

KRONES Konzern

Nichtfinanzieller Bericht 2018



Über diesen Bericht

Dieser Bericht ist zugleich für den KRONES Konzern und die KRONES AG der zusammengefasste, gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht für das Geschäftsjahr 2018 im Sinne von §§ 315b, 315c in Verbindung mit 289b bis 289e des Handelsgesetzbuchs (HGB).

Der Nichtfinanzielle Bericht 2018 ist auf der KRONES



Homepage (Unternehmen/Verantwortung/Nachhaltigkeit/Download) öffentlich zugänglich.

Der für den KRONES Konzern und die KRONES AG zusammengefasste, gesonderte nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2018 wurde vom Aufsichtsrat der KRONES AG geprüft. Im Auftrag des Aufsichtsrats wurde er darüber hinaus von der KPMG AG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): »Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information«, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance Engagement) bezüglich der gemäß §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB gesetzlich geforderten Angaben geprüft.

Key Facts zum Nichtfinanziellen Bericht 2018

Medium

Der Nichtfinanzielle Bericht für den KRONES Konzern bildet ab dem Jahr 2018 das zentrale Medium, um die Nachhaltigkeitsleistung von KRONES transparent darzustellen. Der seit 2007 jährlich erschienene Nachhaltigkeitsbericht für die KRONES AG wird nicht mehr separat veröffentlicht, da wir die nichtfinanziellen Informationen zentral bündeln und möglichst kompakt aufbereiten wollen. Die wichtigsten Kennzahlen, die bisher nur im Scope der KRONES AG erhoben werden und in den nächsten Jahren zu soliden Konzernkennzahlen wachsen sollen, weisen wir aus Transparenzgründen unter »weitere Informationen« im Anhang der jeweiligen Konzepte in diesem Nichtfinanziellen Bericht aus.

Inhalte

Die Inhalte beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2018 und leiten sich direkt aus der Wesentlichkeitsmatrix des KRONES Konzerns ab.

Scope

Wo bereits vorhanden, wurden Managementkonzepte für den KRONES Konzern ausgewiesen. Einige Konzepte gelten bisher nur für die KRONES AG. Der Unterschied ist an der entsprechenden Stelle deutlich gemacht. Informationen zum Konsolidierungskreis des KRONES Konzerns finden Sie im Geschäftsbericht auf den Seiten 131 bis 132.

Prüfung der Inhalte

Alle Inhalte, Daten und Zahlen, die nicht gesondert markiert sind, bilden die gesetzlich geforderten Pflichtangaben im Sinne des deutschen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes und wurden inhaltlich geprüft. Detaillierte Informationen zur Prüfung finden Sie unter »Über diesen Bericht«. Für einige wesentliche Sachverhalte sind weiterführende Daten und Zahlen ausgewiesen, welche zusätzliche Transparenz für unsere Stakeholder schaffen sollen und nicht der Prüfung gemäß CSR-RUG unterliegen. Dieser ungeprüfte Anhang ist im direkten Anschluss an den jeweiligen Sachverhalt unter »Weitere Informationen« zu finden und ist durch einen farbigen Hintergrund markiert.

Orientierung

Der Bericht orientiert sich an den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative.

Risiken

In Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen und Experten aus den Fachbereichen wurde eine Risikoanalyse im Hinblick auf die potenziell schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte durchgeführt. Berichtspflichtige Risiken im Sinne des HGB wurden dabei nicht identifiziert.

Steuerrelevante Leistungsindikatoren

Steuerrelevante nichtfinanzielle Leistungsindikatoren wurden im Rahmen der dargestellten Konzepte bisher nicht verfolgt.

Zusammenhänge mit Beiträgen im Konzernabschluss

Zusammenhänge der Konzepte mit Beiträgen im Konzernabschluss gibt es nur im Bereich Innovation. Informationen hierzu finden Sie im Konzerngeschäftsbericht auf Seite 53.

Verweise

Alle in diesem Bericht enthaltenen Verweise beziehen sich auf weiterführende Informationen mit Ausnahme der Verweise auf den Konzernlagebericht.



1

AN UNSERE STAKEHOLDER

2

UMWELTBELANGE

3

ARBEITNEHMERBELANGE

4

SOZIALBELANGE

5

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

6

COMPLIANCE

7

KUNDENZUFRIEDENHEIT

8

INNOVATION

1

AN UNSERE STAKEHOLDER

Vorwort des Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzenden	6
Unser Geschäftsmodell	7
CSR-Management	8
Wesentlichkeitsmatrix.....	10
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers.....	54
Impressum	56
Kontakt	57

Vorwort



Volker Kronseder
Aufsichtsratsvorsitzender



Christoph Klenk
Vorstandsvorsitzender

Liebe Leserinnen und Leser,

unser Geschäftsbericht 2018 trägt den Titel »Mit Investitionen die Zukunft sichern«. In vielen Bereichen – egal ob Produktstrategie, Kostenplanung oder nachhaltige Entwicklung des Unternehmens – müssen wir heute schon die entscheidenden Weichen stellen, um langfristig erfolgreich zu bleiben und kontinuierlich zu wachsen.

Das gilt auch für die Nachhaltigkeitsleistung von KRONES. Mit unserer wertebasierten Unternehmenskultur, effizienten Produktion und dem Nachhaltigkeitsprogramm für Produkte enviro sind wir seit vielen Jahren auf einem guten Weg. Aber unser eigener Anspruch steigt mit den Anforderungen des Marktes und unserer Stakeholder. Das Inkrafttreten des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes Anfang 2017 haben wir genutzt, um unser derzeitiges CSR-Management kritisch zu hinterfragen. Seit 2018 investieren wir deshalb vor allem in zwei Handlungsfelder: Systematisierung und Internationalisierung.

Wir arbeiten intensiv an der Systematisierung unseres Nachhaltigkeitsmanagements. In der Praxis bedeutet das: Verantwortlichkeiten fixieren, Prozesse professionalisieren und Fortschritte messbar machen. Ziel ist es, die zahlreichen Maßnahmen und Aktivitäten, mit denen KRONES Verantwortung übernimmt und Nachhaltigkeit fördert, zu strukturieren. Davon profitiert KRONES letztlich auch ökonomisch – durch Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterbindung und Risikovermeidung.

Das Thema Internationalisierung steht im Bereich CSR ganz oben auf der Agenda. Bis zum Jahr 2017 konzentrierte sich unser CSR-Management hauptsächlich auf die KRONES AG. International lag die Verantwortung vieler Nachhaltigkeitsaktivitäten bei den jeweiligen Tochtergesellschaften und Werken der einzelnen Regionen. So richtig und wichtig diese dezentrale Struktur in der Vergangenheit auch war: Angesichts des enormen Wachstums des Konzerns und der sich verändernden Rahmenbedingungen ist es nun an der Zeit, das KRONES CSR-Management weltweit auf eine einheitliche Basis zu stellen. Im Jahr 2018 haben wir bereits die ersten Schritte dafür unternommen.

Diese beiden CSR-Handlungsfelder – Systematisierung und Internationalisierung – sind die zentralen Säulen für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Sie bilden das Fundament für eine zukünftige konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie. Daran arbeiten wir in den nächsten Jahren intensiv. Die solide Basis unserer Nachhaltigkeitsleistung in der KRONES AG wird so systematisiert und auf den gesamten KRONES Konzern ausgeweitet.

Über den Fortschritt des CSR-Managements und der damit verbundenen Nachhaltigkeitsleistung in den für uns wesentlichen nichtfinanziellen Themen lesen Sie hier in unserem Nichtfinanziellen Bericht.

Volker Kronseder
Aufsichtsratsvorsitzender

Christoph Klenk
Vorstandsvorsitzender

Unser Geschäftsmodell

Geschäftsmodell, Geschäftsfelder und Organisationsstruktur

KRONES bietet Maschinen und Anlagen für die Abfüll- und Verpackungstechnik sowie für die Getränkeproduktion an. Darüber hinaus komplettieren innovative Digitalisierungs- und Intralogistik-Lösungen unsere Produktpalette. Kunden von KRONES sind Brauereien und Getränkehersteller sowie Unternehmen aus der Nahrungsmittel-, Chemie-, Pharma- und Kosmetikindustrie. Wichtiger Bestandteil des Geschäftsmodells von KRONES sind Service-Leistungen. Das Unternehmen unterhält rund um die Welt Servicezentren und Niederlassungen.

Den Großteil des Umsatzes erwirtschaftet KRONES mit Kunden aus der Getränkeindustrie. Der übrige Erlös stammt aus dem Non-Beverage-Bereich (Lebensmittel, Milch, Chemie, Pharma, Kosmetik).

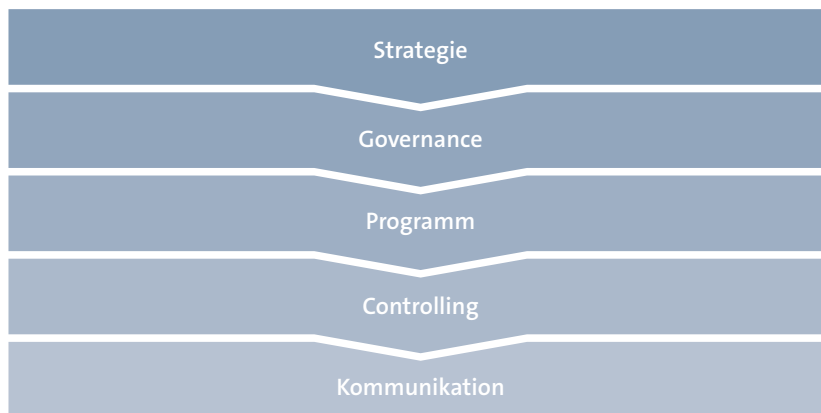


Weitere Informationen zum KRONES Geschäftsmodell finden Sie im Konzernlagebericht ab Seite 36.



Nachhaltigkeit bei KRONES

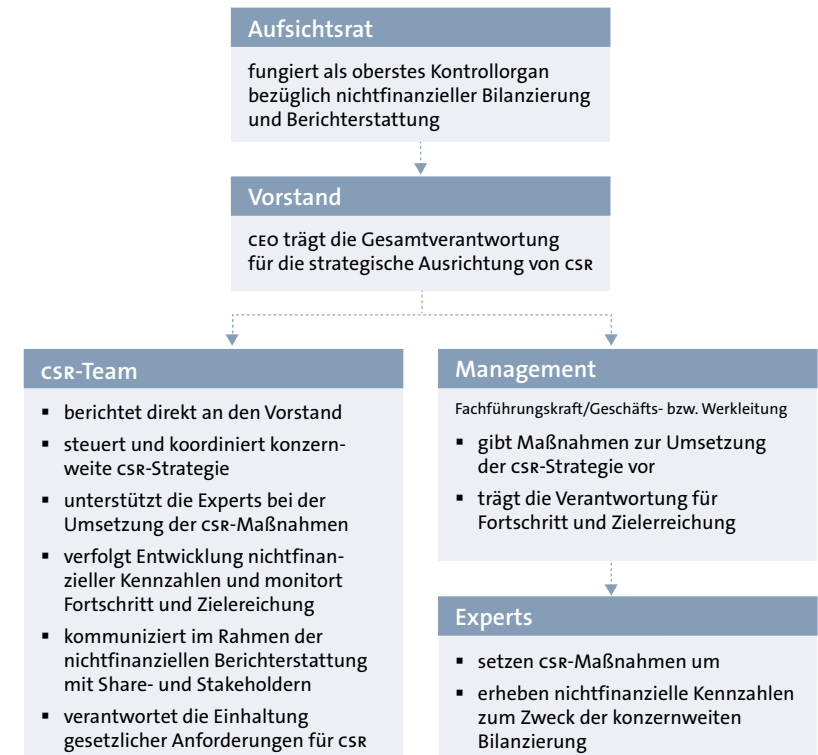
Corporate Social Responsibility (CSR) steht bei KRONES für unternehmerische Nachhaltigkeit. Durch aktives Management von CSR leistet der KRONES Konzern seinen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung. Um mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen, den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren und den positiven Einfluss auf die Gesellschaft kontinuierlich auszubauen, muss Nachhaltigkeit bei allen wesentlichen Entscheidungen immer schon mitgedacht werden. Der KRONES Konzern ist sich der Verantwortung bewusst, die er nicht nur für seine ökonomische Leistung, sondern auch für die Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft sowie künftige Generationen trägt.



Der CSR-Managementprozess verdeutlicht, wie Nachhaltigkeit bei KRONES in Zukunft systematisch gesteuert wird: Die strategische Ausrichtung und organisatorische Verankerung bilden das Fundament des Nachhaltigkeitsmanagements im KRONES Konzern. Auf dieser Basis werden Maßnahmen und Aktivitäten durchgeführt, die regelmäßig überprüft werden. Die Kommunikation im Zuge der nichtfinanziellen Berichterstattung schafft Transparenz für Share- und Stakeholder.

Organisation

Das CSR-Team der KRONES AG ist der zentrale Ansprechpartner und Koordinator für Nachhaltigkeit im KRONES Konzern, bei ihm fließen alle wesentlichen nichtfinanziellen Informationen und Aktivitäten aus den jeweiligen Fachbereichen zusammen. Es steht dabei in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Experten und Verantwortlichen aus den Fachabteilungen in der KRONES AG, in den Tochterfirmen und an den großen internationalen Standorten und unterstützt sie bei der Umsetzung csr-relevanter Maßnahmen. Das CSR-Team berichtet direkt an den CEO.



Unser Weg hin zu einer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie

Kontinuität und nachhaltiges Wirtschaften sind für KRONES schon immer wichtig. Gleichzeitig begreifen wir es als Chance, unsere nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten im Zuge der gesetzlichen CSR-Berichtspflicht strategisch neu auszurichten – und das nicht nur im Hinblick auf die KRONES AG, sondern auf den gesamten KRONES Konzern.

Bisher lag die Verantwortlichkeit für nichtfinanzielle Aspekte und Ziele in der KRONES AG sowie bei den internationalen Werken und Tochterunternehmen selbst. Die Nachhaltigkeitsaktivitäten wurden weitgehend dezentral und autark durchgeführt, um flexibel und unbürokratisch auf die regionalen Gegebenheiten reagieren zu können. Für wichtige Nachhaltigkeitsthemen wie Emissionsmanagement oder Arbeitssicherheit bringt eine konzernweite Betrachtungsweise jedoch klare Vorteile, sowohl für KRONES als auch für unsere Share- und Stakeholder.

Deshalb werden bestimmte CSR-Themen seit 2018 in mehreren aufeinanderfolgenden Wellen auf alle internationalen Standorte und Tochterunternehmen ausgerollt. Zunächst steht dabei die Vereinheitlichung der Datenerhebungsprozesse im Vordergrund, da konsolidierte nichtfinanzielle Informationen und Kennzahlen als Grundlage für ein effektives konzernweites CSR-Management notwendig sind. Ziel ist es, durch Internationalisierung und Systematisierung die Basis für eine neue konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie zu schaffen.

Meilensteine und nächste Schritte

Neben unseren themenbezogenen Aktivitäten und Maßnahmen arbeiten wir kontinuierlich an der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Um die Internationalisierung und Systematisierung weiter voranzutreiben, haben wir 2018 wichtige Meilensteine erreicht und uns für 2019 verschiedene Schwerpunkte gesetzt:



Wesentlichkeitsmatrix

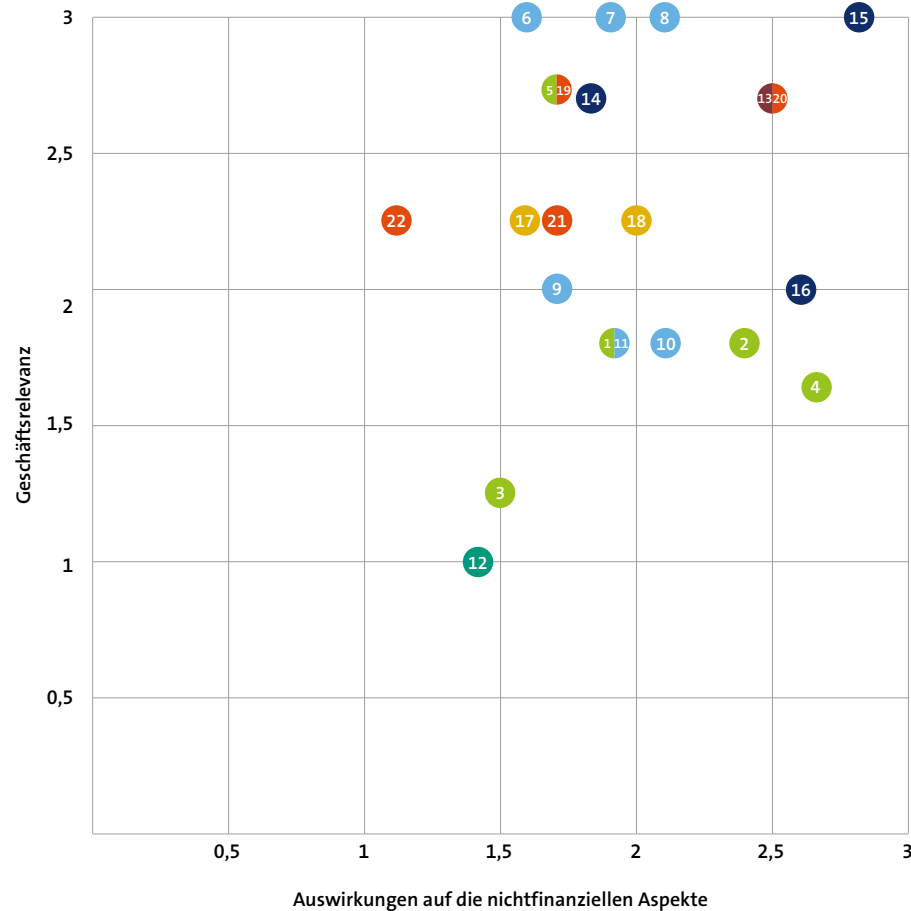
Materialitätsanalyse

Die Wesentlichkeitsmatrix bildet die Grundlage für die Nachhaltigkeitsaktivitäten im KRONES Konzern. Sie beruht auf einer ausführlichen Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2017 und wurde angelehnt an die GRI-Kriterien und unter Berücksichtigung des Wesentlichkeitsbegriffs nach §289c III HGB durchgeführt. Die horizontale Achse bildet die Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte ab und basiert auf einer im Zuge der Materialitätsanalyse durchgeführten Umfeldanalyse, in welcher die Einschätzungen unserer wichtigsten Stakeholder ermittelt wurden. Auf der vertikalen Achse wird die Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen im Hinblick auf die Geschäftsrelevanz deutlich. Hierfür wurde das Top-Management der jeweiligen Bereiche befragt. Die vorliegende Wesentlichkeitsmatrix wurde durch den Gesamtvorstand freigegeben und durch den Bereich CSR für 2018 einem Review unterzogen.

Für 2019 ist die Aktualisierung der derzeitigen Wesentlichkeitsmatrix im Zuge einer neuen Wesentlichkeitsanalyse geplant.

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

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



Umweltbelange

Umweltbelange in der Produktion

- 1 Reduzierung von Schad- und Gefahrstoffen
- 2 Energie- und Medieneinsparung im Produktionsbetrieb
- 3 Optimale Ausnutzung des Produktionsmaterials

Umweltbelange bei Produkten

- 4 Energie-, Medieneffizienz und Umweltverträglichkeit der Produkte

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

- 5 Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Arbeitsnehmerbelange

Leistungsfähige und motivierte Belegschaft

- 6 Hohe Mitarbeiterbindung
- 7 Nachhaltige, zielgerichtete Aus- und Weiterbildung
- 8 Gewinnung der richtigen Mitarbeiter

Arbeitsicherheit

- 9 Wirksames Gesundheitsmanagement
- 10 Leistungsstarkes Arbeitssicherheitsmanagement

Diversität

- 11 Ausgewogene Struktur der Mitarbeiter (Diversity)

Sozialbelange

- 12 Gesellschaftliches Engagement

Achtung der Menschenrechte

- 13 Achtung der Menschenrechte

Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Compliance)

- 14 Nachvollziehbare, klare Kundenbeziehung
- 15 Pflichtgemäßes Verhalten und Befolgen rechtlicher Normen und Gesetze
- 16 Dokumentation und Transparenz

Kundenzufriedenheit

- 17 Schneller und individueller Service für Kunden
- 18 Langfristige und persönliche Kundenbetreuung

Innovation

- 19 Flexible Reaktion auf Marktveränderung
- 20 Technologieführerschaft
- 21 Nutzung von Branchen- und Forschungswissen
- 22 Kosteneffiziente Produktion

2

UMWELTBELANGE

<i>Umweltbelange in der Produktion</i>	13
1. Organisation.....	13
2. Maßnahmen und Prozesse.....	14
3. Ergebnisse.....	16
4. Ziele.....	16
 <i>Umweltbelange bei Produkten</i>	18
1. Organisation.....	18
2. Maßnahmen und Prozesse.....	18
3. Ergebnisse.....	19
4. Ziele.....	19
 <i>Nachhaltigkeit in der Lieferkette</i>	21
1. Organisation.....	21
2. Maßnahmen und Prozesse.....	22
3. Ergebnisse.....	23
4. Ziele.....	23

Eine profitable Produktion schließt den schonenden Umgang mit Ressourcen nicht aus. Im Gegenteil: Sie bedingt ihn sogar. Aus diesem Grund beschäftigt sich KRONES bereits seit Jahren intensiv mit der Frage, wie sich Verbräuche kontinuierlich reduzieren und Materialien optimal ausnutzen lassen.

Unser Fokus liegt weiterhin auf der Reduktion der produktionsbedingten Treibhausgasemissionen. Über unser Konzept und den derzeitigen Status Quo berichten wir in diesem Kapitel. Die Themen Energie- und Medieneinsparung sowie optimale Ausnutzung des Produktionsmaterials behandeln wir auf qualitativer Ebene. Die wichtigsten Daten und Zahlen finden Sie im Anhang des Kapitels auf Seite 17.



Umwelbelange in der Produktion – Konzept

Um sowohl den spezifischen Energieverbrauch als auch den Ausstoß von Treibhausgasen nachhaltig zu reduzieren, verfolgt die KRONES AG ein Reduktionsziel für CO₂: Bis 2020 wollen wir die direkten und indirekten energiebezogenen CO₂-Emissionen um 30 bis 40 Prozent pro Mio. € Umsatz reduzieren, bezogen auf das Basisjahr 2010. Zusammen mit dem CO₂-Reduktionsziel wurde vom Vorstand auch ein entsprechendes Maßnahmenpaket verabschiedet. Über diese spezifischen Maßnahmen hinaus tragen auch weitere Initiativen und Projekte punktuell zur Energie- und Verbrauchsoptimierung bei.

Das Reduktionsziel gilt nur für die KRONES AG. Dies hat mehrere Gründe: Zum einen übernimmt die AG innerhalb des Konzerns nach wie vor den Löwenanteil der Wertschöpfung – und verursacht auch den Großteil der dabei entstehenden Emissionen. Zum anderen wurde aufgrund der Heterogenität der zum Konzern gehörenden Unternehmen und ihrer unterschiedlichen regionalen Bedingungen vor Ort bisher eine dezentrale Strategie bezüglich Umweltthemen verfolgt.

1. Organisation

Reduktionsziel und Maßnahmenpaket wurden vom Vorstand verabschiedet. Für die Umsetzung der Maßnahmen sind die betreffenden Fachbereiche zuständig. Übergeordnet koordiniert und überwacht werden die Maßnahmen im Rahmen des Energiemanagements von den jeweiligen Beauftragten. Das regelmäßige Reporting findet durch das CSR-Team an den CEO statt. Für Transparenz gegenüber unseren Share- und Stakeholdern sorgen die jährliche nichtfinanzielle Berichterstattung sowie das Reporting an verschiedene Nachhaltigkeitsratings.

2. Maßnahmen und Prozesse

2.1 Schwerpunkte der Energieeinsparung

Obwohl wir unser Reduktionsziel bereits Ende 2017 erreicht haben, laufen die beschlossenen Maßnahmen nach wie vor weiter, um unseren Treibhausgasausstoß nachhaltig zu senken. Die aussichtsreichsten Einsparpotenziale bieten dabei folgende Bereiche:

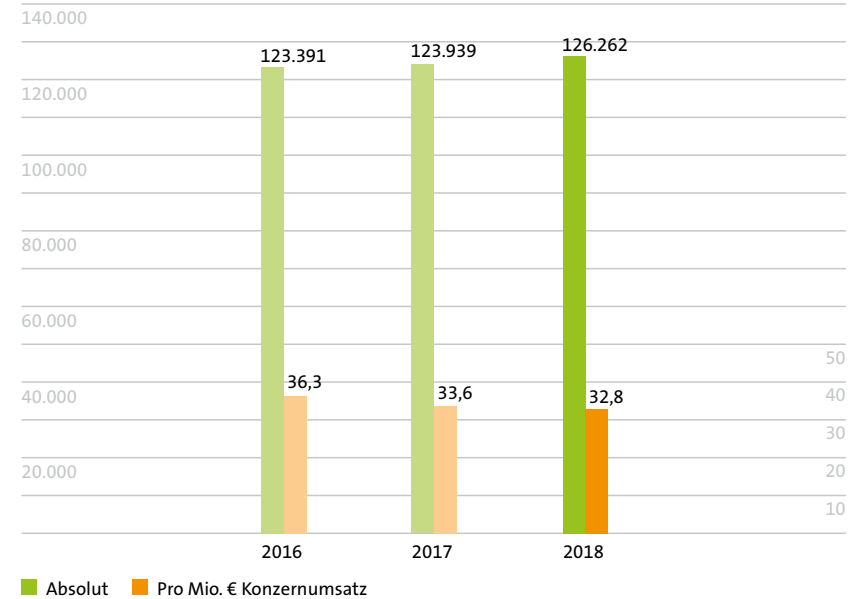
- Beleuchtungstechnik
- Druckluft
- Pumpensysteme und Motoren
- Kälte- und Kühlwasseranlagen
- Wärmeversorgung
- Lüftungsanlagen

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

KRONES AG – Maßnahmenkatalog zur Reduzierung der CO₂-Emissionen bis 2020 (Stand 2018)

	Energieeinsparung in MWh pro Jahr geplant	Energieeinsparung in MWh pro Jahr erreicht	Energieträger
Beleuchtungstechnik	2.725	1.239	Strom
Druckluft	639	528	Strom
Pumpensysteme, Motoren	147	220	Strom
Kälte- und Kühlwasseranlagen			Strom
Wärmeversorgungsanlagen	706	553	Erdgas, Fernwärme
Lüftungsanlagen	350	414	Erdgas, Fernwärme

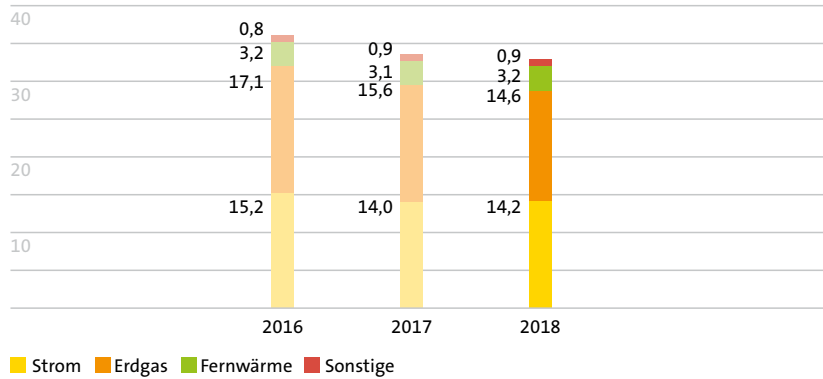
KRONES AG – Energieverbrauch in mwh absolut und mwh pro Mio. € Konzernumsatz



Bei der Ermittlung von Energiewerten und direkten energiebezogenen CO₂-Emissionen wenden wir allgemein anerkannte Umrechnungs- und Emissionsfaktoren an.

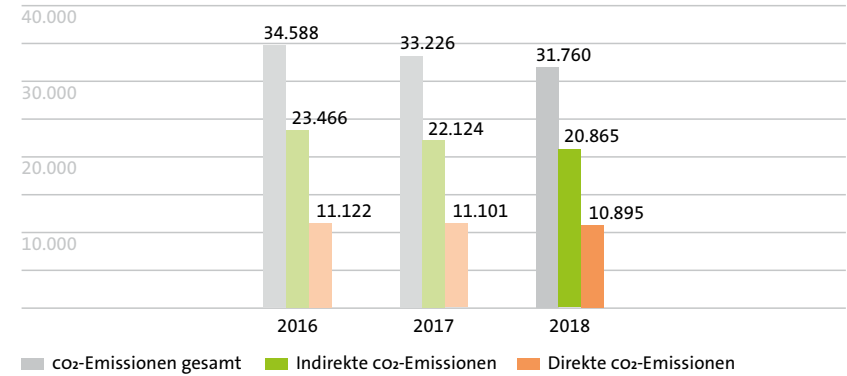
Die ausgewiesenen Energieeinsparungen berücksichtigen alle bisher umgesetzten Projekte unseres Maßnahmenkatalogs. Die Darstellung erfolgt in Energiemenge pro Kalenderjahr. Maßnahmen, welche während eines Kalenderjahres abgeschlossen wurden, sind im aktuellen Berichtsjahr anteilig berücksichtigt.

KRONES AG – Energiebezug an Strom, Erdgas, Fernwärme, Heizöl und Flüssiggas in mwh pro Mio. € Konzernumsatz



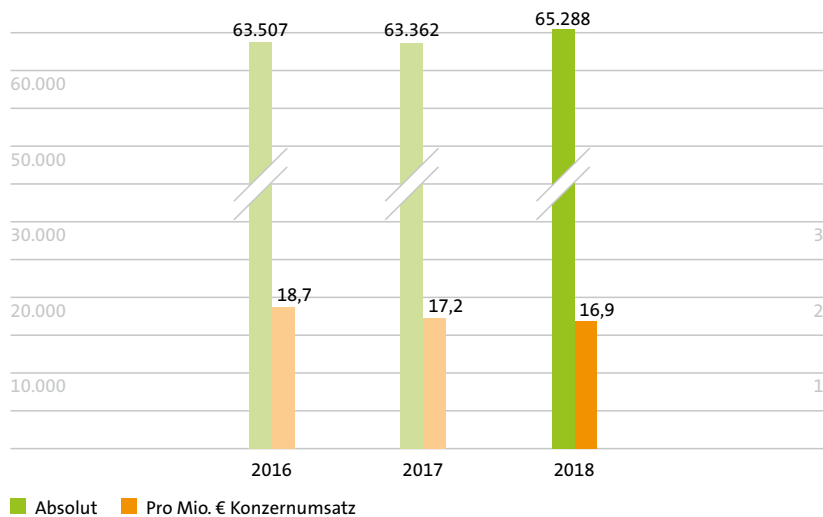
Bei den dargestellten Verbräuchen handelt es sich um Verbräuche zum Betrieb der Maschinen und Anlagen sowie Gebäude in der KRONES AG. Nicht enthalten sind Treibstoffe des Fuhrparks. Der Energiebezug an Erdgas basiert zu ca. 1 Prozent auf Schätzungen.

KRONES AG – direkte und indirekte energiebezogene CO₂-Emissionen in t

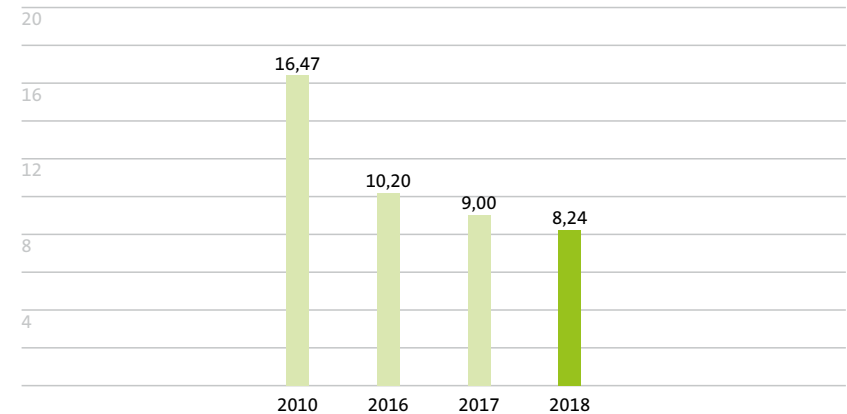


In den direkten Emissionen ist die PKW-Flotte der KRONES AG nicht enthalten. Die Emissionsfaktoren der direkten Emissionen speisen sich aus dem LfU-Berechnungstool mit Stand 2016.

KRONES AG – Stromverbrauch absolut und in mwh pro Mio. € Konzernumsatz



KRONES AG – direkte und indirekte energiebezogene CO₂-Emissionen in t bezogen auf Mio. € Konzernumsatz



Die Emissionsfaktoren der indirekten energiebezogenen CO₂-Emissionen basieren auf den Angaben der jeweiligen Versorger.

2.2 Datenerhebungsprozesse in der KRONES AG

Um maximale Transparenz über unsere Verbräuche zu gewährleisten, wird die Datenbeschaffung durch die Beauftragten in der IMS-Landschaft initiiert. Sie fordern monatlich die Verbrauchswerte der Primär- und Sekundärenergie (Scope1 und Scope2) der jeweiligen Standorte der KRONES AG an, bevor diese in einem Monitoring-Bericht zur Verfügung gestellt werden. Neben den Kennzahlen, die in kWh dargestellt werden, ist auch die Verfolgung der Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit in Hinblick auf das Reduktionsziel Bestandteil des Monitoring-Reports.

Im zweiten Schritt werden die Daten und Maßnahmen seitens Energiemanager und dem Fachbereich Umwelt- und Arbeitsschutz bewertet und konsolidiert. Anschließend werden die Daten in kWh und tCO₂ an das CSR-Team zur Kennzahlenbildung weitergegeben. Die finalen Kennzahlen werden erneut bewertet und im Rahmen der jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung kommuniziert.

2.3 Internationalisierung im Zuge des CSR-Rollout

Im Zuge des konzernweiten Rollouts von Corporate Social Responsibility bilden Energie und Emissionen ein Fokusthema. Mithilfe der nichtfinanziellen Bilanzierungsrichtlinie wird die Datenerhebung für Scope1- und Scope2-Emissionen vereinheitlicht. Ziel ist es, in den nächsten Jahren eine konzernweite Kennzahl für direkte und indirekte Treibhausgasemissionen zu etablieren, die als Indikator für ein aktualisiertes, konzernweites Reduktionsziel fungiert.

3. Ergebnisse

Aufgrund der positiven Entwicklung des Strommix sowie der kontinuierlichen Umsatzsteigerung konnten wir das CO₂-Reduktionsziel bereits mit Ablauf des Geschäftsjahres 2017 erreichen. Die Verbrauchszahlen wurden dabei auf den Konzernumsatz bezogen.

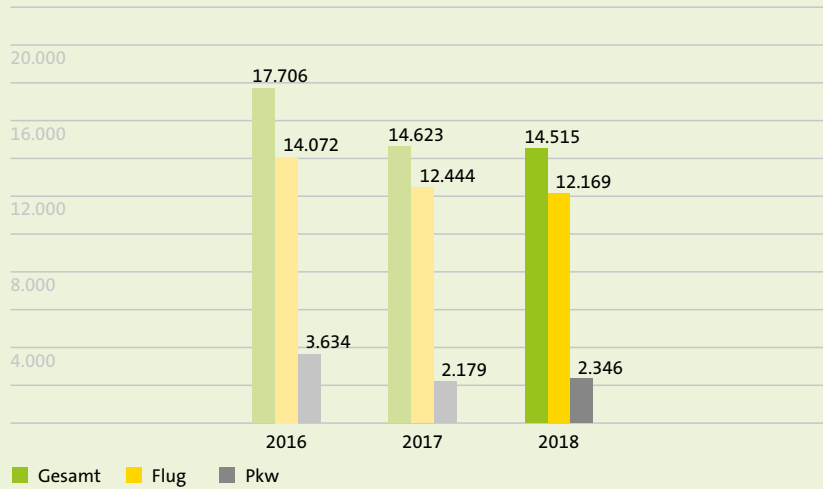
4. Ziele

- Schrittweise Internationalisierung: Fortführen der konzernweiten Ausdehnung der Datenerhebungs- und Managementprozesse für das Thema Energie und Emissionen
- Aktualisierung des Reduktionsziels: Fortsetzen der Analyse unserer Emissionen in den kommenden Jahren und Aktualisierung sowie Weiterentwicklung des bestehenden Reduktionsziels

Umweltbelange in der Produktion – Weitere Informationen

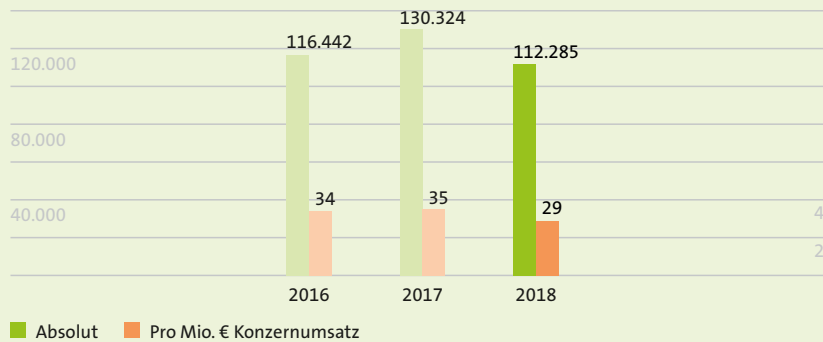
Reduktion von Schad- und Gefahrstoffen

KRONES AG – CO₂-Emissionen durch Reisetätigkeit in t



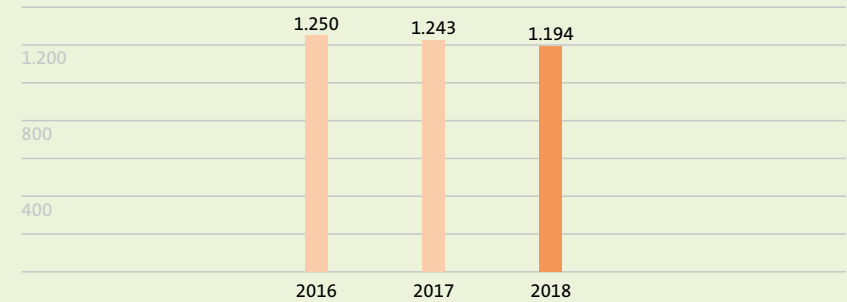
Energie- und Medieneinsparung im Produktionsbetrieb

KRONES AG – Wasserverbrauch in m³ bzw. in m³ pro Mio. € Konzernumsatz

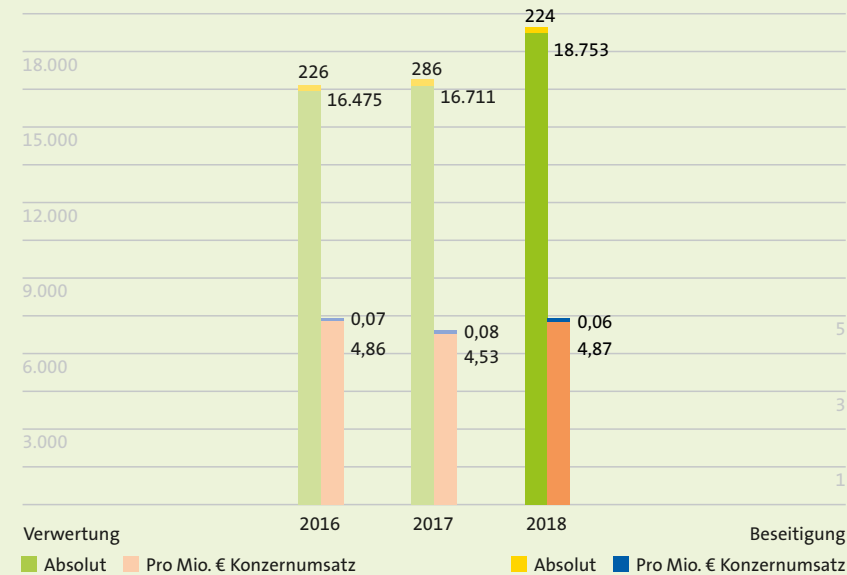


Optimale Ausnutzung des Produktionsmaterials

KRONES AG – gefährliche Abfälle in t



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



Umwelbelange bei Produkten – Konzept

Wenn KRONES umweltfreundliche und medieneffiziente Produkte entwickelt, trägt das nicht nur zu unserer eigenen Nachhaltigkeit bei. Auch unsere Kunden wollen kostensparend produzieren und haben sich überdies ehrgeizige Nachhaltigkeitsziele gesetzt, die sie mithilfe unserer hochwertigen und nachhaltigen Maschinen und Dienstleistungen erreichen können. Durch einen engen und kontinuierlichen Dialog fließen die Kundenanforderungen in die Weiterentwicklung umweltfreundlicher Produkte und Technologien mit ein.

Alle KRONES Produkte erfüllen hohe Qualitäts- und Effizienzstandards. Um die ökologische Nachhaltigkeit der eigenen Produkte Schritt für Schritt noch weiter zu erhöhen, hat KRONES das Nachhaltigkeitsprogramm enviro ins Leben gerufen: In dessen Rahmen werden Maschinen und Systeme entwickelt, die sich durch besondere Energie- und Medieneffizienz sowie Umweltverträglichkeit auszeichnen. Die Prozesse, die sowohl zur Entstehung als auch zur Klassifizierung eines enviro Produkts führen, sind im enviro Managementsystem fixiert. Dieses erstreckt sich über den gesamten Entstehungsprozess eines Produkts.

Generell müssen sich alle Produkte der Marke KRONES einem speziellen enviro Prüfverfahren (siehe Punkt 2.2) unterziehen. Davon ausgenommen sind lediglich jene Produkte, bei denen die Aspekte Energieverbrauch, Medienverbrauch und Umweltverträglichkeit keine signifikante Rolle spielen. Dazu zählen vor allem Dienstleistungen und IT-Lösungen.

1. Organisation

Da das KRONES Portfolio sehr breit gefächert ist, besitzt jeder Produktbereich jeweils einen eigenen enviro Ansprechpartner. Dieser plant die entsprechende enviro Strategie, koordiniert deren Umsetzung und überwacht die Ergebnisse. Seine Aufgabe ist es zudem, die Maßnahmen und Ziele der allgemeinen enviro Strategie in dem ihm zugeordneten Bereich zu platzieren – in enger Zusammenarbeit mit dem zentralen enviro Beauftragten. Das Management ist in wichtigen Teilprozessen wie Zielbestimmung und Erfolgskontrolle involviert.



2. Maßnahmen und Prozesse

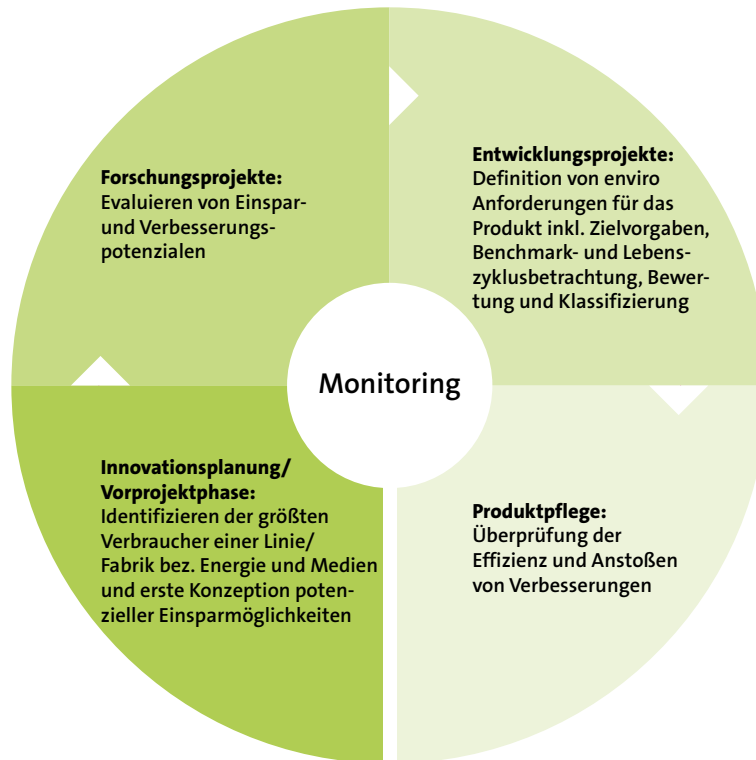
2.1 enviro im Produktentstehungsprozess

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

Laufende Entwicklungsprojekte werden über ein Meilensteingremium gesteuert, das die enviro Anforderungen bereits im Entscheidungsprozess berücksichtigt und den genauen Zeitpunkt für das zu absolvierende Prüfverfahren festlegt. Darüber hinaus sind die enviro Ansprechpartner der jeweiligen Produktbereiche in den gesamten Entstehungsprozess involviert.

Als starker Innovationstreiber wirkt sich das Nachhaltigkeitsprogramm auf zahlreiche KRONES Produkte aus. Denn viele der technologischen Optionen, die zunächst für die enviro Reihe entwickelt oder ausgewählt wurden, fließen mittelfristig auch in die Konfiguration von Standardmaschinen ein. Dadurch verbessert das enviro Programm die Energie- und Medieneffizienz sowie Umweltverträglichkeit des Produktportfolios.

¹seit 01.01.2019, vorher Corporate Research and Development



2.2 enviro Produktklassifizierung und Prüfverfahren

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

Um die Objektivität dieses Prüfverfahrens zu gewährleisten, wurde für jeden enviro relevanten Produktaspekt – beispielsweise Druckluft und Umweltverträglichkeit – ein verbindlicher Bewertungsmaßstab festgelegt. Die darin enthaltenen Kriterien stellen sicher, dass die enviro Produkte mindestens dem von TÜV SÜD definierten EME-Standard entsprechen (»Energy and Media Efficiency Environmental Sustainability«).



2.3 Zertifizierung

Das enviro Managementsystem und das dazugehörige Prüfverfahren wurden von TÜV SÜD als unabhängigem Gutachter zertifiziert. Zur Aufrechterhaltung der Zertifizierung ist jährlich ein externes Überwachungsaudit notwendig. Nach jeweils drei Jahren erfolgt die Rezertifizierung. Diese fand zuletzt im Jahr 2018 statt.

3. Ergebnisse

Wie im letzten Nichtfinanziellen Bericht angekündigt lag unser Schwerpunkt in 2018 darauf, die enviro Produkte stärker am Markt zu positionieren. Dazu haben wir die internen Prozesse in der Angebotserstellung optimiert: Die Bearbeiter eines Angebots können nun leichter nachvollziehen, ob ein konkretes Produkt bereits in der vom Kunden gewünschten Konfiguration den enviro Kriterien entspricht oder – sollte dies nicht der Fall sein – ob und wie es sich auf den enviro Standard heben lässt. Die Umstellung der Prozesse ist bereits bei einigen Produkten exemplarisch erfolgt. Nach den positiven Erfahrungen daraus planen wir für 2019, das Angebots- und Auftragswesen für die gesamte Abfüll- und Verpackungstechnik dem neuen Muster anzupassen.

4. Ziele

- Kennzahl zur Erfolgsprüfung: Festlegen einer neuen enviro Kennzahl, mit der KRONES auf Grundlage der Nachfrage die Effektivität und den Erfolg des enviro Managementsystems überprüfen kann
- Definition interner Ziele: Entwickeln individueller interner Kennzahlen und Zielmarken für die jeweiligen enviro Produktbereiche, um weitere individuelle Verbesserungspotenziale für die Effizienz und Umweltverträglichkeit einzelner Produkte aufzudecken

Umwelbelange bei Produkten – Weitere Informationen

Energieberatung für ganze Fabriken

Je nach Standort und Einsparungsziel können unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt werden, um den Energie- und Medienverbrauch entlang der Wertschöpfungskette eines Betriebs zu optimieren:

- Integration von Wasser-Recycling-Systemen
- Kombination von Wärmequelle und Wärmesenken, zum Beispiel durch Wärmepumpentechnologie oder freie Kühlung
- Auswahl von individuell auf die Prozesse abgestimmten Kühl- und Heiztechnologien, z. B. mittels kW(κ)κ
- Gesamtenergiekonzepte für Green- und Brownfieldprojekte
- Einbindung regenerativer Energien wie Photovoltaik oder Solarthermie – je nach regionalen Rahmenbedingungen
- Bedarfsgerechte Dimensionierung der Versorgungstechnik



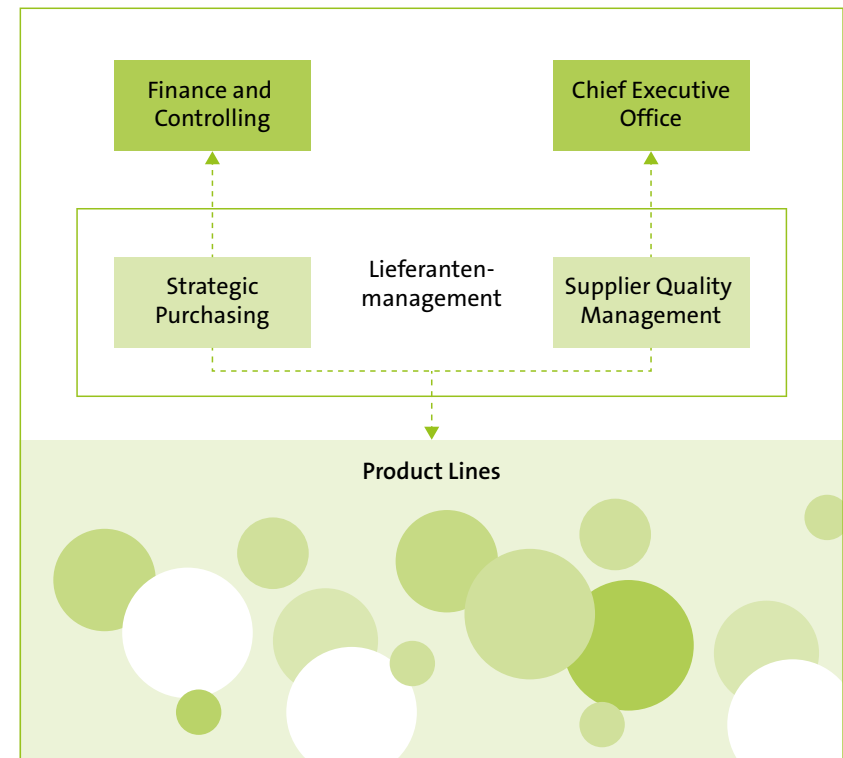
Nachhaltigkeit in der Lieferkette – Konzept

Nachhaltigkeit ist eine Aufgabe entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Als Mitglied des UN Global Compact bekennt sich KRONES zu den zehn Prinzipien nachhaltigen Wirtschaftens. Wir setzen uns aktiv für die Einhaltung dieser Standards in allen unseren Geschäftsprozessen ein und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern.

Maßgeblich dafür ist der KRONES Lieferantenkodex, der ein wichtiges Fundament der Geschäftsbeziehung zwischen KRONES und seinen Lieferanten bildet und die wichtigsten Anforderungen an unsere Geschäftspartner in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen definiert.

1. Organisation

Innerhalb der Konzernorganisation nimmt das Lieferantenmanagement eine Querschnittsfunktion ein. Die Aufgaben und Verantwortung liegen bei den jeweiligen Einkaufsbereichen, dem Supplier Quality Management und den Product Lines sozusagen als »Endkunden« mit ihren jeweiligen Schnittstellen in die Organisation. Als key contact point dient der Bereich Strategic Purchasing, dessen Management direkt an den Vorstand Finance and Controlling berichtet.



2. Maßnahmen und Prozesse

Die zentralen Maßnahmen und Prozesse sind in einer konzernweit geltenden Einkaufsrichtlinie geregelt. Die KRONES AG und ihre Tochtergesellschaften setzen diese Richtlinie mit Ausführungsbestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Geschäfts- und Regionenspezifika um. Das Lieferantenmanagement setzt sich aus sechs Phasen zusammen. Jede dieser Phasen stellt einen eigenen Prozess dar. Ziel der Prozesse ist es, durchgängige Transparenz über die gesamte Lieferkette herzustellen.



2.1 Registrierung

Im Registrierungsprozess werden von den Lieferanten allgemeine Unternehmensdaten abgefragt. Bereits in diesem ersten Schritt müssen neben den allgemeinen Geschäftsbedingungen auch die Inhalte und die Einhaltung des KRONES Lieferantenkodex bestätigt werden.

2.2 Qualifizierung

Je nach Warengruppe erfolgt die darauffolgende Lieferantenqualifizierung mit entsprechenden Anforderungen, wobei auch Fragestellungen rund um das Thema Nachhaltigkeit einfließen, etwa zu Umweltschutz oder Arbeitssicherheit. Eine Freigabe des Lieferanten erfolgt in der Regel nur nach einer vollständigen und erfolgreichen Qualifizierung.

2.3 Bewertung

Sobald eine Geschäftsbeziehung besteht, wird der Lieferant einer regelmäßigen Bewertung unterzogen. Mithilfe gezielter Produkt- und Systemaudits werden unter anderem das Umwelt-, Arbeitssicherheits- sowie Qualitätsmanagement des Lieferanten geprüft. Neben Schwachstellen, Risiken und Verbesserungspotenzialen der entsprechenden Managementsysteme wird dabei auch die Einhaltung der KRONES Verhaltens- und Lieferantenkodices untersucht. Die entsprechenden Folgemaßnahmen des Audits werden dann durch die auditierte Organisation festgelegt und mit dem Maßnahmenverantwortlichen abgestimmt. Für die Bewertung im Zuge des Audits arbeiten Einkauf, zentrales Qualitätsmanagement und die jeweilige Fachabteilung eng zusammen.

2.4 Klassifizierung

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

2.5 Entwicklung

Die Entwicklung eines Lieferanten kann durch Strategic Purchasing, die Product Lines und das Quality Management angestoßen werden. In enger Abstimmung werden individuelle Maßnahmen durchgeführt, die zur Steigerung oder Sicherung der Leistungserfüllung des Lieferanten führen.

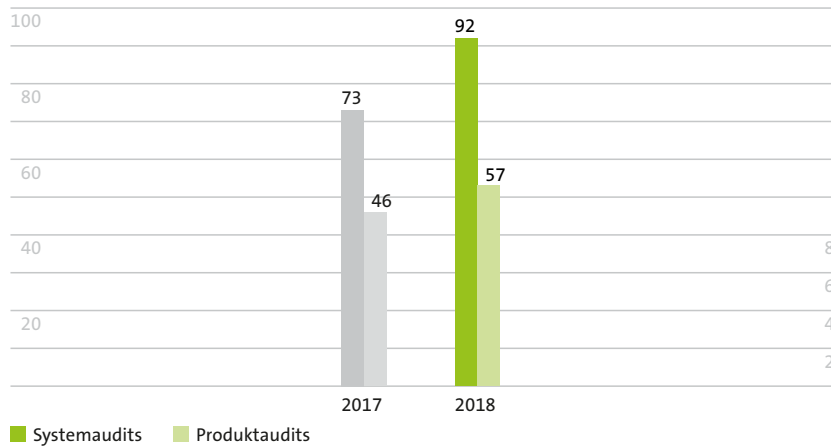
2.6 Phase-Out

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

3. Ergebnisse

Die für 2018 geplante Einführung einer übergreifenden IT-Lösung, des Supplier Lifecycle Management (SLC), wurde vorläufig gestoppt. Grund dafür sind Anpassungen der internen Software-Strukturen und eine daraus resultierende Inkompatibilität des neuen Tools. Während alternative IT-Lösungen im Auge behalten werden, laufen Prozesse und Dokumentation des Lieferantenmanagements vorerst manuell weiter.

KRONES AG – Anzahl System- und Produktaudits bei Lieferanten

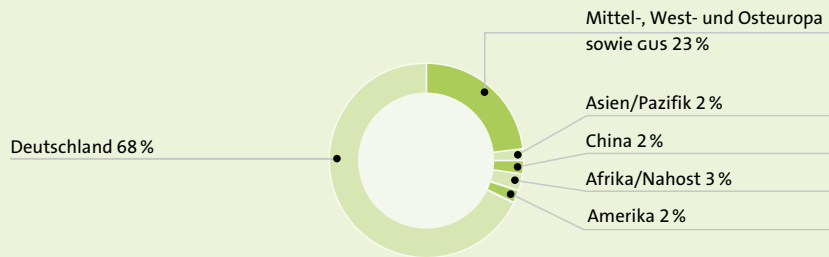


4. Ziele

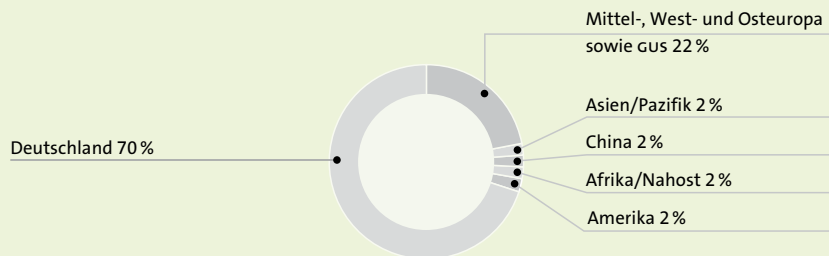
- Dezentralisierung der lokalen Beschaffung: Im Zuge der Ausweitung des KRONES Global Footprint ist geplant, das Liefervolumen international zu erhöhen. Je nach Entwicklungsstadium werden zunehmend auch strategische Funktionen dezentralisiert. Die Governance wird weiterhin durch den Zentralbereich des Konzerns übernommen und gelebt.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette – Weitere Informationen

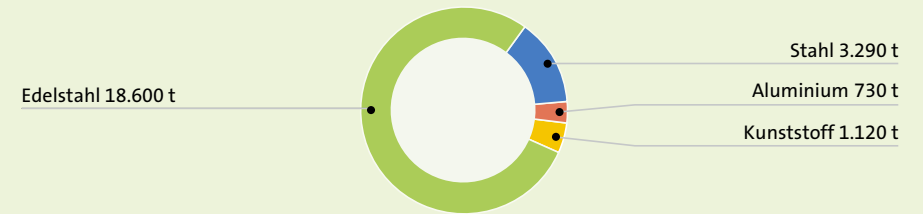
KRONES AG – Aufteilung der Herkunftsregionen bei der Beschaffung und prozentualer Anteil am Einkaufsvolumen 2018



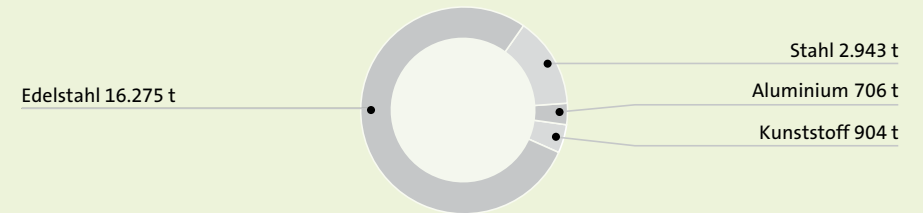
KRONES AG – Aufteilung der Herkunftsregionen bei der Beschaffung und prozentualer Anteil am Einkaufsvolumen 2017



KRONES AG – Bezugsmengen unserer wichtigsten Rohmaterialien 2018



KRONES AG – Bezugsmengen unserer wichtigsten Rohmaterialien 2017



3

ARBEITNEHMERBELANGE

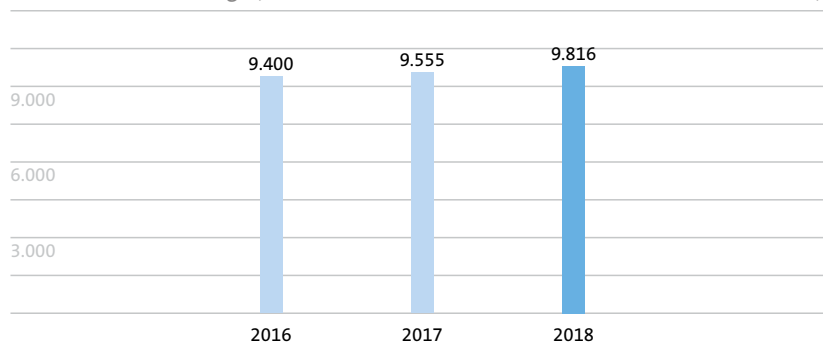
<i>Leistungsfähige und motivierte Belegschaft</i>	26
1. Organisation.....	26
2. Maßnahmen und Prozesse.....	27
3. Ergebnisse.....	29
4. Ziele.....	29
 <i>Arbeitssicherheit</i>	 31
1. Organisation.....	31
2. Maßnahmen und Prozesse.....	31
3. Ergebnisse.....	32
4. Ziele.....	32
 <i>Diversität</i>	 33

Bereits im letzten Bericht hatten wir ausgeführt, warum wir im Personalwesen bewusst auf einen international einheitlichen Managementansatz verzichten: Der Konzern setzt sich aus sehr vielen Unternehmen zusammen, die sich in den unterschiedlichsten Weltregionen sehr individuellen Herausforderungen stellen. Innerhalb dieses Gefüges benötigen die einzelnen Unternehmen den strategischen und organisatorischen Freiraum, um ihr Personalmanagement gemäß den eigenen Anforderungen zu gestalten und sich dabei den jeweiligen Rahmenbedingungen vor Ort flexibel anzupassen.

Auch wenn sich diese dezentrale Strategie für KRONES bewährt hat und wir sie daher auch weiterhin verfolgen: Angesichts des fortschreitenden Konzernwachstums und der neuen Anforderungen, die sich daraus ergeben werden, erachten wir es mittelfristig als unumgänglich, weltweit einheitliche HR-Governance-Strukturen zu schaffen. Die Arbeit daran hat bereits begonnen. Allerdings wird das Ausformulieren eines dezidierten Regelwerks, das sich konzernweit anwenden lässt, ohne die einzelnen Regionen zu stark einzuschränken, noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

Das vorliegende Kapitel konzentriert sich daher – sofern im Einzelnen nicht anders angegeben – wie bereits im vergangenen Jahr auf die Arbeitnehmerbelange innerhalb der KRONES AG. Da diese mit 9.816 Mitarbeitern den größten Anteil zur Gesamtbelegschaft beiträgt, ergibt sich daraus dennoch ein repräsentatives Bild für den Konzern.

KRONES AG – Beschäftigte (tarifl. u. außertarifl. Mitarbeiter, Auszubildende, Trainees)



Leistungsfähige und motivierte Belegschaft – Konzept

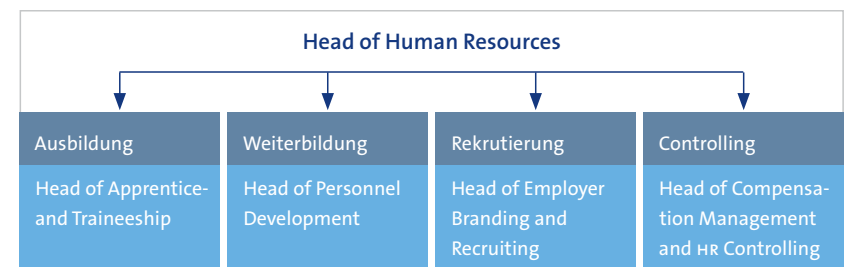
KRONES entwickelt und fertigt technologisch hochkomplexe Investitionsgüter – für einen Markt, dessen Anforderungen sich ständig verändern und der obendrein hart umkämpft ist. Da wir trotz dieses schwierigen Umfelds ehrgeizige Wachstumsziele verfolgen, legen wir großes Augenmerk auf eine effektive Personalpolitik.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

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

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

1. Organisation

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

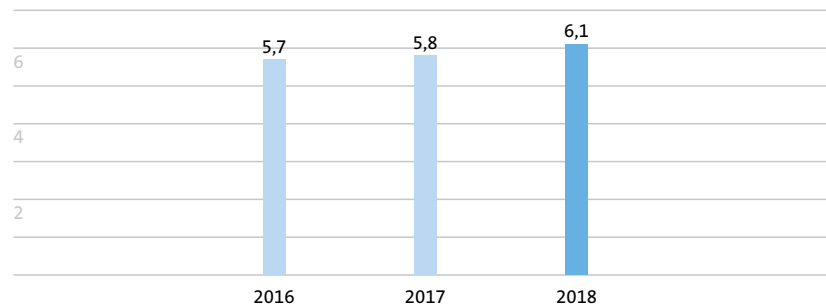


2. Maßnahmen und Prozesse

2.1 Gewinnung der richtigen Mitarbeiter

Für den Dialog mit potenziellen Bewerbern nutzt KRONES eine breite Palette an Kanälen. Neben der Corporate Website und Social-Media-Aktivitäten sind hier vor allem Kooperationen mit Schulen und Hochschulen zu nennen sowie die Teilnahme an Recruiting-Messen. Die Neueintrittsrate für das Berichtsjahr 2018 lag bei 6,1 Prozent.

KRONES AG – Neueintritte in Prozent (tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter)

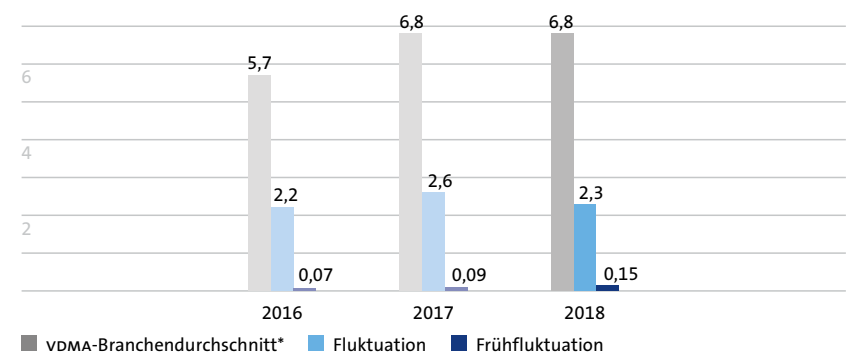


Um sich im Wettbewerb um geeignete Arbeitskräfte noch besser zu positionieren, hat sich der Fachbereich Employer Branding and Recruiting neu aufgestellt: Nach einer internen Analyse wurden die Prozesse des Bewerbermanagements verschlankt und die Schnittstellen zu anderen Fachbereichen sinnvoll reduziert. Die Optimierung gibt dem Team den nötigen Spielraum, um sich stärker auf seine Kernaufgaben zu konzentrieren: das Schaffen einer starken Arbeitgebermarke und das Rekrutieren neuer Mitarbeiter in den unterschiedlichen Zielgruppen.

2.2 Mitarbeiterbindung

Dass die KRONES Arbeitskultur auf den Grundwerten Fairness und Wertschätzung aufbaut, manifestiert sich in vielerlei Maßnahmen – beginnend beim Manteltarifvertrag Metall, den KRONES als Anerkennungstarifvertrag anwendet, bis hin zu den vielfältigen Sozialleistungen, die KRONES Mitarbeiter in Anspruch nehmen können. Darüber hinaus wurde als klares Zeichen der Stabilität und Kontinuität im Dezember 2017 eine bis 2022 geltende Beschäftigungssicherung verabschiedet.¹ Die große Wertschätzung der KRONES Mitarbeiter gegenüber ihrem Arbeitgeber zeigt sich vor allem in den weiterhin sehr niedrigen Fluktuationsraten. Das Ziel, den VDMA-Branchendurchschnitt um mindestens zwei Prozent zu unterschreiten, haben wir auch 2018 wieder erreicht:

KRONES AG – Fluktuation und Frühfluktuation in Prozent (tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter)



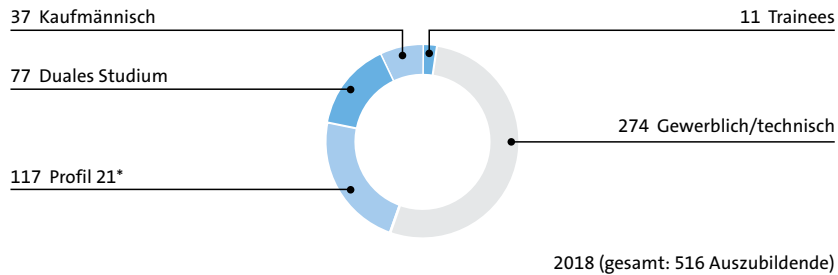
* Die durchschnittliche Fluktuation bei Unternehmen in der Maschinenbaubranche wird in einem Zyklus von drei Jahren vom Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) erhoben. Die Zahl für 2016 bezieht sich auf die Ermittlung aus dem Jahr 2014, die beiden anderen auf die Ermittlung aus 2017.

¹ Die entsprechende Betriebsvereinbarung gilt für die Beschäftigten und Auszubildenden aller AG-Standorte sowie für die Tochtergesellschaften KIC KRONES, EVOGUARD und ECOMAC.

2.3 Aus- und Weiterbildung

Aufgrund der hohen Anforderungen, die KRONES an seine Fachkräfte stellt, nehmen bedarfsgerechte Qualifizierungsprogramme einen hohen Stellenwert im Unternehmen ein. Dies beginnt bei den Ausbildungen und setzt sich über das gesamte Berufsleben fort.

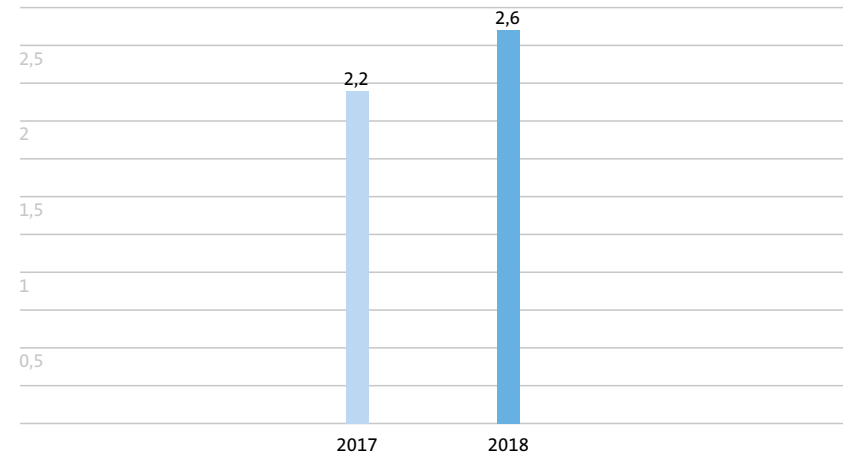
KRONES AG – Auszubildende nach Ausbildungsrichtung



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

Den aktuellen Veränderungen am Markt und in der Technologie begegnet die KRONES AG mit einer Erweiterung ihres Ausbildungsangebots – insbesondere um Berufsbilder, die im Zusammenhang mit Industrie 4.0 stehen. Zudem wurde das für den internationalen Service konzipierte Ausbildungsmodell Profil 21 um eine Möglichkeit zur Weiterqualifizierung zum Meister ergänzt. Aufgrund des internationalen Wachstums steigt außerdem im gesamten Konzern der Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Deshalb wurden bereits in neun weiteren Ländern entsprechende Qualifizierungsprogramme nach dem Modell der dualen Berufsausbildung in Deutschland eingeführt, die im Rahmen des develoPPP-Programms umgesetzt wurden.

KRONES AG – finanzielle Aufwände für Aus- und Weiterbildung in Mio. €



KRONES wandte im Berichtsjahr rund 2,6 Mio. Euro für die Weiterbildung seiner Mitarbeiter auf. Das gesamte Trainingsangebot wird kontinuierlich auf aktuelle und künftige Anforderungen geprüft und angepasst. Nach wie vor ist der Anteil der E-Learnings insbesondere in den technischen Trainingsfeldern sehr hoch. Das E-Learning-Angebot wird aktuell auch in nicht-technischen Trainingsbereichen weiter ausgebaut.

Wie im vorangegangenen Bericht angekündigt, lag 2018 dabei ein Schwerpunkt auf der Neuausrichtung unseres Entwicklungsprogramms für Führungskräfte. Ziel der Neuausrichtung ist es, unsere Führungskräfte in Bezug auf die erfolgreiche Bewältigung der Herausforderungen im Kontext einer zunehmend komplexeren Welt und neuer Formen der Zusammenarbeit zu befähigen. Am neuen Führungskräfte-Programm nahmen im Jahr 2018 bereits über 250 Führungskräfte teil. In 2019 wird der Rollout des neuen Programms mit etwa 250 Führungskräften konsequent weiterverfolgt.

3. Ergebnisse

In der ersten Welle der Einführung eines integrierten HR-IT-Tools haben wir 2018 Zielvereinbarungs- und Entgeltprozesse in die neue Software überführt sowie das Kompetenzmanagement in verschiedenen Unternehmensbereichen pilotiert. Aufgrund der 2018 konzernweit gestiegenen Personal- und Materialkosten wird das Projekt zunächst in 2019 mit einem stark eingegrenzten Fokus weiterverfolgt und – sofern die Rahmenbedingungen es zulassen – in 2020 die Integration weiterer HR-Prozesse in die neue Software-Lösung forciert.

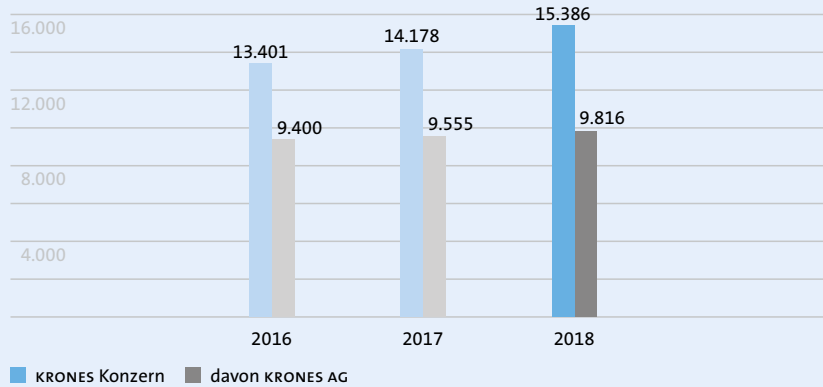
Basierend auf den strategischen Unternehmenszielen und den Ergebnissen einer durchgeführten Kulturanalyse wurde ein neues Entwicklungsprogramm für Führungskräfte gestaltet und über die obersten Führungsebenen ausgerollt. Als Ergänzung dazu haben wir konzernweit ein Mentoring-Programm eingeführt: Dieses stellt Mitarbeitern, die erstmalig Personalverantwortung übernehmen, eine erfahrene Führungskraft als Mentor zur Seite. Der entsprechende Mentoring Prozess wurde bereits in das neue HR-IT-Tool integriert.

4. Ziele

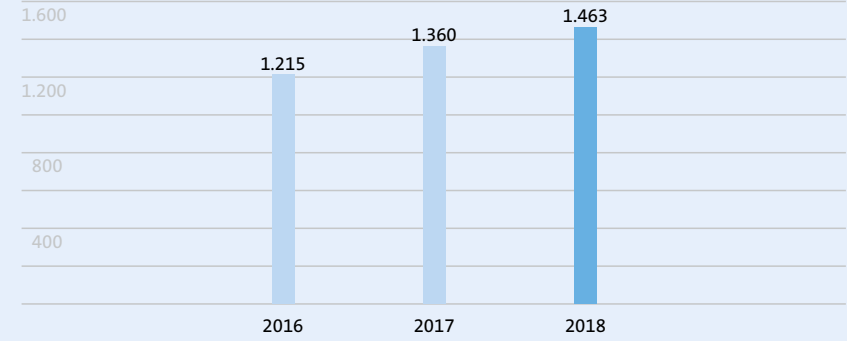
- **Fluktuation:** konstant niedrige Fluktuationsquote mit dem Ziel, den Branchendurchschnitt weiterhin um zwei Prozentpunkte zu unterschreiten
- **Entwicklung und Rollout einer international einheitlichen HR-Governance:** Im ersten Schritt werden die drei Unternehmensbereiche Human Resources and Social Affairs, Compliance and Corporate Governance sowie Corporate Development gemeinsam die grundlegenden Strukturen festlegen; ab Ende 2019 wird das regulatorische Grundgerüst stehen und es gilt, dieses in den Folgejahren konzernweit mit Leben zu füllen
- **Professionalisierung unserer Employer-Branding-Aktivitäten:** Nach der Schaffung der organisatorischen Grundlagen geht es 2019 darum, mit einer starken Arbeitgebermarke gezielt die zu KRONES passenden Fachkräfte anzusprechen und zu gewinnen

Leistungsfähige und motivierte Belegschaft – Weitere Informationen

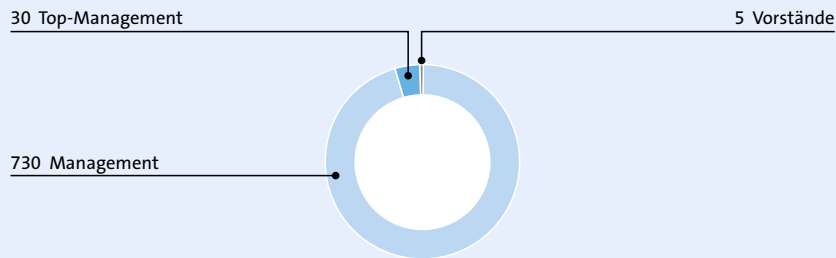
KRONES Konzern – Beschäftigte (tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter)



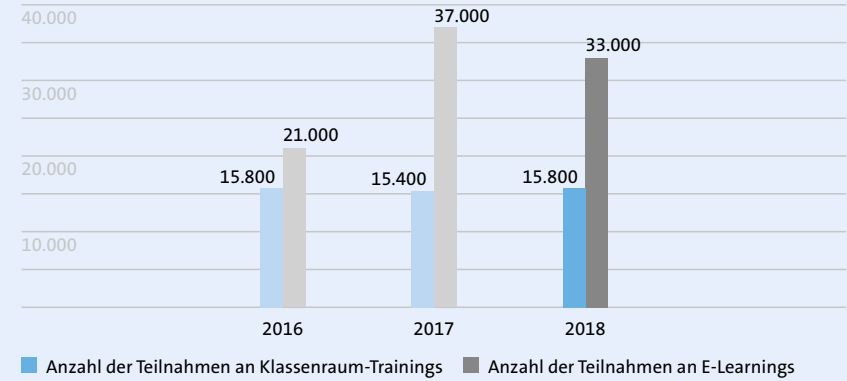
KRONES AG – Leiharbeiternehmer



KRONES AG – Führungsstruktur 2018



KRONES AG – Teilnahmen an Weiterbildungsangeboten



Arbeitssicherheit – Konzept

Der betriebliche Arbeitsschutz bei KRONES basiert auf einem Arbeitssicherheitsmanagement, das sich über die gesamte KRONES AG erstreckt und das derzeit sukzessive im Konzern ausgeweitet wird. Ziel ist es, die KRONES Mitarbeiter vor arbeitsbedingten Gefährdungen zu schützen und die Zahl der Arbeitsunfälle so gering wie möglich zu halten. Die zugrundeliegende Strategie setzt daher stark auf Prävention: Es gilt, potenzielle Risiken und Gefahren vorausschauend zu erkennen, um effektive Gegenmaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen. Die Arbeitsschutzaktivitäten in der KRONES AG erfüllen den international anerkannten OHSAS-Standard 18001 und sind im Rahmen unseres integrierten Managementsystems (IMS) auf die zertifizierten Standorte in den USA, Brasilien und China ausgedehnt.

1. Organisation

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

2. Maßnahmen und Prozesse

Die konkreten Schritte der Arbeitssicherheit leiten sich direkt aus dem Bedarf der jeweiligen Standorte und Fachabteilungen ab. Übergreifend lassen sich für das Jahr 2018 vor allem folgende Projekte und Präventionsmaßnahmen herausstellen:

2.1 Durchgängige Kommunikation

Wie bereits im Vorjahr fanden auch 2018 zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzausschüssen (ASAs) sogenannte Vor-ASAs statt. Bei diesen holen die Sicherheitsfachkräfte die direkten Führungskräfte und Sicherheitsbeauftragten des ihnen zugeordneten Bereichs zusammen, um

sich gemeinsam über Fragen der Sicherheit und Gesundheit auszutauschen und auftretende Probleme einer Lösung zuzuführen. Ausgewählte Themen und Anregungen aus diesen Gremien werden dann von den Sicherheitsfachkräften an den jeweiligen Arbeitsschutzausschuss adressiert.

2.2 Maschinensicherheit

Um den sicherheitstechnischen und sicherheitsrechtlichen Stand der eingesetzten Fertigungsmaschinen zu bewerten, wurde in allen Werken der AG eine Bestandsanalyse durchgeführt. Flankierend wurden zentral für Altmaschinen ohne CE-Kennzeichnung (Dreh-, Fräs- und Bohrmaschinen) Leitfäden für den konkreten Umgang mit erkannten Nonkonformitäten erstellt. Je nach Zustand der Maschinen ergibt sich in der Praxis eine große Bandbreite von Maßnahmen. Sie reicht von der organisatorischen Anpassung der Arbeitsprozesse über die Weiterqualifizierung der jeweiligen Mitarbeiter bis hin zu technischen Veränderungen der Maschinen und kann im Einzelfall auch zur Stilllegung einer Maschine führen. In 2018 wurden die Fräsmaschinen bewertet, seit Anfang 2019 erfolgt deren sicherheitstechnische Umrüstung.

Die Sicherheit von neu zu erwerbenden Fertigungsmaschinen soll durch das Arbeitssicherheitsmanagement durch zwei präventive Prozessschritte gewährleistet werden. So wurden zum einen Mindestanforderungen an die Maschinensicherheit definiert und als verpflichtendes Kriterium in die zentralen Liefervorschriften integriert, die wiederum standardmäßig im Einkauf angewandt werden. Zum anderen wird jede neuerworbene Fertigungsmaschine vor ihrer Inbetriebnahme einer intensiven sicherheitstechnischen Abnahme unterzogen.

2.3 Konzern-Rollout und Kennzahldefinition

Wie 2017 angekündigt, wird das Arbeitssicherheitsmanagement in den nächsten Jahren sukzessive auf den gesamten KRONES Konzern ausgerollt. Mithilfe einer nichtfinanziellen Bilanzierungsrichtlinie wird in einem ersten Schritt zunächst eine einheitliche Datenbasis geschaffen. Darauf aufbauend konsolidieren wir das Arbeitssicherheitsmanagement konzernweit, um ein noch effektiveres System aus Präventions- und Korrekturmaßnahmen zu etablieren.

2.4 Gesundheitsmanagement

Veränderungen der Arbeitswelt wie der demografische Wandel, eine verlängerte Lebensarbeitszeit oder erhöhte Anforderungen an die Flexibilität und Belastbarkeit stellen Unternehmen und deren Mitarbeiter vor neue Herausforderungen. Um diesen künftig noch besser zu begegnen, wurde im Oktober 2018 das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) im Rahmen der neuen Organisationseinheit HR Health Management etabliert. Ziel ist die Entwicklung eines effektiven Gesundheitsmanagements für alle deutschen Werke.

Das Team HR Health Management übernimmt die Maßnahmenplanung und koordiniert die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Fachbereichen Human Resources, betriebsärztlicher Dienst, Sozialberatung, Arbeitssicherheit, Betriebsrat sowie der KRONES Betriebskrankenkasse. Die bisher durchgeführten Maßnahmen fokussierten sich stark auf Präventionsarbeit. So beinhaltete das Pilotprojekt in Nittenau Themen wie Bewegung, Entspannung und Rückengesundheit am Arbeitsplatz. Für die Zukunft soll eine umfassende Analyse als Grundlage für die Weiterentwicklung des BGM und des damit zusammenhängenden Gesundheitsangebots durchgeführt werden.

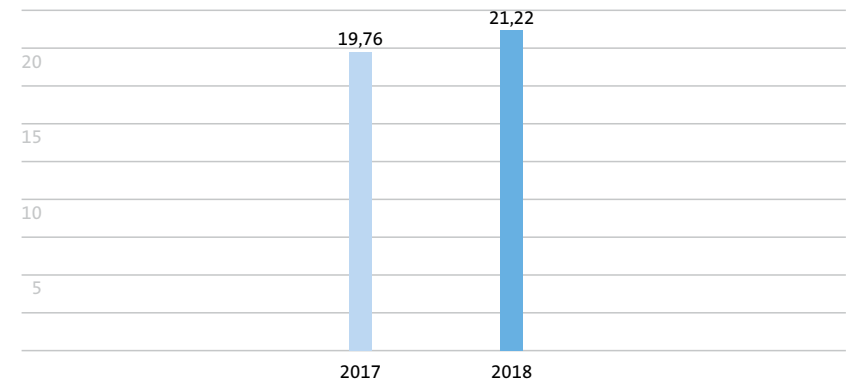
3. Ergebnisse

Die Wirksamkeit des Arbeitssicherheitsmanagements wurde 2018 mittels einer monatlichen Berichterstattung an das Management überprüft. Gegenstand der Berichte waren Unfallzahlen, Ausfalltage, Unfallkosten und offene Maßnahmen.

Im Rahmen der Internationalisierung wurden die Datenerhebungsprozesse in 2018 auf die ersten nationalen und internationalen Standorte und Tochterunternehmen ausgerollt. Bis die neuen Kennzahlen eingeführt werden, dient uns nach wie vor die 1.000-Mann-Quote bei Unfällen mit mindestens einem Tag Arbeitsunfähigkeit als wichtigster Indikator: 2018 lag diese bei 21,22. Um noch

effektivere Präventionsarbeit leisten zu können, haben wir – wie im letzten Bericht angekündigt – im Jahr 2018 eine neue Systematik für Gefährdungsbeurteilungen eingeführt, die uns objektive und detaillierte Erkenntnisse bietet.

KRONES AG – 1.000-Mann-Quote
 (tarifl. u. außertarifl. Mitarbeiter, Auszubildende, Trainees)



4. Ziele

- Konzern-Rollout: Im Jahr 2019 wird der internationale Rollout zur schrittweisen Konsolidierung des Arbeitssicherheitsmanagements weiter fortgesetzt. In diesem Zuge werden zwei neue Kennzahlen eingeführt, die es besser ermöglichen, internationale Vergleiche anzustellen und etwaigen Gefahrenpotenzialen noch gezielter entgegenzuwirken
- Zertifizierung: Ersetzen des bisher gültigen Standard OHSAS 18001 durch die neue ISO 45001, sowohl in der KRONES AG als auch an den IMS-zertifizierten Standorten
- Gefährdungsbeurteilungen: Die in 2017 erarbeitete und 2018 eingeführte Systematik für Gefährdungsbeurteilungen wird auch im Jahr 2019 um weitere Gefährdungsgruppen erweitert

Diversität – Konzept

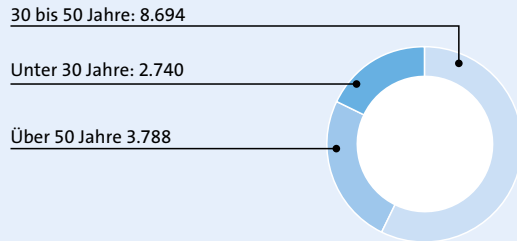
Für KRONES und seine Stakeholder ist Diversität ein wichtiges Thema. Bereits 2010 unterzeichnete KRONES die Charta der Vielfalt und brachte damit klar zum Ausdruck, dass sich das Unternehmen selbst in der Verantwortung sieht, die Vielfalt der Menschen im Konzern zu fördern. Bisher erfolgte dies jedoch ausschließlich über punktuelle Maßnahmen. Gleichwohl trennen uns noch einige Schritte von unserem Ziel, ein umfassendes Managementkonzept aufzustellen und einzuführen.

Da Diversität für sich genommen ein vager Begriff ist und somit unterschiedliche Lesarten zulässt, haben wir uns 2018 im Rahmen von Workshops mit der Frage auseinandergesetzt, auf welcher konkreten Definition von Vielfalt das KRONES Konzept aufbauen soll. Im Anschluss daran wurde im Einzelnen herausgearbeitet, welche Handlungsfelder im Fokus unseres Diversity-Managements stehen werden. Die Vorarbeiten für dieses Konzept sind damit abgeschlossen. 2019 soll die Finalisierung erfolgen, sodass wir das Ergebnis zusammen mit konkreten Maßnahmen und Zielen im Nichtfinanziellen Bericht 2019 vorstellen können.

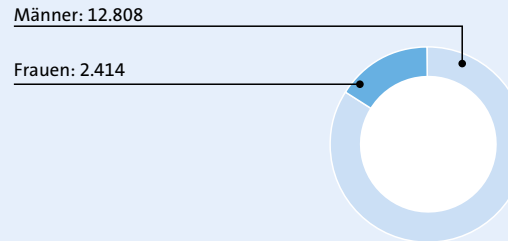
Aus Gründen der Transparenz finden Sie im Folgenden aktuelle Zahlen zum Thema Diversität, die derzeit durch zahlreiche punktuelle Maßnahmen gesteuert werden.

Diversität – Weitere Informationen

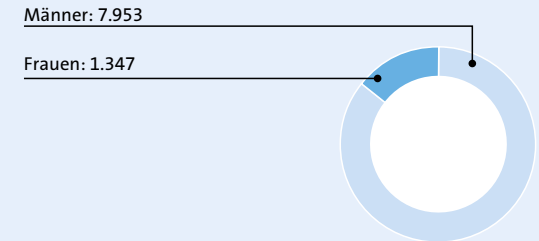
KRONES Konzern – Altersstruktur 2018*



KRONES Konzern – Geschlechterverhältnis 2018*

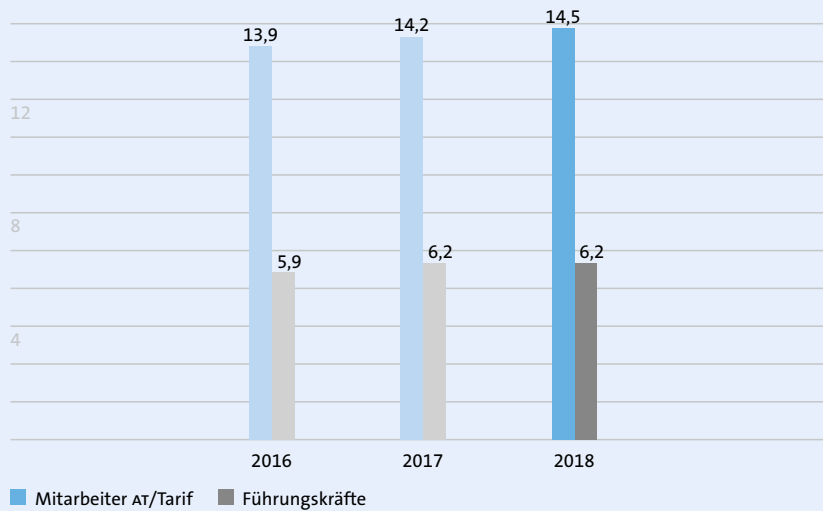


KRONES AG – Geschlechterverhältn. Mitarb. AT/Tarif 2018

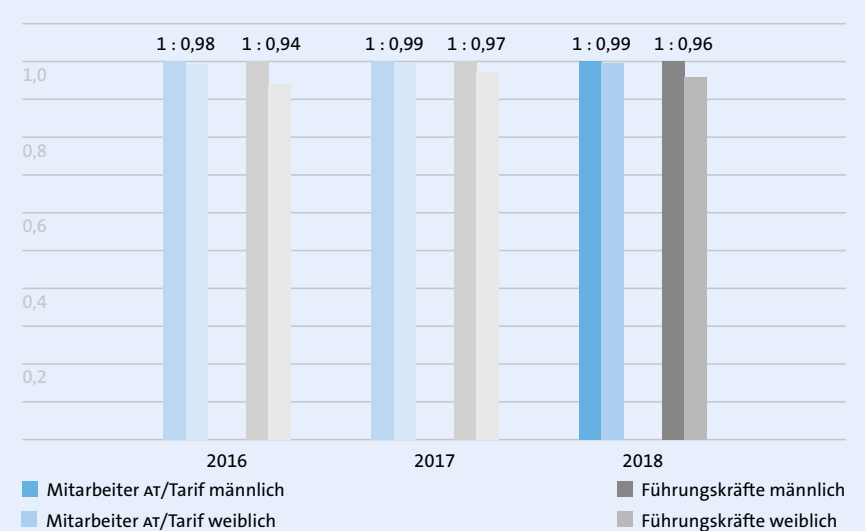


* Von wenigen kleineren Tochterunternehmen liegen noch keine soliden Werte für diese Zahlen vor, weswegen die hier ausgewiesenen Werte in Summe von der oben genannten Konzern-Mitarbeiterzahl (siehe Seite 30) abweichen.

KRONES AG – Geschlechterverhältnis (Frauenanteil in Prozent)



KRONES AG – Geschlechterverhältnis (Grundgehalt von Männern ggü. Frauen)



4

SOZIALBELANGE

<i>Gesellschaftliches Engagement</i>	36
1. Organisation.....	36
2. Maßnahmen und Prozesse.....	36
3. Ergebnisse.....	37
4. Ziele.....	37

Gesellschaftliches Engagement – Konzept

KRONES unterhält über 100 Standorte auf der ganzen Welt – und ist damit fester Bestandteil ebenso vieler lokaler Gemeinschaften. Die umliegenden Städte und Gemeinden bilden das Fundament unserer Geschäftstätigkeit an den jeweiligen Werks- und Vertriebsstätten. Aus diesem Grund fördert die KRONES AG Vereine, Veranstaltungen und Initiativen, die sich für karitative Zwecke im regionalen Umfeld eines unserer KRONES Standorte einsetzen. Auch die internationalen Standorte und Tochterunternehmen haben die Möglichkeit, eigenverantwortlich für ihre lokalen Gemeinschaften aktiv zu werden.

Die KRONES Spenden- und Sponsoring-Strategie ist in der konzernweit geltenden Richtlinie Spenden und Sponsoring festgelegt und zielt im Wesentlichen darauf ab,

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

Im Zuge des konzernweiten CSR-Rollout wird auch das Thema Spenden- und Sponsoring nach den Vorgaben der Richtlinie und inklusive der Einführung einer Konzern-Kennzahl auf die internationalen Standorte ausgedehnt. Die einzelnen Aktivitäten und Zuwendungen steuern die Standorte und Tochterunternehmen dabei weitgehend autark.

1. Organisation

Die zentrale Entscheidungs- und Beratungsinstanz für Zuwendungen in der KRONES AG bildet das Spenden- und Sponsoring-Gremium. Für die Bearbeitung von Spendenanfragen setzt es sich aus vier Mitgliedern aus den Fachbereichen CSR, Kommunikation, Vorstandsassistenz und Finanzbuchhaltung zusammen. Bei Sponsoring-Themen werden – je nach thematischer Ausrichtung oder

potenziellem Partner des Sponsorings – bis zu zwei weitere Mitglieder aus den Bereichen Human Resources und Vertrieb hinzugezogen. Analog zum Gremium bildet in den anderen Unternehmen der KRONES Gruppe die Werk- bzw. Geschäftsleitung die zentrale Entscheidungsinstanz.

Die Vergabe von Zuwendungen folgt einem definierten und transparenten Prozessablauf. Die zuständigen Stellen prüfen alle eingehenden Anfragen auf ihre Förderungswürdigkeit gemäß der KRONES Spenden- und Sponsoring-Strategie. Die Bewertung erfolgt dabei anhand eines einheitlichen Kriterienkatalogs. Grundlage dafür bildet die verbindliche Richtlinie Spenden und Sponsoring. Sie ist Teil des KRONES Anti-Korruptionsprogramms.

2. Maßnahmen und Prozesse

2.1 Förderungsschwerpunkte

KRONES engagiert sich generell in drei Förderbereichen:

- Bildung und Wissenschaft
- Kultur und Sport
- Soziales und Umwelt

Empfänger einer Spende – sei es in Form einer finanziellen Zuwendung oder einer Sachspende – können Einzelpersonen, Personengruppen und Organisationen sein. Parteien und politische Organisationen sind jedoch von Zuwendungen durch KRONES ausgeschlossen. Bevorzugt werden solche Projekte oder Organisationen unterstützt, an denen sich KRONES Mitarbeiter aktiv beteiligen können oder welche einen regionalen Bezug zu einem der Unternehmensstandorte aufweisen. Sportvereine oder -veranstaltungen werden grundsätzlich nur dann gefördert, wenn sie einen karitativen Zweck verfolgen oder den KRONES Mitarbeitern zur aktiven Beteiligung offenstehen. Der Förderungsbereich bei Sponsorings entspricht dem der Spenden zuzüglich geschäftsrelevanter Events und Veranstaltungen.

2.2 Controlling und Monitoring

Seit 2018 überprüfen und bewerten wir die Sponsoring-Aktivitäten, ob und in welchem Ausmaß diese den erwarteten Zweck erfüllt haben. Dies geschieht zum einen mithilfe von Medienanalysen und zum anderen mittels Fragebögen, die wir jeweils für Mitarbeiter, Kunden und Veranstalter ausgearbeitet haben und im Nachgang an von KRONES geförderte Veranstaltungen stichprobenartig ausgegeben werden. Ziel ist es, transparent und nachvollziehbar zu dokumentieren, welchen Nutzen ein Sponsoring konkret bringt – sowohl für den geförderten Zweck als auch für KRONES.

Die Einführung des Systems hat uns diesem Ziel zwar einen großen Schritt nähergebracht, dennoch stellen wir nach dem Pilotjahr 2018 fest: Die große Bandbreite verschiedenartiger Sponsorings verlangt nach einer weiteren Verfeinerung unserer Methodik. Eine entsprechende Optimierung steht daher für 2019 auf der Agenda.

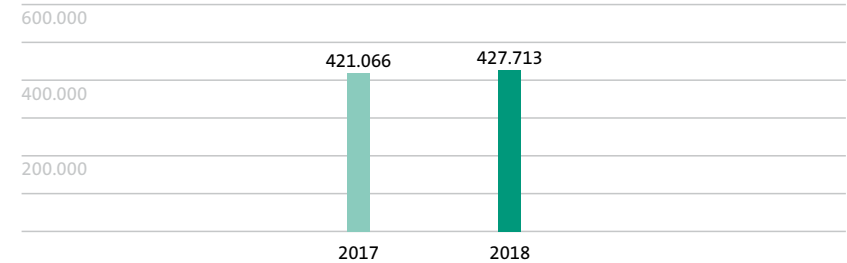
2.3 Internationalisierung

2018 haben wir damit begonnen, zentrale CSR-Themen systematisch auf die internationalen Standorte und Tochtergesellschaften auszurollen. Die erste Rollout-Phase ist bereits abgeschlossen und beinhaltet unter anderem das Ausdehnen der Spenden- und Sponsoring-Strategie auf den gesamten Konzern. Inwiefern die Strategie in konkrete finanzielle Förderprojekte umgesetzt wird, obliegt den einzelnen Niederlassungen und Werken selbst.

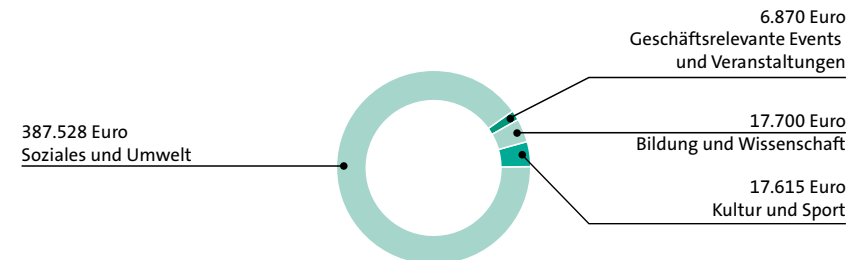
Um die jeweiligen Aufwendungen für das lokale Gemeinwesen transparent messbar zu machen, wird bis 2021 die Kennzahl »Spenden und Sponsorings im KRONES Konzern« international eingeführt und von da an regelmäßig für alle wesentlichen Werke und Niederlassungen erhoben.

3. Ergebnisse

KRONES AG – Ausgaben für Spenden und Sponsoring



KRONES AG – Ausgaben für Spenden und Sponsoring/Förderbereiche



4. Ziele

- Internationalisierung: Fortsetzen des Rollouts der Spenden- und Sponsoring-Strategie im Zuge der konzernweiten Ausdehnung von CSR, inklusive Einführung einer konzernweiten Kennzahl
- Prozessoptimierung: Prüfen und Verbessern der Controlling- und Monitoring-Maßnahmen, um mit den aufgewandten Fördergeldern den größtmöglichen Nutzen auf beiden Seiten zu erzielen

Gesellschaftliches Engagement – Weitere Informationen

Beim kontinuierlichen Dialog mit unseren Stakeholdern ist es uns wichtig, die einzelnen Gruppen direkt anzusprechen und ihre Interessen zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass jede Stakeholder-Gruppe einem verantwortlichen Mitarbeiter-Team zugeordnet ist. So halten wir Kontakt zu dieser Interessengruppe und verfolgen wichtige Themen aus diesem Austausch im Unternehmen weiter.

Kunden

- Leistungsstarke und hochwertige Produktqualität
- Flexible Maschinen- und Anlagenkonzepte
- Individuelle Lösungen für die jeweilige Aufgabenstellung
- Schneller Service zur Sicherung der hohen Anlagenverfügbarkeit

Aktionäre

- Klare Information über die strategische Ausrichtung von KRONES
- Kontinuierliche Beachtung ökonomischer Ziele zum Wertehalt der Unternehmensanteile und deren kontinuierlicher Soll-Ist-Abgleich
- Unternehmensführung gemäß allen Corporate-Governance-Regeln

Wissenschaft

- Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis
- Finanzielle und fachliche Beteiligung an Forschungsprojekten
- Förderung von Nachwuchskräften

Öffentlichkeit und Medien

- Information über das Unternehmen
- Offene Unternehmenskultur
- Darstellung von branchenspezifischen Themen
- Bewusstsein zu kulturellen Themen und Einbindung in Projekte
- Unterstützung von Projekten

Erwartungen unserer Stakeholder

Mitarbeiter

- Verlässliche und faire arbeitsvertragliche Regelungen
- Umfassende Möglichkeiten zur Weiterbildung
- Breit angelegte innerbetriebliche Kommunikation auf unterschiedlichen Kanälen
- Enger Austausch mit den Führungsebenen

Lieferanten

- Verlässliche und faire Rahmenbedingungen bei der Gestaltung der Liefervereinbarungen
- Umfangreiche Grundlagen für die Spezifikation des Lieferumfangs
- Kommunikation und Information zu neuen Angebotsoptionen

Verbände, NGOs und Politik

- Teilnahme am branchenweiten und branchenübergreifenden Austausch
- Präsenz in der Verbandsarbeit
- Unterstützung bei der Entwicklung von Normen und Standards

5

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

<i>Achtung der Menschenrechte</i>	40
1. Organisation	40
2. Maßnahmen und Prozesse	41
3. Ergebnisse	41
4. Ziele	41

Achtung der Menschenrechte – Konzept

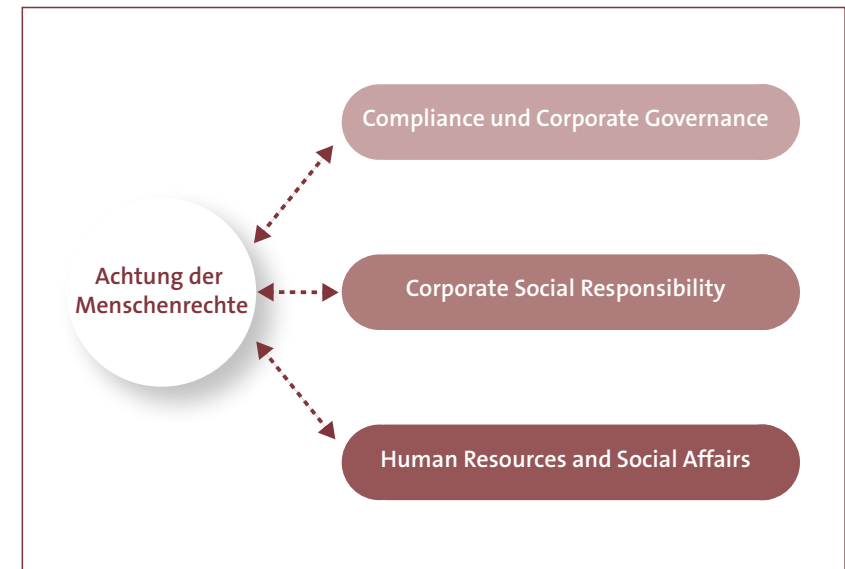
Fairness, gegenseitiger Respekt und Toleranz sind Grundwerte, auf denen die Kultur bei KRONES aufbaut. Sie zu achten und als Maßstab für das eigene Verhalten anzuwenden, wird von allen Mitgliedern des Konzerns erwartet. Sowohl das KRONES Leitbild als auch unsere weltweit gültigen Führungsleitlinien bringen dies unmissverständlich zum Ausdruck.

Aufgrund unserer internationalen Geschäftstätigkeit begreifen wir den Schutz der Menschenrechte als eine wesentliche Pflicht, der jeder Einzelne im Konzern zwingend nachkommen muss. Damit dieses Gebot entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette auch tatsächlich eingehalten wird, haben wir es sowohl in unseren Verhaltenskodex als auch in unseren Lieferantenkodex integriert.

Beim Wahrnehmen unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht orientieren wir uns dabei insbesondere an folgenden Leitlinien:

- UN Global Compact
- International Labour Organization (ILO)
- Base Code der Ethical Trading Initiative (ETI)
- OECD-Leitsätze

1. Organisation



Das Thema »Achtung der Menschenrechte« wird bei KRONES als Querschnittsaufgabe betrachtet. Gesteuert wird das Managementkonzept vom CSR-Team, in enger Abstimmung mit den Compliance-Experten und Ansprechpartnern aus dem Personalbereich.

2. Maßnahmen und Prozesse

2.1 Menschenrechte im KRONES Verhaltenskodex

2018 haben wir den KRONES Verhaltenskodex inhaltlich überarbeitet.¹ Die neue Version, die voraussichtlich 2019 erscheinen wird, wurde um ein eigenes Kapitel zum Thema Menschenrechte ergänzt. Das Kapitel erfüllt sowohl einen deskriptiven als auch einen normativen Zweck. Denn zum einen klärt es anhand von fiktiven Beispielen darüber auf, was unter einem Verstoß gegen die Menschenrechte zu verstehen ist. Zum anderen verpflichtet es alle Konzern-Mitarbeiter dazu, die Menschenrechte zu achten und etwaige Verletzungen derselben zu melden. Das verbindliche Dokument wurde gemäß dem Nationalen Aktionsplan »Wirtschaft und Menschenrecht« konzipiert und stellt die darin geforderte unternehmerische Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte dar.

2.2 Menschenrechte im Meldesystem KRONES Integrity

Mitte 2018 wurde das Internetportal KRONES Integrity² freigeschaltet. Hier können Mitarbeiter und Externe auf Verstöße gegen geltendes Recht oder konzerninterne Regeln hinweisen – wahlweise anonym oder unter Nennung des eigenen Namens. Parallel dazu haben wir bereits Vorbereitungen getroffen, das System um die Meldekategorie »Menschenrechte« zu erweitern. Seit Anfang 2019 lassen sich Hinweise auf Menschenrechtsverstöße im Portal eindeutig als solche kennzeichnen und entsprechend zielgerichtet bearbeiten. Die eingehenden Informationen werden von den Bereichen CSR, Compliance and Corporate Governance und HR geprüft und im Falle eines tatsächlichen Verstoßes mit geeigneten Maßnahmen beantwortet, um den aufgedeckten Missstand schnellstmöglich zu beseitigen.

3. Ergebnisse

Bis Ende des Jahres 2018 sind die Geschäftsführer aller internationalen Tochtergesellschaften wie geplant der 2017 eingeführten Selbstauskunftspflicht nachgekommen. Neben dem Offenlegen der relevanten persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse schließt diese über den Verhaltenskodex auch die Achtung der Menschenrechte mit ein. Per Unterschrift verpflichten sich die Geschäftsführer dazu, sowohl die lokal gültigen Gesetze als auch den KRONES Verhaltenskodex zu befolgen. Die ausgefüllten Fragebögen wurden vom Bereich HR bereits ausgewertet. Die Ergebnisse fließen in die Anpassung interner Prozesse mit ein.

4. Ziele

- Ausbau des Managementkonzepts »Achtung der Menschenrechte«: Identifikation und Ausarbeitung von Maßnahmen, mit denen wir Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten gezielt für das Thema sensibilisieren können
- Orientierung am Nationalen Aktionsplan »Wirtschaft und Menschenrechte«: Einhaltung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht gemäß den Anforderungen des NAP »Wirtschaft und Menschenrechte«

¹ Mehr zum Verhaltenskodex finden Sie im Kapitel »Compliance« auf Seite 44.

² Mehr zu KRONES Integrity finden Sie im Kapitel »Compliance« auf Seite 44.

6

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG (COMPLIANCE)

<i>Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Compliance)</i>	43
1. Organisation.....	43
2. Maßnahmen und Prozesse.....	43
3. Ergebnisse.....	45
4. Ziele.....	45

Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Compliance) – Konzept

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

Die wesentlichen Aspekte, die für unser Verständnis von Compliance relevant sind, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

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

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

1. Organisation

Strategisch und operativ ist das Compliance-Management zentral beim Head of Compliance and Corporate Governance¹ gebündelt, der im Konzern eine gleichlautende Stabsstelle bekleidet. Um ihn operativ zu unterstützen, wurden 2016 zusätzliche Compliance-Beauftragte in den wichtigsten KRONES Vertriebsregionen installiert. Sie sind sowohl mit den zentralen Compliance-Anforderungen des Konzerns vertraut als auch mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen ihrer jeweiligen Region. Diese Kenntnisse ermöglichen es ihnen, die Mitarbeiter vor Ort bei Fragen rund um das Thema Compliance zu beraten und

zu unterstützen. Als Beratungsinstanz steht dem Head of Compliance außerdem ein Compliance-Komitee zu Seite. Dieses setzt sich aus Vertretern der obersten Managementebene aller compliance-relevanten Fachbereiche zusammen.

2. Maßnahmen und Prozesse

2.1 Risikoanalyse

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



Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden auf Ebene der Geschäftsbereiche und Regionen aggregiert und in einer auf die einzelnen Geschäftsbereiche bzw. Regionen zugeschnittenen Risikoübersicht visualisiert. Die Ergebnisse fließen zudem gebündelt in die Konzern-Risikoanalyse ein.

2.2 Berichterstattung

Für den Austausch zu Compliance-Aspekten gelten klare Berichtslinien: Die Compliance-Beauftragten in den Regionen berichten an den Head of Compliance. Dieser wiederum berichtet einmal pro Jahr an den Risiko- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Zudem informiert er regelmäßig den Vorstand und das Compliance-Komitee in dessen vierteljährlich stattfindenden Sitzungen über die Entwicklungen des jeweils vergangenen Quartals und legt die weitere Planung offen. Das Komitee nimmt dazu beratend Stellung.

¹ Im Folgenden aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur »Head of Compliance«

2.3 Kommunikation

Für die Information der Mitarbeiter werden je nach Thema und Zielgruppe unterschiedliche Kanäle der KRONES Kommunikation genutzt:

2.3.1 Compliance-Richtlinien und -Kodizes

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

2.3.2 Schulungsprogramm

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

2.4 Helpdesk und KRONES Integrity

Den Mitarbeitern des Konzerns stehen – neben dem Gespräch mit der direkten Führungskraft – drei weitere Wege offen, um sich zu compliance-relevanten Fragen beraten zu lassen oder um Hinweise auf mögliche Verstöße zu platzieren:

- Direkte Kontaktaufnahme zu den Compliance-Beauftragten, dem Head of Compliance oder dessen Team
- Anruf beim telefonischen Helpdesk oder E-Mail an compliance@krones.com
- Meldung über das Online-Portal KRONES Integrity

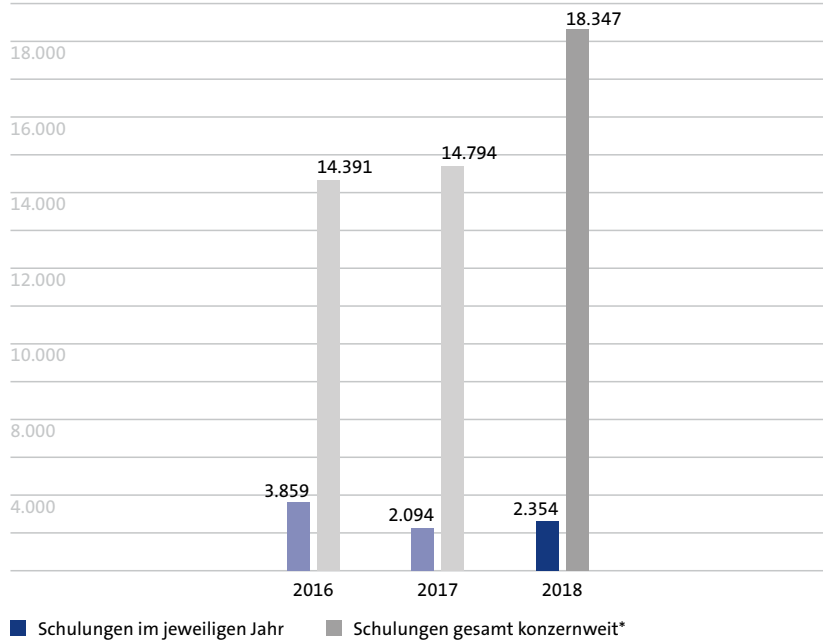
Die beiden letztgenannten Kommunikationskanäle lassen eine anonyme Nutzung zu und eignen sich daher besonders für die Anzeige von möglichen Regelverstößen. Das Online-Portal KRONES Integrity richtet sich sowohl an Konzern-Mitarbeiter als auch an Externe, die im Zusammenhang mit KRONES eine Lücke bei der Einhaltung von Gesetzen oder Regelungen erkennen. Um den Nutzern höchsten Zugriffs- und Datenschutz sowie eine Verschlüsselung des Inhalts und eine gesicherte Verbindung zu gewährleisten, wird das System von einem unabhängigen Anbieter betrieben. Zur weiteren Bearbeitung und Auswertung werden alle compliance-relevanten Anfragen und Hinweise, die über den Helpdesk oder KRONES Integrity eingehen, dokumentiert.

2.5 Überwachen, Erkennen, Reagieren

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

3. Ergebnisse

KRONES Konzern – Compliance- und Anti-Korruptionstrainings



*Die Gesamtzahl beinhaltet alle Mitarbeiter, die bei KRONES an einem Compliance- oder Anti-Korruptionstraining – oder an beidem – teilgenommen haben.

Die im letztjährigen Bericht angekündigten Compliance-Maßnahmen wurden wie geplant durchgeführt: Zum einen fanden interne Audits statt, um die Einhaltung der Compliance-Richtlinien im Konzern stichprobenartig zu überwachen. Zum anderen haben wir mit der Implementierung eines halbautomatischen Due-Diligence-Prozesse begonnen, um Geschäftspartner in Hochrisikoländern prozessintegriert auf Compliance-Vorfälle zu kontrollieren.

Darüber hinaus haben wir 2018 damit begonnen, den konzernweit gültigen Verhaltenskodex zu aktualisieren und unter anderem um das Thema Menschenrechte zu ergänzen. Weiter haben wir ein E-Learning-Modul zum Wiederauffrischen der bereits absolvierten Compliance-Trainings konzipiert. Der Rollout beider Maßnahmen erfolgt 2019.

4. Ziele

- Verhaltenskodex: Rollout der überarbeiteten Version sowie des neuen Refresher-E-Learnings
- Risikoanalyse: Überprüfung ihrer Angemessenheit und Erweiterung um aktuelle Themen bezüglich Betrug und Governance
- Internationalisierung: Reviews bei denjenigen Service- und Vertriebsstandorten, Tochterunternehmen und Marken, bei denen der Compliance-Rollout bereits abgeschlossen ist
- Compliance in der Lieferkette: Erweiterung bestehender Lieferantenaudits durch das Einbeziehen spezifischer Compliance-Themen in die entsprechenden Fragebögen

7

KUNDENZUFRIEDENHEIT

<i>Kundenzufriedenheit</i>	47
1. Organisation.....	47
2. Maßnahmen und Prozesse.....	48
3. Ergebnisse.....	49
4. Ziele.....	49

Kundenzufriedenheit – Konzept

Die Anforderungen unserer Kunden sind das Maß, an dem sich KRONES orientiert. Deshalb ist es unser Ziel, in allen Gliedern der Wertschöpfungskette höchste Qualität zu liefern, von der Produktentwicklung über die Fertigung und Montage bis hin zum Lifecycle Service beim Kunden vor Ort. Der KRONES Vertrieb fungiert dabei als zentrale Schnittstelle zu unseren Kunden.

Um unsere Vertriebskanäle kontinuierlich zu verbessern, hat KRONES das Programm »Sales Excellence« eingeführt. Ziel ist es dabei, unseren Kunden eine langfristige und persönliche Betreuung bei einem weltweit schnellen und individuellen Service zu bieten. Das seit 2014 laufende Vertriebsprojekt dreht an den entscheidenden Stellschrauben, um genau darin Schritt für Schritt besser zu werden. Seit 2018 wird die Kundenzufriedenheit erstmals systematisch quantitativ gemessen und dient als Indikator für unsere Leistung.

1. Organisation

Das Programm »Sales Excellence« erstreckt sich über den gesamten KRONES Vertrieb. Es liefert den Rahmen für die Entwicklung einer konsistenten und langfristigen Vertriebsstrategie, nicht nur in der KRONES AG, sondern gerade auch in den einzelnen Vertriebsregionen. Die kontinuierliche Weiterentwicklung des »Sales Excellence Programms« obliegt dem Head of General Sales Management and Marketing, die strategische und operative Umsetzung über das Produktportfolio im House of KRONES erfolgt in den jeweiligen Vertriebsparten und -regionen.



2. Maßnahmen und Prozesse

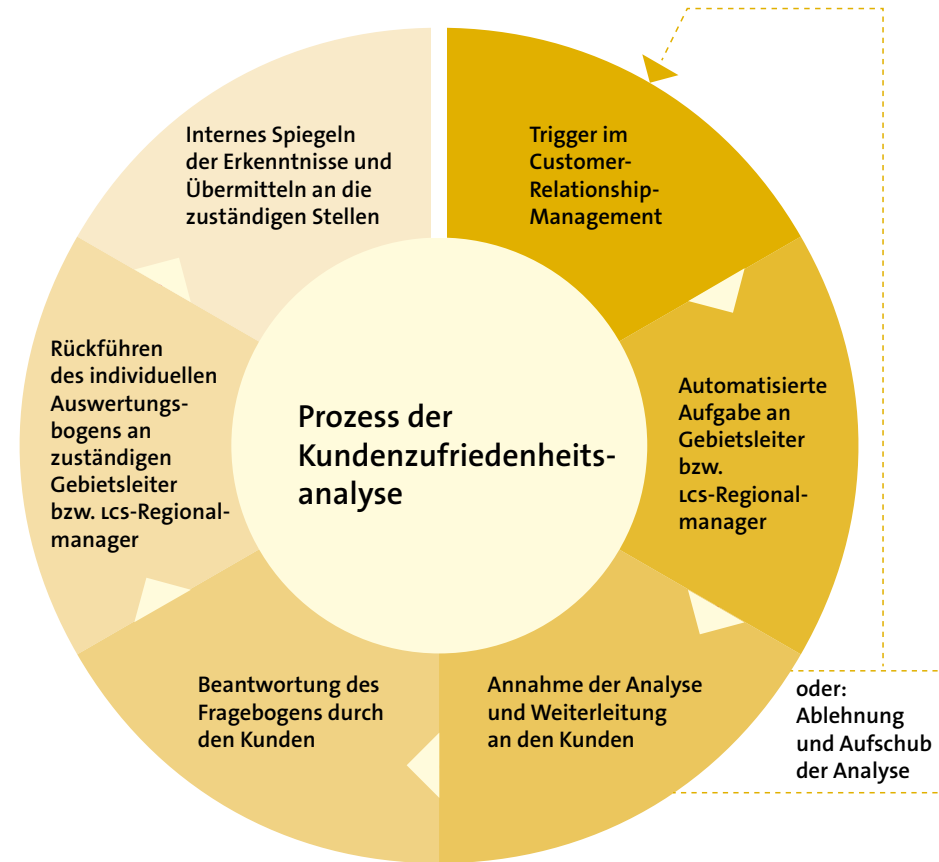
»Sales Excellence« gliedert sich in mehrere Teilprojekte, die sukzessive umgesetzt werden. Im Berichtsjahr 2018 wurde die Kundenzufriedenheitsanalyse systematisch ausgerollt.

Das Feedback von Kunden ist für KRONES schon immer eine wichtige Grundlage, um sowohl unser Angebot als auch unsere Arbeitsweise kontinuierlich zu verbessern. Bisher evaluierten wir die Zufriedenheit unserer Kunden auf Basis von Fragebögen, die manuell erstellt, verschickt und ausgewertet wurden. Aufgrund des internationalen Wachstums von KRONES arbeiten wir seit 2018 erstmals mit einer IT-gestützten Systematik, um die Feedbacks unserer Kunden schneller und gezielter einzuholen.

2.1 Prozess der Kundenzufriedenheitsanalyse

Der Prozess der Analyse erfolgt automatisiert und klar strukturiert über das Customer-Relationship-Managementsystem. Sobald ein Neumaschinen- oder Nachrüstungsprojekt abgeschlossen wurde, startet der Analyseprozess:

Die Ergebnisse der einzelnen Fragebögen dienen nicht hauptsächlich dem Vertrieb, sondern den jeweiligen Projektleitern und Verantwortlichen im gesamten Konzern. Die Gebietsleiter und LCS Regionalmanager geben die gewonnenen Informationen an die zuständigen Ansprechpartner in den Niederlassungen, Tochterunternehmen sowie an die Kollegen aus den Product Lines weiter.



2.2 Inhalte der Kundenzufriedenheitsanalyse

Die Kundenzufriedenheitsanalyse setzt sich dabei aus drei Fragemodulen zusammen:

- Zufriedenheit
- Loyalität
- Projekterfüllung

Die Ergebnisse lassen sich so darstellen, dass sich für jeden Kunden der Verlauf seines Zufriedenheitsindex inklusive Ampel-Kategorisierung betrachten lässt.

3. Ergebnisse

Im Rahmen der Kundenzufriedenheitsanalyse haben wir im Jahr 2018 insgesamt 353 Feedback-Fragebögen von Kunden zurückerhalten. Das entspricht einer Rücklaufquote von 11,7 Prozent. Die daraus gewonnenen Ergebnisse fließen fortlaufend in die Prozess- und Produktoptimierung im Zuge der Plan-Do-Check-Act-Zyklen bei KRONES ein. So profitiert nicht nur der Vertrieb, sondern das gesamte Unternehmen von der Analyse der Kundenzufriedenheit.

Aufgrund des eingangs erläuterten Zusammenhangs mit der Konzernstrategie dient uns der Auftragseingang als übergreifender Indikator, um die Zufriedenheit unserer Kunden zu messen und zu bewerten. Denn mit dem Erreichen unserer Wachstumsziele zeigen wir, dass unsere Kunden uns als Lieferanten vertrauen und ihre Zukunft mit uns gestalten möchten. *Genauere Angaben zum Auftragseingang finden Sie im Geschäftsbericht auf Seite 69.*



4. Ziele

- Prozessoptimierung: fortlaufende Verbesserung der Kundenzufriedenheitsanalyse hinsichtlich projektbezogener und technischer Prozesse
- Ergebnislese mithilfe neuer Kennzahlen: Erstellen einer themenbezogenen Auswertung der Analysen nach bestimmten KPIs als Zusatzoption zur bisherigen projektbezogenen Evaluation

8

INNOVATION

<i>Innovation</i>	51
1. Organisation.....	51
2. Maßnahmen und Prozesse.....	51
3. Ergebnisse.....	52
4. Ziele.....	52

Innovation – Konzept

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

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

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

1. Organisation

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

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

2. Maßnahmen und Prozesse

2.1 Innovationsprozess

Im KRONES Innovationsprozess werden Entwicklungsmaßnahmen identifiziert und die daraus resultierenden Planungsprozesse für die produktverantwortlichen Business Lines vorbereitet. Seine Struktur erlaubt es KRONES,

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

Insgesamt gliedert sich der Innovationsprozess in drei Teilprozesse auf:



Technische Früherkennung

Erkennen technologischer Trends und lohnenswerter Entwicklungspotenziale, unter anderem durch:

- Trendrecherchen und Technologiestudien
- Interne Innovationsworkshops und Entwicklermessen
- Kooperationen mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Lieferanten

Produktportfolio-Management

- Aufdecken von Defiziten und Synergien zwischen den einzelnen Entwicklungsbereichen

Innovationsplanung

- Priorisieren der Projekte und Planen des Ressourceneinsatzes
- Erstellen einer einheitlichen Innovations-Roadmap

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

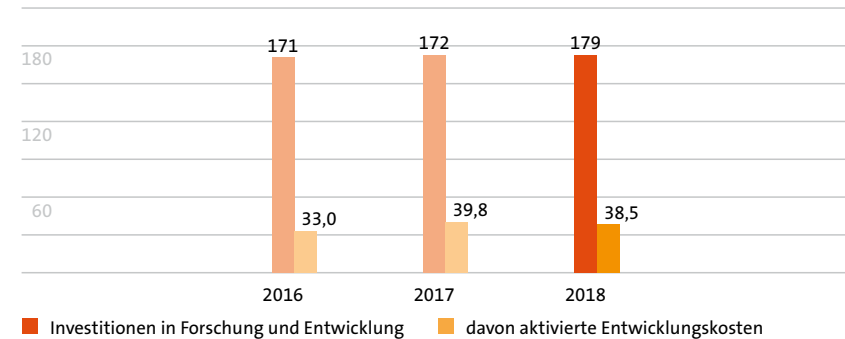
2.2 Interne Messe InnoDays

2018 organisierte der Bereich Corporate Research and Development eine interne Technologie- und Entwicklertage, die sich erstmals an alle Mitarbeiter richtete. Ziel war es, den interdisziplinären Austausch zwischen allen KRONES Fachbereichen zu fördern und zugleich möglichst viele Mitarbeiter für die Innovationskraft des Unternehmens zu begeistern. Der Schwerpunkt der zweitägigen Veranstaltung lag auf Forschungsprojekten zur Digitalisierung, wie zum Beispiel künstliche Intelligenz, Virtual Reality, Cloud-Lösungen und sprachgesteuerte Robotergriffe. Insgesamt wurden 51 Themen rund um die neuesten Erfindungen und Ideen ausgestellt und für alle Interessierten verständlich erklärt. Aufgrund des enormen Interesses und des großen Besucherandrangs wird die Veranstaltung 2019 fortgeführt.

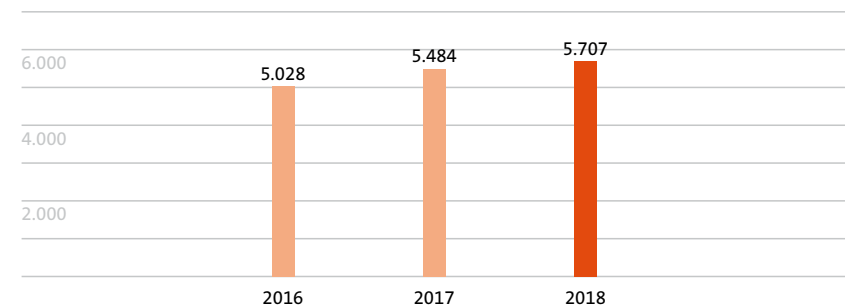
3. Ergebnisse

Der KRONES Innovationsprozess findet immer dann einen erfolgreichen Abschluss, wenn die entwickelten Technologien in einem Serienprodukt eingesetzt werden – und als solches schließlich den Markt für sich gewinnen. Auch 2018 vollzogen wieder einige Innovationen den Sprung vom Labor in die Serie. Jüngstes Beispiel ist die Contiform 3 Speed: eine Streckblasmaschine, die auf eine Spitzenleistung von 2.750 Behälter pro Kavität und Stunde ausgelegt wurde und gleichzeitig besonders energieeffizient produziert.

KRONES AG – Ausgaben für Forschung und Entwicklung (in Mio. Euro)



KRONES AG – Anzahl erteilte Patente und Gebrauchsmuster



4. Ziele

- Übergreifendes Portfoliomanagement: Platzieren strategischer Rahmenbedingungen und Koordinieren der Entwicklungstätigkeiten innerhalb der gesamten KRONES Gruppe mit dem Ziel, die Position des Unternehmens als Gesamtlösungsanbieter zu stärken
- Forschungs- und Entwicklungsökosystem: gezielter Ausbau des technologischen Know-hows durch Stärkung interner und externer Kooperationen, beispielsweise durch Expertenteams für vielversprechende Innovationsthemen
- Agile Produktentwicklung: Fortführung und schrittweise Optimierung agiler Methoden in Entwicklungsprojekten

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

An den Aufsichtsrat der KRONES AG, Neutraubling

Wir haben den für KRONES AG, Neutraubling (im Folgenden »KRONES«), und den Konzern zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht sowie den durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Abschnitt im Konzernlagebericht »KRONES auf einen Blick« sowie »Forschung und Entwicklung (F&E)« (im Folgenden »Bericht«) nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

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

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

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

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): »Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information«, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Gesellschaft im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

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

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

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von Krones zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von KRONES in der Berichtsperiode
- Beurteilung der Eignung der intern entwickelten Definitionen
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten

- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung am Standort Rosenheim
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht von KRONES für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

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

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der KRONES AG, Neutraubling, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 9. April 2019

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hell

ppa. Graff

Impressum

Herausgeber KRONES AG
Böhmerwaldstraße 5
93073 Neutraubling

Projektleitung Nico Irrgang,
CSR Officer

Redaktion Peter Steger,
CSR Project Coordinator

Gestaltung Büro Benseler

Text Angelika Krempl,
KRONES AG

Hinweis

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

Der Nichtfinanzielle Bericht 2018 liegt auch in englischer Sprache vor. Sie finden ihn auf unserer Website unter der Rubrik Nachhaltigkeit.

Kontakt

KRONES AG

Nico Irrgang
csr Officer

Böhmerwaldstraße 5
93073 Neutraubling
Deutschland

Telefon +49 9401 70-3395
Telefax +49 9401 70-93395
E-Mail csr@krones.com
Internet www.krones.com

