Head of Building Engineering Services,
zur Definition eines CO₂-Reduktionsziels:**

Herr Zollner, welches Ziel hat sich KRONES bei der Reduzierung der CO₂-Emissionen gesteckt?

Wir müssen bei der Definition eines CO₂-Reduktionsziels berücksichtigen, dass wir eine kontinuierliche Steigerung unseres Umsatzes in der Vergangenheit erreicht haben und auch in Zukunft anstreben. Eine Reduzierung der CO₂-Emissionen kann sich daher nur auf die erzielte Umsatzmillion beziehen. Wir nutzen das Basisjahr 2010 als Bezugsgröße für die CO₂-Emissionen und haben uns bis 2020 eine nachhaltige Reduzierung der Emissionen um 30 bis 40 Prozent bezogen auf das Basisjahr vorgenommen.

Welche Entscheidungsprozesse sind der Definition des Reduktionsziels vorangegangen?

Um eine realistische Reduzierung des Energiebedarfs bezogen auf unsere

Umsatzziele zu ermitteln, nutzten wir verschiedene Szenarien, um einen Zielkorridor zu definieren. Auf dieser Basis haben unsere Energieexperten die Möglichkeiten zu Optimierung einzelner Produktionsbereiche in den verschiedenen Werken analysiert und die damit verbundenen Kosten ermittelt.

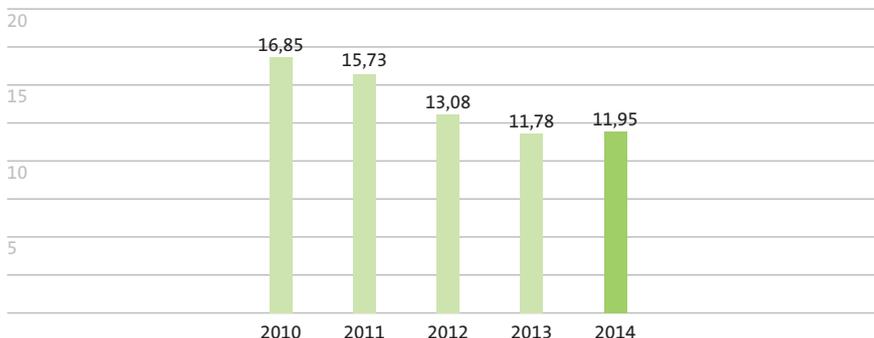
Welche Maßnahmen werden nun auf der Basis dieses Reduktionsziels umgesetzt?

Auf Grundlage unserer Untersuchungen entstand ein ambitionierter Maßnahmenkatalog, der im April 2015 verabschiedet wurde. Er umfasst die Modernisierung der Beleuchtungstechnik in zahlreichen Produktionsbereichen unserer Werke. Die Umstellung auf LED-Technik wird eine geschätzte Einsparung von etwa 1.000 Tonnen CO₂ erbringen. Weitere Maßnahmen sind die Sanierung von Gebäudebauteilen sowie Verbesserungen im Bereich der Lüftungsanlagen, um eine Wärmerückgewinnung zu realisieren.



Mit der Auslobung unseres CO₂-Emissionsziels bis zum Jahr 2020 nehmen wir nun den Vergleich des CO₂-Werts nicht nur zum Vorjahreswert auf, sondern beziehen diesen auch auf unser gewähltes Basisjahr 2010. Dabei zeigt sich, dass wir in diesem Zeitraum eine Reduzierung des absoluten Werts um 1.322 t CO₂ erreichen konnten, was einem Minus von 3,46 Prozent entspricht.

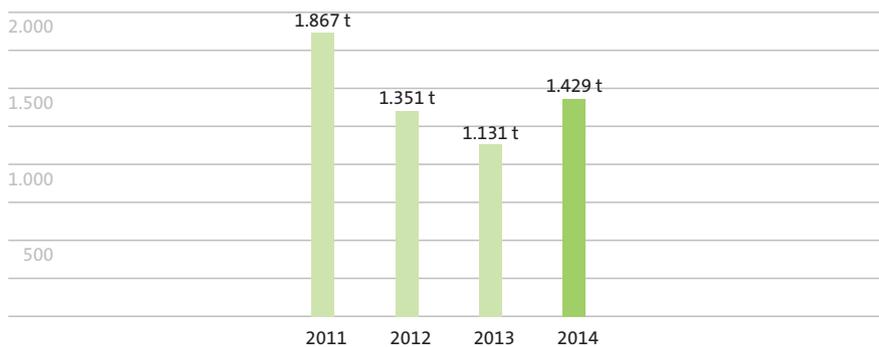
CO₂-Emissionen in t bezogen auf Mio. € Umsatz, KRONES AG



Sonstige klimawirksame Stoffe

Wir setzen bei der Produktion von Kunststoff-Bauteilen in einzelnen Baugruppen PU-Weichschaummaterialien ein, die mit einem Verbrauch an Treibmitteln verbunden sind. Im Jahr 2014 lag der Verbrauch bei 440 kg (Vorjahr: 348,3 kg) und umfasste die Stoffe R365 mit 383 kg und R227ea mit 57 kg. Dieser Anstieg um 26 Prozent steht in Verbindung mit einer Steigerung der Produktionsmenge im Bereich einer Teilgruppe um 35 Prozent.

Sonstige relevante Treibhausgasemissionen, in CO₂-Äquivalent



Weitere Luftemissionen

Mit einzelnen Anlagen unterliegt KRONES den Vorschriften des Bundesimmissionschutzgesetz (BImSchG). Dieses gibt Messungen in einem Turnus von drei Jahren vor. Im Jahr 2014 wurde die Anlage in Neutraubling geprüft: Die Messungen ergaben Werte von 0,0383 t Staub und 0,000146 t Ni staubförmig. Der Wert für Chlorwasserstoffsäure (HCl) lag unterhalb der Bestimmungsgrenze. Für das Jahr 2013 war keine Messung vorgesehen. Im Jahr 2012 erfolgte eine Messung im Werk STEINECKER in Freising. Für NO_x wurde ein Wert von 0,345 t berichtet, der Wert für HF lag bei 0,054 t.

Scope-3-Emissionen

Der Aufgabe, Scope-3-Emissionen darzustellen, stellen wir uns bereits seit dem Berichtsjahr 2012. Wir haben für unser Unternehmen zunächst die Reisetätigkeit als eine der wichtigen Scope-3-Quellen ermittelt. Dies ist dadurch begründet, dass wir unsere internationalen Kunden größtenteils von unseren Unternehmensstandorten in Deutschland aus betreuen. Schrittweise wird diese Situation durch die Internationalisierung unseres Unternehmens verändert, was wir an verschiedenen Positionen im Bericht bereits dargestellt haben. Damit verknüpft ist die Liefer- und Transportaktivität, die daraus entsteht, dass wir unsere Maschinen und Anlagen zu einem großen Anteil in Deutschland fertigen. Wir beschränken uns derzeit bei der Darstellung der Scope-3-Emissionen auf diese beiden Emissionsquellen, stützen uns aber schon auf eine breite Datenbasis.

Reisetätigkeit

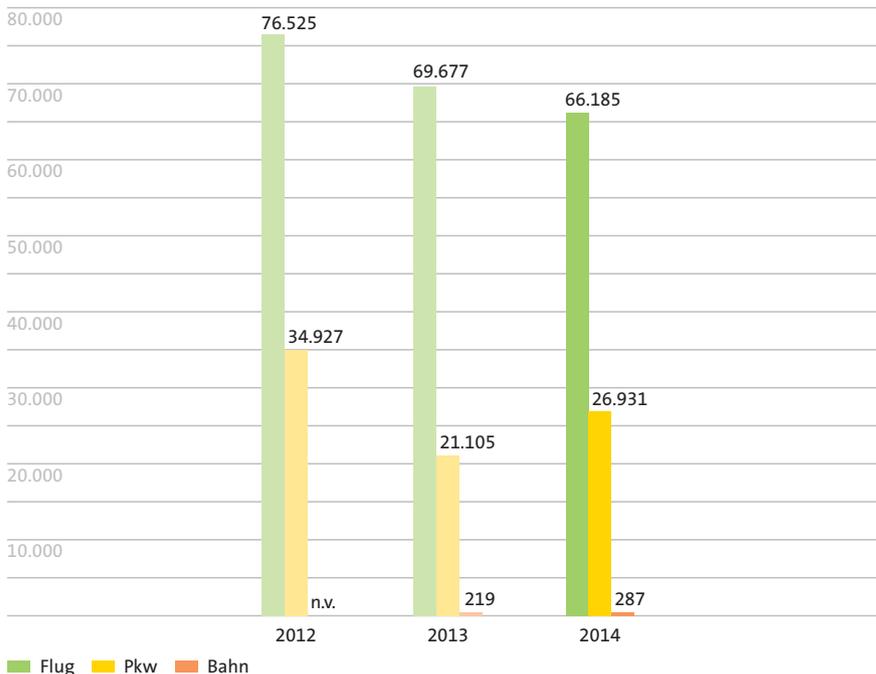
Mit einem Minus von 5 Prozent reduzierten wir die Summe der Flugmeilen im Jahr 2014 nun im dritten Jahr in Folge. Unsere Mitarbeiter legten auf ihren Reisen weltweit 66.185.000 Flugmeilen zurück. Wir erreichten sowohl bei den Interkontinentalflügen als auch bei den innereuropäischen und innerdeutschen Flügen eine reduzierte Flugaktivität. Die verstärkte Übergabe von Aufgaben an die LCS Center hat hier somit erste Wirkung gezeigt.

Bei der Erfassung unserer Reisekilometer mit dem Pkw binden wir die Reisetätigkeiten der KRONES Mitarbeiter mit Hilfe unseres Mobilitätsdienstleisters ein sowie die Reisen mit den Fahrzeugen unseres Fahrzeugpools und mit den personengebundenen Fahrzeugen. Insgesamt lag die Kilometerleistung mit Personenkraftwagen bei 26.931.852 Kilometern (Vorjahr: 21.105.437), das entspricht einer Steigerung von 27 Prozent.

Im Bereich der Bahnreisen berichten wir eine Steigerung der Bahnkilometer: Unsere Mitarbeiter legten im Jahr 2014 287.240 Kilometer mit der Bahn zurück. Dies entspricht einer Steigerung von 23,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

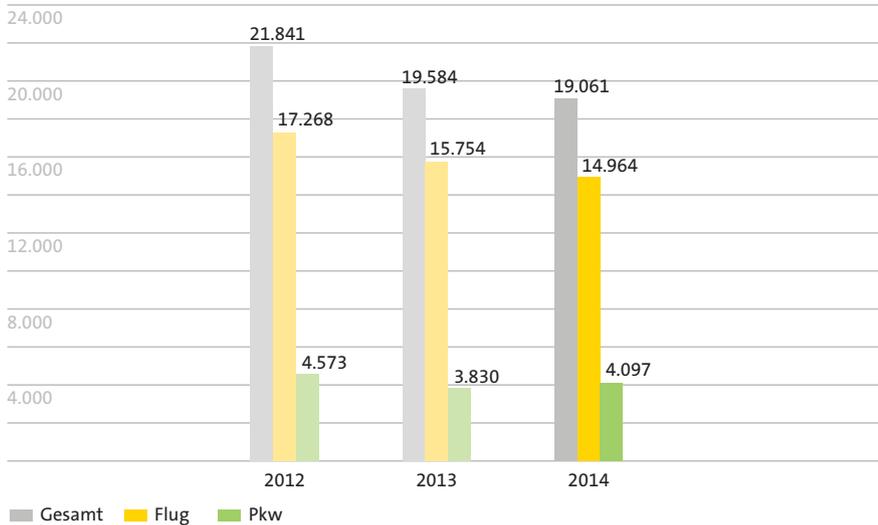
In der Drei-Jahres-Betrachtung der Fahrleistung der Pkw können wir nach wie vor einen Abwärtstrend erkennen: Gegenüber der Kilometerleistung des Jahres 2012 in Höhe von 34.937.375 km weist die Zahl der gefahrenen Kilometer für das Jahr 2014 immer noch ein Minus von knapp 23 % auf.

Reisetätigkeit Flug/Pkw/Bahn (in tausend Meilen bzw. tausend Kilometer)



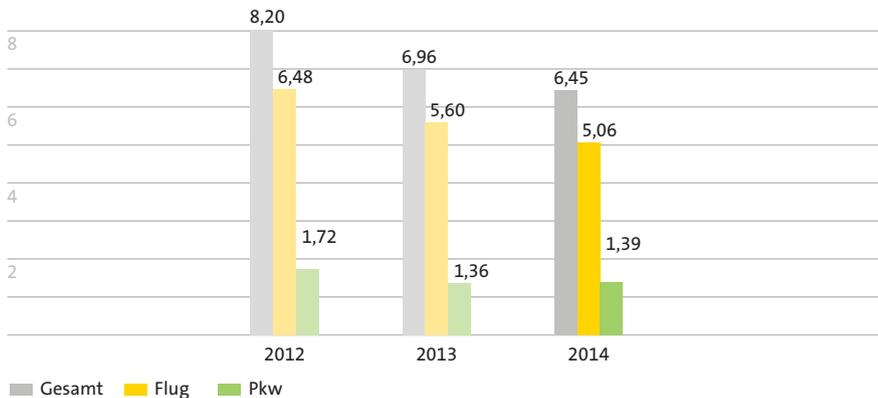
Die CO₂-Emissionen aus der Reisetätigkeit stehen in engem Zusammenhang mit der Auswahl des Verkehrsmittels und den geleisteten Kilometern. Im Bereich der Flugreisen haben wir keine Einflussmöglichkeit auf die anfallenden Emissionswerte. Anders sieht es bei den Reisen mit Pkw aus, wo wir nach Möglichkeit auf emissionsarme Fahrzeuge zurückgreifen. Dies ist auch Bestandteil der Vereinbarung mit unserem Mobilitätsdienstleister.

Die Informationen der Deutschen Bahn weisen für den Personenverkehr eine Ökostrom-Garantie aus, so dass wir die Reisen mit der Bahn als emissionsneutral nicht in unsere CO₂-Emissionsübersicht aufnehmen.

CO₂-Emissionen durch Reisetätigkeit in t

Das Qualitäts- und Umweltmanagement unseres Mobilitätsdienstleisters umfasst als Hauptziel die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes der Fahrzeugflotte unter den Normwert der EU-Vorschriften. Dies gelingt beispielsweise dadurch, dass das Unternehmen den Anteil umweltfreundlicherer Fahrzeuge kontinuierlich erhöht. Hinzu kommt, dass dessen Flotte ausschließlich aus neuen Fahrzeugen mit modernster Technologie besteht, die durchschnittlich lediglich drei Monate alt sind.

Die CO₂-Emissionen aus Reisetätigkeit konnten gemäß diesen Daten im Jahr 2014 um 523 t bzw. 2,7 Prozent reduziert werden.

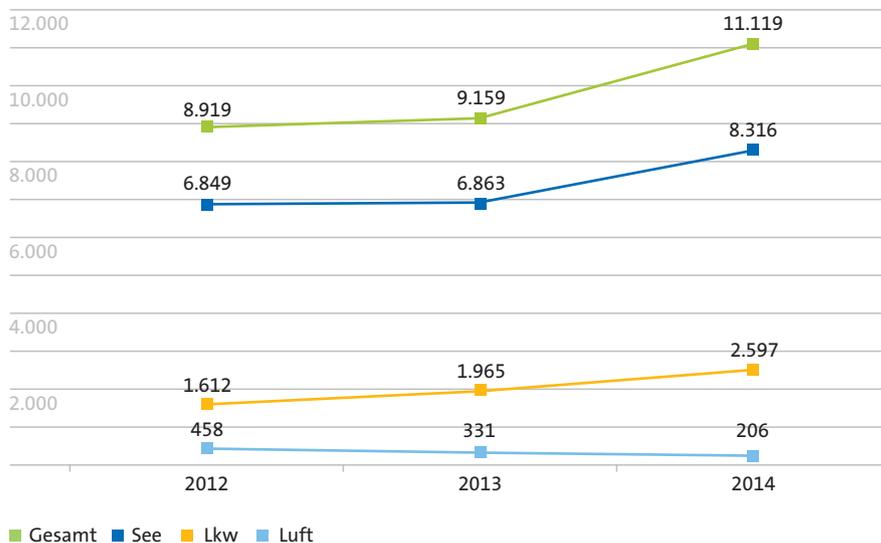
CO₂-Emissionen durch Reisetätigkeit pro Mio. € Umsatz

Die Übersicht der Deutschen Bahn für das Jahr 2014 bietet eine Vergleichsrechnung der getätigten Reisen zum Emissionswert mit dem Pkw. Demnach hätte KRONES bei den Bahnreisen 2014 einen Wert von 46 t CO₂ (Vorjahr: 35 t) eingespart.

Liefer- und Transportlogistik

Im Jahr 2014 haben wir insgesamt über alle Produktionsstätten in Deutschland 11.119 verladene Lkw auf die Reise geschickt (Vorjahr: 9.159). Der größte Anteil dieser Container oder Kisten erreicht sein Zielgebiet über den Seeweg und eine Bahnverbindung von unseren Werken zu den Seehäfen. Wie auch im vergangenen Jahr lag der Anteil dieses Transportwegs am gesamten Frachtvolumen stabil bei etwa 75 Prozent, der Anteil des Lkw-Versands über den Landweg von der Produktionsstätte direkt zum Kunden erreichte etwa 23 Prozent. Unsere Aktivitäten zur kontinuierlichen Reduzierung des Luftfrachtanteils waren erneut erfolgreich. Nur 1,8 Prozent unseres Frachtvolumens, 206 Container, werden per Luftfracht versandt. Damit konnten wir im vierten Jahr in Folge unsere Verladungen im Luftfrachtbereich reduzieren. Im Vergleich zum Jahr 2011 realisierten wir eine Verringerung um 61 Prozent.

Ausgangsfracht verladene Lkw KRONES AG

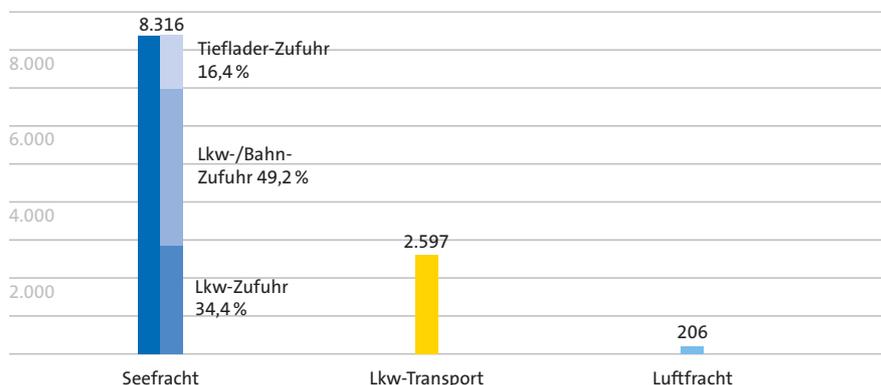


Die im Rahmen der Verpackungsmöglichkeiten vorhandenen Spielräume für effizientes Verpacken werden in vollem Umfang ausgeschöpft. Der Anstieg des Ladevolumens um 21,4 Prozent von 9.159 Containern im Jahr 2013 auf 11.119 ist damit in erster Linie mit dem Versand großvolumiger Maschinen und Anlagen in Verbindung zu bringen.

Um eine möglichst effiziente Transportsituation für die Container-Verladungen zu erreichen, haben wir im Umfeld der Nordseehäfen einen Hub aufgebaut für die Koordination aller Sendungen zu den einzelnen Überseedestinationen. Über diesen Umschlagplatz werden vermehrt auch Zulieferteile geführt, so dass die Verpackungs-, Verlade- und Transportkapazitäten an den Produktionsstandorten entlastet werden.

Mit Ausnahme unserer Transporte vom Werk Flensburg wird für den Weg der Container zu den Nordseehäfen bzw. zum Hub bevorzugt die Bahnverladung gewählt. In den Fällen, für die aufgrund der Abmessungen der Transportkisten ein Bahntransport nicht möglich ist, setzen wir Tieflader ein. In einzelnen Fällen können Anschlussstermine bei der Seefracht nur mit Hilfe eines kurzfristigen Lkw-Transports erreicht werden. Die Verladezentren für Luftfracht werden mit Lkw angesteuert.

Anteile Transportart in Stück bzw. in % der Gesamt-Containeranzahl 2014



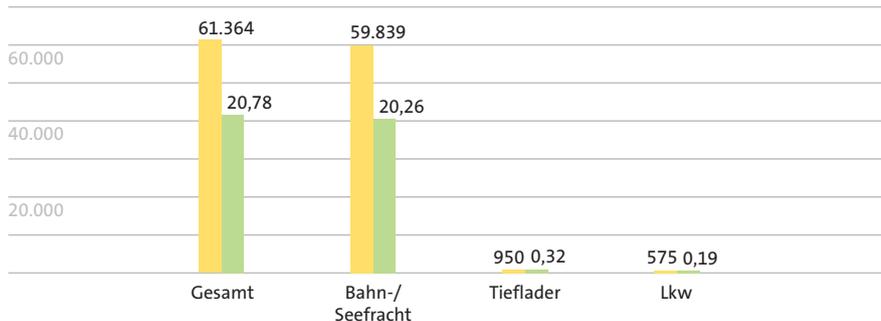
Der relativ hohe Anteil an Lkw-Zufuhren bei der Seefracht in Höhe von 34,4% erklärt sich aus den rein über die Straße abgewickelten Transporten von unserem Werk Flensburg zum Nordsee-Hub. Alle anderen Werke verzeichnen einen Anteil von etwa 10% an Lkw-Transporten zum Hub.

Für den Anteil an 50 Prozent Lkw-Bahn-Zufuhr zum Nordsee-Hub werden wir ab 2015 eine weitere Verbesserung erreichen: Über einen Schienenanschluss in unserem Werk Neutraubling wird ein Großteil der Lkw-Transporte zum Containerbahnhof Regensburg überflüssig. Unsere Schätzung liegt bei einer Anzahl von etwa 3.000 Containern, die dann direkt in unserem Werk auf die Schiene verladen werden.

Wir weisen für das Jahr 2014 erstmals die CO₂-Emissionen für den Transportanteil der Seefracht aus. Unsere Transporte wurden nicht jeweils einzeln mit dem CO₂-Wert belegt, sondern wir haben alle Transporte nach Zielgebieten geclustert und eine Destination aus diesem Zielgebiet zur Emissionsermittlung verwendet. Der Bahnanteil für den Weg von den Produktionsstätten zu den Nordseehäfen ist im Kalkulationsprogramm hinterlegt und somit in der Emissionsberechnung enthalten.

Für die Tiefladertransporte haben wir eine Schätzung der Emissionen von den Werken zum Hub bereits in den Vorjahren vorgenommen, diese Berechnung führen wir weiter. Dem Anteil von 34,4 Prozent der Lkw-Transporte haben wir unterschiedliche Entfernungskilometer der einzelnen Werke zum Hub – insbesondere mit Blick auf das Werk Flensburg – zu Grunde gelegt und mit den gleichen Basisdaten wie bei den Tiefladertransporten bezüglich des Dieserverbrauchs und CO₂-Emissionswerts belegt. Wir können somit für unsere Seefracht-Verladungen – und damit für einen Anteil von 75 Prozent unseres Frachtaufkommens einen Näherungswert der CO₂-Emissionen nennen.

CO₂-Emissionen, Seefracht in t, und pro Mio. € Umsatz, KRONES AG



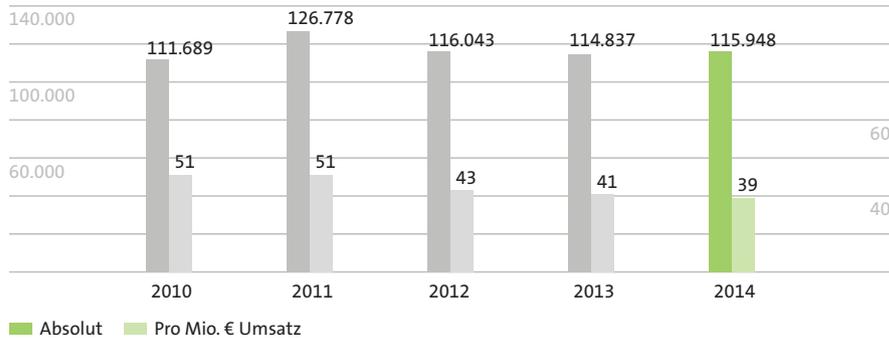
Weitere Schritte zur Ermittlung von Scope-3-Emissionen

Um Informationen zu weiteren Emissionsquellen und -werten aus der vor- und nachgelagerten Lieferkette zu erhalten, haben wir in den Workshops Ökologie auch die Fragestellung nach den Optionen zur Ermittlung aufgenommen. Die ersten Stichworte hierzu werden wir im Nachhaltigkeitsbericht 2015 darstellen. Dabei geht es in erster Linie zunächst um die Relevanz der einzelnen Emissionsquellen und die Möglichkeiten hierfür valide Daten zu gewinnen.

Für die Ermittlung der Scope-3-Emissionen aus den Frachttransporten werden wir eine weitere Detaillierung in Zusammenarbeit mit unseren Transportpartnern beginnen.

Unser Wasserverbrauch aus dem öffentlichen Trinkwassernetz lag im Jahr 2014 bei 115.948 m³. Dies entspricht einer Steigerung von 1 Prozent gegenüber dem Vorjahresniveau. Bezieht man bei diesem Wert den erzielten Umsatz im Jahr 2014 mit ein, liegt der Verbrauch pro Mio. € Umsatz bei 39 m³. Damit konnten wir eine Reduzierung des spezifischen Wasserverbrauchs um 4,9 Prozent erreichen. Die Abwasser-einleitung in das kommunale Netz entspricht, abgesehen von Verschleppungs-, Entsorgungs- und Verdunstungsverlusten, der entnommenen Wassermenge. Der Wasserbezug aus dem Grundwasser zur Gebäudekühlung im Werk Neutraubling lag bei 1.275.380 m³ (Vorjahr: 1.429.533 m³). Dieses Volumen wird wieder in das Grundwasser zurückgeführt.

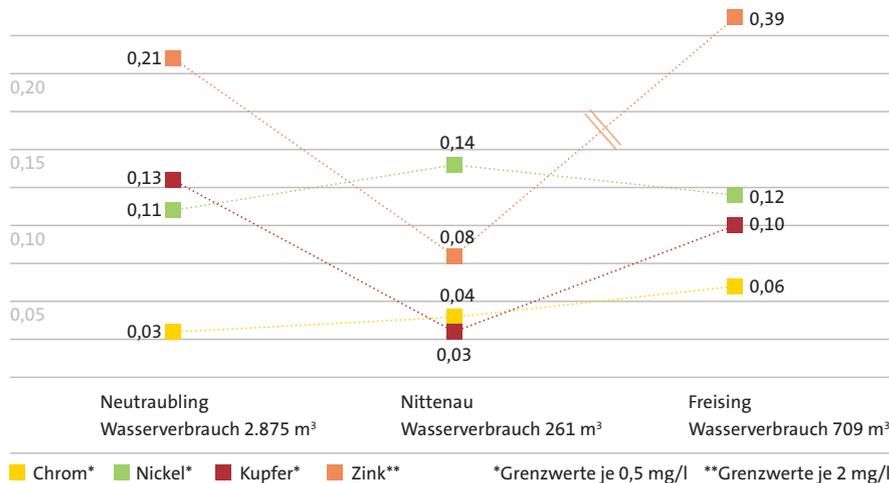
Wasserverbrauch in m³ bzw. in m³ pro Mio. € Umsatz KRONES AG



Das Volumen an Abwasser aus genehmigungsbedürftigen Anlagen lag bei 3.845 m³ (Vorjahr: 4.164 m³), was einer Reduzierung um 7,7 Prozent entspricht. Dieses Abwasser wird in hauseigenen Aufbereitungsanlagen nach dem chemisch-physikalischen Verfahren oder in Neutralisationsanlagen behandelt, bevor es wieder in das öffentliche Netz eingeleitet wird. Diese Einleitung wird im Rahmen der Eigenüberwachungsverordnung geprüft sowie externen Kontrollen unterzogen. Die Schadstofffrachten aus genehmigungsbedürftigen Anlagen bleiben deutlich unter den gesetzlich definierten Grenzwerten.

Die gemäß unseren Dokumentationspflichten erhobenen Daten zu behandlungsbedürftigem Abwasser enthalten auch für das Jahr 2014 keine Vorfälle wesentlicher Freisetzungen.

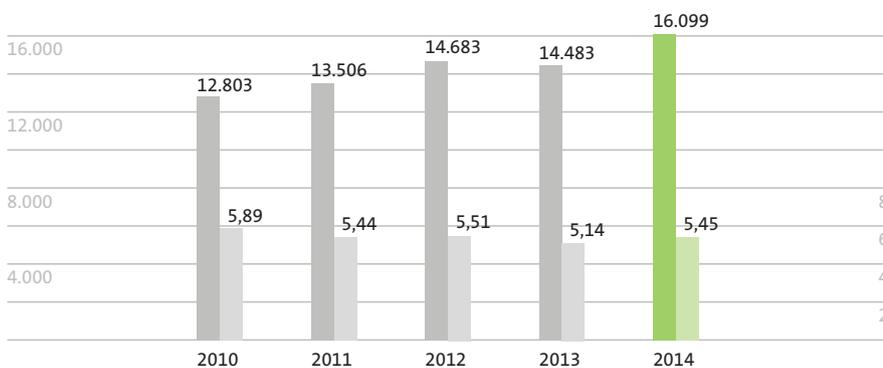
Bestandteile des behandlungsbedürftigen Abwassers 2014 (durchschnittlicher Mittelwert Frachten mg/l)



Die Entwicklung der Abfalldaten steht in engem Zusammenhang mit der Steigerung unserer Produktionsmenge. Wir verzeichnen daher an unseren deutschen Standorten für das Jahr 2014 eine Steigerung beim Abfallaufkommen auf 16.099 t (Vorjahr: 14.483 t). Dieser Wert entspricht bei der Betrachtung der absoluten Zahl einer Steigerung um 11 Prozent. Bezieht man die Daten auf die erzielte Mio. € Umsatz, so liegt der Wert bei 5,45 t, was ein Plus der spezifischen Abfallzahl von 6,7 Prozent ergibt.

Die Einbeziehung des berichteten Materialeinsatzes ergibt ein Verhältnis von rund 1:1 beim Materialeinsatz im Vergleich zum Abfallaufkommen. Diese Quote lässt sich auch für die vorangegangenen Jahre so nachvollziehen.

Gesamtabfallaufkommen in t bzw. in t pro Mio. € Umsatz KRONES AG

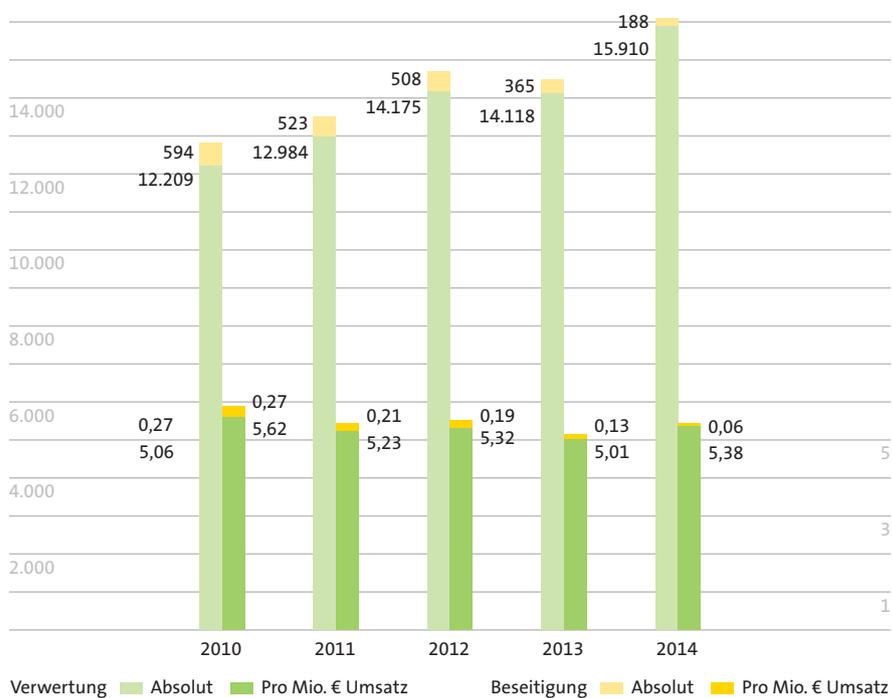


Das gestiegene Produktionsvolumen zeigt sich in einem ähnlichen Mengenverhältnis auch beim gestiegenen Abfallvolumen.

Bei der Menge der gefährlichen Abfälle konnten wir eine Reduzierung um 8,5 Prozent erreichen und übergaben demnach eine Menge von 1.159 t (Vorjahr: 1.267 t) an die zugelassenen Transportunternehmer, die unsere Partner für diese Aufgabe sind. In 2014 importierte oder exportierte KRONES keine gefährlichen Abfälle oder behandelte diese.

Je nach Abfallart wird als Entsorgungsmethode Kompostierung, Wiederverwendung, Recycling, Verbrennung, Deponielagerung oder Zwischenlagerung bei den Entsorgern gewählt.

Abfälle zur Verwertung bzw. zur Beseitigung in t bzw. in t pro Mio. € Umsatz KRONES AG



Aufgrund einer Neuregelung der Wertstoffabgabe an unsere Mitarbeiter, die zum Dezember 2014 in Kraft getreten ist, erwarten wir für das Jahr 2015 und die Folgejahre deutlich erhöhte Werte bei den Fraktionen Metall- und Holzabfälle. Dies wird sich nach gegenwärtigem Erkenntnisstand auf die Abfallmengen zur Beseitigung auswirken.



Mit einem hohen Automatisierungsgrad und modernen Verarbeitungsmethoden wird z. B. im Werk Freising ein äußerst sparsamer Einsatz der Rohmaterialien verfolgt.

Wie kommt die Entwicklung der internationalen Standorte voran?

Welche Aspekte sind aus internationalem Blickwinkel wichtig?

Welcher Weiterbildungsumfang wurde 2014 verwirklicht?

An den internationalen Standorten beschäftigten wir im Jahr 2014 3.280 Mitarbeiter, ein Plus von 2,9% gegenüber dem Vorjahr.

Rund 57% unserer internationalen Mitarbeiter sind unter 40 Jahre alt und können uns bei unserer internationalen Entwicklung langfristig unterstützen.

Die durchschnittliche Weiterbildungszeit je Mitarbeiter der KRONES AG lag im Jahr 2014 bei 14,6 Stunden.

Standortbezogene Personalentwicklung intensivieren

Die Entwicklung aller Aktivitäten im Bereich Human Resources ist weiter von unserem internationalen Ansatz geprägt. Wir werden die Strukturen in den internationalen Niederlassungen kontinuierlich verstärken. Da wir uns dort höheren Fluktuationsraten gegenübersehen, haben wir entschieden, nicht nur auf ein weiteres zahlenmäßiges Wachstum zu setzen, sondern uns verstärkt auf die Bindung unserer neuen Mitarbeiter zu fokussieren.

Dazu überprüfen wir unsere Qualifizierungsprogramme, um die ausgebildeten und qualifizierten Mitarbeiter unserer Niederlassungen auch längerfristig an unser Unternehmen zu binden. Für die Standorte in Ostafrika und China setzen wir weiterhin auf die schon eingeführten Programme zur Erstqualifizierung, die sich als sehr erfolgreich erweisen.

Mit unserem Ansatz, die Arbeitsplätze dort zu schaffen, wo unsere Kunden sind, ist verbunden, dass wir im Inland weniger Mitarbeiter rekrutieren. Wir streben ein Gleichgewicht an zwischen den Mitarbeitern, die nach Erreichen der Altersgrenze ausscheiden, und den Nachwuchskräften aus eigener Ausbildung. Dies bedeutet, dass wir die Zahl unserer Auszubildenden in den nächsten Jahren nach unten korrigieren, solange sich die Zahl altersbedingter Austritte auf sehr niedrigem Niveau bewegt. Um einen breiten Erfahrungsschatz beim Know-how unserer Mitarbeiter im Inland zu generieren, haben wir einen Strategiewechsel vorgenommen und werben zukünftig verstärkt externe Bewerber an. Wir realisieren somit unseren zusätzlichen Mitarbeiterbedarf nicht mehr nur aus eigenen Ressourcen.

Die Spezialisierung auf bestimmte, klar definierte Aufgabengebiete wird am Standort Deutschland künftig an Bedeutung gewinnen. Gerade die gezielte Konzentration auf das Kerngeschäft der Unternehmen wird für die Entwicklung unserer Wirtschaft ein wesentlicher Wettbewerbsfaktor sein. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass auch wir Tätigkeiten außerhalb unseres Kerngeschäfts konsequent prüfen und eine Auslagerung dieser Tätigkeiten an Spezialisten in diesen Aufgabenbereichen erwägen. So stellen wir nachhaltig wirtschaftliches Handeln sicher.

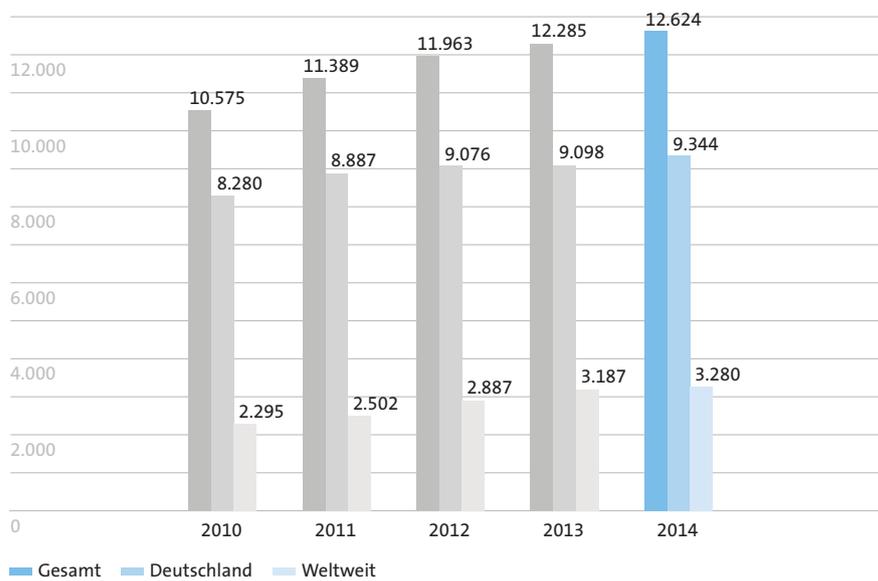
Die hohe Priorität für die Erarbeitung von Gesundheitsprogrammen und die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen sowie die nicht nachlassenden Bemühungen um eine Verbesserung des Frauenanteils in unserem Unternehmen bleiben weiterhin zentraler Bestandteil unseres Managementansatzes.

Für die Organisation unserer eigenen Abläufe im Bereich Human Resources werden wir die Veränderung der Konzernorganisation, die wir zu Beginn des Jahres 2014 realisiert haben, abbilden. Wir werden hier schrittweise die Zuordnung unserer HR-Business-Partner an diese Strukturen anpassen und somit auch die Personalentwicklung spezifischer an den Business Units ausrichten.

International solide Mitarbeiterbasis weiter entwickeln

12.624 Mitarbeiter waren im Jahr 2014 für KRONES im In- und Ausland aktiv. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Steigerung um 339 Mitarbeiter (+2,7 Prozent). Bei der Betrachtung der aufgeschlüsselten Mitarbeiterzahl zeigt sich, dass die Belegschaft der KRONES AG bei 8.936 Mitarbeitern lag, was einer Steigerung von 1,3 Prozent um 117 Personen entspricht. Die Unternehmen der KRONES Gruppe in Deutschland weisen ein Plus von 246 Mitarbeitern (+2,7 Prozent) aus. An den internationalen Standorten waren 3.280 Mitarbeiter beschäftigt (+2,9 Prozent).

Mitarbeiter nach Regionen



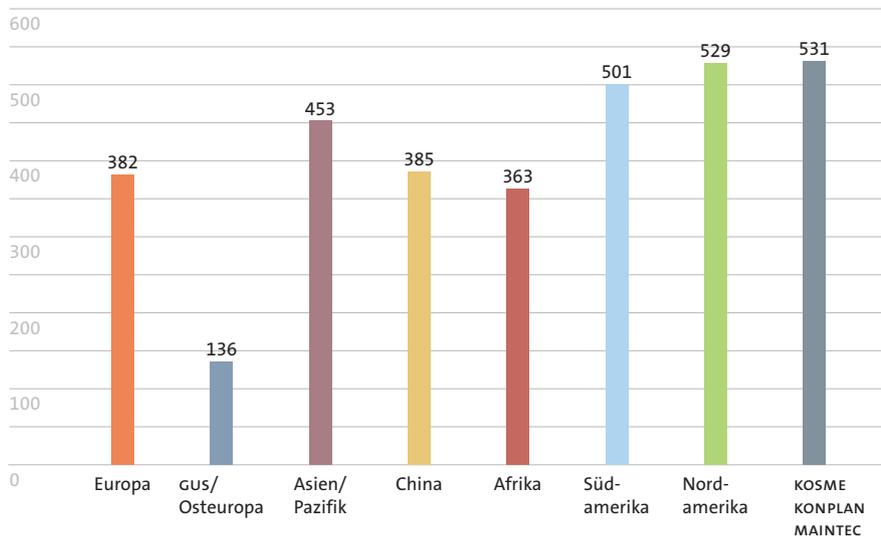
Mit der Erweiterung der KRONES Gruppe um die Logistik-Tochter SYSKRON rundet KRONES das Produktportfolio im Bereich Materialflusstechnik nach der Insolvenz unseres Beteiligungspartners Klug GmbH ab. Rund 90% der Mitarbeiter für SYSKRON wurden neu auf dem Markt gewonnen.

Die Hintergründe für diese Mitarbeiterentwicklung liegen in unserem Plan, im Inland möglichst wenig zu wachsen und stattdessen unsere Präsenz an den internationalen Standorten zu verstärken. Die gestiegenen Mitarbeiterzahlen für die Unternehmen der KRONES Gruppe in Deutschland basieren unter anderem auf der Ausgliederung des Ventilgeschäfts in die EVOGUARD GmbH. Auch die Neugründung der SYSKRON GmbH sowie die Akquisitionen der HST GmbH und der TILL GmbH schlagen sich in diesen Zahlen nieder.

Das personelle Wachstum an den internationalen Standorten blieb leider hinter unseren gesteckten Zielen zurück und erreichte gegenüber dem Vorjahr ein Plus von 93 Mitarbeitern. Damit beträgt der Anteil internationaler Mitarbeiter im KRONES Konzern nun 25,98 Prozent. Dieser stagnierende Wert im Vergleich zum Vorjahr (+0,08 Prozent) ist durch eine signifikant höhere Fluktuationsquote von teilweise über 10 Prozent an den außereuropäischen Standorten begründet. Die starke Dyna-

Die globalen Arbeitsmärkte dort ermöglicht es Mitarbeitern, schnelle Entscheidungen für einen Arbeitsplatzwechsel zu treffen. Hinzu kommt, dass die Qualifizierungsprogramme von KRONES die Mitarbeiter an diesen Standorten für andere Arbeitgeber attraktiv machen. Die geplante Steigerung der Mitarbeiterzahl an den ausländischen Standorten wurde somit im Jahr 2014 von den Bemühungen überlagert, die durch Fluktuation frei gewordenen Positionen neu zu besetzen. Im Vergleich dazu entwickelten sich die europäischen Niederlassungen mit einem Plus von 4,9 Prozent gut weiter und beschäftigen nun 382 Mitarbeiter.

Verteilung internationale Mitarbeiter nach Regionen



Der Anteil an Mitarbeitern mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei der KRONES AG beträgt – wie im Vorjahr – 3,3 %.

Neue Konzernorganisation erfolgreich realisiert

Das Jahr 2014 starteten wir mit der neuen, veränderten Konzernorganisation. Bei der Neuausrichtung unserer internen Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette bündelten wir zahlreiche Funktionen und konnten so die Anzahl der Schnittstellen in der Arbeitsorganisation reduzieren. Dieses veränderte Bild zeigt sich in der Übersicht der Beschäftigungskategorien. Damit geht die Verschlinkung unserer Führungsstrukturen einher, wie wir dies im Vorjahresbericht angekündigt hatten. Somit sind nun bei der KRONES AG 686 Führungskräfte (Vorjahr: 720) für die strategische und operative Steuerung zuständig. Dies entspricht einem Anteil von 7,67 Prozent (Vorjahr: 8,16 Prozent). Insgesamt haben wir in diesem Prozess ca. 65 Führungskräfte wieder in Linienfunktionen bzw. in Fachspezialisten-Laufbahnen zurückgeführt. Mit dieser neuen Organisationsstruktur entfällt auch die Differenzierung zwischen den verschiedenen Führungsebenen. Das bedeutet, dass wir nun nur noch zwischen der Vorstandsebene, dem Top-Management und dem Management unterscheiden – statt wie vorher zwischen vier Führungsebenen unterhalb der Vorstandsebene. An den internationalen Standorten beträgt der Anteil an Führungskräften 6,43 Prozent.

Die Vergütung der tariflich entlohnten Mitarbeiter in der KRONES AG erfolgt gemäß einem Anerkennungstarifvertrag mit der IG Metall. Der Anerkennungstarifvertrag wurde im Jahr 2014 aktualisiert und neu gegengezeichnet. Dieser wird für einen Anteil von 75,3 Prozent der Mitarbeiter der KRONES AG angewandt (Vorjahr: 74,8 Prozent). Entsprechend sind 24,7 Prozent der Mitarbeiter in einem außertariflichen Beschäftigungsverhältnis.

Beschäftigungskategorien KRONES AG

	2014
Anzahl Mitarbeiter (AT/Tarif/Auszubildende/Trainees)	8.936
davon Business Units	7.220
davon Human Resources, Communication, Quality	754
davon Finance and Controlling	409
davon Sales and Marketing	553

Führungsstruktur KRONES AG

	2014	2013
Anzahl Mitarbeiter (AT/Tarif/Auszubildende/Trainees)	8.936	8.819
davon Vorstände	6	5
davon Topmanagement	26	23
davon Management	654	693

Unsere Personalstruktur weist bei der Entwicklung der Mitarbeiterzahlen eine hohe Kontinuität auf. Die Rahmenbedingungen für einen reduzierten Einsatz von Zeitarbeitskräften müssen weiter entwickelt werden. Im Jahr 2014 haben wir 100 Zeitarbeitskräfte – gemäß der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung – in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Der Anteil der Zeitarbeitskräfte liegt für das Jahr 2014 mit 1.154 Personen bei 12,9 Prozent (Vorjahr: 13,1 Prozent). Dieser Wert weicht deutlich von dem angepeilten Zielkorridor von 8 Prozent ab, den wir bis Ende 2015 erreichen wollen.

Wir werden weiterhin daran arbeiten, den Anteil an Zeitarbeitskräften zu reduzieren. Auch im Jahr 2015 bieten wir weiteren 100 Zeitarbeitskräften ein festes Arbeitsverhältnis an. Um bei der Reduzierung des Anteils an Zeitarbeitskräften weiterzukommen, verändern wir in einzelnen Bereichen die organisatorischen Strukturen und vergeben Aktivitäten außerhalb unseres Kerngeschäfts nach außen. Dies hatten wir im Vorjahresbericht mit dem Projekt Logistik 2015+ bereits angekündigt. Die in der internen Logistik beschäftigten 170 Mitarbeiter werden wir nach Qualifizierungsmaßnahmen in andere wertschöpfende Funktionen versetzen.

Betriebsbedingte Kündigungen sind gemäß unserer – im Jahr 2014 neu abgeschlossenen – Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung bis Ende des Jahres 2018 ausgeschlossen.

Im Jahr 2014 wurde eine Neufassung der Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung verabschiedet.

Alois Bachfischer, Head of Strategic Purchasing, zur Thematik der Werkverträge:

Herr Bachfischer, welche Vorgehensweise verfolgt KRONES bei der Vergabe von Werkverträgen?

Mit dem Bewusstsein, dass diese Thematik ein sehr sensibles und klar definiertes Vorgehen erfordert, haben die Bereiche Beschaffung und Personalmanagement bezüglich der Werkverträge einen Fragenkatalog erarbeitet, der bei der Vergabe von Leistungen auf dem Betriebsgelände an externe Unternehmen angewendet werden muss.

Wie stellen Sie sicher, dass alle rechtlichen Grundlagen für die Ausführung eines Werks eingehalten werden?

Durch die Einbindung einzelner Ausschlusskriterien sowie eines Punktesystems im Fragenkatalog prüfen wir vor der Vergabe von Aufträgen gezielt, ob die Gegebenheiten für einen Werkvertrag vorliegen. Es sind auch Aus-

schlusskriterien enthalten, die deutlich machen, wenn die Anforderungen nicht erfüllt werden. Ganz wichtig sind die Fragen nach der eigenverantwortlichen Entscheidung über die Leistungserbringung sowie die Weisungsgebundenheit der Mitarbeiter des Werkvertragspartners.

Wie viele Personen sind für KRONES in einem Werkvertragsverhältnis tätig?

Die wichtigsten Gruppen unserer Werkvertragsmitarbeiter sind die Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes als Ergänzung zum Werkschutz, die Mitarbeiter unseres Kantinenbetreibers, die Mitarbeiter des Verpackungs- und Versandpartners sowie die Reinigungsdienste. Die Rahmenverträge, die wir mit den Dienstleistern zu diesen Aufgaben haben, beinhalten keine fest definierte Personenanzahl, sondern beziehen sich grundsätzlich auf die zu beziehende Leistung.



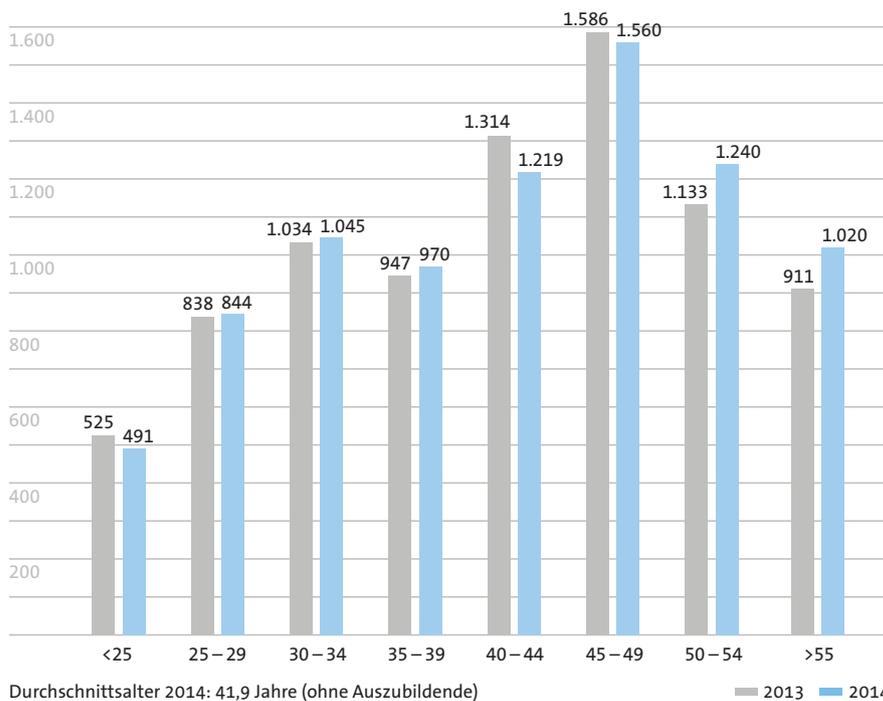
Fokus auf das Kerngeschäft

Mit dem Instrument der Werkverträge erreichen wir hohe Flexibilität bei einzelnen Teilaufgaben und eine hohe Kosteneffizienz. KRONES beachtet strikt die gesetzlichen Anforderungen, die als Grundlage für die Vergabe von Werkverträgen erforderlich sind. Seit Inkrafttreten des Gesetzes zum Mindestlohn ist auch dieser Aspekt bei der Thematik der Werkverträge zu berücksichtigen. Da KRONES seither auch für die Einhaltung des Mindestlohns beim Lieferanten haftet, haben wir zu Beginn des Jahres 2015 von unseren Vertragspartnern die Abgabe einer Erklärung gefordert, dass sie ihren Verpflichtungen zur Zahlung des Mindestlohns nachkommen. Bei der Vergabe von Werkverträgen achten wir zudem darauf, ob die Unternehmen einer eigenen tarifvertraglichen Regelung unterliegen.

KRONES entspricht bei der Regelung der Werkvertragsverhältnisse den Regelungen der Paragraphen 631 bis 651 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB). Die Verfahrensweisen zum Mindestlohn werden gemäß dem Paragraphen 13 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) verfolgt.

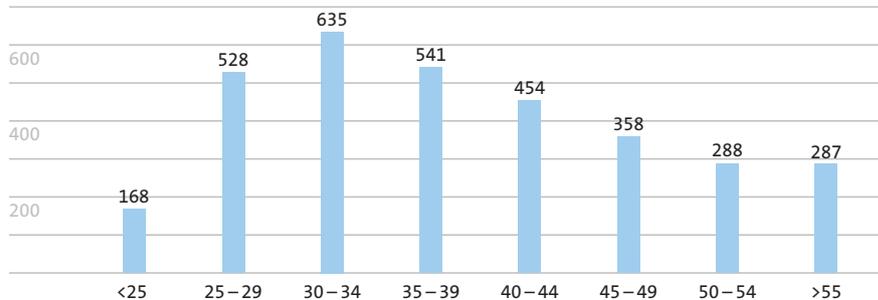
Eine breit gefächerte und vielseitige Arbeitnehmerstruktur ist für KRONES wichtig. Wir setzen daher auf die Entwicklung eigener Nachwuchskräfte in verschiedenen Ausbildungsrichtungen, die Gewinnung von Experten mit umfangreicher Praxiserfahrung von außen sowie eine kontinuierliche Förderung weiblicher Mitarbeiter. Grundsatz für alle Aktivitäten ist es, unsere bestehenden Mitarbeiter gezielt fachlich zu entwickeln sowie sie in gesundheitlicher Hinsicht zu unterstützen.

Altersstruktur KRONES AG



Das Durchschnittsalter unserer Arbeitnehmer – ohne Auszubildende – in der KRONES AG beträgt 41,9 Jahre (Vorjahr: 41,5 Jahre).

Altersstruktur internationale Niederlassungen KRONES 2014



Nach Angaben des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) waren 2010 von allen erwerbstätigen Ingenieuren in Deutschland nur knapp 17% Frauen.

Andreas Horn, Head of Human Resources and Social Affairs, zur Entwicklung des Frauenanteils:

Herr Horn, die Frauenquote bei KRONES stagniert. Welche Maßnahmen verfolgen Sie, um den Anteil von 13 Prozent mittelfristig zu verbessern?

Grundsätzlich können wir mit dem Anteil weiblicher Mitarbeiter nicht zufrieden sein. Wir verfolgen seit 2012 ein Programm für die Gewinnung weiblicher Nachwuchskräfte. In Regensburg haben wir unsere Ausbildungs- und Berufsbilder in vier Mädchenschulen präsentiert. Weiter nehmen wir am Programm Girls' Day teil. Über das Tätigkeitsfeld einer Ingenieurin informieren wir junge Frauen im Forscherinnen-Camp.

Wie gelingt es, bereits ausgebildete Frauen für das Unternehmen zu gewinnen?

Im Bereich der Führungskräfte verlangen wir von unseren Recruiting-Partnern auch die Benennung weiblicher

Kandidaten. Wir stellen jedoch bei allen Aktivitäten fest, dass die Grundgesamtheit geeigneter Frauen für unsere technische Branche einfach zu gering ist. Wir bekommen insgesamt zu wenige Bewerbungen weiblicher Interessenten.

Wie läuft die interne Entwicklung von weiblichen Mitarbeitern in Bezug auf Führungsaufgaben?

Wir bieten zahlreiche Möglichkeiten für die flexible Gestaltung des Arbeitsalltags – für alle Mitarbeiter, da sind wir sicher ganz gut unterwegs. Die Gestaltung der individuellen Aufgabe lässt auch Teilzeitmodelle für Mitarbeiterinnen in Führungsverantwortung zu. Um die vorhandenen Potentiale noch gezielter zu fördern, starten wir ein Talentmanagementprogramm, das vor allem auch weibliche Mitarbeiter in ihrer Entwicklung unterstützen soll.



Weiterhin wichtig bleibt es, die Einbindung von Frauen in allen Unternehmensebenen zu verstärken. Im Jahr 2014 lag der Anteil an weiblichen Mitarbeitern bei der KRONES AG bei 13,6 Prozent (Vorjahr: 13,0 Prozent). Der Anteil an Frauen in Führungspositionen liegt bei 5,3 Prozent (Vorjahr: 5,9 Prozent). Demnach waren bei KRONES im Jahr 2014 36 Frauen in Führungspositionen tätig (Vorjahr: 42).

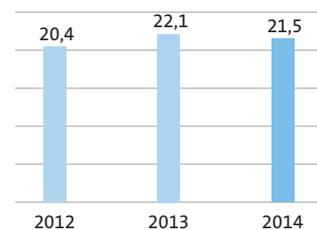
Der Frauenanteil an unseren internationalen Standorten liegt bei 18,4 Prozent.

Im Bereich der Ausbildung ist es uns bereits gelungen, den Anteil weiblicher Auszubildender kontinuierlich hoch zu halten. Hier erreichten wir im Jahr 2014 den Wert von 21,5 Prozent (Vorjahr: 22,1 Prozent).

Bei der Entlohnung der Mitarbeiter liegt das Verhältnis des Grundgehalts von Männern gegenüber Frauen bei 1 : 0,98 im Mitarbeiter-/Tarifbereich und bei 1 : 0,91 im Bereich der Führungsebene.

Im Aufsichtsrat binden wir mit Dr. Verena Di Pasquale seit der Hauptversammlung 2014 eine zweite Frau in unserem Kontrollorgan ein.

Weibliche Auszubildende KRONES AG
in %



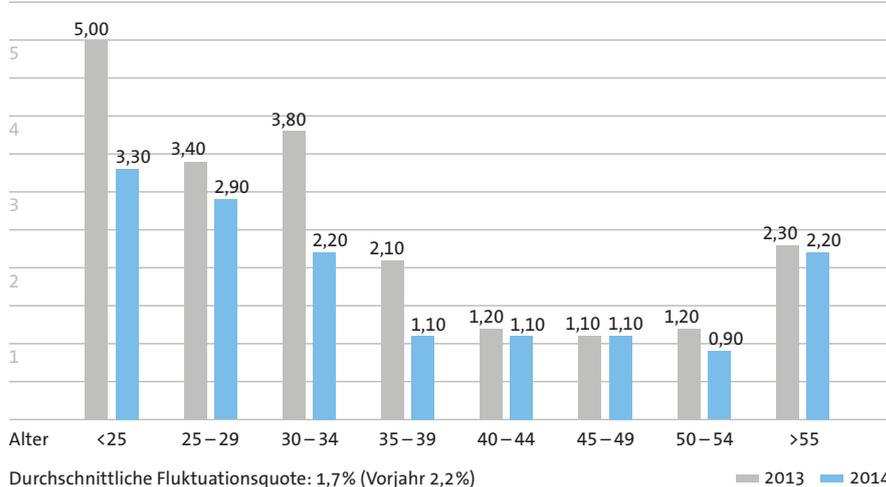


Mehr zum *Forscherrinnen-Camp* findet sich unter: blog.krones.com/blog/technologie/schluck-fuer-schluck-zur-krones-alternative

Unabhängig davon, ob männliche oder weibliche Mitarbeiter betrachtet werden: Der Rahmen bei der KRONES AG bietet ein gutes Umfeld zur beruflichen Entfaltung. Wir stützen uns bei dieser Feststellung auf die Auswertung unserer Fluktuationsquote, die über die gesamte Arbeitnehmerschaft bei 1,7 Prozent liegt (Vorjahr: 2,2 Prozent). Diese umfasst alle Austrittsgründe wie den Austritt nach einem befristeten Arbeitsverhältnis, Kündigungen aus Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberinitiative, Renteneintritt sowie Sterbefälle. Die Fluktuationsquote bezogen auf Eigenkündigungen von Mitarbeitern liegt bei 1,0 Prozent (Vorjahr: 1,4 Prozent).

Die in allen Altersgruppen dargestellte niedrigere Fluktuationsquote kehrt wieder auf das Niveau der Jahre 2012 und früher zurück. Wir wissen, dass mit der neuen Organisationsstruktur und im Vorfeld dieser Strukturmaßnahmen im Jahr 2013 eine Neuorientierung einiger Mitarbeiter verbunden war, was sich bei solchen Projekten nie ganz vermeiden lässt.

Fluktuationsquote KRONES AG in % (Basis: durchschnittliche Anzahl Mitarbeiter)



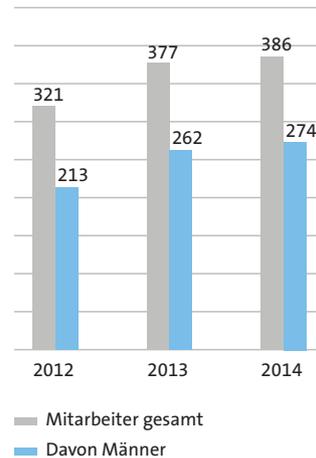
Die Fluktuationsquote bezogen auf Eigenkündigungen der Mitarbeiter liegt bei 1,0%.

Flexible Lebensplanung im Trend

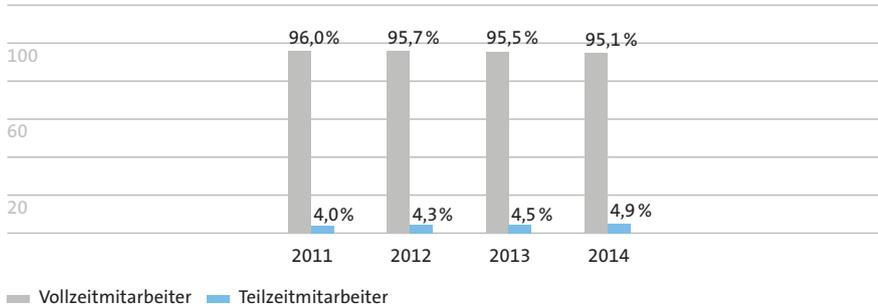
Wichtige Bestandteile unserer Personalpolitik sind die verschiedenen Programme zur individuellen Gestaltung der Lebensarbeitszeit. Dies betrifft junge Mitarbeiter, die sich weiterbilden möchten, ebenso wie Mitarbeiter in der Zeit der Familiengründung oder langjährige Mitarbeiter, die eine Neuorientierung benötigen, und natürlich auch Mitarbeiter, die sich auf den Berufsausstieg vorbereiten. KRONES ermöglicht neben dem Aufbau von Zeitkonten mit einem Stundensaldo von ± 300 Stunden die Ausübung der Tätigkeit in Voll- oder Teilzeitarbeit. Dazu kommt noch die Möglichkeit eines bis zu sechsmonatigen Sabbaticals, das nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zwei Jahren erstmals in Anspruch genommen werden kann – bei Erhalt des persönlichen Arbeitsplatzes. Im Jahr 2014 nahmen 128 Mitarbeiter (Vorjahr: 98) über ein Sabbatical ihre persönliche Auszeit.

Über das normale Arbeitszeitkonto hinaus kann der Mitarbeiter ein Zeitwertkonto vereinbaren, über das er im Zuge der Entgeltumwandlung aus dem laufenden Entgelt Zeiten für eine längerfristig bezahlte Freistellung (früherer Renteneintritt, Sabbatical, Weiterbildungsmaßnahme, Betreuung von Familienangehörigen) ansparen kann. Wie sich in der Übersicht zu den Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnissen zeigt, wird eine individuelle Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Lebenssituation auch bei KRONES nachgefragt. Wir verzeichnen seit 2011 eine langsame, kontinuierliche Zunahme von Teilzeit-Arbeitsverhältnissen auf niedrigem Niveau. 87 männliche Mitarbeiter (Vorjahr: 75), dies entspricht einem Anteil von 21,4 Prozent der gesamten Teilzeitmitarbeiter (Vorjahr: 20,3 Prozent), haben diese Option vereinbart. Auch bei der Betrachtung der Mitarbeiter in Elternzeit lässt sich der Wunsch der männlichen Arbeitnehmer ableiten, familiäre Verantwortung wahrzunehmen. Ältere Mitarbeiter können einen schrittweisen Übergang von der Berufstätigkeit in die Rentenzeit wählen. Im Jahr 2014 machten 286 Mitarbeiter von unserer Altersteilzeitregelung Gebrauch (Vorjahr: 266). Damit liegt die Quote bei 3,7 Prozent (Vorjahr: 3,4 Prozent).

Mitarbeiter in Elternzeit KRONES AG



Beschäftigungsverhältnis Vollzeit/Teilzeit



Ergänzt werden diese Vereinbarungen zur erhöhten Flexibilität innerhalb der Lebensarbeitszeit durch die im Jahr 2014 abgeschlossene Betriebsvereinbarung zur »Privaten Abwesenheit«. Diese bietet AT-Mitarbeitern eine bezahlte, tageweise Freistellung von der Erbringung der Arbeitsleistung ohne die Verrechnung von Urlaubsansprüchen. Grundsätzlich ist dafür ein Kontingent von zwei Tagen pro Kalenderjahr vorgesehen, das in Absprache mit dem Vorgesetzten erweitert werden kann.

Kinderbetreuung ist am Standort Deutschland weiter im Fokus. KRONES unterstützt mit der Kindertagesstätte KROKI und einer Betreuungseinrichtung in Raubling die KRONES Mitarbeiter bei der Betreuung ihrer Kinder. Für schulpflichtige Mitarbeiterkinder bietet das Programm »Sommerkinder« eine Betreuung in Ferienzeiten.

Das Engagement des Konzern- und Gesamtbetriebsrats im KRONES Konzern sorgt für eine kontinuierliche Wahrung der Mitarbeiterinteressen. Im April 2014 fanden die allgemeinen Betriebsratswahlen für eine vierjährige Amtsperiode des Betriebsrats an allen deutschen Standorten statt. Nach den Betriebsratswahlen wurde im vergangenen Jahr erstmals ein Konzernbetriebsrat gegründet. So ist sichergestellt, dass alle arbeitstechnischen Themen und mitarbeiterbezogenen Fragen in einheitlicher Weise für die Konzernunternehmen KRONES AG und EVOGUARD gelten. Auch die Mitarbeiter von ecomac und KIC KRONES werden durch den Betriebsrat vertreten. Dies wurde – gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz – durch die Definition eines Gemeinschaftsbetriebs mit beiden Unternehmen vereinbart.

Sozialleistungen erweitert

Ergänzend zu den langjährig verfügbaren betrieblichen Sozialleistungen wie der Auslandskrankenversicherung, der Gruppenunfallversicherung, dem betriebsärztlichen Dienst sowie dem Zugang zur Betriebskrankenkasse hat KRONES im Jahr 2014 eine neu konzipierte betriebliche Altersversorgung (bAV) eingeführt. Diese bildet neben der gesetzlichen Rentenversicherung die zweite Säule der Altersvorsorge in Deutschland. Die Bevölkerungsentwicklung und das sinkende Netto-Rentenniveau führen künftig zu erheblichen Einschnitten in der Rentenhöhe. Durch eine betriebliche Altersversorgung lässt sich die staatliche Grundabsicherung ergänzen. Da die bisher im Unternehmen angebotenen Vorsorgemodelle nicht mehr zeitgemäß waren, konzipierten die Personal- und Finanzexperten in Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung ein variables Modell, das sich auch an Veränderungen im Lebensplan anpassen lässt.

KRONES zahlt für jeden Beschäftigten bereits seit dem 1. Januar 2015 einen prozentualen Beitrag des individuellen Monatsbruttogrundentgelts als Grundbeitrag ein. Zusätzlich hat jeder Beschäftigte ab nächstem Jahr die Möglichkeit, eigene Beiträge direkt aus dem Bruttoentgelt steuer- und beitragsfrei in die neue betriebliche Altersversorgung umzuwandeln. Mit dieser Möglichkeit der Entgeltumwandlung trägt der Beschäftigte zum erweiterten Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung durch einen zusätzlichen Arbeitnehmerbeitrag bei.

Wird ein solcher Arbeitnehmerbeitrag vom Beschäftigten eingebracht, bezuschusst KRONES diese Entgeltumwandlung, dies ist der sogenannte Matching-Beitrag. Voraussetzung für diesen Zuschuss ist das Erreichen eines positiven EBT (Ergebnis vor Steuern) im vorangegangenen Geschäftsjahr.

Durch verschiedene Zusatzbausteine wie eine Berufsunfähigkeits- oder eine Hinterbliebenenrente kann der Mitarbeiter sein Altersvorsorgepaket individuell auf die eigene persönliche Situation abstimmen.

185.211 € zahlte die Hermann-Kroneder-Unterstützungskasse im Jahr 2014 bei besonderen Belastungen an die Mitarbeiter aus (Vorjahr: 170.000 €).

Die betrieblichen Sozialleistungen stehen sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten offen. Über unser Intranet können sich die Mitarbeiter aller inländischen Betriebsstätten über alle Sozialleistungen informieren.

**Werner Schrödl, Vorsitzender des KRONES Konzernbetriebsrats,
zur Thematik der Vertretung der internationalen Mitarbeiter:**

Herr Schrödl, die Mitarbeiterrepräsentanz ist für die Unternehmen in Deutschland aktiv. Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat auf internationaler Ebene?

Der KRONES Betriebsrat ist gemäß den Regeln des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes konstituiert. Für die internationalen Standorte haben wir aufgrund der dort vorhandenen Gesetzesrahmen keine rechtliche Handhabe, tätig zu werden. Selbstverständlich sind die Gewerkschaften vor Ort in Kontakt mit den Mitgliedern, die sie vertreten, und der Geschäftsleitung der KRONES Niederlassung.

Sie haben das Werk in Taicang in China besucht. Welche Rahmenbedingungen herrschen dort?

Das gesamte Werk ist gemäß westlichen Standards konzipiert. Dies zeigt sich zum Beispiel bei allen Themen der Arbeits-

sicherheit und der dort vereinbarten 40-Stunden-Woche. Die Kollegen in China sind hervorragend ausgebildete Fachkräfte, die wir auch mit unseren hohen Standards an das Unternehmen binden.

Welche Möglichkeiten der Mitwirkung haben die Mitarbeiter in China?

Unsere Mitarbeiter in Taicang bringen Ideen und Verbesserungsvorschläge zur Optimierung der Arbeitsorganisation ein. Auf Initiative der Mitarbeiter wurde im Jahr 2014 ein Komitee gegründet, das diese Themen bündelt und mit der Werksleitung und der chinesischen Personalleiterin vor Ort abspricht. Das Taicang Continuous Improvement Committee umfasst acht Mitarbeiter und repräsentiert die gesamte Belegschaft in Taicang.



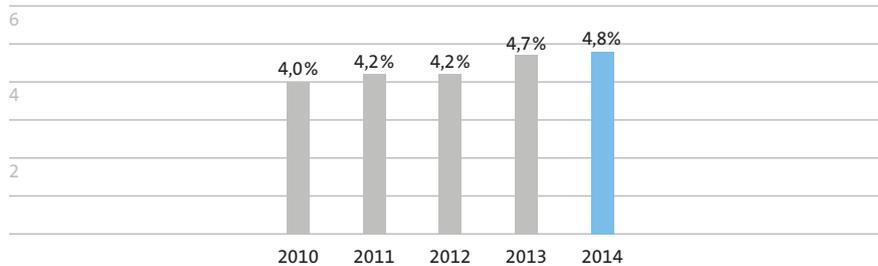
Die Anforderungen des UN Global Compact werden auch in Bezug auf unsere Standorte im Ausland beachtet. Die zwingende Berücksichtigung unseres Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter des KRONES Konzerns ist unser Ansatz für weltweit gleiche Arbeitsbedingungen. Damit sind an allen Standorten faire und angemessene Arbeitsbedingungen sichergestellt.

Ein klarer Schwerpunkt unserer derzeitigen und künftigen Aktivitäten liegt auf der Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter. Wir beobachten eine steigende Entwicklung der Abwesenheitsquote und sehen hier Bedarf für eine Analyse aller Unternehmensbereiche, die eine höhere Arbeitsunfähigkeitsquote aufweisen. In enger Zusammenarbeit mit den Führungskräften dieser Bereiche werden wir Belastungen aus den Prozessen analysieren und gruppenbezogene Maßnahmen einleiten, um die Mitarbeiter dort zu entlasten. Ergänzt wird dies durch ein Pilotprojekt der KRONES Betriebskrankenkasse (BKK): Ein Gesundheitsmanager der BKK wird die Mitarbeiter in ausgewählten Bereichen betreuen und praxisnahe Maßnahmen für die gesundheitliche Unterstützung der dort Beschäftigten vorschlagen.

Der Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter der KRONES AG lag im Berichtsjahr bei 5,6%. Die gewählten Schwerbehindertenvertreter verfolgen in regelmäßigen Treffen die Rahmenbedingungen für diese Mitarbeiter und erarbeiten Unterstützungsmaßnahmen gemeinsam mit der Sozialberatung und der Mitarbeitervertretung.

Mit dem Programm des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), das im Jahr 2014 als Strategieentwicklungsprojekt begonnen hat, hoffen wir diesen Trend der Arbeitsunfähigkeitsquote mittelfristig zu beeinflussen. Für 2015 planen wir hier eine konsequente Abstimmung und Fortentwicklung dieses Strategiehauses – mit Einbindung aller relevanten Stellen wie dem Betriebsärztlichen Dienst, der Sozialberatung sowie dem Personalbereich und dem Betriebsrat. Erste Bausteine des BGM sollen dann im Jahr 2016 definiert werden.

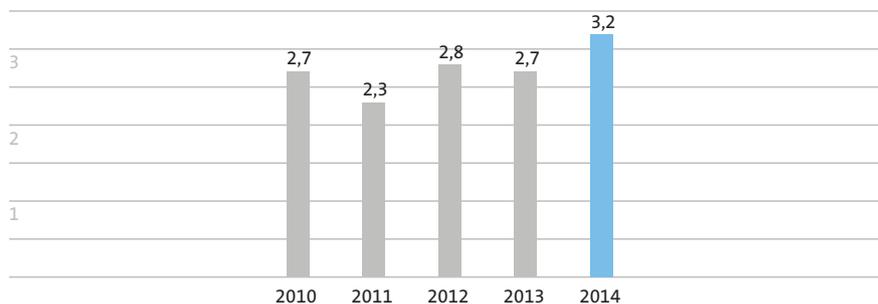
Abwesenheitsrate KRONES AG



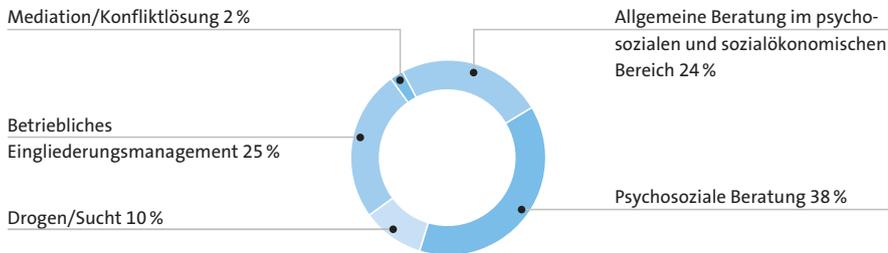
Sozialberatung

Ein umfassendes Netzwerk und zahlreiche Hilfsmaßnahmen nutzt die Sozialberatung für Mitarbeiter bei betrieblichen oder familiären Schwierigkeiten. In vertraulichen Gesprächen erarbeiten der Sozialberater und der betroffene Mitarbeiter für den konkreten Problemfall eine individuelle Lösung. Ganz wichtig dabei ist eine kontinuierliche und enge Betreuung, durch die der Mitarbeiter hohe Zuwendung erhält.

Beratungsleistungen KRONES Deutschland bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl in Prozent



Beratungsschwerpunkte der betrieblichen Sozialberatung, 2014 KRONES AG



Die Erfolge des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) im vergangenen Jahr lassen sich an der Mitarbeiteranzahl erkennen, die wir mit Hilfe der Sozialberatung wieder in den betrieblichen Einsatz integrieren konnten.

Im Jahr 2014 erreichten wir für 24 Mitarbeiter eine Umpositionierung und eine Wiederaufnahme ihrer Berufstätigkeit (Vorjahr: 15).

Die systematische Betreuung dieser Mitarbeitergruppe erweist sich als zwar langwieriger, aber dennoch erfolgreicher Weg, Langzeit-Kranke wieder in die Arbeitsprozesse einzubinden. Per Ende Dezember berichtet die Sozialberatung von weiteren 50 Fällen, die sich noch im Abstimmungsprozess zwischen Mitarbeiter, HR-Business-Partnern, dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung befinden.

In regelmäßigen Veranstaltungen zur Suchtprävention in Zusammenarbeit mit DRUGSTOP Drogenhilfe e. V. informieren wir unsere Auszubildenden über die Gefahren von Drogen. Im Jahr 2014 lag der Schwerpunkt der Veranstaltung auf dem Thema »illegale Drogen«. Von März bis Oktober 2014 wurden 151 Auszubildende des ersten Ausbildungsjahres aller deutschen Werke informiert.

45 Mitarbeiter in einzelnen Segmenten im Werk Flensburg waren im September und Oktober 2014 die Zielgruppe bei der Schulung »Suchtprävention und Betriebsvereinbarung«. Durch beide Veranstaltungsreihen schärfen wir den Blick einzelner Mitarbeitergruppen in Bezug auf Suchtthemen.

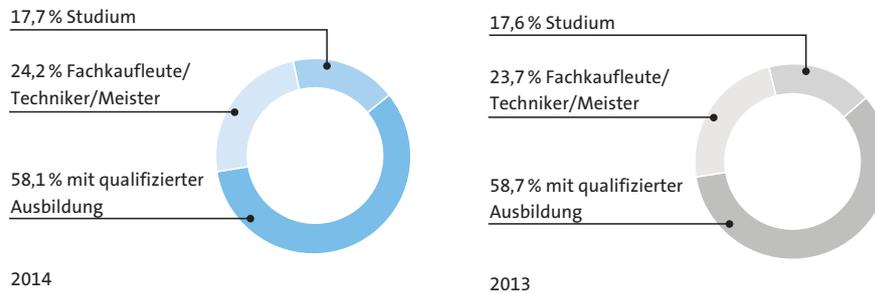
Die durchschnittliche Arbeitsunfähigkeit der Langzeit-Kranken lag bei den im Jahr 2014 abgeschlossenen BEM-Maßnahmen bei 159,43 Tagen. Nach Abschluss der Maßnahme liegt die durchschnittliche Arbeitsunfähigkeit der betroffenen Mitarbeiter bei 15,29 Tagen.

Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet (§ 84 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch), länger erkrankten Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) anzubieten.



Die sich verändernden Märkte und Aufgabenprofile müssen in der Mitarbeiterentwicklung abgebildet werden. Daher legen wir großen Wert auf ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm, das aktuelle und umfassende Möglichkeiten zur Aktualisierung des eigenen Wissens bietet.

Qualifikationsstruktur Mitarbeiter in Deutschland



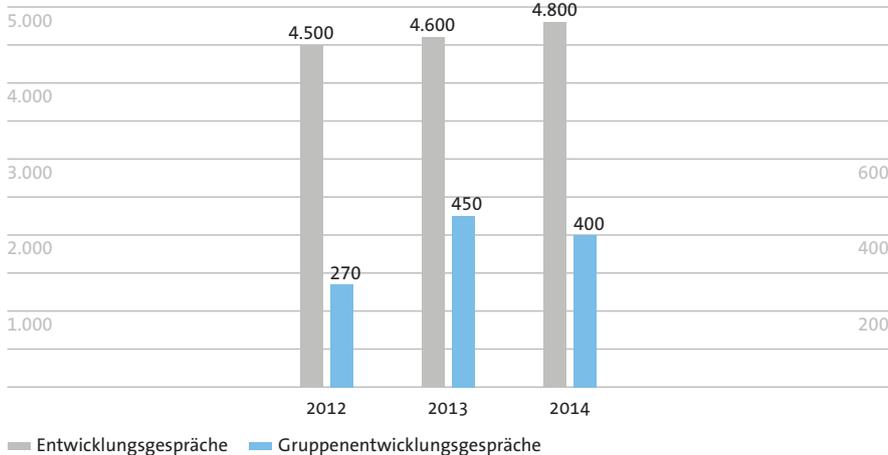
Weiterbildung als kontinuierliche Verpflichtung

Unser Weiterbildungsprogramm basiert auf vier strategischen Zielen: Zunächst liegt unser Schwerpunkt darin, die Fachkompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln, um die Position der KRONES Gruppe als Technologieführer weiter zu erhalten. Dazu kommt als zweiter Aspekt eine Begleitung der Internationalisierung durch Weiterbildungsmaßnahmen. Damit werden unsere Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben an internationalen Schnittstellen unterstützt. Dies umfasst ein breites Sprachkursangebot sowie Trainings zur interkulturellen Kommunikation mit verschiedenen Länderschwerpunkten. Große Trainingsreihen werden in Englisch und ggf. weiteren Sprachen durchgeführt, um diese auch den Kollegen in den Niederlassungen zugänglich zu machen.

Als drittes Element haben wir die verstärkte Individualisierung der Weiterbildung von Führungskräften definiert. Eine modulare Ergänzung unseres Führungskräfteprogramms FK24 ist die Führungswerkstatt, die Themen wie »globales Führen« oder »berufliche Belastungen meistern« umfasst. So tragen wir sowohl der Internationalisierung als auch aktuellen gesellschaftlichen Trends Rechnung. Der vierte Schwerpunkt unseres Trainingskonzepts ist die Weiterentwicklung überfachlicher Kompetenzen, wie etwa eine Entwicklung der methodischen Kompetenzen zu Zeit- und Selbstmanagement oder Kreativitätstechniken.

Um für diese vier strategischen Ziele optimale Konzepte anzubieten, führen wir mit unseren Mitarbeitern Entwicklungsgespräche zur Kompetenzeinschätzung. Diese jährlich geführten Gespräche dienen dazu, dass der Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit der Führungskraft seinen individuellen Entwicklungsbedarf erkennt und ein gezielt darauf abgestelltes Qualifizierungsprogramm erhält. Ziel dieses Vorgehens ist es, eine zum Mitarbeiter passende Weiterbildungsstrategie zu definieren und die hohe Motivation des einzelnen Mitarbeiters zur Weiterentwicklung zu fördern.

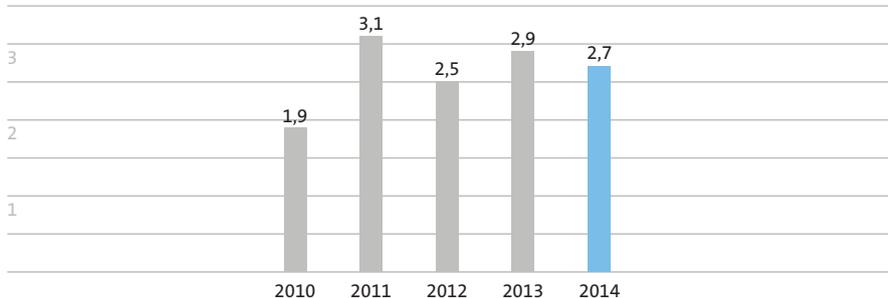
Führung von Entwicklungs- und Gruppenentwicklungsgesprächen KRONES AG



Insgesamt haben 5.200 Mitarbeiter ein Weiterentwicklungsgespräch erhalten, dies entspricht 4.800 Mitarbeitern im Kompetenzmanagement sowie ca. 400 Mitarbeitern im Gruppenentwicklungsgespräch. Die Abdeckung für die KRONES AG Deutschland liegt somit bei 62%.

Unser Weiterbildungsangebot umfasste im Jahr 2014 600 verschiedene Themen (Vorjahr 570), die über das Weiterbildungsportal gebucht werden können. Ergänzt wird dieses Angebot durch ein stark ausgebautes E-Learning-Programm. Virtuelle Lernmethoden ermöglichen räumlich und zeitlich flexibles Lernen und leisten einen wichtigen Beitrag zum internationalen Know-how-Aufbau bei geringem Kostenaufwand. KRONES setzt virtuelle Lernmethoden insbesondere zur Vermittlung von technischem Wissen, IT-Kompetenz oder zur Information über Rechtsthemen, z. B. Compliance, ein.

Ausgaben für externe Weiterbildung KRONES AG in Mio. €



Wir verzeichnen für das Jahr 2014 18.500 Teilnahmen an Weiterbildungsmaßnahmen (Vorjahr 20.300), etwa 14 Prozent davon entfielen auf Mitarbeiter aus internationalen Niederlassungen. Darüber hinaus wurden über 20.000 Teilnahmen an E-Learning-Angeboten registriert, davon wurden etwa 15 Prozent von Mitarbeitern der internationalen Standorte wahrgenommen. Nach dem Training bitten wir die Teilnehmer um eine Evaluierung der Maßnahme in Bezug auf Informationsgehalt, Praxisrelevanz und Referentenqualität des Seminars. Damit prüfen wir zeitnah und teilweise in einem Zeithorizont von drei Monaten die Effizienz und Qualität der Fortbildungsmaßnahme und leiten gegebenenfalls Optimierungsschritte ein.

Die durchschnittliche Weiterbildungszeit je Mitarbeiter der KRONES AG lag im Jahr 2014 bei 14,6 Stunden. Aufgeteilt nach Mitarbeiterkategorie lag der durchschnittliche Weiterbildungsumfang für die Führungsebenen bei 27,3 Stunden und für die Mitarbeiter bei 13,4 Stunden.

Fortgesetzt wurde das Programm zur Entwicklung der Führungskräfte: Insgesamt erreichten wir 105 Führungskräfte des Standorts Deutschland und 50 Teilnehmer aus internationalen Niederlassungen durch das Führungskräfte-Training und die vertiefende Follow-up-Maßnahme. Mit unserem Instrument des Führungsfeedbacks können wir unseren Führungskräften eine systematisierte Rückantwort ihrer Mitarbeiter zur Verfügung stellen, die anonymisierte Informationen zu ihrer Führungstätigkeit vermittelt. Aufgrund der Neuorganisation und damit verbundenen Änderungen in den Führungskonstellationen wurde das Führungsfeedback im Jahr 2014 ausgesetzt.

Erfahrung sammeln auf vielfältige Weise

Gut etabliert hat sich das Programm Across Borders, das im Jahr 2014 zum zweiten Mal angeboten wurde. Wir konnten sechs Mitarbeiter aus unseren Niederlassungen in Deutschland in unsere Prozesse einbinden. Die Herkunftsländer dieser Mitarbeiter waren China, Thailand, Brasilien und Argentinien. Im Gegenzug sammelten auch Mitarbeiter aus Deutschland in den Niederlassungen internationale Erfahrung. Diese fünf Mitarbeiter wurden während einer Zeitdauer von sechs Monaten in Japan, Russland, USA, Südafrika sowie Indonesien eingesetzt und leisteten ihren Beitrag zu einer Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Deutschland und den internationalen Standorten.



*Ariana Raina, KRONES Argentinien
(Lcs South America Field Service, Neutraubling)*



*Edna Anunda, KRONES Kenia (Lcs Logistics
Management Africa, Neutraubling)*

Zur Etablierung eines systematischen Prozesses zur Wissenssicherung bei ausscheidenden Experten starteten wir im Jahr 2014 das Pilotprojekt »Leaving-Expert Interview«. Dies dient dazu, das umfangreiche Wissen der in den kommenden Jahren aus Altersgründen ausscheidenden Fachspezialisten zu bewahren. Im »Leaving-Expert-Interview« erfragen und dokumentieren wir das Know-how dieser Experten. Ein weiterer zentraler Bestandteil ist ein moderiertes Gespräch zwischen dem ausscheidendem Mitarbeiter und dem Nachfolger mit dem Ziel, das Erfahrungswissen strukturiert zu übermitteln.

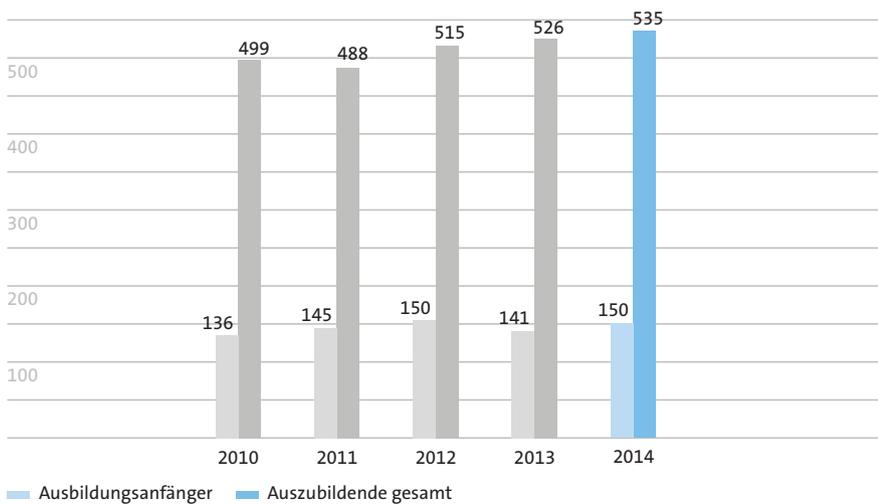
Das »Leaving-Expert-Interview« ist ein neu aufgenommenes Konzept zur Wissensweitergabe zwischen altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern und ihren Nachfolgern.

Starker Faktor Nachwuchsgewinnung

Unsere gleichbleibende Ausbildungsquote von 6 Prozent zeigt sehr deutlich, dass wir auch in Zukunft unsere Verpflichtung der nachfolgenden Generation gegenüber wahrnehmen wollen. Die Auszubildenden erwerben in unseren Ausbildungszentren fundierte Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich Maschinenbau und Elektronik, die sie immer wieder durch Auszeichnungen bei der Prüfung und weiteren Nachwuchswettbewerben dokumentieren. So sichern sich unsere Auszubildenden regelmäßig IHK-Preise, den Bayerischen Staatspreis oder erste Plätze bei Landeswettbewerben. Im Jahr 2014 starteten 150 Schulabgänger ihre Ausbildung bei KRONES. Die Quote weiblicher Auszubildender belief sich auf 21,5 Prozent (Vorjahr: 22,1 Prozent). Insgesamt haben wir im Jahr 2014 156 Auszubildende nach Beendigung ihrer Ausbildungszeit in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

Die Möglichkeiten unseres Ausbildungszentrums werden auch von anderen Firmen genutzt: 35 Gast-Auszubildende aus rund 20 Firmen wurden im Jahr 2014 in verschiedenen Ausbildungsabschnitten unterwiesen.

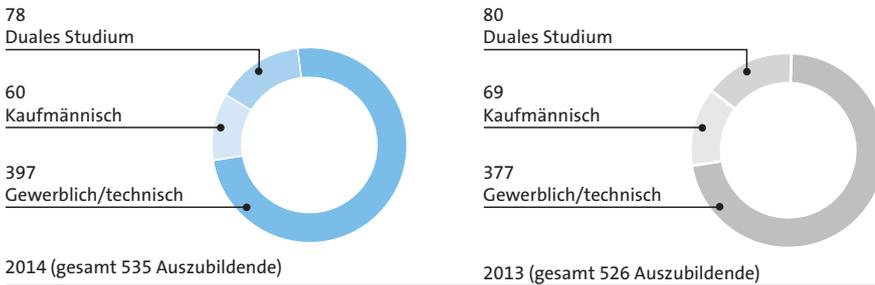
Auszubildende und Ausbildungsanfänger KRONES AG



Ganz wichtig im gesamten Ausbildungskonzept ist die hohe Praxisnähe aller Ausbildungsmodule. So sammelten im vergangenen Jahr Auszubildende des dritten Lehrjahrs aus dem Werk Flensburg bei der Montage und Inbetriebnahme einer Flaschenreinigungsmaschine direkt beim Kunden wertvolle Montage- und Inbetriebnahmeerfahrung. Auch beim Projekt »Trainee at Fair«, das von der Abteilung Corporate Communications ins Leben gerufen wurde, stand die praktische Erfahrung rund um die Organisation der Messe BrauBeviale in Nürnberg im Mittelpunkt. Acht Auszubildende aus verschiedenen Ausbildungslaufbahnen begleiteten die Messenvorbereitungen. Höhepunkt dieser Aktion war der direkte Einsatz auf der Messe, wo unsere Nachwuchsmitarbeiter den Kontakt zwischen Kunden und KRONES Mitarbeitern erlebten und unterstützten.



Auszubildende nach Ausbildungsrichtung



International werden die Programme zur Ausbildung von Fachkräften in Zusammenarbeit mit der Brautechnischen Akademie Wuhan, China, sowie die Ausbildung von Fachkräften für den Service in Nairobi, Kenia unterstützt. Mit dem Bau eines eigenen Ausbildungszentrums in Nairobi, das im September 2014 fertiggestellt wurde, ergänzt KRONES die Optionen für die Qualifizierung eigener Mitarbeiter an den internationalen Standorten.

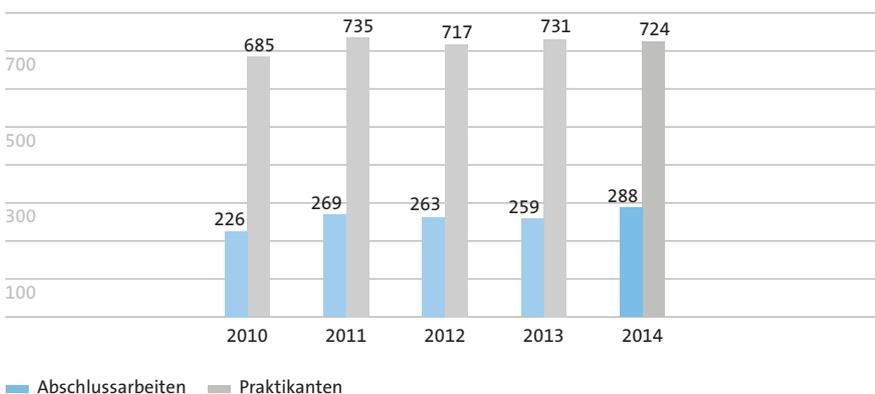
Auszubildende – Ausbildungsbeginn nach Schulbildung

Schulabschluss	2014	2013
Abschluss Mittelschule	6%	9%
Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss	73%	67%
Abitur/Fachabitur	21%	24%
Gesamt	150	141

Ohne MAINTEC

Für Hochschulabsolventen – Studierende und Berufsanfänger – bieten wir kontinuierlich Praktikumsplätze und Möglichkeiten für Abschlussarbeiten an. Dies erlaubt es uns, den künftigen Berufsanfängern erste Einblicke in den beruflichen Alltag verschiedener Fachrichtungen zu geben. Das Themenangebot wird eng mit der jeweiligen Hochschule abgestimmt und die entstandenen Arbeiten bieten oft gute Impulse für innerbetriebliche Aufgabenstellungen.

Praktikanten und Abschlussarbeiten KRONES AG



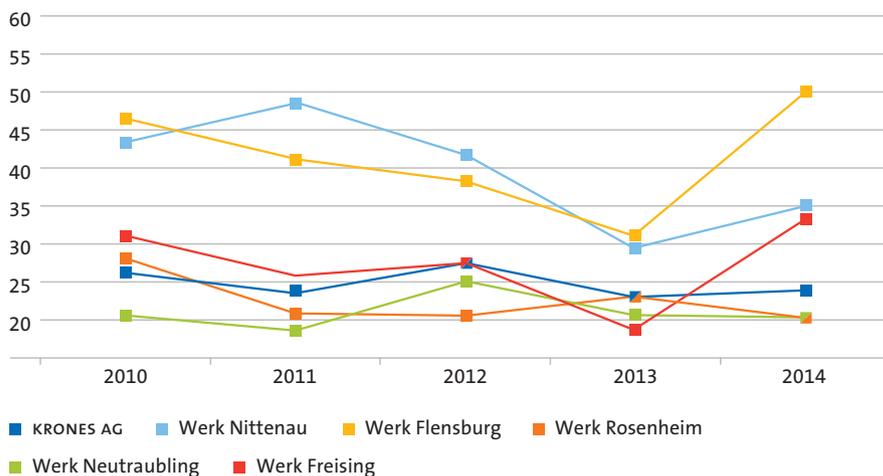
In den Produktionsstätten in Deutschland notieren wir für das Jahr 2014 über- greifend eine Quote an Arbeitsunfällen von 24,2 (Vorjahr: 23,1) je 1.000 Mitarbeiter (ab 1 Tag Ausfallzeit). Diese Zahl deckt 75 Prozent der Mitarbeiter der KRONES Gruppe ab. Wir verzeichnen somit einen Anstieg der 1.000-Mann-Quote in Höhe von 4,8 Prozent. Dieser Anstieg beruht auf einer deutlich erhöhten Zahl von 50,3 im Werk Flensburg sowie einem Anstieg des Wertes im Werk STEINECKER (Freising) von 19 auf 33,3. Die Ursachen dafür liegen unserer Einschätzung nach unter anderem in der deutlich erhöhten Arbeitsbelastung gegenüber den Vorjahren. In Nittenau sehen wir zwar ebenfalls eine Steigerung der Quote von 29,4 im Jahr 2013 auf 35 im Be- richtsjahr, doch befindet sich der hier sichtbare Anstieg noch in einem Korridor mit langfristigem Abwärtstrend. Maßnahmen und plakative Informationskampagnen zur Erhöhung der Aufmerksamkeit bei den Mitarbeitern wurden bereits gestartet und sollen die Senkung der Unfallzahlen langfristig bewirken.

In Freising und Flensburg wurden in der Arbeitssicherheit bereits zu Ende des Berichtsjahres mehr personelle Kapazitäten geschaffen, um dieser Entwicklung zu begegnen. Darüber hinaus steuern wir mit Maßnahmen wie etwa detaillierteren, standardisierten Vorfallanalysen nicht nur in Freising und Flensburg gegen, son- dern auch in den anderen Werken.

Erfolge können wir für die Standorte Neutraubling und Rosenheim vermelden, hier konnten wir mit unseren Abläufen das niedrige Niveau der Arbeitsunfälle weiter senken. Wir erreichten in Neutraubling eine 1.000-Mann-Quote von 20,4 (Vorjahr: 21,8) und 20,3 (Vorjahr: 23,9) in Rosenheim.

Wir setzen bei der Optimierung der Arbeitssicherheits- und Umweltschutzsituation weiterhin auf die Einführung und die Etablierung unternehmensweit standardisier- ter Tools wie z. B. der erwähnten Vorfallanalysen oder Arbeitsplatzbegehungen.

Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je tausend Mitarbeiter (ab 1 Tag Ausfallzeit) KRONES AG

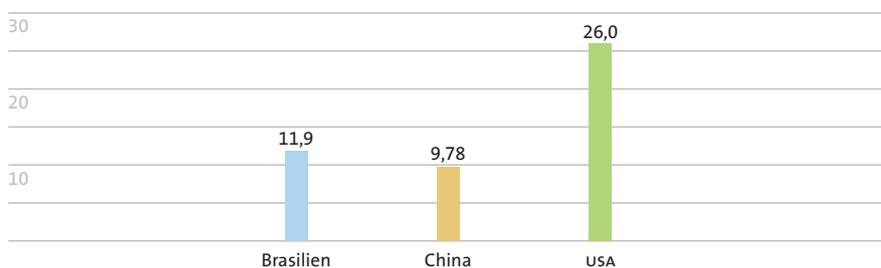


Um unsere Aktivitäten im Bereich der Arbeitssicherheit auch einem Branchenvergleich zu unterziehen, betrachten wir regelmäßig auch die 1.000-Mann-Quote ab einer Ausfallzeit von drei Tagen. Für diesen Vergleich nutzen wir die Durchschnittszahl der Berufsgenossenschaft Holz und Metall, die allerdings stets erst zeitversetzt in der Jahresmitte verfügbar ist. Unsere Zahl der Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von drei Tagen liegt bei 17,4 (Vorjahr: 17,1) und steht einer Durchschnittszahl von 38,3 der Berufsgenossenschaft für das Jahr 2013 gegenüber.

Durch die Einbindung unserer Produktionsstätten in Brasilien, China und USA in unser Integriertes Managementsystem verfolgen wir auch die Daten dieser Werke. In Brasilien lag die Unfallquote je 1.000 Mitarbeiter bei 11,9, in China bei 9,78 und in USA bei 26,0. Mit der BS-OHSAS-18001-Zertifizierung unseres Arbeits- und Gesundheitsmanagements unterliegen diese Standorte den gleichen Standards wie unsere deutschen Produktionsstätten. Wir erreichen daher mit unseren Arbeitsschutzaktivitäten eine Abdeckung von 10.073 Mitarbeitern, das entspricht 79,8 Prozent der Mitarbeiter des Konzerns.

Die Unfallquoten für unsere IMS-zertifizierten Standorte werden für das Jahr 2014 erstmals im Nachhaltigkeitsbericht dargestellt.

Unfallquote je 1.000 Mitarbeiter 2014 in Brasilien, China und den USA



KRONES notiert für das Jahr 2014 keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Gesetzlich geregelter Rahmen für Arbeitsschutz

Die Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten ist im Verhaltenskodex verankert. Dabei stützt sich KRONES auf einheitliche und extern zertifizierte Vorgaben zur Arbeitssicherheit, wie sie durch den OHSAS-Standard sowie das Occupational Health and Risk-Managementsystem (OHRIS) der Bayerischen Staatlichen Gewerbeaufsicht festgelegt wurden. Dabei wurden über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Anforderungen festgelegt, etwa das Festlegen von Zielwerten für die Reduzierung der Arbeitsunfallzahlen oder die wesentlich häufiger als gefordert stattfindenden und in den Inhalten standardisierten Arbeitsplatzbegehungen. Über die auf unserer Website verfügbaren Sicherheitshinweise für Fremdfirmen – im Regelfall Vertragsbestandteil bei Werk- oder Dienstleistungsverträgen – geben wir allen externen Partnern und Lieferanten klare Regeln vor zur Gewährleistung der Sicherheit an unseren Standorten und zur Vermeidung von Risiken für Menschen und die Umwelt.

Ulrich Schäfer, Head of Corporate Safety and Security, zur Thematik der Reisesicherheit für Mitarbeiter

Herr Schäfer, wie wird die Sicherheit der Auslandseinsätze der KRONES Mitarbeiter beurteilt?

Wir nutzen hier Informationen aus öffentlichen und privatwirtschaftlichen Quellen. Über eine »Länderampel« im Intranet geben wir den Mitarbeitern einen Überblick über die Gefährdungslage in den verschiedenen Regionen. Bei Ländern mit besonders problematischer Sicherheitslage erfolgt die Reise nur mit Vorstandsgenehmigung, wobei wir im Vorfeld die konkret geplante Reise beurteilen, Sicherheitsmaßnahmen festlegen und eine Entscheidungsempfehlung für den Vorstand abgeben. In seltenen Fällen reisen wir vorab selbst vor Ort und stützen unsere Beurteilung auf die dort gewonnenen Erkenntnisse.

Welche Risiken sind bei einer Beurteilung maßgeblich?

Alles, was die Sicherheit bei der An- und Abreise, Unterbringung, der Arbeit vor

Ort, dem Transport und auch der Freizeitgestaltung beeinträchtigen könnte. Dabei berücksichtigen wir z. B. politische Instabilitäten, kulturelle Verhältnisse, das Kriminalitätsniveau oder auch hygienische und medizinische Aspekte.

Oftmals sagt ja die »Papierlage« auch nicht alles aus. Welche zusätzlichen Maßnahmen treffen Sie mit Ihrem Team zum Schutz der Mitarbeiter?

Neben den vorbereitenden Reisen vor Ort nutzen wir natürlich auch unser inoffizielles Netzwerk sowie Informationen, über die Kollegen vor Ort verfügen, sowie Informationen aus Gesprächen mit z. B. Botschaften und Konsulaten. Unsere Beurteilungen zur weltweiten Sicherheitslage werden mit Hilfe der Länderampel kontinuierlich angepasst und gelten für unsere eigenen Mitarbeiter und auch für die von uns beauftragten Fremdfirmen.



Jeder Mitarbeiter erhält einmal jährlich eine Unterweisung durch die Führungskraft zu allgemeinen und arbeitsplatzspezifischen Gefährdungen und Verhaltensmaßnahmen. Neu eingetretene Mitarbeiter sowie Zeitarbeitskräfte werden bei Eintritt ins Unternehmen unterwiesen. Umfangreiche Vorschriften und Normen regeln am Standort Deutschland die Gestaltung des Arbeitsschutzes. Förmliche Vereinbarungen mit den Gewerkschaften sind daher nicht erforderlich. Die Mitarbeitervertretung nutzt ihr gesetzlich verankertes Mitwirkungsrecht mit dem Ausschuss »Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Arbeitsplatzgestaltung, betrieblicher Umweltschutz« sowie mit der Teilnahme an den gesetzlich vorgeschriebenen förmlichen Arbeitsschutzausschüssen für jedes Werk. Damit sind 100 Prozent der Gesamtbelegschaft der KRONES AG in den Arbeitsschutzausschüssen vertreten.

Welche Wege nutzt KRONES für die
Kommunikation zur Nachhaltigkeit?

Welche Schwerpunkte setzt KRONES beim
Einsatz des Spenden- und Sponsoring-Budgets?

Wie informiert KRONES die Stakeholder
über seine Aktivitäten?

In unserem Nachhaltigkeitsbericht, auf der Corporate Website, in Vorträgen sowie bei Besprechungen mit Kunden berichten wir über unsere Aktivitäten.

75 % der Summe werden für soziale Zwecke genutzt, der übrige Betrag wird für gesellschaftliche, wissenschaftliche sowie sportliche Vorhaben verwendet.

Wir bieten Führungen durch unser Werk und haben 2014 2.286 Besucher unterschiedlicher Kreise in 84 Gruppen zu unseren Aktivitäten informiert.

Austausch mit allen Interessengruppen

Eine gute Partnerschaft mit unseren Interessengruppen ist uns wichtig. Daher sorgen wir für einen gezielten Austausch mit unseren Stakeholdergruppen und sprechen diese zu den wichtigen Themen an. Wir suchen dabei stets den direkten Kontakt und bevorzugen das individuelle Gespräch zu relevanten Fragestellungen. Dabei setzen wir Schwerpunkte und führen die Gespräche mit Unterstützung der jeweiligen KRONES Fachexperten. Durch die Spiegelung dieser Anregungen in unserem CSR-Komitee können wir wichtige Stichworte dann intern weiter entwickeln.

Für die Zukunft haben wir mit der Einrichtung der CSR-Workshops eine weitere Startbasis für CSR-relevante Themen geschaffen. Dieses Instrument werden wir auch für die Betrachtung gesellschaftlicher Aspekte nutzen.

Unsere Strategie zum Aspekt Compliance ordnen wir – aufgrund der großen Bedeutung – in den allgemeinen Teil unserer CSR-Berichterstattung ein. Die Fragen zur Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben, korrektem Verhalten im Wettbewerb sowie zu Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption werden daher nicht unter dem Stichwort Gesellschaft einsortiert. Unsere Position bezüglich der politischen Entscheidungsfindung ist klar: KRONES leistet keinerlei Unterstützung an politische Parteien und hat dies in seiner Spenden- und Sponsoring-Richtlinie festgeschrieben. Auch im Jahr 2014 wurden keinerlei Zahlungen an politische Parteien geleistet.

Bezüglich unseres gesellschaftlichen Engagements streben wir ein verstärktes Monitoring der Maßnahmen an. Für die mittelfristige Definition unserer Spenden- und Sponsoring-Strategie wird auch eine kontinuierliche Überprüfung unserer Zuwendungen weiter verfolgt. Grundsatz ist es, dass wir Präsenz zeigen bei sozialen Belangen rund um unsere Werke sowie Eigeninitiative unterstützen.

Aufgrund der Wichtigkeit der Fragestellungen rund um das Thema Compliance behandeln wir die Aspekte Korruption, korrektes Verhalten im Wettbewerb sowie Einhaltung der Gesetze im allgemeinen Teil unseres Nachhaltigkeitsberichts.

Kontinuierlicher Austausch bringt Impulse

KRONES ist Bestandteil des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens. Wir binden daher die Kommunikation mit unseren verschiedenen Stakeholdergruppen kontinuierlich in unsere Aktivitäten ein. Unsere Maßnahmen rund um gesellschaftliche Themen basieren auf dem direkten Dialog. Selbstverständlich nutzen wir bei unserer Kommunikation auch die Social-Media-Kanäle und treten dort in den Austausch mit unseren jeweiligen Partnern.

Betriebsversammlungen, Kommunikation und Austausch im Firmennetzwerk, Information über Mitarbeiterzeitschrift, Workshops, Betriebsbesichtigungen für Mitarbeiter und Angehörige

Austausch mit den Kommunen, Unterstützung durch Spenden

Regelmäßige Information über Pressemitteilungen, Fachartikel, Information auf Messen



KRONES stellt in Plattformen zur Nachhaltigkeitskommunikation und -dokumentation die eigenen Daten und Informationen ein. Damit tragen wir zur Transparenz bei und stellen uns dem Vergleich mit anderen Unternehmen.

Nachhaltigkeitsaktivitäten leben auch vom Vergleich. Selbstverständlich ist es unser Ziel, unser Unternehmen in allen Fragen der Corporate Social Responsibility gut aufzustellen. Dies bedeutet für uns, dass wir uns auch messen und messen lassen, um eine Einschätzung unserer Leistung von außen zu erhalten. Wir nehmen teil an Scorings wie z. B. der Datenerhebung des CDP sowie der Ecovadis-Plattform. Darüber hinaus wird unser CSR-Bericht von Analysten verschiedener Nachhaltigkeits-Ratingagenturen begutachtet und eine Einschätzung unserer Leistung vorgenommen. Wir wissen, dass diese Beurteilungen bei Investitionsentscheidungen herangezogen werden und pflegen hier weiterhin eine offene Kommunikation.

Das renommierte US-Wirtschaftsmagazin Forbes führt KRONES auf seiner Liste der 50 vertrauenswürdigsten Unternehmen Westeuropas. Mit 98 von 100 möglichen Punkten erhielt KRONES das beste Rating aller untersuchten Unternehmen. Die Liste basiert auf einer Untersuchung von GMI Ratings, einem Anbieter von Analysen und Ratings, der Risiken in Zusammenhang mit Unternehmensführung und Bilanzierung bewertet. GMI hat mehr als 4.000 börsennotierte westeuropäische Unternehmen anhand von rund 60 Kriterien analysiert und mit einem »Accounting and Governance Risk Rating« versehen.

Eine enge Kommunikation unserer Investor-Relations-Spezialisten mit den Analysten des Finanzmarkts erfolgt gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben. Die hier definierten Informationen werden über unsere Website unter dem Stichwort »Investor Relations« bereitgestellt.

Stakeholderdialog

KRONES ist eingebettet in das wirtschaftliche Leben sowohl im Gemeinwesen als auch übergreifend als Arbeitgeber und Wirtschaftsunternehmen. Wir sind Mitglied bei den Branchenverbänden VDMA, Verband des Deutschen Maschinen- und Anlagenbaus e. V., beim Deutschen Brauer-Bund, bei der Industrie- und Handelskammer (IHK), beim Forum PET in der IK Industrievereinigung Kunststoffverpackungen sowie in der European Fruit Juice Association. Darüber hinaus haben wir Mitgliedschaften bei verschiedenen Berufsverbänden, durch die sich unsere Mitarbeiter kontinuierlich fortbilden und in Netzwerken präsent sind. Selbstverständlich nehmen wir auch an fachbezogenen Aktivitäten teil – wie etwa an der Normungsarbeit – als Mitglied des DIN Deutsches Institut für Normung e. V. oder der European Hygienic Design Group (EHEDG).

Im Fachverband Nahrungsmittelmaschinen und Verpackungsmaschinen des VDMA hatte der Vorstandsvorsitzende der KRONES AG, Volker Kronseder, bis Mitte Januar 2015 den Vorsitz inne. Seit diesem Zeitpunkt ist Volker Kronseder als stellvertretender Vorsitzender des Verbands eingebunden. Im Rahmen dieser Fachverbandsarbeit bezog unser Vorstandsvorsitzender im Jahr 2014 Stellung zu aktuellen wirtschaftlichen Fragen, etwa dem TTIP-Abkommen, und beteiligte sich mit Stellungnahmen bei der Positionsfindung des Hauptverbands des VDMA in Fragen des Erbschaftssteuerrechts sowie zu Fragen von Arbeitnehmerrechten. Als Präsident des Fachverbandes äußerte sich Volker Kronseder auch bei der Branchenmesse BrauBeviale 2014.

Im Forum PET ist die KRONES AG mit einem Mitglied aus dem Produktbereich PET Recycling im Vorstand des Verbands präsent.

Mitgliedschaften in Verbänden 2014, nach Themenschwerpunkt



Es bestehen keine Mitgliedschaften in Organisationen von strategischer Bedeutung. Auch leistet KRONES über die normalen Mitgliedsbeiträge hinaus keine Beiträge an Organisationen. Da KRONES im internationalen Rahmen stets an Unternehmen der Getränkewirtschaft oder Nahrungsmittelindustrie liefert, unterhalten unsere Niederlassungen weltweit auch keine Repräsentanzen bei Regierungsorganisationen oder Engagements bei Lobbying-Vereinigungen.

Unsere Mitarbeiter sind unsere Multiplikatoren

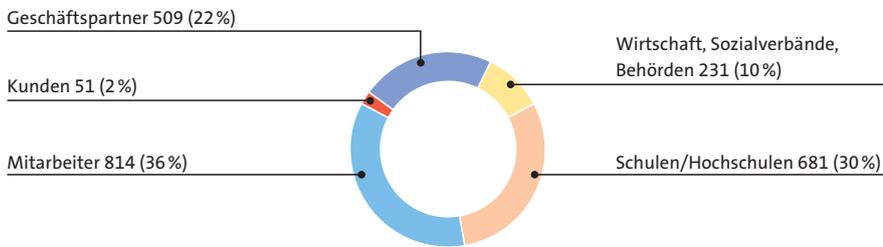
Durch eine gezielte und kontinuierliche Einbindung unserer Mitarbeiter in unsere unternehmerischen Prozesse sorgen wir für eine weite Streuung der Informationen über KRONES. Der klassische Weg dafür ist die Betriebsversammlung, die wir an allen Standorten in Deutschland jährlich durchführen. Hier werden die Mitarbeiter direkt durch den Vorstand und den Betriebsrat zu den wichtigen unternehmerischen Entscheidungen informiert. Ergänzt wird dies durch das dreimal jährlich erscheinende »KRONES intern«. Diese Mitarbeiterzeitung wird in Papierform in den Werken zur Verfügung gestellt, als PDF-Format an die Niederlassungen in englischer Sprache übermittelt und zudem im Intranet zum Download zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2014 wurde hier über die Maßnahmen rund um unser Value-Programm und die Erfolge unserer Mitarbeiter bei der Umsetzung des Programms berichtet. Mit aktuellen Informationen z. B. zu Quartalsergebnissen oder den Entwicklungen in den Niederlassungen weltweit erhalten die Mitarbeiter ein umfassendes Bild zu allen wichtigen Themen im Unternehmen.

Für organisatorische Informationen oder den Austausch im Unternehmen steht das Intranet zur Verfügung. Im Rahmen eines Across-Borders-Projekts wurde im Jahr 2014 der konzernweite Start des Intranet vorbereitet. In einem Pilotprojekt für die internationalen Niederlassungen wurden die Anforderungen bei KRONES Inc. definiert und gleichzeitig auch Anregungen aus China, Kanada und Mexiko an das globale Portal gesammelt.

Kontinuierliche Nachfrage nach Werksbesichtigungen

Im Jahr 2014 führten wir insgesamt 2.286 Besucher durch unsere Werke. Den Hauptanteil der Besucher machen Mitarbeiter und deren Familienangehörige aus. Durch die Einbindung von Betriebsrentnern bieten wir diesen Besuchergruppen Referenten, die das tägliche Produktionsgeschehen aus eigener Erfahrung darstellen. Weitere Besuchergruppen lassen sich den Kategorien Schulen/Hochschulen, Wirtschaft/Verbände/Behörden sowie Geschäftspartner und Kunden zuordnen. In Summe wurden im Jahr 2014 84 Gruppen geführt.

Besuchergruppen 2014 – Anzahl Personen pro Kategorie, Anteil in Prozent



Besucher 2014 gesamt: 2.286

Besuchergruppen aus dem Kreise unserer Kunden werden über das zentrale Besuchermanagement nicht erfasst. Die Führung von Kunden wird gezielt durch unseren Vertrieb im Rahmen von Auftragsgesprächen vorgenommen und erscheint daher nur in Ausnahmefällen in der allgemeinen Besucherübersicht.

Je nach Interessenlage der Besucher greifen wir auch gezielt bestimmte Fragestellungen auf und geben vor der Führung im Rahmen eines allgemeinen Vortrags zum Unternehmen auch Detailinformationen zu diesen Fragestellungen. Ein wichtiger und oft nachgefragter Themenkreis ist hierbei der Hintergrund zum Einsatz von PET und zur Verwendung von PET-Flaschen. Wir nutzen bei der Information zu diesen Fragen aktuelle Marktstudien, Daten aus den Ökobilanzen sowie Erkenntnisse aus wissenschaftlichen Studien und können so alle Fragen rund um den Einsatz von PET fundiert beantworten.

Neben dem Angebot von Werksführungen für interessierte Stakeholder zeigt KRONES umgekehrt auch Präsenz bei verschiedenen relevanten Veranstaltungen. Dazu gehören beispielsweise Vorträge im Rahmen von Tagungen und Seminaren sowie die Teilnahme an Recruiting-Veranstaltungen an Hochschulen oder Jobbörsen. Im Jahr 2014 nahm KRONES an 73 Veranstaltungen teil und beteiligte sich erneut an einem Unternehmensplanspiel.



»Ab Sommer 2015 soll das Mitarbeiterportal konzernweit zur Verfügung stehen und eine zentrale Informationsplattform bilden. Die Inhalte dafür werden von den Redaktionsteams in den LCS Centern aufbereitet und gepflegt. Bei der Konzeption und Pilotphase mit KRONES Inc. konnten wir die Anforderungen unserer internationalen Kollegen ermitteln und in die Intranetlösung integrieren. So sind wir sicher, dass wir alle Wünsche unserer Kollegen weltweit abbilden.«

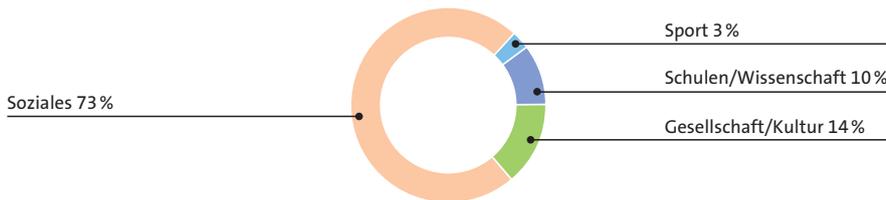
*Sabine Kolbe-Weber, Head of Web Solutions,
Corporate Communications*

Unsere Spenden- und Sponsoring-Richtlinie ist die Basis für die Unterstützung sozialer Projekte rund um unsere Produktionsstätten. Wir haben die Grundgedanken und Regeln für Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten damit umfassend definiert und verfolgen auf dieser Grundlage eine durchgängige Politik. Diese Grundsätze beinhalten die Festlegung, dass KRONES keine Spenden an politische Parteien leistet.

Im Budget unserer Fördermaßnahmen, in Höhe von 570.000 €, war im Jahr 2014 – wie auch in den Vorjahren – die Unterstützung der Kindertagesstätte in Neutraubling enthalten. Die KRONES Kindertagesstätte ist in das gemeindliche Betreuungsangebot eingebunden und bildet für die eigenen Mitarbeiterkinder sowie Kinder aus der Gemeinde eine sichere Basis für individuelle Kinderbetreuung.

Spenden an politische Parteien werden nicht geleistet. Dies ist in unserer Spenden- und Sponsoring-Richtlinie definiert.

Spenden und Sponsoring 2014, nach Themenschwerpunkt



Die zugesagten Spenden werden in voller Höhe an die Empfänger ausbezahlt und werden nicht durch Verwaltungskosten geschmälert.

Wir unterstützen mit unserem Spenden- und Sponsoring-Budget auch Aktionen rund um die Gesundheit. Im Jahr 2014 führte unser Betriebsärztlicher Dienst eine Typisierungsaktion im Rahmen der Stiftung Aktion Knochenmarkspende durch. 127 Mitarbeiter von KRONES beteiligten sich bei dieser Aktion und sind seither als Spender für Knochenmarktransplantationen registriert.

Auch das Engagement unserer Mitarbeiter im Gemeindeleben ist fester Bestandteil unseres sozialen Engagements. Unbürokratisch und schnell – ohne Erfassung der Abwesenheitszeiten – verlassen Mitarbeiter von KRONES ihren Arbeitsplatz, wenn sie als Mitglied der freiwilligen Feuerwehren in Neutraubling, Barbing oder Nittenau zu einem Einsatz gerufen werden. Es ist daher nicht möglich, eine genaue Anzahl der Einsätze zu ermitteln. Fakt ist jedoch, dass es sich um eine Freistellung bei Alarmsituationen im Rahmen der normalen Arbeitszeit handelt.

Stefan Bader, Head of Accounting, zur Thematik der Spendenaktivitäten:

Herr Bader, welche Grundsätze sind bestimmend in den Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten von KRONES?

Wir haben definiert, dass wir unser Engagement gemäß unserer Richtlinie auf die Bereiche Soziales, Bildung und Wissenschaft sowie Kultur und Volkssport konzentrieren. Weiterhin ist wichtig, dass wir zentral ein Gesamtbudget verwalten, es gibt somit einen guten Überblick über die Aktivitäten und wir können so auch uneinheitliches Handeln von einzelnen Standorten ausschließen. Im Jahr 2014 haben wir diesen Ansatz ausgeweitet, das heißt, dass wir ab 2015 auch die Aktivitäten der internationalen Standorte einbinden möchten.

Welcher Anteil der Spenden beziehungsweise Sponsoring-Beträge wird für Managementkosten benötigt?

Wir haben keine Managementkosten. Die Spendengelder fließen in voller Höhe an die jeweiligen Organisationen. Das Spenden- und Sponsoring-Gremium tagt

während der üblichen Arbeitszeit mindestens einmal im Monat. Alle Abläufe und beispielsweise Kosten des Geldverkehrs werden den internen Verwaltungskosten zugerechnet.

Welche Ziele hat sich das Gremium für die kommenden Jahre gesetzt?

Wir möchten wieder ein längerfristiges Engagement verfolgen, wie wir dies seit einigen Jahren bei der Einrichtung einer Zahnklinik in Nepal tun. Hier ist die Entscheidungsfindung noch im Gange. Durch die weltweite Präsenz von KRONES, möchten wir in Zukunft auch die Gesellschaft rund um unsere internationalen Standorte etwas mehr berücksichtigen. Weiterhin ist im Fokus, dass wir eine höhere Transparenz erzielen bei der Nachbetrachtung unserer Aktivitäten. Das heißt, wir werden ein Monitoring-Konzept installieren, um den Erfolg unserer Maßnahmen auch in der Nachbetrachtung besser einschätzen zu können.



Eine ganz andere Art sozialen Engagements haben unsere Mitarbeiter mit der Weihnachtsaktion bewiesen: In Zusammenarbeit mit dem Kreisjugendamt Regensburg wurden die Wunschzettel von rund 200 Kindern aus drei Heimen im Landkreis Regensburg erfüllt. Ihre Wunschzettel waren Teil der Dekoration am großen Weihnachtsbaum in der Empfangshalle der KRONES AG. Gerade mal einen Tag dauerte es, bis alle Wünsche abgenommen waren und sich für jeden der Wünsche ein KRONES Mitarbeiter als Spender gefunden hatte. Die dann in Eigeninitiative besorgten Geschenke wurden den Kinderheimen kurz vor dem Weihnachtsfest überbracht.

Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
Sensibilisierung und Motivation unserer Mitarbeiter für Nachhaltigkeitsaspekte und verantwortliches Handeln	■ Regelmäßige CSR-Beiträge in der Mitarbeiterzeitschrift KRONES intern	Laufend	Themenkreise in Redaktionsplan integriert
	■ Jährlicher Nachhaltigkeitsbericht	Erledigt laufend, im Jahresrhythmus Mai 2016	Nachhaltigkeitsbericht 2013 und 2014 gemäß GRI-Leitfaden, Version 3.1 Erste Maßnahmen zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts 2015 gemäß GRI-Leitfaden, Version 4, wurden getroffen
	■ Fortlaufende Aktualisierung einer Rubrik »Nachhaltigkeit« im Intranet	Erledigt Laufend	Rubrik neu strukturiert und mit aktualisierten Informationen versehen Update der Rubrik gemäß aktuellen CSR-Themen
	■ Erstellung einer durchgängigen CSR-Kampagne für interne Einsatzzwecke	2014–2015	■ Umstellung des Handlungsplans durch Einführung von CSR-Workshops für die Bereiche Mitarbeiter, Gesellschaft, Ökologie ■ Diskussion im CSR-Komitee, ob CSR-Kampagne entwickelt werden soll
Einbindung der europäischen KRONES Vertriebsgesellschaft in die Nachhaltigkeitsberichterstattung	■ Information über Anforderung des GRI-Leitfadens	2014	Datenabfrage wird zu ausgewählten Indikatoren erweitert und detaillierter gestaltet
	■ Definition erster Indikatoren	2014	■ Nutzung der verbesserten Informationsabfrage mit Hilfe der IMS-zertifizierten Standorte bei Arbeitsschutz erledigt, Datenbasis EN-Indikatoren prüfen ■ Nutzung der Datenbasis aus HR ■ Maßnahmen zur Erweiterung des Datenvolumens wurden beschlossen
Erarbeitung einer CSR-Strategie 2015	■ Unternehmensrelevante Nachhaltigkeitsthemen entwickeln und Maßnahmenkatalog erstellen	2014 Laufend	Maßnahmenkatalog im Entwurf erstellt Überarbeitung der CSR-Strategie erledigt: Start der ersten Workshopreihe mit den Fachabteilungen ab März 2015
Verbesserung des Nachhaltigkeitsratings	■ Kommunikation mit Analysten und Investoren sowie Kunden für nachhaltiges Investment	Laufend	Teilnahme an Kundenveranstaltungen und Information zu Nachhaltigkeitsaktivitäten
		2014–2015	Informationsaustausch mit Analysten verstärken
Einführung des KRONES Intranets in den weltweiten Niederlassungen	■ Konzept erstellen	2014	Konzeption läuft und Vorprojekt gestartet
	■ Konzernweites Ausrollen des Intranets ■ Pilotprojekt bei KRONES Inc.	2015	Konzept erarbeitet und momentan Überführung in Vorprojekt
Weiterentwicklung von enviro	■ Übertragung der enviro Aspekte in LCS Leistungen	Laufend	Nachrüstungspakete mit hoher Energie- und Medien-effizienz verfügbar, mit Nutzenkategorien hinterlegt; kontinuierliche Erweiterung der Nachrüstungsleistungen
	■ Durchführung weiterer 12 Einzelbewertungen	2014	14 Bewertungen durchgeführt
	■ enviro Bewertung von 2 Baureihen der Contiform 3 Serie (H, SC)	September 2014	■ Zum Teil abgeschlossen, Contiform 3 und Contiform 3 A zur drinktec 2013 enviro bewertet ■ Bewertung Contiform 3 H bis Mai 2015 nach enviro 2.0
	■ Fülltechnik mit verringertem Druckluftverbrauch	2015	Markteinführung des pneumatiklosen Füllventils im Mai 2015
	■ Verringerung des Medieneinsatzes in der Fülltechnik	Laufend	Kontinuierliche Optimierung
	■ Prüfung der Nachhaltigkeitsstrategie von Fremdmaschinenlieferanten und deren Dokumentation	In Bearbeitung	Lieferanten werden mehr in das Thema enviro involviert, um konkrete Aussagen zu Energieeffizienz/Wirkungsgraden zu treffen

Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verbesserte Ressourceneffizienz von Reinigungsmaschinen 	Laufend	Einbindung neuer konstruktiver Details in Prüfung zur Ressourceneffizienz, Kennzahlbildung für enviro Bewertung, Bearbeitung; z. B. Umstellung auf IE3-Antriebe
Einführung von enviro 2.0	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bewertung von Prozessmustern statt Einzelmaschinen ■ Übertragbarkeit von Baugruppen auf Maschinen, Systeme und Anlagenebene ■ Mehrwert von enviro für Kunden verstärkt darstellen 	2014–2015	<ul style="list-style-type: none"> ■ Abschluss der enviro Bewertung von Einzelmaschinen per Ende 2015 ■ Einbindung von enviro Kriterien in SAP-Angebotstool ■ Bewertung von Pilotprozessmustern; Produktzertifizierungen im Rahmen der IMS-Zertifizierung im Mai 2015
Produktoptimierungen durch enviro Programm	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verbesserungen bei Energie- und Medieneffizienz sowie Umweltverträglichkeit kontinuierlich im Maschinenprogramm realisieren ■ Reduzierung der Standby-Verluste ■ Weiterentwicklung der EquiTherm Serien zur Kopplung von Wärme und Kälte 	Laufend	Abfrage der kontinuierlichen Einsparungsmaßnahmen über das Kennzahlen-Monitoring der enviro Beauftragten
		2015	Projektabschluss, Zusammenarbeit mit Hochschulen, Lieferanten
		2015	Bewertung von EquiTherm Coldfill wird gestartet, EquiTherm Brew erfolgreich eingeführt
Steigerung der Auftragsqualität	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schnelleres und transparenteres Angebotswesen 	Juni 2014	Weitere Einführung der Q-Gate-Systematik in die SAP-IT-Landschaft sowie kontinuierliche Verbesserung der bestehenden Systematik.
Projektbezogene Ablaufoptimierungen auf Basis der Unternehmensneuorganisation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enge Verknüpfung von Auftragsklärung und Konstruktionsteams ■ Schaffung übergreifender Verantwortlichkeiten für produktbezogene Fertigungs- und Montageaktivitäten 	2014–2015	Projekt abgeschlossen
		2014–2015	Projekt begonnen, Nutzung der hohen Wertschöpfungstiefe für durchgängige Planung und Steuerung mit Produktbezug
Steigerung der Profitabilität auf eine Umsatzrendite vor Steuern von ca. 7 Prozent, Value-Ziele 7+/7+/20+	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umsetzung des Strategieprogramms Value durch definierte Programme und Initiativen 	Laufend	Kontinuierliche Verbesserung der Kennzahlen (vgl. Geschäftsbericht Krones Konzern), Kennzahlen per Ende 2014
Vertriebsübergreifende Einführung eines CRM-Systems	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definition von Kennzahlen und Faktoren zur Auswertung von Kundenzufriedenheitsdaten 	In Bearbeitung	Projekt begonnen, Kundenzufriedenheitsanalysen werden in verschiedenen Bereichen umgesetzt, ausgewertet, Ergebnisse interpretiert und Handlungsempfehlungen formuliert.
Einführung eines Integrierten Managementsystems (IMS) und Zertifizierung der LCS Center weltweit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zertifizierung des LCS Centers Franklin (USA) ■ Umstellung des Zertifizierungstyps von Gemeinschaft auf Matrix. Zusammenführung der beiden Zertifizierungen für die Inlandswerke und LCS Center 	Erledigt	Durchführung des Zertifizierungsaudits im Dezember 2014
		2015	Durchführung des Zertifizierungsaudits im Q2/2015

Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
Aufbau eines Energiemanagementsystems	■ Energiedatenerfassung	Laufend	Kontinuierliche Erweiterung im Zusammenhang mit Bau-maßnahmen und zur Steigerung des Detaillierungsgrades
	■ Kennzahlenbildung	Laufend	Kontinuierlicher Vergleich des Ist-Werts im Rahmen des Monitoring mit der Prognose (Energy-Baseline)
		Laufend	Ermittlung des Energiebedarfs pro produziertem m ³ Druckluft in der Produktion
		Erledigt	Druckluftmessung fester Bestandteil des Monitoring in den Werken Neutraubling, Nittenau und Rosenheim
Energieeinsparung	■ Ermittlung des Energiebedarfs pro produziertem m ³ Druckluft in der Produktion	Laufend	Aufzeichnung des Druckluftbedarfs und des entsprechenden Strombedarfs im Rahmen der Energiedatenerfassung
		2014	Übernahme des Messverfahrens zur Druckluftmessung in allen Werken
	■ Nutzung von Wärmerückgewinnungsanlagen am Kompressor; Nutzung der Wärme in Heizanlagen	2014	Installation einer weiteren Wärmerückgewinnungsanlage an der Kompressoranlage beim Neubau der EVOGUARD GmbH am Werk Nittenau
	■ Hallenbeleuchtung in Abhängigkeit des Tageslichts in Testbereichen abschalten	2014–2015	Ausstattung von Testbereichen mit LED-Technik im Werk Neutraubling und Rosenheim
		2015	Austausch bestehender Hallenbeleuchtung durch LED
	■ Trockentemperaturen bei Lackieranlagen auf minimal mögliche Temperatur prüfen (Einsparung von thermischer Energie)	Erledigt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umrüstung Lüftungsgerät für die Lackieranlage auf Wärmerückgewinnung im Werk Flensburg; Einsparung 2014: 60 % ■ Ausrüstung der Lüftung in der Malerei Werk STEINECKER mit Wärmerückgewinnung
	■ Einsparung von elektrischer Energie	2014	Nachrüstung der Lüftungsanlage mit leistungsangepassten Motoren in Nittenau
■ Hochregallager (Einsparung von elektrischer Energie)	2014	Reduzierung des Standby-Bedarfs durch Abschaltung von Aggregaten am Werk Rosenheim. Gemessene Leistungsreduzierung der Anlage 2014: 7 %	
■ Heizungsanlage (Einsparung von thermischer Energie)	2014	Sanierung der Heizzentrale in Nittenau. Gemessene Energieeinsparung in der Heizzentrale 2014 wird noch ermittelt	
Umweltbewusstes Verhalten von Mitarbeitern	■ Schulung und Information der Mitarbeiter mit konkreten Handlungsanweisungen zum umweltgerechten Verhalten	Laufend	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prüfung von 73 Ideen aus dem Ideenraum zum Schwerpunkt Umwelt und Energie ■ Einbindung von Ideen aus dem Innovationsportal der Mitarbeiter »Ideenraum«
Ressourcenschonende Materialien beschaffen	■ Optimierung der Energiebezugskonzepte	2013–2014	Umstellung des Vertragswesens der BHKW-Anlage in Neutraubling (Eigenbetrieb). Einsparung an CO ₂ -Emissionen jährlich: 1.600t
		Erledigt	Inbetriebnahme eines weiteren BHKWs in Neutraubling mit 400 kW elektrischer Leistung

Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
Ressourcenschonung	■ Reduzierung des Wasserverbrauchs	2014	Wasserverbrauch wurde gebäudebezogen ermittelt; größere Einsparpotentiale derzeit jedoch noch nicht wirtschaftlich; im Werk Rosenheim neue Reinigungsanlage mit hoher Standzeit
	■ Recycling – weitere Analyse der Recyclingmöglichkeiten	In Bearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Projekte zur verbesserten Materialausnutzung u. a. im Blech- und Rohrbereich gestartet ■ Vermeidung von Rohmaterialverbrauch ■ Verbesserung der Materialeffizienz prüfen
	■ Reduzierung des Abfallaufkommens	Laufend In Bearbeitung	<p>Verstärkte Sortierung und Trennung im innerbetrieblichen Wertstoffhof</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Schulungsunterlagen wurden gestaltet zur Verbesserung der Information und Motivation der Mitarbeiter ■ Intensivierung der Sortierung und Trennung der Reststoffe
	■ Reduzierung der Belege zum Kommissionieren sowie Warenbegleitdokumente	2015	<ul style="list-style-type: none"> ■ Doppelseitiger Auftragsdruck. Prüfprotokolle zum Teil digital befüllt anstatt Hardcopy ■ Start eines Pilotprojekts für einen Fertigungsbereich
	■ Neubau des Wertstoffhofs im Werk Neutraubling	Erliegt	Baumaßnahme bis Ende 2014 abgeschlossen
Emissionsvermeidung	■ Reduzierung der kss-Emissionen (Kühlschmierstoffe)	In Bearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weitere Messungen werden durchgeführt ■ Kontinuierliche Überwachung der kss-Emissionen
	■ Reduzierung von PU-Schäumen mit klimarelevanten Treibhausgasen	Laufend	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umstellung teilweise erfolgt; klimarelevante Treibhausgasen noch immer vorhanden ■ Prüfung einer Umstellung auf andere Fertigungsverfahren
	■ Entwicklung eines CO ₂ -Reduktionssziels	2015	CO ₂ -Reduktionssziel verabschiedet
	■ Reduzierung der CO ₂ -Emissionen um 30–40 % für die KRONES AG	2020	Maßnahmenkatalog verabschiedet
Vermeidung von Emissionen im Rahmen von Reisetätigkeiten	■ Entwicklung eines neuen Mobilitätskonzepts für innerdeutsche Reisen	In Bearbeitung	Rollout mit Service-Mitarbeitern
Systematische Erhebung und Berechnung von ökologischen Kennzahlen in einem Datenbankmodul	■ Einführung eines Datenbankmoduls	Erliegt	SAP-Abfallmodul im Werk Neutraubling eingeführt
		2014–2015	Ausrollen des SAP-Abfallmoduls auf alle deutschen Standorte
Verringerung des Lkw-Transports zur Bahnverladung	■ Einrichtung eines Bahnanschlusses ab Werk Neutraubling	2015–2016	Maßnahme wird vorbereitet

Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
Internationalisierung der HR-Aktivitäten	■ Definition und Implementierung internationaler Prozesse	2017	Konzeptphase zur Vertiefung weiterer interner HR-Prozesse
	■ Aufbau von HR-Kompetenzen an den internationalen Standorten	2017	Implementierung eines Regionenkonzepts für Nordamerika, Lateinamerika, Asien/Pazifik, China und Afrika
Steigerung der Mitarbeiterqualifikation	■ Unternehmensweite Einführung des KRONES Kompetenzmanagements	Laufend	Einführung des Kompetenzmanagements ist abgeschlossen; Gruppenentwicklungsgespräche → Prozess noch in Bearbeitung
	■ Ausbau des Schulungs- und Trainingsangebots	Laufend Erledigt	Kontinuierliche Erweiterung des Schulungsangebots Umstellung des SAP-Trainingsportals und dessen benutzerfreundliche Gestaltung ist erfolgt
	■ Internationale Mitarbeiterstrukturen	Laufend	Kontinuierliche Fortführung der Führungskräfte-seminare
Sicherung des Fachkräftenachwuchses	■ Auszubildende in verschiedenen Ausbildungsrichtungen aufnehmen	Laufend	150 Auszubildende für das Jahr 2014 neu aufgenommen; 20 verschiedene Ausbildungs- und Studiengänge werden angeboten
	■ Verstärkte Serviceorientierung mit Ausbildungsweg Profil 21	Gestartet	Die ersten Profil-21-Technikabsolventen erfolgreich übernommen; Konzept wird regelmäßig durch aktive Feedbackrunden aller Beteiligten angepasst und verbessert
Fachkräfte fördern und gewinnen	■ Zusammenarbeit mit Hochschulen	Laufend	Budget für Informationsveranstaltungen an Hochschulen 2014 wie in 2013 ausgenutzt
	■ Trainee-Programm	Laufend	Rekrutierung von 10 Trainees in 2014
	■ Förderung des interkulturellen Verständnisses unserer Fachkräfte	Laufend	■ Across Borders wurde auch in 2014 erfolgreich durchgeführt ■ Anzahl der Across-Borders-Teilnehmer 2014: 11 (5 Teilnehmer aus Deutschland; 6 aus dem Ausland)
Betriebliches Gesundheitsmanagement	■ Koordination aller Maßnahmen (Betriebsärztlicher Dienst, Betriebskrankenkasse, Sozialberatung und Personalwesen)	In Bearbeitung Ende 2015	Priorisierung von Handlungsfeldern läuft Erarbeitung eines Konzepts für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement, Erarbeitung noch nicht abgeschlossen
	■ Verkürzung der Wiedereingliederungszeiten für Langzeitkranke	In Bearbeitung	Analyse der Ursachen sowie Identifikation der Möglichkeiten zur signifikanten Verkürzung der Wiedereingliederungszeiten begonnen
		Laufend 2014	Anwendung der Richtlinie Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Erfolgreicher Abschluss der BEM-Maßnahme bei 24 Mitarbeitern
Work-Life-Balance	■ Unterstützung der Mitarbeiter und deren Familien bei Auslandseinsätzen	Laufend	Programm für Mitarbeiterunterstützung bei Human Resources and Social Affairs verfügbar
	■ Unterstützung von Führungskräften bei der Inanspruchnahme eines Freizeitblocks im Rahmen unserer Betriebsvereinbarung Sabbatical	Laufend	2014 nahmen 128 Mitarbeiter diese Option in Anspruch
	■ Optimierung der Parkplatzsituation	2015	Konzeptabstimmung und Durchführung
Senkung der Unfallzahlen (1.000-Mann-Quote)	■ Konsequente Unfallanalyse	Laufend In Bearbeitung	Maßnahmenableitungen aus Vorfällen ■ Jeder Vorfall mit Ausfalltagen bzw. mit Verletzung sowie Elektrounfälle werden detailliert analysiert und in den deutschen Standorten kommuniziert ■ Testbetrieb abgeschlossen; Roll-out in allen deutschen Werken gestartet

Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Intensivierung der Gefährdungsbeurteilung 	<p>In Bearbeitung</p> <p>Laufend</p> <p>2015</p>	<p>Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen von TPM in allen Bereichen</p> <p>Arbeitsstättenbegehungen werden in produzierenden Bereichen 2–4 x pro Jahr durchgeführt</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Rollout wurde gestartet; Endtermin noch nicht bekannt ■ Ausrollen der überarbeiteten Gefährdungsbeurteilung auf alle Standorte
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterentwicklung der Systematik zur Mitarbeiterunterweisung 	<p>In Bearbeitung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Neue Basisunterweisung sowie zusätzliche Unterweisungskarten (1-Punkt-Lektionen) werden erstellt ■ Zusätzliche Überarbeitung der Betriebsanweisungen für Maschinen und Gefahrenstoffe nach einer neuen Systematik
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weitere Schaffung von international gültigen Standards 	<p>2017</p>	<p>In Bearbeitung</p>

Senkung der allgemeinen Ausfalltage	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schulung von Führungskräften im Umgang mit krankheitsbedingten Fehlzeiten 	<p>Laufend</p>	<p>Das Schulungskonzept besteht aus mehreren Modulen; nahezu alle Führungskräfte haben die Schulungen durchlaufen</p>
-------------------------------------	---	-----------------------	---

Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
Stakeholder-Dialog intensivieren	<ul style="list-style-type: none"> ■ Durchführung von Befragungen ■ Aufbau und Fortführung der Social-Media-Aktivitäten 	<p>Laufend</p> <p>Laufend</p>	<p>Kundenbefragung zur Evaluierung der externen Kommunikation in 2013 durchgeführt</p> <p>Social-Media-Konzept umgesetzt und kontinuierlich aktualisiert</p>
Schulungsmaßnahmen zur Antikorruptionspolitik	<ul style="list-style-type: none"> ■ Präsenzs Schulungen für Führungskräfte ■ E-Learning-Programm zum Compliance Management ■ Fachspezifische Schulungen für sensible Bereiche 	<p>Erledigt</p> <p>Erledigt</p> <p>2015–2016</p> <p>2014–2015</p>	<p>Beginn des Schulungsprogramms im Februar 2014</p> <p>Beginn des Schulungsprogramms im Juni 2014 zur Vermittlung von Basiskenntnissen zum Thema Compliance</p> <p>Roll-out der Compliance-Schulungen auf die LCS Standorte</p> <p>Beginn des Schulungsprogramms im dritten Quartal 2014</p>
Informationsangebot für Familienmitglieder der Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige Führungen durch die Produktion 	<p>Laufend</p> <p>Laufend</p>	<p>Durchführung von 84 Führungen für Besuchergruppen im Jahr 2014</p> <p>Einbindung von Betriebsrentnern zur erweiterten Durchführung von Mitarbeiterführungen</p>
Hochschulmarketing auf nationaler Ebene	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme an Hochschulmessen, Exkursionen und Vorträgen 	<p>Laufend</p>	<p>Kontinuierliche Nutzung von Recruiting- und Hochschulveranstaltungen für die Gewinnung von Nachwuchsmitarbeitern</p>
Erarbeitung eines Spenden- und Sponsoring-Konzepts	<ul style="list-style-type: none"> ■ Spenden- und Sponsoring-Richtlinie konzipieren ■ Spenden- und Sponsoring-Richtlinie im Internet verfügbar machen 	<p>Erledigt</p> <p>2014</p>	<p>Sponsoring-Richtlinie erledigt und verabschiedet</p> <p>Entscheidung, die Richtlinie nicht extern zu publizieren</p>
Verbesserte Darstellung von Nachhaltigkeitsthemen in der Internetpräsenz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ergänzung der Inhalte zum Thema Nachhaltigkeit auf der Corporate Website 	<p>Laufend</p>	<p>Aktualisierung der Inhalte</p>
Erarbeitung eines Corporate-Volunteering-Programms	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konzepterstellung 	<p>2015</p>	<p>Einbindung des Themas in die Workshops geplant</p>

Die Global Reporting Initiative (GRI) entwickelt Richtlinien für die Berichterstattung über ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Aspekte von Produkten, Dienstleistungen und Tätigkeiten. Die GRI arbeitet eng mit Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen, staatlichen Institutionen und weiteren Anspruchsgruppen zusammen. Die aktuelle GRI-Richtlinie (»G3«) wurde im Oktober 2006 veröffentlicht. Die Anwendung erfolgt freiwillig und hat sich inzwischen weltweit in der Nachhaltigkeitsberichterstattung etabliert.

Kapitel GRI-Leitfaden	Thema	Seitenverweis	Erfüllungsgrad
1. Strategie und Analyse	1.1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4–5, GB 4–5	●
	1.2 Auswirkungen, Chancen und Risiken	4–8, 29, 13, 22–23, 25–27 38, 45–46, 130–135	●
2. Organisationsprofil	2.1 Name der Organisation	U6 – Rückseite	●
	2.2 Marken, Produkte/Dienstleistungen	U4, 10–13, GB 22–29	●
	2.3 Organisationsstruktur	12–14, 41, 48, GB 22, 180	●
	2.4 Hauptsitz	12	●
	2.5 Anzahl der Länder	12, 48, GB 22	●
	2.6 Eigentümerstruktur und Rechtsform	14, GB 124	●
	2.7 Märkte, Gebiete, Kundenstruktur	13, 48	●
	2.8 Größe der Organisation	12–14, 44, 99–100, www/Produkte	●
	2.9 Veränderungen in Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnissen	41, GB 4–5, 148–149	●
	2.10 Erhaltene Auszeichnungen	22, 123	●
3. Berichtsparameter	3.1 Berichtszeitraum	3 – oberhalb Inhaltsverzeichnis	●
	3.2 Veröffentlichung des letzten Berichts	3 – oberhalb Inhaltsverzeichnis	●
	3.3 Berichtszyklus	3 – oberhalb Inhaltsverzeichnis	●
	3.4 Ansprechpartner	U6 – Rückseite	●
	3.5 Bestimmung des Berichtsinhalts/Wesentlichkeit	30–32	●
	3.6 Berichtsgrenzen	30–32	●
	3.7 Beschränkungen des Umfangs	30–32	●
	3.8 Vergleichbarkeit	30–32	●
	3.9 Erhebungsmethoden	30–32	●
	3.10 Gründe für die Neudarstellung von Informationen	30–32	●
	3.11 Wesentliche Veränderungen	30–32	●
	3.12 GRI Content Index	136–138	●
4. Governance	3.13 Bestätigung	U5	●
	4.1 Führungsstruktur	14, GB 6–11, 173	●
	4.2 Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	14, GB 128–129, 178–179, 182	●
	4.3 Kontrollorgan bzw. unabhängige Mitglieder der Unternehmensführung		○
	4.4 Mechanismen für Aktionärs-/Mitarbeiterempfehlungen an den Vorstand/Aufsichtsrat	14, GB 16–17, 64	●
	4.5 Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Unternehmensleistung	14, GB 126–128	●
	4.6 Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten	16–20, GB 134 Pkt b)	●
	4.7 Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	GB 132–137	●
	4.8 Leitbilder, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	15–17, www/Verantwortung	●
	4.9 Verfahren auf Vorstands-/AufsichtsratsEbene zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung	14, 22–23, 28–29, GB 136	●
	4.10 Verfahren zur Beurteilung der Leistungen des Vorstands	14, GB 126–128	●
	4.11 Umsetzung des Vorsorgeprinzips	15–16, 25–27, 45–46, GB 132, 136	●
	4.12 Unterstützung externer Initiativen	4–5, 15, 25, 49, 108, 123	●
	4.13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	124–125	●
	4.14 Einbezogene Stakeholder-Gruppen	22–24, 33–35, 122–127	●
	4.15 Auswahl der Stakeholder	22–24, 33–35, 122–127	●
	4.16 Ansätze für den Stakeholder-Dialog	22–26, 28, 112–127	●
4.17 Stellungnahmen zu zentralen Anliegen der Stakeholder	26, 112–127	●	

Ökonomie

Wirtschaftliche Leistung		Managementansatz	4–9, 38, GB 30–33, 120–123	
	EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter monetärer Wert, einschließlich Einnahmen, Betriebskosten, Mitarbeitergehälter, Spenden	39–46, 128, GB 148–149	●
	EC2	Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels auf die Tätigkeit der Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	4–5, 45–46	●

Kapitel GRI-Leitfaden	Thema	Seitenverweis	Erfüllungsgrad	
Marktpräsenz	EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	6, 42, 107, GB 168–172	○
	EC4	Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	43	●
	EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn an wesentlichen Geschäftsstandorten		□
	EC6	Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben, der auf Zulieferer mit Sitz vor Ort an wesentlichen Geschäftsstandorten entfällt	49–51	○
	EC7	Verfahren für die Einstellung von lokalem Personal und Anteil von lokalem Personal an den Posten für leitende Angestellte an wesentlichen Geschäftsstandorten	98–100	●
Mittelbare wirtschaftliche Auswirkungen	EC8	Entwicklung und Auswirkungen von Investitionen in die Infrastruktur und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen		□
	EC9	Verständnis und Beschreibung der Art und des Umfangs wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen		□

Umwelt

Materialien		Managementansatz	82	
	EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	50	○
Energie	EN2	Volumen von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	50	○
	EN3	Direkter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern	83–85	●
	EN4	Indirekter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern	83–85	●
	EN5	Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen	83–85	●
	EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs	66–74	●
Wasser	EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	89–92	○
	EN8	Gesamtwasseraufnahme, aufgeteilt nach Quellen	93	●
	EN9	Wasserquellen, die wesentlich von der Entnahme von Wasser betroffen sind	93	●
	EN10	Anteil in Prozent und Gesamtvolumen an rückgewonnenem und wiederverwendetem Wasser		□
Biodiversität	EN11	Grundstücke in Schutzgebieten oder angrenzend an Schutzgebiete		☑
	EN12	Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten		☑
	EN13	Geschützte und wiederhergestellte natürliche Lebensräume		☑
	EN14	Strategien, laufende Maßnahmen und Zukunftspläne für das Management der Auswirkungen auf die Biodiversität		☑
	EN15	Arten, Rote Liste, betroffen von der Geschäftstätigkeit der Organisation		☑
Emissionen, Abwasser und Abfall	EN16	Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht	86–90	●
	EN17	Andere relevante Treibhausgasemissionen nach Gewicht	88	●
	EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse	86–88, 132–133	●
	EN19	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen nach Gewicht	88	●
	EN20	No _x , So _x und andere wesentliche Luftemissionen nach Art und Gewicht	88	●
	EN21	Gesamte Abwassereinleitungen nach Art und Einleitungsort	93	●
	EN22	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	94–95	●
	EN23	Gesamtanzahl und Volumen wesentlicher Freisetzung von Schadstoffen	93	●
	EN24	Gewicht des transportierten, importierten, exportierten oder behandelten Abfalls, gefährlich gemäß den Bestimmungen des Basler Übereinkommens Anh. I, II, III, VIII sowie Anteil des zwischenstaatlich verbrachten Abfalls	94	●
	EN25	Bezeichnung, Größe, Schutzstatus und Biodiversität von Gewässern und damit verbundenen natürlichen Lebensräumen, die von Abwassereinleitungen und dem Oberflächenabfluss erheblich betroffen sind		☑
Produkte und Dienstleistungen	EN26	Initiativen, um die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu minimieren und Ausmaß ihrer Auswirkungen	4–8, 29, 55–61, 68–74	●
	EN27	Anteil in Prozent der verkauften Produkte, bei denen das Verpackungsmaterial zurückgenommen wurde, aufgeteilt nach Kategorie		□
Einhaltung von Rechtsvorschriften	EN28	Geldwert wesentlicher Bußgelder und Gesamtanzahl nicht-monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich	82	●

Kapitel GRI-Leitfaden	Thema	Seitenverweis	Erfüllungsgrad
Transport	EN29 Wesentliche Umweltauswirkungen verursacht durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet wurden, sowie durch den Transport von Mitarbeitern	89–92	●
Insgesamt	EN30 Gesamte Umweltschutzausgaben, nach Art der Ausgaben und Investitionen		□

Menschenwürdige Arbeitspraktiken

	Managementansatz	98	
Beschäftigung	LA1 Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region	99–101, 106	●
	LA2 Mitarbeiterfluktuation gesamt, prozentual nach Altersgruppe, Geschlecht, Region	98, 105	●
	LA3 Betriebliche Leistungen nur für Vollzeitbeschäftigte, nach Hauptbetriebsstätten	107–108	●
Arbeitnehmer-/ Arbeitgeber-Verhältnis	LA4 Prozentsatz der Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	101	●
	LA5 Mitteilungsfristen für wesentliche betriebliche Veränderungen sowie deren Festlegung in Kollektivvereinbarungen	101, 107	●
Arbeitsschutz	LA6 Anteil der Gesamtbelegschaft, der in Arbeitsschutzausschüssen vertreten wird	118–119	●
	LA7 Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, arbeitsbedingte Todesfälle nach Region	117–119	●
	LA8 Unterricht, Schulungen, Betreuungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme zur Unterstützung von Mitarbeitern, deren Familien oder Gemeindemitglieder bei ernststen Krankheiten	109–110, 118–119	●
	LA9 Arbeitsschutzthemen mit förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften	119	●
Aus- und Weiterbildung	LA10 Durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie zur Aus- und Weiterbildung	113	●
	LA11 Programme für Wissensmanagement und lebenslanges Lernen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Unterstützung beim Berufsaufstieg	106, 111–113, 114–116	●
	LA12 Prozentsatz der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung	111–112	●
Vielfalt und Chancengleichheit	LA13 Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie; darunter Geschlecht, Altersgruppe, Minderheitenzugehörigkeit, Vielfalt	92–95, 100–101, 103–104, GB 182	●
	LA14 Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie	104	●

Menschenrechte

	Managementansatz	49	
Investitions- und Beschaffungspraktiken	HR1 Prozentsatz und Gesamtzahl der wesentlichen Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln und Prüfung unter Menschenrechtsaspekten	49–50	●
	HR2 Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen	50	●
	HR3 Schulungsstunden für Mitarbeiter bezgl. Richtlinien und Verfahrensanweisungen zu Menschenrechtsaspekten – wesentlich für die Geschäftstätigkeit sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft	51	●
Gleichbehandlung	HR4 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	50	●
	HR5 Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten sowie Maßnahmen zum Schutz dieser Rechte	51, 53, 108	●
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	HR6 Geschäftstätigkeiten mit Risiko auf Kinderarbeit, Maßnahmen zur Abschaffung von Kinderarbeit	51	●
Kinderarbeit	HR7 Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit, Maßnahmen zu deren Abschaffung		□

Kapitel GRI-Leitfaden	Thema	Seitenverweis	Erfüllungsgrad
Sicherheitspraktiken	HR8 Prozentsatz des Sicherheitspersonals mit Schulungen zu Richtlinien und Verfahrensweisungen bezgl. Menschenrechtsaspekten in der Geschäftstätigkeit	50, 108	●
Rechte von Ureinwohnern	HR9 Vorfälle mit Rechteverletzung von Ureinwohnern sowie ergriffene Maßnahmen		☑

Gesellschaft

		Managementansatz	122	
Gemeinwesen	SO1	Programme und Verfahrensweisen, welche die Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf das Gemeinwesen bewerten und regeln	16–21, 123–125	●
Korruption	SO2	Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken untersucht wurden		○
	SO3	Prozentsatz der Angestellten, die in Antikorruptionspolitik und -verfahrensweisen geschult wurden	20	●
	SO4	In Reaktion auf Korruptionsvorfälle getroffene Maßnahmen	17	●
Politik	SO5	Politische Positionen, Teilnahme an der politischen Willensbildung und Lobbying	124–125	●
	SO6	Zuwendungen an Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen, nach Ländern	122, 128	●
Wettbewerbswidriges Verhalten	SO7	Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden, und deren Ergebnisse	17, 20	●
Einhaltung der Gesetze	SO8	Bußgelder und Anzahl nicht monetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften		☐

Produkte

		Managementansatz	4–8, 55, 68	
Gesundheit und Sicherheit der Kunden	PR1	Lebenszyklusstadien, in denen die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit hinsichtlich Verbesserungen untersucht werden und Prozentsatz der Produkt- und Dienstleistungskategorien, die entsprechend untersucht wurden	55–58, 60–61	●
	PR2	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen geltendes Recht und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen		☐
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	PR3	Art der gesetzlich vorgeschriebenen Informationen über Produkte und Dienstleistungen, und Prozentsatz der Produkte, die solchen Informationspflichten unterliegen	55–58	●
	PR4	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen geltendes Recht und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Informationen über und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen		☐
	PR5	Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit einschließlich der Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	61–62	●
Werbung	PR6	Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung, einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring		☐
	PR7	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen		☐
Schutz der Kundendaten	PR8	Gesamtzahl berechtigter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten und deren Verlust		☑
Einhaltung von Gesetzesvorschriften	PR9	Höhe wesentlicher Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf die Zurverfügungstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen		☑

CDP (Carbon Disclosure Project)	Non-Profit-Organisation, die weltweit ein standardisiertes Datenerhebungs- und Auswertungssystem für die Erfassung und den Vergleich von Umweltdaten für Unternehmen und Kommunen anbietet
Corporate Governance	Verantwortliche und auf eine langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensleitung und -kontrolle
Corporate Social Responsibility	Übernahme von sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung und Integration von Umweltaspekten über die rechtlichen Vorgaben hinaus durch das Unternehmen auf freiwilliger Basis
CRM	Customer Relationship Management, Instrument zur vollständigen Planung, Steuerung und Durchführung aller Kundenprozesse sowohl für die Interaktion mit dem Kunden als auch für interne Aktivitäten
GRI (Global Reporting Initiative)	Internationales Netzwerk, das Unternehmen dabei unterstützt, ihre Nachhaltigkeitsleistung zu messen, zu verstehen, zu verbessern und darüber Bericht zu erstatten. Grundlage ist ein Berichtsrahmen, der als Leitfaden für die Unternehmen kostenlos verfügbar ist. Basis der Berichterstattung nach GRI ist Transparenz, ihr Ziel eine Standardisierung und Vergleichbarkeit.
IMS (Integriertes Managementsystem)	System, das Anforderungen und Vorgaben aus verschiedenen Bereichen wie Qualitätswesen, Umwelt- und Arbeitsschutz sowie Sicherheit in einer einheitlichen Struktur zusammenfasst und die Methoden zu deren Überwachung dokumentiert
Nachhaltigkeit	Grundgedanke zur Gestaltung der ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Entwicklung, so dass sie den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht und künftigen Generationen ein intaktes ökologisches, soziales und ökonomisches Gefüge sichert
OHSAS	OHSAS 18001 (Occupational Health- and Safety Assessment Series) wird in vielen Ländern als Zertifizierungsgrundlage für Managementsysteme im Arbeitsschutz verwendet. Die Struktur von OHSAS 18001 orientiert sich eng an den Normen ISO 9001 und ISO 14001 und kann Teil eines integrierten Managementsystems eingesetzt werden.
SMETA (SEDEX Members Ethical Trade Audit)	Audit-Verfahren, das eingeführte Praktiken zur Durchführung von Ethik-Audits zusammenfasst und somit die Arbeitsabläufe bei Ethik-Audits vereinfacht. Die Dokumente erlauben standardisierte Audits, die von vielen Handelsketten und Markenherstellern akzeptiert werden.
TCO (Total Cost of Ownership)	Betrachtung der Kosten einer Investition, die alle Aufwendungen während der Nutzung des Investitionsguts über dessen gesamte Lebensdauer wie Energiekosten, Wartungs- und Instandhaltungsaufwendungen abdeckt
UN Global Compact	Der Global Compact der Vereinten Nationen ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten.
Wertschöpfungskette	Der Wert eines Produkts oder einer Dienstleistung besteht nicht nur aus dem eigentlichen Produkt oder der Dienstleistung, sondern aus vielen verschiedenen Komponenten, die in den »Wertschöpfungsstufen« entstehen; mehrere Wertschöpfungsstufen bilden somit die Wertschöpfungskette.
Wertschöpfungsrechnung	Die Wertschöpfung wird ermittelt, indem von der Unternehmensleistung (Umsatzerlöse und sonstige Erträge) die notwendigen Vorleistungen für Materialaufwand, Abschreibungen und sonstige Aufwendungen abgezogen werden. Der Entstehung der Wertschöpfung wird ihre Verwendung gegenübergestellt.

KRONES bietet Maschinen und komplette Anlagen für die Abfüll- und Verpackungstechnik sowie für die Getränkeproduktion an. Kunden von KRONES sind Brauereien und Getränkehersteller sowie Unternehmen aus der Nahrungsmittel-, Chemie-, Pharma- und Kosmetikindustrie. Vom Bau von Getränkefabriken bis zur Auslieferung des fertigen Produkts bietet KRONES alle dafür nötigen Leistungen aus einer Hand. Das Unternehmen ist in drei Segmente untergliedert.

Segment Produktabfüllung und -ausstattung

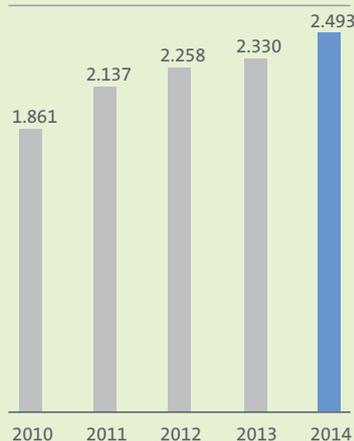


Im dem mit Abstand größten und ertragsstärksten Segment bietet KRONES Maschinen und komplette Anlagen an, mit denen Kunden ihre Produkte abfüllen, etikettieren, verpacken und transportieren. Maschinen, auf denen PET-Behälter hergestellt und gebrauchte Kunststoffflaschen zu lebensmiteltauglichem Rezyklat verarbeitet werden (PET-Recycling), gehören dem Segment ebenfalls an.

	2014	2013
EBT (Mio. €)	193,2	174,5
EBT-Marge (%)	7,7	7,5
Mitarbeiter*	11.148	10.841

*Konsolidierungskreis

Umsatz in Mio. €



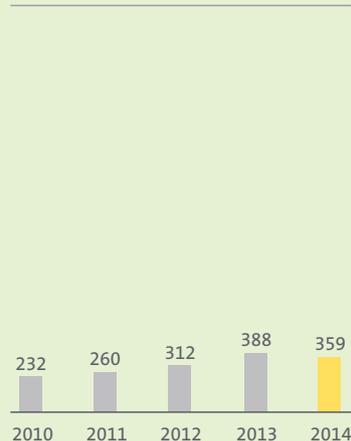
Segment Getränkeproduktion/Prozesstechnik



Dieses Segment umfasst zum einen die Sudhaus- und Kellertechnologie, also Produkte für Brauereien. Zum anderen gehören Anlagen, mit denen sensible Getränke wie Milch behandelt und Milchmodiggetränke und Fruchtsäfte produziert werden, zu diesem KRONES Segment. Das Komponentengeschäft, also die Ventile und Pumpen der Marke EVOGUARD, ist ebenfalls in der »Getränkeproduktion/Prozesstechnik« angesiedelt.

	2014	2013
EBT (Mio. €)	3,3	-2,5
EBT-Marge (%)	0,9	-0,6
Mitarbeiter*	822	620

Umsatz in Mio. €



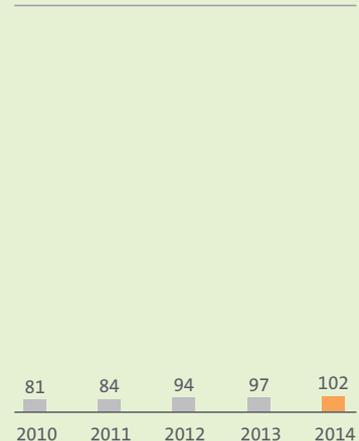
Segment unterer Leistungsbereich



Unsere Tochter kosME bietet ein ähnliches Produktspektrum wie das Segment »Maschinen und Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung« an, aber für den niedrigeren Leistungsbereich. Mit kosME erreichen wir auch kleinere und mittelständische Kunden, die keine Hochleistungsmaschinen benötigen, aber trotzdem auf Qualität setzen. Deshalb ergänzt kosME das Kerngeschäft von KRONES ideal.

	2014	2013
EBT (Mio. €)	-4,7	-2,3
EBT-Marge (%)	-4,6	-2,3
Mitarbeiter*	400	503

Umsatz in Mio. €



Impressum

Herausgeber	KRONES AG Böhmerwaldstraße 5 93073 Neutraubling
Verantwortlich	Ingrid Reuschl
Redaktion	Ingrid Reuschl, Nico Irrgang
Gestaltung	Büro Benseler
Text	KRONES AG Susanne Blüml, pr-büro InvestorPress GmbH
Fotos	KRONES AG
Druck	Eberl Print GmbH
Litho	Eberl Print GmbH
Papier	Metapaper Smooth und Rough
Auflage	500 in deutscher Sprache 500 in englischer Sprache

Hinweis zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Zum Zwecke der besseren Lesbarkeit haben wir, die Redaktion, bei Begriffen allgemein die männliche Form gewählt.

Dies ist selbstverständlich nicht als diskriminierend zu verstehen und soll in keinem Falle Leser verunsichern oder ihre Gefühle verletzen.

Bitte haben Sie hierfür Verständnis.



Die Herstellung und das Papier des CSR-Berichts 2014 des KRONES Konzerns sind zertifiziert nach den Kriterien des Forest Stewardship Councils (FSC). Der FSC schreibt strenge Kriterien bei der Waldbewirtschaftung vor und vermeidet damit unkontrollierte Abholzung, Verletzung der Menschenrechte und Belastung der Umwelt. Da die Produkte mit FSC-Siegel verschiedene Stufen des Handels und der Verarbeitung durchlaufen, werden auch Verarbeitungsbetriebe von Papier, z. B. Druckereien, nach den Regeln des FSC zertifiziert.

Darüber hinaus wurden die bei der Entstehung anfallenden CO₂-Emissionen – sowohl für die Herstellung des Papiers oder der Farbe als auch für den Druckprozess selbst – ermittelt und anschließend durch den Kauf und die Stilllegung von hochwertigen Emissionszertifikaten ausgeglichen.

Externe Verifizierung des Nachhaltigkeitsberichts

Auftrag und Prüfgrundlagen:

Die TÜV SÜD Management Service GmbH wurde beauftragt, den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht sowie den GRI Index zu verifizieren. Dabei wurden zusätzlich folgende Richtlinien und Standards berücksichtigt:

- Global Reporting Guidelines GRI, Version 3 für Auswahl und Detaillierungsgrad der Inhalte und Daten und zugrundeliegende Systeme des Nachhaltigkeitsberichts
- AA-1000-Standards für die allgemeinen Grundsätze und Methoden der Bewertung und Prüfung
- ISO 19011 – Leitfaden für die Auditierung, ISO 14001 – Anforderungen an Umweltmanagementsysteme, BS OHSAS 18001 – Anforderungen an Arbeitsschutzmanagementsysteme

Die Methoden der Prüfung, soweit Managementsystemaspekte betroffen sind, richten sich außerdem nach der ISO 17021.

Ablauf der Prüfung und Prüftiefe:

Die Prüfung des Berichts umfasste sowohl die Bewertung von Dokumenten als auch die Durchführung von Interviews mit wesentlichen Funktionen und verschiedenen Unternehmensebenen wie z. B. Management, mittlerem Management, Mitarbeiterebene und Arbeitnehmervertretern.

Die Überprüfung wurde auf Basis der Global Reporting Initiative Sustainable Reporting Guidelines (GRI G3.1) durchgeführt.

Zielsetzung der Überprüfung:

- Bestätigung der Erfüllung der GRI-Anwendungsebene B+
- Bestätigung der Selbsterklärung der KRONES AG zur Erreichung der Anwendungsebene B+ des GRI G3.1

Bei der Stichprobenprüfung wurden folgende Aspekte untersucht:

- Stakeholder-Prozess und CSR-Wesentlichkeitsmatrix
- Überprüfung der der Berichterstattung zugrundeliegenden Daten und Aufzeichnungen
- Angemessene und ausgewogene Darstellung der Leistung bei Auswahl der Leistungsindikatoren
- Rolle der CSR-Leistungsindikatoren im Hinblick auf den Entscheidungsfindungsprozess

Es wurden dabei die Identifizierung der relevanten Interessengruppen, die Methode der Gewinnung und Aggregation der Daten für den vorliegenden Bericht sowie die vorhandenen Managementsysteme und die internen Kontroll- und Überwachungsfunktionen geprüft.

Wirtschaftliche und finanzielle Daten wurden nicht geprüft, sondern im Vergleich mit dem durch Wirtschaftsprüfer bestätigten Geschäftsbericht 2014 bewertet.

Die Verifizierung umfasste folgende Standorte:

- KRONES AG, Böhmerwaldstraße 5, 93073 Neutraubling, Deutschland
- KRONES AG, Werk Nittenau, Heideweg 34–36, 93149 Nittenau, Deutschland
- KRONES AG, Werk Steinecker, Raiffeisenstraße 30, 85356 Freising, Deutschland
- KRONES AG, Werk Rosenheim, Äußere Münchner Straße 104, 83026 Rosenheim, Deutschland
- KRONES AG, Werk Flensburg, Schäferweg 9, 24941 Flensburg, Deutschland

Gültigkeitserklärung

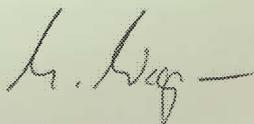
Gültigkeitserklärung des Nachhaltigkeitsberichts:

Der vorliegende Bericht enthält eine umfassende, genaue und sachgerechte Darstellung, die auf verlässlichen und nachvollziehbaren Informationen basiert und erfüllt die Anforderungen nach GRI-Anwendungsebene B+. Die Zugänglichkeit des Berichtes für die Öffentlichkeit wird gewährleistet.

TÜV SÜD Management Service GmbH
München, den 2. Juni 2015



Dipl.-Ing. Wolfgang Brandl
Auditor Corporate Social Responsibility
Umweltgutachter



Dipl.-Ing. Ulrich Wegner
Leiter der Zertifizierungsstelle
Umweltgutachter



Management Service

Verantwortlichkeiten:

Für Inhalt und die Auswahl der Themen des vorliegenden Berichts ist vollständig die KRONES AG verantwortlich. Aufgabe der TÜV SÜD Management Service GmbH war es, die Richtigkeit und Glaubwürdigkeit der vorliegenden Informationen zu prüfen und bei Erfüllung der Voraussetzungen zu bestätigen.

KRONES AG

csr Officer

Ingrid Reuschl

Böhmerwaldstraße 5

93073 Neutraubling

Deutschland

Telefon + 49 9401 70-1970

Telefax + 49 9401 70-3786

E-Mail csr@krones.com

Internet www.krones.com

 **KRONES**