

Nichtfinanzieller Bericht 2020

1

UNSER FUNDAMENT

Vorwort des Vorstands- und
Aufsichtsratsvorsitzenden

Unser Geschäftsmodell

Unsere nachhaltige
Wertschöpfung

Unser Ansatz

Unsere Themen

Unsere Ziele

Unser Einfluss auf die SDGs

Unser Netzwerk

2

UNSERE NACHHALTIGKEIT

Markt

Produktnachhaltigkeit

Innovation

Kundenbelange

Umwelt

Dekarbonisierung

Ressourcenschutz

Soziales

Gesellschaftliches Engagement

Datenschutz

Mitarbeiter

Mitarbeiterzufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit

Diversität

Ethik

Compliance

Menschenrechte

Nachhaltige Lieferkette

3

UNSER BERICHT

Über diesen Bericht
und Key Facts

Vermerk des unabhängigen
Wirtschaftsprüfers

Impressum

Kontakt

1

UNSER FUNDAMENT

Vorwort des Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzenden	4
Unser Geschäftsmodell	5
Unsere nachhaltige Wertschöpfung	6
Unser Ansatz	7
Unsere Themen	8
Unsere Ziele	9
Unser Einfluss auf die SDGs.....	10
Unser Netzwerk.....	11

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Das Geschäftsjahr 2020 war ein außergewöhnliches Jahr. Die COVID-19-Pandemie und die daraus resultierende Wirtschaftskrise halten globale Wertschöpfungsprozesse in ihrem Bann. Wie so viele andere Unternehmen befindet sich auch die KRONES AG aufgrund der Exportorientierung unserer Produkte und Dienstleistungen in einer wirtschaftlich herausfordernden Situation.

KRONES setzt trotz aller Schwierigkeiten weiterhin auf Stabilität und Kontinuität. Unser Unternehmen wird diese Krise meistern, auch wenn schmerzliche Einschnitte wie Personalabbau und Sparprogramme notwendig waren und sind, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Wenn die Krise eines deutlich gemacht hat, dann die große Bedeutung von Business Continuity: Unsere Kunden aus der Getränke- und Lebensmittelindustrie möchten verlässliche Partner, auf die sie sich in schwierigen Zeiten verlassen können und die durch gutes Management eine »betriebliche Kontinuität« für die nächsten Jahre und Jahrzehnte garantieren können. Wir als KRONES AG können das, weil wir in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten vernünftig, profitabel und zukunftsorientiert gearbeitet haben. Das ist für uns echte und gelebte Nachhaltigkeit – im wahrsten Sinne des Wortes.

Doch trotz oder vielleicht gerade wegen COVID-19 steht fest: Für KRONES gibt es nur eine Richtung und die heißt »vorwärts«. Innovative Technologien, digitale Lösungen sowie umwelt- und sozialverträgliche Produkte und Wertschöpfungsprozesse sind auch im Maschinen- und Anlagenbau die Trias der Zukunft. Deshalb haben wir 2020 dazu genutzt, neue Nachhaltigkeitsziele zu formulieren. Diese Ziele zeigen, wo wir in Sachen Nachhaltigkeit in den kommenden zehn Jahren unseren Fokus setzen. Herauszugreifen sind hier besonders zwei Ziele: Produktnachhaltigkeit und Dekarbonisierung.

Im Zentrum unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten stehen unsere Produkte: Wir forcieren die Entwicklung noch energie- und medieneffizienterer Maschinen und Anlagen, um wertvolle Ressourcen wie Wasser, Strom und Wärme zu sparen. Bei der Produktion, Abfüllung und Verpackung der Getränke und flüssigen Lebensmittel darf gleichzeitig so wenig Abfall wie möglich entstehen. Das Thema Food Waste gehen wir deshalb auch offensiv an. Ein zentrales Arbeitsfeld bildet Sustainable Packaging: Forschung, Entwicklung und Umsetzung umweltverträglicher Primär- und Sekundärverpackungen beschäftigt uns genauso wie die Verbesserung unserer Anlagen zum PET-Recycling. Damit leisten wir einen wesentlichen Beitrag zu einer Kreislaufwirtschaft.

Mit der neuen Klimastrategie setzen wir außerdem ein Zeichen für den Klimaschutz. Wir intensivieren unsere bestehenden Maßnahmen zur Emissionsreduktion, indem wir bis 2030 80 Prozent unserer betrieblichen Emissionen (Scope 1 und Scope 2) sowie 25 Prozent unserer produktbezogenen Emissionen (Scope 3) einsparen werden. Langfristig wollen wir klimaneutral wirtschaften.

Nachhaltige Produkte und Wertschöpfungsprozesse stehen auf unserer Agenda. In diesem Bericht erfahren Sie unsere Fortschritte im Geschäftsjahr 2020.



Volker Kroneder
Aufsichtsratsvorsitzender



Christoph Klenk
Vorstandsvorsitzender

Volker Kroneder
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. Weitere Informationen zum KRONES Geschäftsmodell finden Sie im Konzernlagebericht ab Seite 35.



Wesentliche Absatzmärkte und Wettbewerbsposition

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). KRONES ist stark exportorientiert und erzielt fast 90 % des Konzernumsatzes im Ausland. Die regionale Umsatzverteilung ist dabei insgesamt ausgewogen. In den reifen Industrieländern erwirtschaftete KRONES im Berichtszeitraum 49,8 %, auf den stark wachsenden Emerging Markets 50,2 % der Erlöse.

Neben wenigen großen konzerngebundenen Unternehmen konkurriert KRONES mit einer Reihe von Firmen, die nur einzelne Produkte der Abfüll- und Verpackungstechnik anbieten. Unsere wichtigsten Wettbewerber stammen hauptsächlich aus dem Euro-Raum. Chinesische Anbieter konkurrieren vor allem auf ihrem Heimatmarkt mit KRONES um Aufträge. Gestützt auf unser weltweites Serviceangebot, mit dem wir unsere Kunden vor Ort schnell bedienen können, sieht sich KRONES als Full-Service-Anbieter im Wettbewerb gut positioniert.

Unsere nachhaltige Wertschöpfung



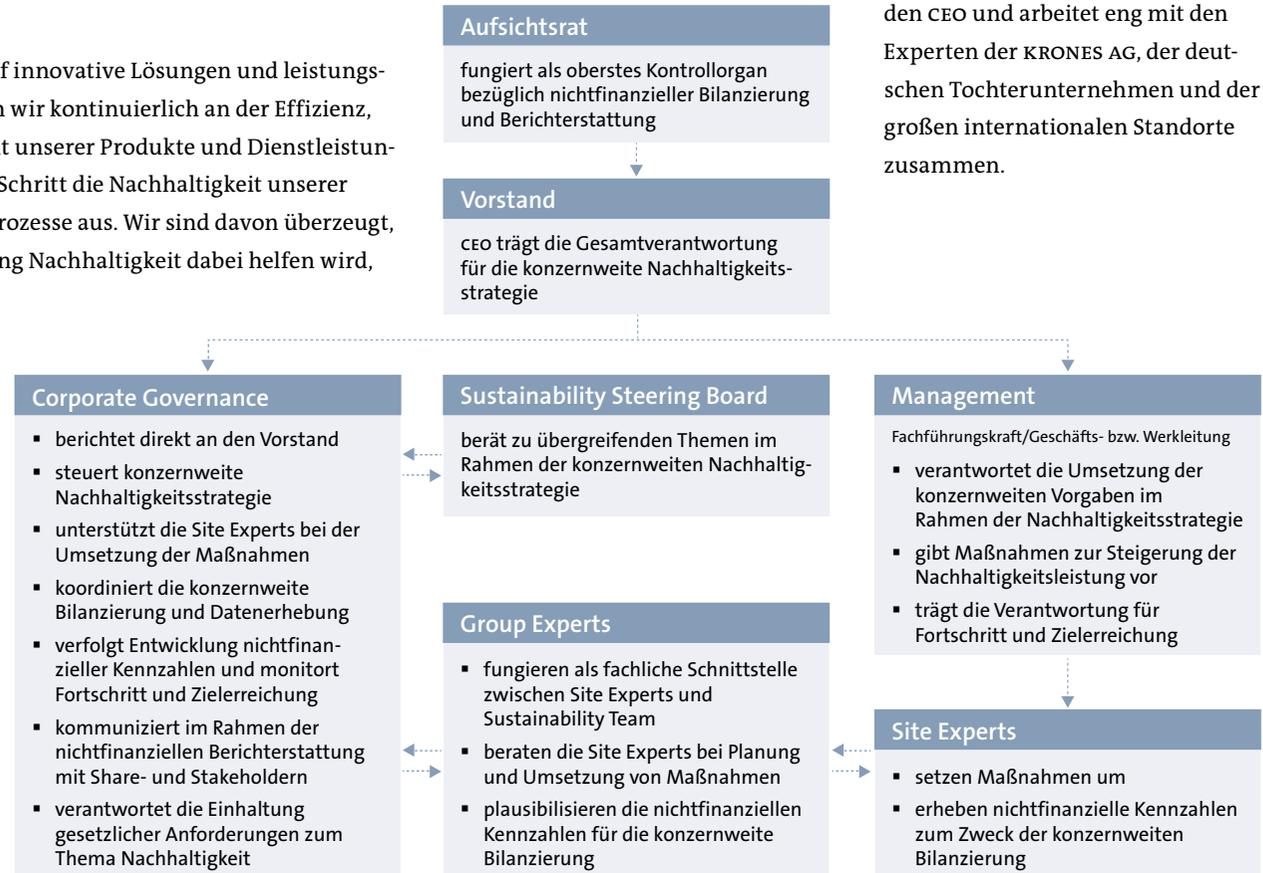
Unser Ansatz

Effiziente und umweltfreundliche Technologien für sichere und hochwertige Getränke: Das ist der Auftrag, den sich der KRONES Konzern als Systemzulieferer der Getränke- und Lebensmittelindustrie in Sachen Nachhaltigkeit gesetzt hat. Unsere Kunden erwarten nachhaltige technologische Lösungen für ihre Produktion. Denn auch die Endkonsumenten orientieren sich heute mehr denn je an Nachhaltigkeit als Kaufkriterium.

Als Maschinenbaukonzern setzen wir auf innovative Lösungen und leistungsstarke Technologien. Zum einen arbeiten wir kontinuierlich an der Effizienz, Langlebigkeit und Umweltverträglichkeit unserer Produkte und Dienstleistungen. Zum anderen bauen wir Schritt für Schritt die Nachhaltigkeit unserer eigenen Betriebs- und Wertschöpfungsprozesse aus. Wir sind davon überzeugt, dass uns der konsequente Weg in Richtung Nachhaltigkeit dabei helfen wird, neue Wachstumspotenziale zu heben.

Das Sustainability Team der KRONES AG ist der zentrale Ansprechpartner und Koordinator für Nachhaltigkeit im KRONES Konzern. Als Teil der Stabsstelle Corporate Governance fließen dort alle nachhaltigkeitsrelevanten Informationen und Aktivitäten aus den jeweiligen Fachbereichen zusammen. Das Sustainability Team berichtet direkt an den CEO und arbeitet eng mit den Experten der KRONES AG, der deutschen Tochterunternehmen und der großen internationalen Standorte zusammen.

Das Sustainability Team berichtet direkt an den CEO und arbeitet eng mit den Experten der KRONES AG, der deutschen Tochterunternehmen und der großen internationalen Standorte zusammen.



Unsere Themen

Die Wesentlichkeitsmatrix bildet die Grundlage für das Nachhaltigkeitsmanagement im KRONES Konzern. Die Matrix gilt in gleichem Maße für die KRONES AG. Sie beruht auf einer konzernweiten Wesentlichkeitsanalyse aus dem Geschäftsjahr 2019 und zeigt die zentralen Handlungsfelder in Sachen Nachhaltigkeit auf – angelehnt an die Kriterien der Global Reporting Initiative sowie in Übereinstimmung mit dem Wesentlichkeitsbegriff nach §§ 315b III i.V.m. 289c III HGB.



Ausgehend von einer Longlist wurden die Themen von Vertretern des Top-Managements sowie durch wichtige Stakeholder bewertet und geclustert. Die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) dienen als Referenzrahmen. Die Wesentlichkeitsanalyse 2019 und die zugehörige Matrix wurden durch den Gesamtvorstand freigegeben. Die Analyse wird in einem dreijährigen Turnus einem Review unterzogen. Über den Review-Prozess hinaus tracken wir intern kontinuierlich Bedeutungs- und Relevanzverschiebungen bestehender und zukünftiger Nachhaltigkeitsthemen für unser Geschäft sowie bei unseren Stakeholdern.

Markt

- 1 Produktnachhaltigkeit
- 2 Innovation
- 3 Kundenbelange

Umwelt

- 4 Dekarbonisierung
- 5 Ressourcenschutz

Soziales

- 6 Gesellschaftliches Engagement
- 7 Datenschutz

Mitarbeiter

- 8 Mitarbeiterzufriedenheit
- 9 Gesundheit und Sicherheit
- 10 Diversität

Ethik

- 11 Compliance
- 12 Menschenrechte
- 13 Nachhaltige Lieferkette

Unsere Ziele

Analog zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen hat KRONES im Geschäftsjahr 2020 neue Ziele für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens bis 2030 entwickelt und verabschiedet. Die neuen Nachhaltigkeitsziele beziehen sich – wo nicht anders gekennzeichnet – auf das Basisjahr 2020 und gelten konzernweit. Bei quantitativen Zielen, für die noch keine Konzerndaten für

Basis- und Geschäftsjahr zur Verfügung stehen, kommunizieren wir in diesem Bericht noch die Daten der KRONES AG und kennzeichnen dies entsprechend. Reviews der Ziele sollen anlassbezogen auf Basis neuer Wesentlichkeitsanalysen, Gesetzesanforderungen sowie Stakeholder-Interessen durchgeführt werden.



Ethik

- Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Compliance- und Menschenrechtsverstößen.
- Wir steigern die Materialeffizienz und Nachhaltigkeit unserer Rohmaterialien.
- Wir bewerten 100 % unserer kritischen Lieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien.

Mitarbeiter

- Wir wollen unsere Mitarbeiter durch ein attraktives Arbeitsumfeld und persönliche Entwicklung zu bestmöglichen Leistungen motivieren.
- Wir forcieren die Förderung der Vielfalt in unserer Belegschaft.
- Wir reduzieren die Arbeitsunfälle und die daraus resultierenden Ausfalltage um 30 %.

Markt

- Wir fördern niedrigste Energie- und Medienverbräuche unserer Produkte.
- Wir ermöglichen unseren Kunden eine »Zero Waste Production«.
- Wir tragen zu einer nachhaltigen Verpackungswirtschaft bei.

Umwelt

- Wir reduzieren unseren Corporate Carbon Footprint (Scope 1 und Scope 2) um 80 % (Basisjahr: 2019).
- Wir senken unseren Product Carbon Footprint (Scope 3) um 25 % (Basisjahr: 2019).
- Wir verringern gefährliche Abfälle und den Trinkwasserverbrauch um 10 %.

Soziales

- Wir geben 0,01 – 0,02 % unseres Vorjahresumsatzes als Spenden und Sponsorings an unsere Stakeholder zurück.
- Wir stellen Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität der Daten unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner sicher.
- Wir errichten eine zeitgemäße IT-Sicherheitsarchitektur für alle KRONES Produkte.

Unser Einfluss auf die SDGs

Die Sustainable Development Goals (kurz SDGs) der Vereinten Nationen gelten als die wichtigsten globalen Zielsetzungen für eine nachhaltige Entwicklung. Im September 2015 wurden die 17 Nachhaltigkeitsziele im Zuge der UN-Agenda 2030 veröffentlicht. Sie formulieren die zentralen Herausforderungen und Vorsätze einer globalen Nachhaltigkeitspolitik und bilden somit das Leitbild für eine nachhaltige Entwicklung von Gesellschaft, Kultur und Wirtschaft.

Als Teil globaler Wertschöpfungsketten beeinflusst auch der KRONES Konzern ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Entwicklungen – teils unmittelbar und wesentlich, teils nur indirekt und geringfügig. Im Zuge der im Geschäftsjahr 2019 durchgeführten Neubewertung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wurden auch die Auswirkungen auf die SDGs zu einem zentralen Gegenstand der Betrachtung. In einem Stakeholder-Workshop haben wir mit Vertretern aus Verwaltung, Verbänden, Wissenschaft und Mitarbeitern darüber diskutiert, auf welche globalen Nachhaltigkeitsziele der KRONES Konzern bereits jetzt einwirkt und mit welchen er zukünftig konfrontiert sein wird. Das Ergebnis fließt als Teil der Wesentlichkeitsanalyse auch in die strategische Planung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten ein.



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



5 GENDER EQUALITY



6 CLEAN WATER AND SANITATION



7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



13 CLIMATE ACTION



14 LIFE BELOW WATER



15 LIFE ON LAND



16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



Unser Netzwerk

Wir setzen auf vereinte Kräfte: Seit 2012 ist der KRONES Konzern Mitglied des UN Global Compact. Wir kooperieren mit Unternehmen unserer Branche im Rahmen diverser nachhaltigkeitsbezogener Projektgruppen des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) und sind offizieller Partner

der »Blue Competence«-Nachhaltigkeitsinitiative des VDMA. Unsere Klimastrategie 2030 wurde von der zugehörigen Initiative als Science Based Target bestätigt. Transparenz gegenüber Kunden, Investoren und Analysten schaffen wir durch die Teilnahme an anerkannten Rating- und Auditformaten.

Wir sind Teil von



Partner der Nachhaltigkeitsinitiative
des Maschinen- und Anlagenbaus



Wir handeln mit



Wir berichten an



2

UNSERE NACHHALTIGKEIT

Markt

Produktnachhaltigkeit	13
Innovation	18
Kundenbelange	21

Umwelt

Dekarbonisierung.....	23
Ressourcenschutz.....	26

Soziales

Gesellschaftliches Engagement.....	28
Datenschutz.....	31

Mitarbeiter

Mitarbeiterzufriedenheit.....	34
Gesundheit und Sicherheit	40
Diversität.....	46

Ethik

Compliance.....	50
Menschenrechte	54
Nachhaltige Lieferkette	58

Produktnachhaltigkeit



Ziele

- Wir fördern niedrigste Energie- und Medienverbräuche: Das Produktionssystem ist energieeffizient und ressourcenfreundlich, indem die Nutzung von Energie, Wasser und anderen Medien optimiert, reduziert und wiederverwertet wird.
- Wir ermöglichen unseren Kunden eine »Zero Waste Production«: Das System erzeugt keine Abfallströme, da Rohstoffe, Hilfs- und Betriebsmittel komplett für die Herstellung des Endprodukts verwendet werden.
- Wir tragen zur nachhaltigen Verpackungswirtschaft bei: Unsere Linien können sämtliche Arten nachhaltiger Verpackungen abbilden. Sowohl Neumaterial – auch aus bio-basierten Quellen – als auch bis zu 100 Prozent recycelter Wertstoff können ohne Effizienzverluste verarbeitet werden. Gleichzeitig unterstützen wir die Bildung einer Kreislaufwirtschaft mit unseren eigenen Technologien.

Als innovativer Technologiekonzern reagieren wir nicht nur auf den Markt – wir gestalten diesen aktiv mit. Einer unserer Schwerpunkte liegt dabei auf der Nachhaltigkeit unserer Produkte und Lösungen. Durch energieeffiziente, umweltschonende und kreislauffördernde Maschinen und Services helfen wir unseren Kunden nicht nur dabei, ihre jeweiligen Ziele für Umwelt- und Klimaschutz zu erreichen. Wir wollen damit auch gezielt Anreize setzen, den Konsum und die Produktion von Lebensmitteln und Getränken in eine nachhaltige Richtung zu lenken. Dies verwirklichen wir insbesondere durch energie- und medieneffiziente Maschinen und Anlagen, umweltfreundliche Verpackungs-

konzepte, geschlossene Kreislaufsysteme im Sinne einer Circular Economy sowie Lösungen, die der Wasser- und Lebensmittelverschwendung entgegenwirken.

Ein zentraler Baustein unserer Produktnachhaltigkeit ist seit vielen Jahren unser enviro Nachhaltigkeitsprogramm für Maschinen und Anlagen, das unter anderem auf die Steigerung der Energieeffizienz abzielt. Im Rahmen unserer neuen KRONES Klimastrategie haben wir uns auch für diesen Bereich ein neues, ambitioniertes Ziel gesetzt: Wir werden bis 2030 – ausgehend vom Basisjahr 2019 – unsere Treibhausgasemissionen aus Scope 3 um 25 Prozent reduzieren. Ein Großteil unserer Scope-3-Emissionen wird beim Betrieb unserer Maschinen und Anlagen in der Produktion bei unseren Kunden freigesetzt. Fokus unseres Scope-3-Emissionsziels ist deshalb die weitere Steigerung der Energieeffizienz unserer Maschinen und Anlagen, da hier sowohl für uns als auch für unsere Kunden der größte Hebel für wirksame Optimierungen liegt.



Organisation

Produktnachhaltigkeit ist ein Querschnittsthema. Es erstreckt sich von Design, Entwicklung und Engineering bis hin zu Fertigung und Montage unserer Produkte. Im Zentrum dieser Prozesse koordinieren zwei zentrale Funktionen das Thema Produktnachhaltigkeit: Corporate Research and Development sowie enviro. Die strategische Portfolioplanung sowie die Weiter- und Neuentwicklung von KRONES Produkten liegt im Bereich Corporate Research and Development (CRD). Umweltfreundlichkeit bildet dabei einen von vier zentralen Werttreibern, nach denen Entwicklungsprojekte initiiert und priorisiert werden. Das Nachhaltigkeitsprogramm enviro, das mithilfe eines zertifizierten Managementsystems den gesamten Produktentstehungsprozess systematisch in Richtung Nachhaltigkeit lenkt, steuert produktrelevante Nachhaltigkeitsthemen aus der Unternehmensentwicklung heraus.

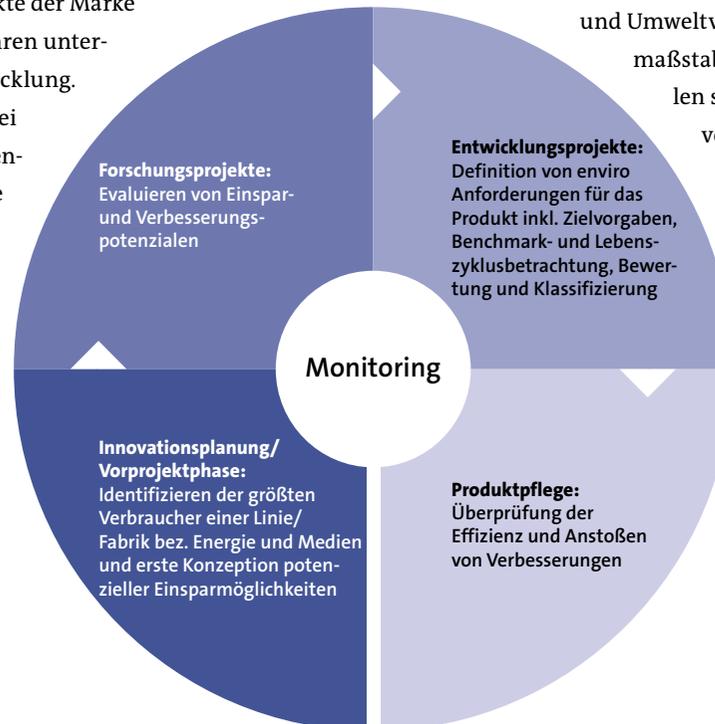


Maßnahmen und Prozesse

Energie- und Medienverbrauch unserer Produkte

Zentraler Treiber für Energie- und Medieneinsparung ist das enviro Nachhaltigkeitsprogramm. Es wurde in Zusammenarbeit mit TÜV SÜD entwickelt und fokussiert auf den Energie- und Medienverbrauch sowie die Umweltverträglichkeit von KRONES Maschinen, Anlagen und Lösungen. Die Prozesse, die sowohl zur Entstehung als auch zur Klassifizierung einer enviro Maschine oder eines enviro Systems führen, sind im enviro Managementsystem fixiert. Dieses erstreckt sich über den gesamten Entstehungsprozess eines Produkts. Generell muss sich ein Großteil aller Produkte der Marke KRONES einem speziellen enviro Prüfverfahren unterziehen, im Sinne einer stetigen Weiterentwicklung. Davon ausgenommen sind jene Produkte, bei denen die Aspekte Energieverbrauch, Medienverbrauch und Umweltverträglichkeit keine signifikante Rolle spielen – wie Dienstleistungen und IT-Lösungen – sowie einige wenige Sondermaschinen.

Damit Neuentwicklungen gezielt in Richtung ökologischer Nachhaltigkeit gelenkt werden, setzt enviro bereits beim Entstehungsprozess des Produkts an. Laufende Entwicklungsprojekte werden über Meilensteine gesteuert, sodass die enviro Anforderungen bereits im Entscheidungsprozess berücksichtigt werden.



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.

Bevor eine KRONES Maschine das enviro Siegel tragen darf, muss sie in einem festgelegten und dokumentierten Prüfverfahren beweisen, dass sie 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«).

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.

Reduktion der Wasser- und Lebensmittelverschwendung

Einen nachlässigen oder verschwenderischen Umgang mit Ressourcen kann und darf sich niemand leisten. Das trifft ganz besonders auf lebenswichtige Nahrungsmittel zu. Und dennoch trägt auch die Lebensmittel-Verschwendung zum Klimawandel bei. Daher liegt ein Schwerpunkt unserer Innovationsarbeit darin, kostbares Wasser einzusparen und produktionsbedingtem Food Waste entgegenzuwirken.

So haben wir beispielsweise 2020 einen Dosenfüller auf den Markt gebracht, der in einen besonders kleinen Reinraum eingepasst wurde. Dadurch lässt er sich mit einem äußerst geringen Medienverbrauch reinigen; sein geschlossener Wasserkreislauf senkt den Wasserverbrauch zusätzlich. Weiterhin konzentrieren wir uns stark auf das Weiterentwickeln unserer Aseptik-Anlagen. Auch sie arbeiten besonders energie- und medieneffizient, beispielsweise durch den Einsatz von Druckluft-Recycling-Systemen. Indem sie die Behälterproduktion sowie deren Abfüllung in eine durchgängig sterile Prozesskette einbetten, verleihen sie selbst hochsensiblen Produkten eine lange Haltbarkeit. Und unsere vollautomatischen Intralogistiksysteme stellen sicher, dass Konsumprodukte zum idealen Zeitpunkt ausgeliefert werden – und damit möglichst lange in aller Frische am Point of Sale zur Verfügung stehen.

Nachhaltige Verpackungslösungen und Beiträge zur Kreislaufwirtschaft

Die Diskussion um Kunststoffe hält die Branche weiterhin auf Trab. Auch wenn der Ton sich zusehends mäßigt und differenzierte Argumente Gehör finden: Sich frühzeitig mit Alternativen auseinanderzusetzen, lohnt sich in vielen Märkten. Insbesondere in Regionen, die über Verbote von Einwegplastik nachdenken oder bereits entsprechende Gesetze auf den Weg gebracht haben.

■ enviro Design

Daher haben wir unser Nachhaltigkeitsprogramm enviro ausgedehnt: Unter enviro Design werden nun auch innovative Verpackungskonzepte aus der Entwicklung gemäß objektiven Kriterien bewertet. Der dazugehörige Kriterien-Katalog wurde in Abstimmung mit TÜV SÜD erarbeitet. Er zielt darauf

ab, die unterschiedlichen Umweltauswirkungen von Getränke- und Lebensmittelverpackungen so gering wie möglich zu halten. Dies schließt nicht nur die Reduzierung der Treibhausgasemissionen, sondern auch den Erhalt des Ökosystems und der Artenvielfalt mit ein.

■ Circular Economy

Prozesse, Projekte und Maßnahmen mit Bezug zu den Themen Kreislaufwirtschaft und ökologisch nachhaltiger Einsatz von Kunststoffen laufen an verschiedenen Stellen im KRONES Konzern und schließen eine Vielzahl an Produkten mit ein. Statt sie einzeln aufzuzählen, möchten wir eine Lösung hervorheben, die den gesamten KRONES Kunststoff-Kreislauf in sich vereint und dafür mit dem Deutschen Verpackungspreis 2020 in der Kategorie »Nachhaltigkeit« ausgezeichnet wurde:

Bei »3 Circles« handelt es sich um eine Getränkeflasche, deren Design und Lebenszyklus vollumfassend gemäß nachhaltigen Kriterien gestaltet wurden: Sie besteht zu hundert Prozent aus rezykliertem PET und lässt sich nach Gebrauch auch selbst vollständig recyceln. Statt mit einem Etikett, das sich in der Regel nicht wiederverwerten lässt, wird die Flasche per digitalem Direktdruck dekoriert. Die dafür verwendeten Tinten lösen sich im Recycling-Prozess rückstandslos ab, sodass sich das Flaschenmaterial auch in den folgenden Lebenszyklen verlustfrei zum erneuten Verpacken von Lebensmitteln einsetzen lässt. Als Verschluss wurde ein Tethered Cap gewählt. Dieser bleibt auch nach dem Öffnen fest mit dem Flaschenkörper verbunden und erfüllt damit die Vorgaben der EU-Richtlinie 2019/904.

Die Technologien zur Produktion, Dekoration und Wiederaufbereitung der Flasche sind bereits als Serienprodukte im KRONES Konzern verfügbar. So stammen das recycelte Ausgangsmaterial, der speziell ausgelegte Preform sowie der Behälter und dessen Dekoration mit umweltfreundlicher Tinte aus eigener Produktion. »3 Circles« ist damit ein marktfertiges Rundum-Konzept für das nachhaltige Verpacken von Getränken, das sich sofort kommerziell in der Getränkeindustrie einsetzen lässt.



Ergebnisse

In 2020 haben wir den enviro Design Kriterienkatalog finalisiert. Um aussagekräftige Ökobilanzen zu einzelnen Verpackungslösungen aufstellen zu können, haben wir außerdem eine software-basierte Lösung eingeführt. Auch beim enviro Monitoring haben wir Fortschritte erzielt: Mithilfe einer 2020 eingeführten Kennzahl können wir nun die Marktdurchdringung von enviro Maschinen und Anlagen bewerten und gezielt vorantreiben.

Für unser ganzheitliches Verpackungskonzept »3 Circles« wurden wir mit dem Deutschen Verpackungspreis in der Kategorie »Nachhaltigkeit« ausgezeichnet.

Im Geschäftsjahr 2020 sind wir der European Circular Economy Stakeholder Plattform beigetreten. Als gemeinsame Initiative der Europäischen Kommission und des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses bringt sie Unternehmen und Initiativen zusammen, die in der europäischen Kreislaufwirtschaft aktiv sind. Mit unserem Beitritt haben wir uns freiwillig diesen acht Zielen verpflichtet:



Das KRONES Commitment auf der »European Circular Economy Stakeholder Plattform«

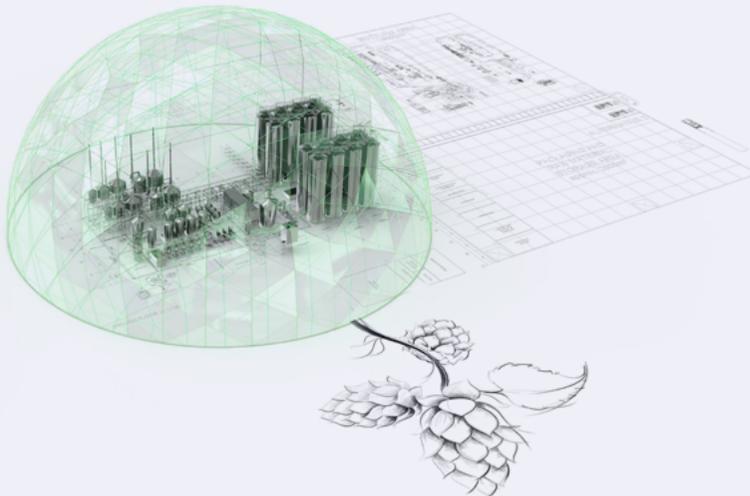
- rPET-Kompatibilität: Bis zum Jahr 2025 sind alle neuen PET-Abfüllanlagen dazu in der Lage, Flaschen aus bis zu 100-prozentigem hochwertigem Rezyklat zu verarbeiten, ohne dass hierbei Qualität, Effizienz oder Effektivität in der Produktion beeinträchtigt werden.
- Kunststofffreie Sekundärverpackung: Bis 2022 bietet KRONES für alle gängigen Multipack-Formate alternative Sekundärverpackungslösungen an, die vollständig auf den Einsatz von Einweg-Kunststoffen verzichten.
- Unterstützung für recyclingfähiges Verpackungsdesign: KRONES nutzt seine technologische Expertise dazu, Kunden bei der Gestaltung von Verpackungen mit optimierter Recycling-Fähigkeit zu unterstützen.
- Umstellung von linearer Produktion zu Kreislaufwirtschaft: Kunden erhalten die Unterstützung, die sie brauchen, um auch auf bestehenden Anlagen beim Verarbeiten recycelter und/oder erneuerbarer Materialien bestmögliche Ergebnisse zu erzielen.
- Fest verbundene Verschlüsse: Bereits jetzt wird Equipment angeboten, das den Einsatz von fest mit der Flasche verbundenen Verschlüssen (»Tethered Caps«) ermöglicht.
- Nachhaltige Etikettierung: Für optimierte Recycling-Ergebnisse hat KRONES Verpackungslösungen im Portfolio, bei denen sich die Etiketten problemlos vom entleerten Behälter trennen lassen. Langfristiges Ziel ist es, die Etiketten gemeinsam mit dem Behälter zu recyceln – oder auf den Einsatz von separatem Material zum Realisieren der Behälterdekoration komplett zu verzichten.
- Investitionen in Recycling: Die Weiterentwicklung von KRONES Lösungen zum stofflichen Recycling von Verpackungskunststoffen (fest/flexibel, PET, Polyolefine und PS) wird durch kontinuierliche Investitionen in entsprechende Forschungen und Entwicklungen weiter vorangetrieben.
- Beyond PET Packaging: Über konventionelle PET-Lösungen hinaus werden aktiv Entwicklungen rund um disruptive Technologien verfolgt, die Konsumenten Getränke auf neuartigen Wegen bereitstellen (verpackungsfreie Lösungen, Paper-Bottle).

Produktnachhaltigkeit



Auf dem Weg zur energieautarken Brauerei

Bereits seit einigen Jahren arbeitet die Ustersbacher Privatbrauerei konsequent daran, das KRONES Brewnomic Konzept umzusetzen. Damit erfüllt sich das Familienunternehmen Schritt für Schritt einen ambitionierten Traum: eine energieautarke Brauerei auf die Beine zu stellen. Im Sommer 2020 fand die vorerst letzte aus einer Vielzahl von Maßnahmen ihren Abschluss: Die Installation und Inbetriebnahme einer CO₂-Rückgewinnungsanlage von KRONES. Mit ihrer Leistung von 300 Kilogramm CO₂ pro Stunde kann die Anlage jährlich bis zu 800 Tonnen CO₂ einsparen. Die rückgewonnene Gärungskohlensäure setzt Ustersbacher beim Abfüllen von Bier und Limonade ein. Die beim Verdampfen des CO₂ freiwerdende Kälteenergie wird zudem in die zentrale Kälteeinheit gespeist und reduziert so den elektrischen Energiebedarf der Kälteanlage. Diese setzt zum Verflüssigen von CO₂ wiederum CO₂ ein, denn dies gilt in einem geschlossenen Kreislauf als das im Moment umweltfreundlichste Kältemittel.



Wasser vor dem Gully retten

Jeder Liter Bier oder Softdrink verursacht bei seiner Produktion bis zur dreifachen Menge an Abwasser. Um daran etwas zu ändern, haben wir HydroCircle entwickelt: ein neues, ganzheitliches Konzept, mit dem sich Abwasser aus der Produktion zu neuem Prozesswasser aufbereiten lässt. Es erstreckt sich über alle Prozessschritte in der Produktion, bei denen Abwasser anfällt, und reduziert in Summe bis zu 80 Prozent des Wasserverbrauchs. Seine wichtigsten Elemente:

- Das komplette Prozessabwasser der Produktion wird über das bestehende Gullynetz in ein zentrales Speicherbecken geleitet.
- Von dort heraus werden zunächst eventuell enthaltene Feststoffe abgesiebt, anschließend wird das Abwasser in einem Sammeltank neutralisiert.
- Im Anschluss findet die biologische Abwasser-Aufbereitung statt. Diese erfolgt aerob, lässt sich bei Bedarf aber auch um eine anaerobe Aufbereitung ergänzen. Letztere empfiehlt sich, wenn größere Mengen an Abwasser oder Schmutzfracht anfallen. Das daraus entstehenden Biogas lässt sich wiederum in einem Blockheizkraftwerk oder direkt bei der Wärmeerzeugung weiterverwenden.
- Als nächstes gilt es, das von Rückständen befreite Wasser für den erneuten Einsatz als Prozesswasser aufzubereiten. Dazu werden mittels Ultrafiltration und Umkehrosmose selbst geringste Partikel wie Mikroorganismen oder Salze aus dem Wasser herausgefiltert.
- Nach der abschließenden Desinfektion und Stabilisation mit Chlordioxid ist das Wasser wieder bereit für einen erneuten Einsatz in der Produktion.

Innovation



Ziel

Wir entwickeln Produkte und Dienstleistungen, die nicht nur die Anforderungen der Kunden exakt beantworten, sondern die darüber hinaus auch bevorstehende Veränderungen des Marktes vorwegnehmen und im Sinne unserer Kunden mitgestalten.

Die Innovationsarbeit im KRONES Konzern legt den Grundstein für unseren nachhaltigen Erfolg. Neben der kontinuierlichen Pflege und Weiterentwicklung unseres bestehenden Portfolios legen wir großen Wert darauf, unseren Kunden neue Wege für eine leistungsstarke und nachhaltige Produktion zu erschließen: Sei es mit der Erforschung vielversprechender Technologien, die in der Getränke- und Lebensmittelbranche bisher noch keine Anwendung finden oder mit der Entwicklung von Produkten, die den Horizont an Möglichkeiten für unsere Kunden vergrößern. Im Fokus stehen dabei insbesondere Digitalisierungslösungen sowie leistungsstarke Gesamtanlagen.



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 KRONES 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 unter-

geordnet ist. Aufgrund des hohen Stellenwerts, den das Thema Innovation im KRONES Konzern einnimmt, erfolgt das Festlegen und Nachhalten der Innovationsstrategie in enger Abstimmung mit dem Gesamtvorstand. Als zentrale Plattform fungiert hierbei das im Dezember 2019 ins Leben gerufene und zweimonatlich tagende KRONES Innovation Board.

Um uns für die Zukunft noch stärker und schlagkräftiger aufzustellen, bereiten wir zudem den Aufbau einer internationalen Governance-Struktur vor. Denn indem wir einen Teil unserer Entwicklungsarbeit dezentralisieren und auf internationale Beine stellen, können wir die lokal sehr individuellen Anforderungen unserer Kunden noch zielgerichteter beantworten.



Maßnahmen und Prozesse

Innovationszyklus

Der Innovationszyklus 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 Innovationsplanung ein.

Innovationsprozess

Der Innovationsprozess verfolgt einen Top-down-Ansatz: Ausgehend von globalen Megatrends und den daraus resultierenden Herausforderungen sowie Chancen für unsere Kunden haben wir zwölf Werttreiber definiert, die sich vier zentralen Kategorien zuordnen lassen: safe and secure, affordable, flexible, environmentally friendly.

Da diese Werttreiber die Prioritäten unserer Kunden widerspiegeln, stehen sie im Zentrum all unserer Aktivitäten. Sie dienen uns sowohl als Impulsgeber wie auch als Korrektivkriterium: Ersteres, weil wir neue Entwicklungsvorhaben direkt aus ihnen ableiten; letzteres, weil wir alle potenziellen und laufenden Projekte, die auf Weiterentwicklungen innerhalb unseres bestehenden Portfolios abzielen, mithilfe dieser Werttreiber kontinuierlich evaluieren und priorisieren.

Eine unserer größten Herausforderungen besteht darin, ein stark differenziertes Portfolio an Einzellösungen auf dem neusten Stand der Technik zu halten und zugleich innovative Gesamtlösungen neu zu entwickeln. Um beide Aufgaben mit größtmöglicher Effizienz zu bewältigen, haben wir übergreifende R&D-Programme definiert. Darin werden Entwicklungsprojekte, die sich zu einer ganzheitlichen Linienlösung ergänzen, gebündelt. Auf diese Weise fördern wir den kontinuierlichen, interdisziplinären Austausch zwischen den einzelnen Projektteams.

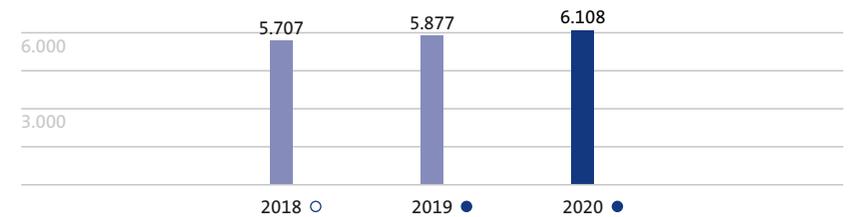
Innovation Lab

Gerade für disruptive Innovationen ist es essenziell, den Blick zu weiten, neue Perspektiven einzunehmen und sich von gewohnten Traditionen zu lösen. Aus diesem Grund haben wir 2016 das KRONES Innovation Lab gegründet und dieses seitdem kontinuierlich ausgebaut. Als Standort wurde bewusst die Tech Base gewählt, die in unmittelbarer Nachbarschaft zur Universität Regensburg und zur Ostbayerischen Technischen Hochschule liegt. Die Nähe zu Studierenden und Forschenden zweier Hochschulen ermöglicht es, ein Innovationsnetzwerk zu spannen, das über den Konzern hinausreicht und das wertvolle Impulse von außen liefert. Personell ist das Innovation Lab zum großen Teil mit Studierenden verschiedenster Fachrichtungen besetzt: Im Rahmen von Praktika, Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeitsprojekten setzen sie sich mit für KRONES relevanten Zukunftsthemen auseinander, betreiben Technologie-Scouting und skizzieren potenzielle Veränderungsszenarien für unsere Märkte und Produkte.

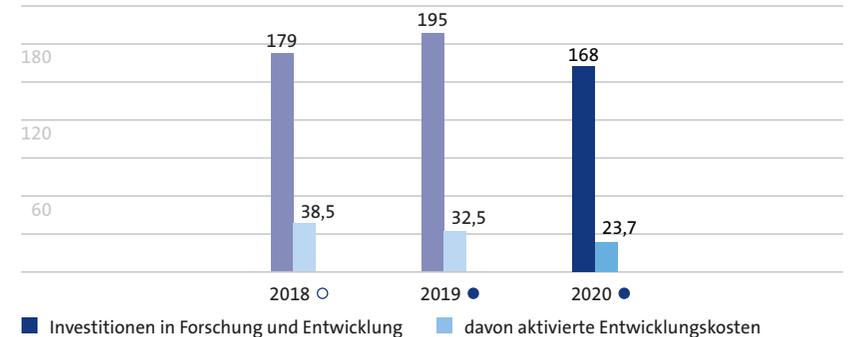
Ergebnisse

Einer unserer zentralen Arbeitsschwerpunkte in Sachen Innovation bilden Digitalisierungslösungen. Die unmittelbaren Auswirkungen der COVID-19-Pandemie haben uns bestätigt, dass wir mit diesem Fokus den richtigen Weg eingeschlagen haben. Schon mit dem Einsetzen der ersten Kontakt- und Reisebeschränkungen konnten wir unseren Kunden praxistaugliche Alternativen für viele ansonsten persönlich durchgeführte Beratungs- und Support-Leistungen anbieten, so beispielsweise digital übertragene Maschinenabnahmen sowie technische Betreuung via Remote Support.

KRONES AG – Anzahl erteilter Patente und Gebrauchsmuster



KRONES Konzern – Ausgaben für Forschung und Entwicklung (in Mio. €)



Innovation

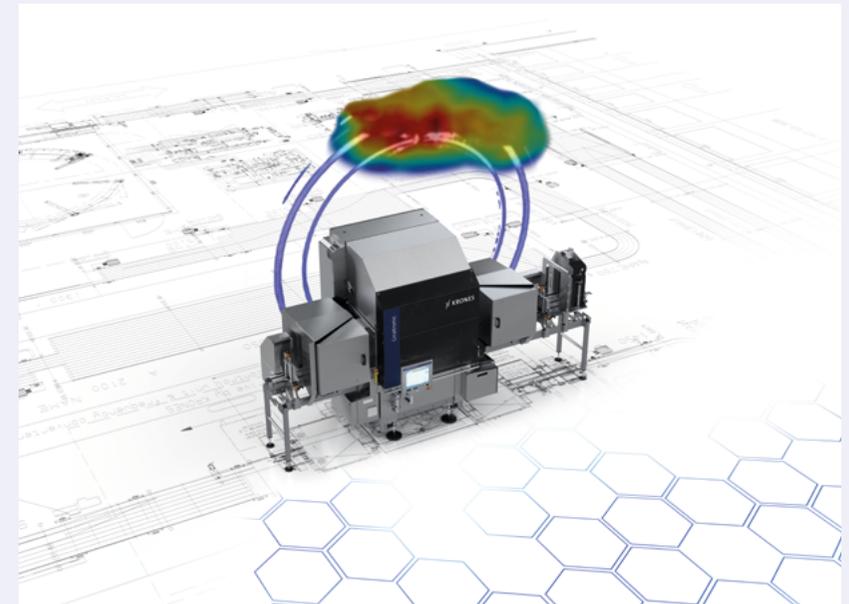


Zwei von vielen

Die Drinktec 2022 stellt für uns die nächste große Bewährungsprobe dar, um unsere jüngsten Innovationen einem internationalen Fachpublikum zu präsentieren. Zu den zahlreichen Neuentwicklungen, mit denen wir unsere Innovationsstärke belegen, zählen unter anderen Vetron und Linatronic AI:

Vetron ermöglicht es, karbonisierte oder sauerstoffempfindliche Getränke in besonders leichte und damit ressourcenschonende PET-Flaschen zu füllen. Denn die Anlage versieht die Innenseite frisch produzierter Flaschen mit einer hauchdünnen Schicht aus Siliziumdioxid – einem natürlich vorkommenden Stoff, aus dem auch Glas hergestellt wird. Die circa 30 Nanometer dicke Verkleidung sorgt dafür, dass selbst ultraleichte und materialsparende PET-Flaschen gasdicht bleiben. Die Folge: Das in der Flasche abgefüllte Getränk verliert weder Kohlensäure noch nimmt es Sauerstoff von außen aus. Beides wirkt sich erheblich auf Qualität und Haltbarkeit der Produkte aus. Beim Recycling der PET-Flaschen lässt sich das Siliziumdioxid wieder rückstandslos vom Flaschenmaterial abwaschen. Getränkehersteller finden in Vetron daher eine besonders nachhaltige und ressourcenschonende Möglichkeit, gasdichte Flaschen für die Getränkeabfüllung zu produzieren. Denn sie können zum einen ihren PET-Bedarf drastisch reduzieren und zum anderen auf den Einsatz von nicht-recyclingfähigen Multilayer-Flaschen komplett verzichten.

Mit der **Linatronic AI** haben unsere Entwickler eine neue Ära in der Inspektionstechnologie eingeläutet. Wer mit Inspektionsmaschinen für Leerflaschen arbeitet, weiß: Nicht jede Flasche, die vor der Abfüllung aussortiert wird, weist auch tatsächlich einen Fehler auf. Oft sind es einfach nur Wassertropfen oder Schaumreste, die etwa nach dem Waschen noch an der Flasche haften. Da her-



kömmliche Inspektionssysteme diese aber nicht hundertprozentig von Verschmutzungen oder Beschädigungen unterscheiden können, gehen sie auf Nummer sicher und leiten den Behälter aus. Auf diese Weise landen in jeder Produktionsschicht unzählige Flaschen unnötigerweise im Müll. Nicht so mit der Linatronic AI: Denn als weltweit erste ihrer Art nutzt sie für das automatische Erkennen und Klassifizieren von Anomalien eine Deep-Learning-Software – und agiert dadurch um einiges schlauer und effizienter als ihre traditionellen Kollegen.

Kundenbelange



Ziel

Wir liefern gute Qualität durch stetige Prozess- und Produktoptimierung sowie bestmögliche Kundenbetreuung durch schnellen und individuellen Service. Unsere Qualitätsleistung sowie die Arbeit unseres Kundenservice zahlen direkt auf unsere wirtschaftlichen Kennzahlen wie Auftragseingang und Konzernumsatz ein. Genauere Angaben zu diesen Kennzahlen finden Sie im Geschäftsbericht ab Seite 66.



Der Erfolg unserer Kunden ist das Maß, an dem sich unser Unternehmen ausrichtet. Unser Anspruch ist es, Unternehmen aus der Getränke- und Food-Branche mit allem zu versorgen, was sie für ihr erfolgreiches Bestehen am Markt benötigen – vom Produktionsequipment über individuelle Services bis hin zu zukunftsgerechten Digitalisierungslösungen. Ebenso wie bei unseren Produkten selbst zielen wir auch bei der Zusammenarbeit mit deren Nutzern auf Nachhaltigkeit ab. So pflegen wir zu vielen unserer Kunden bereits mehrjährige oder sogar jahrzehntelange und generationenübergreifende Partnerschaften. Wir streben bei allem, was wir für und mit unseren Kunden leisten, anforderungsgerechte Qualität, größtmögliche Profitabilität und minimales Risiko an – für beide Seiten.



Organisation

In den vielen Teilprozessen, die zur Erfüllung der Kundenbedürfnisse beitragen, stellen das Qualitätsmanagement und der Vertrieb die beiden zentralen Schnittstellen dar. Die Produktqualität ist konzernweit über Qualitätsbeauf-

tragte in den jeweiligen Organisationseinheiten verankert. Die übergreifende organisatorische und inhaltliche Koordination und Governance erfolgt zentral durch den Bereich Corporate Quality Management. Um unsere Kunden in den verschiedenen Regionen der Welt flexibel und schnell zu betreuen, ist den einzelnen Vertriebsparten und -regionen des Konzerns eine große Eigenverantwortung übertragen. Die übergreifende strategische Steuerung obliegt dem Bereich General Sales Management and Marketing, der wiederum direkt dem Vertriebsvorstand berichtet.



Maßnahmen und Prozesse

Qualitätsrichtlinien

Das Corporate Quality Management legt für den Konzern verbindliche Qualitätsrichtlinien fest. Um die Umsetzung der Qualitätsvorgaben sicherzustellen, führt der Bereich Corporate Quality Management zusammen mit den Qualitätsleitern in den Produktbereichen regelmäßige Audits durch und initiiert im Falle von Abweichungen entsprechende Maßnahmen.

Qualitätsmaßnahmen

Persönliches Feedback – sowohl unserer Kunden als auch unserer Mitarbeiter sind wichtige Quellen, aus denen sich qualitätsrelevante Erkenntnisse generieren. Über definierte Prozesse fließen diese systematisch in die Produktentwicklung ein. Das Analysieren der Hinweise und Vorkommnisse sowie das Ableiten entsprechender Maßnahmen geschieht in Regelprozessen. Mithilfe von Meilensteinmeetings („Activity Groups“ für Forschung und Entwicklung sowie Produktpflege) werden die Verbesserungsfortschritte und die Erfüllung der Produktqualität sichergestellt. Darüber hinaus greifen entlang der Wertschöpfungskette systematische Instrumente und Methoden, um die Produktqualität aufrechtzuerhalten und zu optimieren. Zu diesen zählen insbesondere:

- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) in allen produktrelevanten Bereichen
- Fehlermeldungs-system im technischen Support
- Ideenmanagementsystem für alle Mitarbeiter der KRONES AG
- Regelmäßige Qualitätsrunden
- PDCA (Plan, Do, Check, Act) in produktrelevanten sowie ausgewählten administrativen Bereichen
- Feedback-Prozess in der Inbetriebnahme und Außenmontage
- Quality Gates und Workorders in der Projektabwicklung
- Konzernübergreifende Root-Cause-Analyse
- Audits

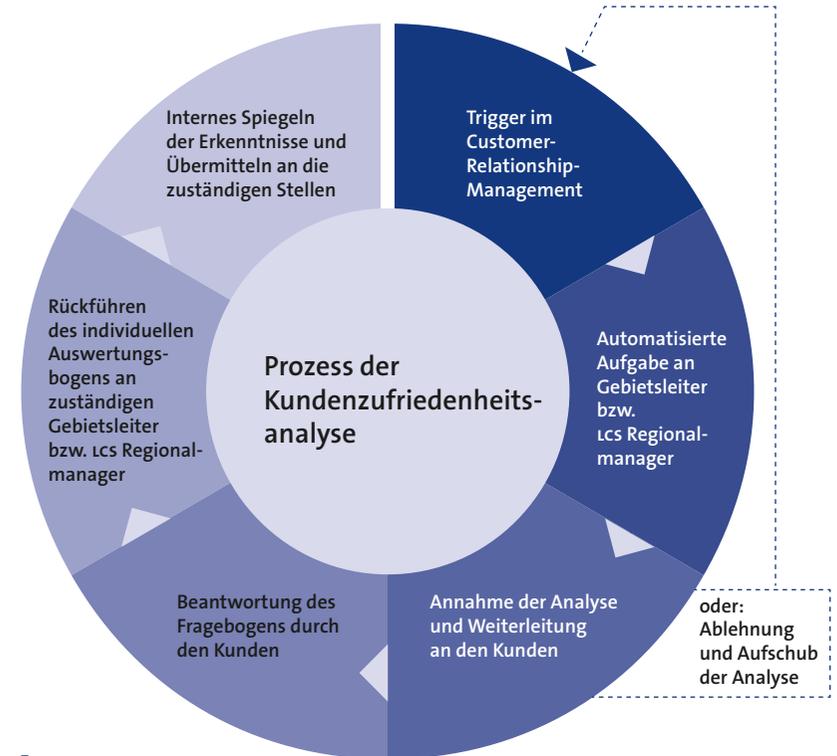


Im Zuge des Lieferantenmanagementprozesses (siehe Seite 59) wird die Qualität der zugelieferten Produkte kontinuierlich bewertet und im Falle von Abweichungen systematisch optimiert.

Kundenzufriedenheitsanalyse

In welchem Maße wir die Anforderungen unserer Kunden erfüllen, ermitteln wir über Fragebögen: Anhand der Parameter Zufriedenheit, Loyalität und Projekterfüllung lässt sich für jeden Kunden ein individueller Zufriedenheitsindex inklusive Ampel-Kategorisierung erstellen. Der Prozess der Analyse erfolgt dabei automatisiert und klar strukturiert über das Customer-Relationship-Managementsystem. Sobald ein Neumaschinen- oder Nachrüstungsprojekt abgeschlossen wird, startet der Analyseprozess:

Die Ergebnisse der einzelnen Fragebögen dienen nicht nur dem Vertrieb, sondern vor allem 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. Qualitätsrelevante Erkenntnisse fließen über das Corporate Quality Management in die zahlreichen Optimierungsmaßnahmen für Produkt- und Prozessqualität.



Ergebnisse

Die Steuerung der Produkt- und Projektqualität erfolgt anhand verschiedener Qualitätskennzahlen, die der Bereich Corporate Quality Management zusammen mit den Qualitätsleitern in den Produktbereichen erhebt, analysiert und als Grundlage für das Weiter- und Neuentwickeln der Prozesse und Produkte nachhält. Wichtige Kennzahlen in diesem Bereich sind beispielsweise die Anzahl von Fehlermeldungen und Audits.

Im Rahmen der Kundenzufriedenheitsanalyse haben wir im Jahr 2020 insgesamt 411 Feedback-Fragebögen von Kunden zurückerhalten (Vorjahr: 424). Das entspricht einer Rücklaufquote von 10,6 Prozent (Vorjahr: 11,6).

Dekarbonisierung



Ziel

Wir reduzieren unseren Corporate Carbon Footprint im KRONES Konzern, indem wir unsere Scope-1- und Scope-2-Treibhausgas-Emissionen bis zum Jahr 2030 um 80 Prozent senken. Unsere konzernweiten Scope-3-Emissionen verringern wir bis 2030 um 25 Prozent, wobei die Reduktion unseres Product Carbon Footprint im Zentrum steht. Beide Ziele beziehen sich auf das Basisjahr 2019, welches auch wegen der eingeschränkten Vergleichbarkeit der Energieverbräuche im Geschäftsjahr 2020 als Folge der COVID-19-Krise gewählt wurde. Als langfristiges, darüber hinausgehendes Ziel streben wir die Klimaneutralität der eigenen Geschäftsprozesse an.

Der KRONES Konzern emittiert Treibhausgase entlang seiner Wertschöpfungskette und trägt eine Verantwortung, seinen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. In diesem Geschäftsjahr lief unser bisheriges Emissionsreduktionsziel aus, demzufolge wir in der KRONES AG die energiebezogenen CO₂-Emissionen zwischen 2010 und 2020 um 30 bis 40 Prozent pro Million Euro Umsatz senken wollten. Erreicht haben wir die angepeilten Einsparungen vorzeitig bereits Ende 2017. Im Geschäftsjahr 2020 haben wir neue Klimaziele definiert und ausgelobt: Im Fokus der neuen Klimastrategie stehen nun alle wesentlichen Produktionsstandorte des KRONES Konzerns weltweit. Anstelle einer relativen Minderung streben wir nun eine absolute Treibhausgas-Reduktion an. Erstmals haben wir auch ein Ziel für Scope-3-Emissionen ausgelobt, das sich auf die Senkung unseres Product Carbon Footprint konzentriert – mit Technologien und Lösungen, die eine möglichst emissionsarme und gleichzeitig leistungsstarke Produktion bei unseren Kunden sicherstellen sollen. Die neue Klimastrategie wurde von der entsprechenden Initiative als *Science Based Target* bestätigt.



Organisation

Die Reduktionsziele wurden per Vorstandsbeschluss verabschiedet. Die übergeordnete Koordination übernimmt eine interdisziplinäre Projektgruppe, zusammengesetzt aus Vertretern der Bereiche Corporate Governance, Corporate Development sowie Corporate Production and Logistics. In monatlichen Meetings werden die Fortschritte der laufenden Maßnahmen analysiert und weitere Schritte abgeleitet. Die Berichterstattung an den Vorstand erfolgt anlassbezogen. Für die konzernweite Umsetzung der Klimastrategie arbeiten die Mitglieder der Projektgruppe eng mit den Experten aus den internationalen Produktionsniederlassungen und Tochterunternehmen zusammen. Datenerhebung und Maßnahmenumsetzung liegen dabei lokal in der Verantwortung der einbezogenen internationalen Standorte, Datenvalidierung und Maßnahmenkoordination erfolgen zentral.



Maßnahmen und Prozesse

Reduktion der Scope-1-Emissionen

Um die Emissionen innerhalb unserer eigenen Standortgrenzen zu verringern, arbeiteten wir im Berichtsjahr vor allem an zwei Schwerpunkten: Gebäudeeffizienz und E-Mobilität der Fahrzeugflotte.

In Sachen Gebäudeeffizienz werden Projekte, die im Zuge des vorherigen Emissionsziels begonnen wurden, konsequent nachverfolgt. Zentrale Maßnahmen für die Energieeinsparung bilden hier nach wie vor folgende Bereiche:

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

Im Arbeitsfeld E-Mobilität laufen seit Mitte 2020 die Planungen, um den Anteil an Elektroautos im unternehmenseigenen Fuhrpark deutlich zu erhöhen und an den betreffenden Standorten eine entsprechende Infrastruktur an E-Tankstellen zu schaffen. Die dazugehörigen Maßnahmen sind im Rahmen eines internen Projekts eingeleitet.

Reduktion der Scope-2-Emissionen

Intelligentes Energiemanagement, nachhaltige Energieversorgung sowie Ausbau eigener regenerativer Strom- und Wärmeerzeugungskapazitäten bilden die beiden Säulen für die Reduktion der indirekten energiebezogenen Treibhausgas-Emissionen.

Da wir die Eigenversorgung durch erneuerbaren Strom als große Chance betrachten, setzen wir uns für mehrere Standorte mit entsprechenden Konzepten auseinander. Nach erfolgter Planungsphase 2020 ist die Inbetriebnahme einer neuen Photovoltaik-Anlage am Standort Neutraubling für 2021 vorgesehen.

Da die KRONES AG derzeit noch konventionellen Strom am Markt bezieht, beschäftigen wir uns seit Auslobung der Klimastrategie intensiv mit Möglichkeiten der Grünstrom-Versorgung, da wir hier einen großen Hebel für die Verringerung unserer Scope-2-Emissionen sehen.

Reduktion der Scope-3-Emissionen

Nach einer Analyse unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette haben wir festgestellt, dass der überwiegende Anteil unserer Scope-3-Emissionen mit unseren Maschinen und Anlagen zusammenhängt. Deshalb fokussieren wir uns in Sachen Scope 3 stark auf unsere eigenen Produkte. Auch wenn wir im Rahmen des enviro Programms deutliche und konsequente Erfolge erzielt haben: Wir möchten auch das noch verbleibende Einsparpotenzial nicht ungenutzt lassen. Genaueres dazu lesen Sie im Kapitel »Produktnachhaltigkeit« auf Seite 13 und 14.

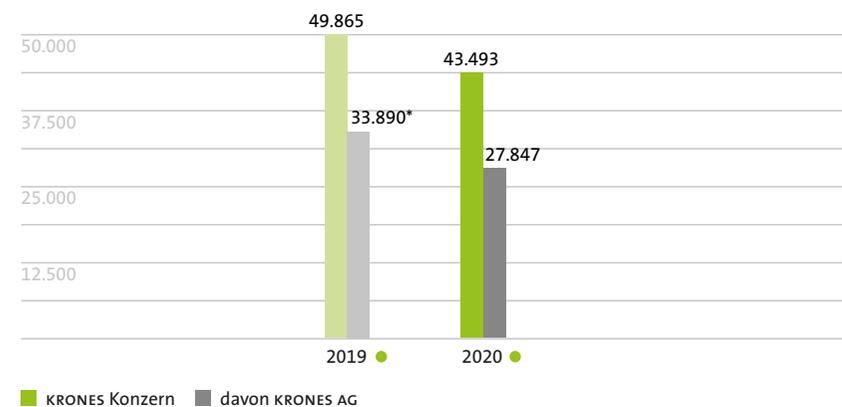


Ergebnisse

Der konzernweite Rollout der Datenerhebungs- und Managementprozesse im Bereich Energie und Emissionen wurde im Geschäftsjahr 2020 konsequent fortgesetzt. Da die software-gesteuerten Datenerhebungsprozesse für die Scope-1- und Scope-2-Emissionen erfolgreich installiert werden konnten, steht der konzernweiten Verfolgung unserer neuen Klimastrategie nichts mehr im Weg.

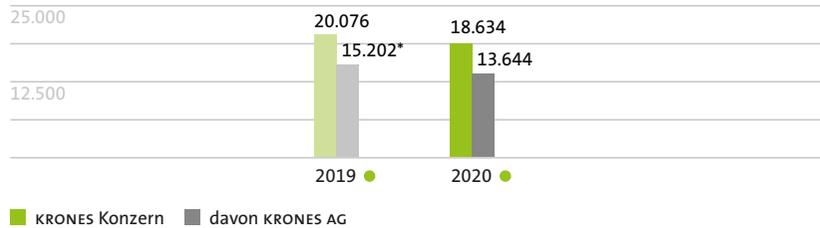
Um einen objektiven Nachweis für uns selbst und unsere Stakeholder zu erbringen, ließen wir unsere Klimastrategie von der Science Based Targets Initiative (SBTi) überprüfen. Das Ergebnis bestätigt, dass wir den richtigen Weg eingeschlagen haben: Laut SBTi tragen unsere Ziele dazu bei, die globale Erderwärmung durch den Treibhauseffekt auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Daher wurden sie als ambitioniert und wirksam bewertet – und offiziell als *Science Based Target* deklariert.

KRONES Konzern – Treibhausgasemissionen Scope 1 und Scope 2 in t



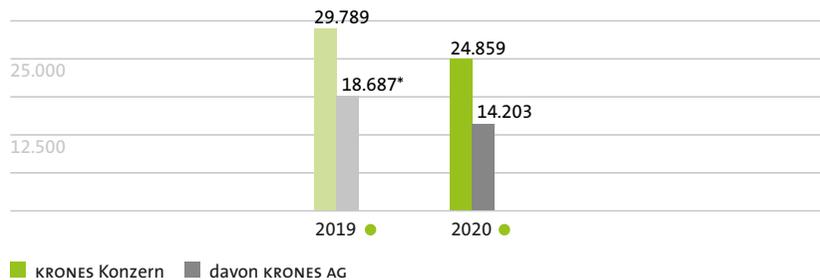
*Die Zahl variiert im Vergleich zum Nichtfinanziellen Bericht 2019 aufgrund eines Wechsels der Berechnungsmethode von Heiz- auf Brennwert, des Einbezugs der Scope-1-Fahrzeugemissionen sowie aufgrund der Anpassung des Kennzahlen-Scopes auf produzierende Standorte.

KRONES Konzern – Treibhausgasemissionen Scope 1 in t



*Die Zahl variiert im Vergleich zum Nichtfinanziellen Bericht 2019 aufgrund eines Wechsels der Berechnungsmethode von Heiz- auf Brennwert, des Einbezugs der Scope-1-Fahrzeugemissionen sowie aufgrund der Anpassung des Kennzahlen-Scopes auf produzierende Standorte.

KRONES Konzern – Treibhausgasemissionen Scope 2 in t



*Die Zahl variiert im Vergleich zum Nichtfinanziellen Bericht 2019 aufgrund der Anpassung des Kennzahlen-Scopes auf produzierende Standorte.

Die Ermittlung der Emissionen erfolgt grundsätzlich marktspezifisch (market based). Sofern die entsprechenden marktspezifischen Emissionsfaktoren an einigen Standorten nicht vorhanden waren, wurde auf allgemein anerkannte, länderspezifische Emissionsfaktoren zurückgegriffen.

KRONES Konzern – Beitrag der abgeschlossenen Maßnahmen in den Bereichen Energieeffizienz, Eigenversorgung und Energiebeschaffung zur Reduzierung von Scope 1 und Scope 2 in t

2020	Energieeinsparung	Emissionsreduktion in t	Emissionsreduktion in %
Energieeffizienz	764.790 kWh	298 t	0,60 %
Eigenversorgung	0	0	0
Energiebeschaffung	0	0	0

Die hier ausgewiesenen absoluten und prozentualen Reduktionen beziehen sich auf die Verbesserungen im Zuge der Klimastrategie-Maßnahmen gegenüber dem Basisjahr 2019 und dienen der Wirksamkeitsüberprüfung in den beschriebenen Kategorien. Die hier ausgewiesene Emissionsreduktion wurde mithilfe länderspezifischer Emissionsfaktoren berechnet.

KRONES AG – Treibhausgasemissionen durch Reisetätigkeit in t



Ressourcenschutz



Ziel

Wir reduzieren die gefährlichen Abfälle und den Trinkwasserverbrauch an unseren Produktionsstandorten bis 2030 um je zehn Prozent.

Ressourcen schützen, Kreisläufe schließen: Mit unseren Lösungen tragen wir bereits einen großen Teil dazu bei, die Produktion bei unseren Kunden nachhaltig zu gestalten. Doch auch unsere eigene Fertigung verbraucht Wasser und erzeugt Abfälle. Letztere wiederzuverwenden, liegt allein schon aus wirtschaftlichen Gründen im Interesse unserer Entsorgungsdienstleister. Denn wir arbeiten fast ausschließlich mit hochwertigen Materialien, deren Abfälle sich gewinnbringend verwerten oder recyceln lassen.

Darüber hinaus entstehen bei uns aber auch sogenannte gefährliche Abfälle, die sich nur schwer wiederverwerten lassen oder die ein Gefahrenpotenzial für Mensch und Umwelt bergen. Zwar nehmen sie im Vergleich zum Rest einen sehr geringen Anteil ein; da sie aber eine ungleich höhere Verantwortung mit sich bringen, konzentriert sich unser eigenes Umweltmanagement genau auf diese Abfallarten.

Ebenso wie beim Betrieb unserer Produkte achten wir auch bei deren Entstehung auf wassersparende Prozesse. Denn auch wenn an keinem unserer Produktionsstandorte akute Wasserknappheit herrscht: In Zeiten des Klimawandels ist der sorgsame Umgang mit dieser Ressource Pflicht.



Organisation

Die ISO-14001-Zertifizierung für die KRONES AG sowie unsere größten Produktionsstandorte in China, USA und Brasilien bildet seit einigen Jahren ein solides Fundament für unser Umweltmanagement; gleichwohl möchten wir uns mit den Zielen, die wir in diesem Rahmen bereits erreichen, nicht zufriedengeben. Daher haben wir beschlossen, ein eigenes Managementsystem zu etablieren, das uns nicht nur zu anspruchsvolleren Nachhaltigkeitsleistungen verpflichtet, sondern auch systematisch zu diesen hinführt. Die zentrale Koordination der Wasser- und Abfallziele liegt beim Bereich Corporate Safety and Security, der das Umweltmanagement in der KRONES AG steuert. Die Umsetzung entsprechender Maßnahmen an den Standorten liegt beim jeweiligen Umweltmanagement vor Ort.



Maßnahmen und Prozesse

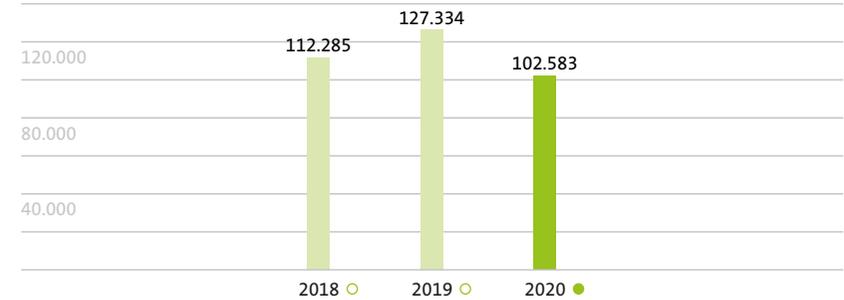
Die durch die COVID-19-Pandemie ausgelöste wirtschaftliche Ausnahmesituation bremste uns beim Aufbau des neuen Managementsystems nahezu vollständig aus. Faktoren wie Personalabbau, Kurzarbeit und Umsatzeinbruch ließen 2020 schlicht keinen Raum für eine strategische Weiterentwicklung in diesem Bereich. Weil wir dennoch an den oben formulierten Zielen festhalten möchten, haben wir die Zwangspause genutzt, um die notwendigen und hinreichenden Rahmenbedingungen zu definieren, die es in den kommenden Monaten schrittweise umzusetzen gilt.

- Aufbau grundlegender Organisationsstrukturen in allen relevanten Produktions- und Service-Standorten – dies betrifft in erster Linie diejenigen Töchter, die nicht ISO-14001-zertifiziert sind
- Personelle Besetzung, der in diesem Zuge neu geschaffenen Positionen
- Etablieren einer transparenten und systematischen Kommunikation zwischen allen relevanten Standorten mit klar definierten Berichtslinien
- Qualitative Erfassung der jeweils an den Standorten anfallenden Abfälle und Stoffströme
- Ermitteln der jeweils regional vorhandenen Datenerhebungsprozesse und Ressourcenschutzziele
- Konzernweites Harmonisieren der ermittelten Prozesse und Ziele unter Berücksichtigung der gegebenenfalls lokal vorhandenen Besonderheiten – beispielsweise aufgrund von gesetzlichen Vorgaben etc.
- Quantitative Erfassung des jeweils auftretenden Abfallaufkommens und Trinkwasserverbrauchs
- Definieren realistischer Reduktionsziele und entsprechender Maßnahmen pro Standort
- Transparentes Monitoring der laufenden Maßnahmen und erreichten Etappenziele

Ergebnisse

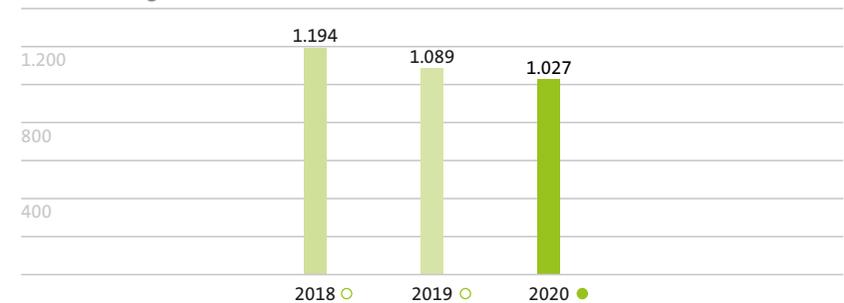
Bis wir aussagekräftige konzernweite Kennzahlen für die ausgelobten Ziele zu Wasserverbrauch und gefährlichen Abfallmengen ausweisen können, monitorieren wir unsere Zahlen für die KRONES AG, die nach wie vor den Löwenanteil der Produktions- und Fertigungsprozesse im Konzern verursacht:

KRONES AG – Wasserverbrauch in m³



Bei den dargestellten Werten handelt es sich um Verbräuche zum Betrieb der Maschinen, Anlagen sowie Gebäude der Standorte der KRONES AG. Bei der Ermittlung wurden die eigenen Gebäude vollständig erfasst. Mietobjekte sind nur zum Teil enthalten, da bei einigen Gebäuden eine Mietpauschale abgerechnet wird und die Gebäude meist nicht von Krones allein genutzt werden.

KRONES AG – gefährliche Abfälle in t



Gesellschaftliches Engagement



Ziel

Wir geben jährlich zwischen 0,01 und 0,02 Prozent unseres Konzern-Vorjahresumsatzes in Form von Spenden und Sponsorings an unsere Stakeholder zurück.

Der KRONES Konzern 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 fördern wir Vereine, Veranstaltungen und Initiativen, die sich für karitative Zwecke im regionalen Umfeld eines unserer Standorte einsetzen. Auch die internationalen Standorte und Tochterunternehmen haben die Möglichkeit, eigenverantwortlich für ihre lokalen Gemeinschaften aktiv zu werden.

Die 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.



Organisation

Die Verantwortung sowie die zentrale Organisation und Dokumentation für Spenden und Sponsorings obliegen der Stabsstelle Corporate Governance. 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 sechs Mitgliedern aus den Fachbereichen Corporate Governance, Kommunikation, Vorstandsassistenten, Finanzbuchhaltung, Human Resources und Vertrieb zusammen. 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 Spenden- und Sponsoring-Strategie. Die Bewertung erfolgt dabei anhand eines einheitlichen Kriterienkatalogs. Grundlage dafür bildet die verbindliche Richtlinie »Spenden und Sponsoring«. Sie ist auch Teil des KRONES Anti-Korruptionsprogramms.



Maßnahmen und Prozesse

Förderungsschwerpunkte

KRONES engagiert sich generell in drei Förderungsbereichen:

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

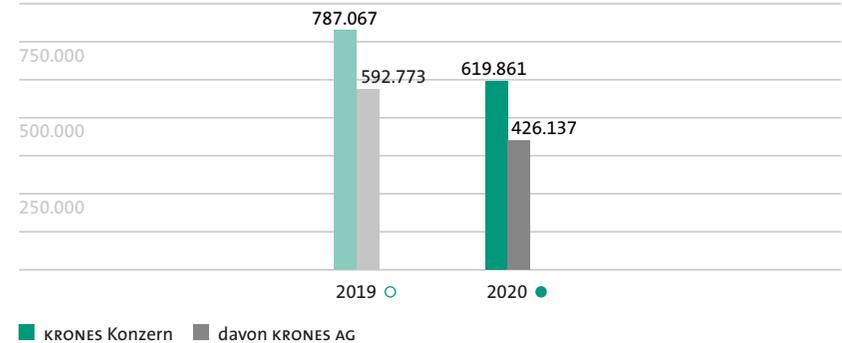
Empfänger einer Spende – sei es in Form einer finanziellen Zuwendung oder einer Sachspende – können Einzelpersonen, Personengruppen und Organisationen sein. Parteien und politische Organisationen sind jedoch von Zuwendungen durch KRONES ausgeschlossen. Bevorzugt werden solche Projekte oder Organisationen 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 neben der sportlichen Leistung auch einen karitativen Zweck verfolgen oder den KRONES Mitarbeitern zur aktiven Beteiligung am karitativen Zweck offenstehen. Der Förderungsbereich bei Sponsorings entspricht dem der Spenden zuzüglich geschäftsrelevanter Events und Veranstaltungen.

Controlling und Monitoring

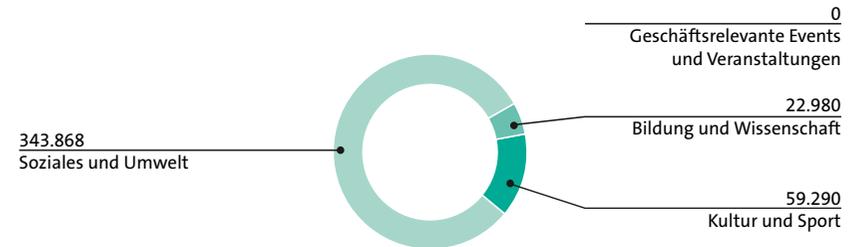
Die Sponsoring-Aktivitäten werden regelmäßig überprüft und bewertet, ob und in welchem Ausmaß diese den erwarteten Zweck erfüllt haben. Dies geschieht zum einen mithilfe von Medienanalysen und zum anderen mittels Fragebögen, die wir jeweils für Mitarbeiter, Kunden und Veranstalter ausgearbeitet haben und die 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. Aufgrund der COVID-19-Pandemie konnten 2020 viele der für ein Sponsoring vorgesehenen Veranstaltungen nicht wie geplant durchgeführt werden. Entsprechend gering fiel auch die Menge der potenziell auszuwertenden Sponsoring-Aktivitäten aus.

Ergebnisse

KRONES Konzern – Ausgaben für Spenden und Sponsoring (€)



KRONES AG – Ausgaben für Spenden und Sponsoring nach Förderbereichen (€)



Gesellschaftliches Engagement



Entlastung für berufstätige Eltern

Um Mitarbeiter mit Kindern zu unterstützen, initiierte die KRONES AG im Jahr 2006 den Aufbau einer Kindertagesstätte in unmittelbarer Nachbarschaft zum Neutraublinger Betriebsgelände. Beim Trägermodell entschied man sich – nach Abwägung mehrerer Möglichkeiten – für eine als gemeinnütziger Verein eingetragene Elterninitiative. Deren Mitglieder stammen seit Gründung fast ausschließlich aus der KRONES Belegschaft. Die Mittel für den Aufbau der »Kroki«-Kindertagesstätte stellte die KRONES AG zur Verfügung.

Seit Eröffnung der Kita im Jahr 2008 werden dort Kinder im Alter zwischen vier Monaten und sechs Jahren ganztägig betreut. Die Vergabe der Plätze erfolgt dabei nach festgelegten und transparent auf der Kita-Website kommunizierten Kriterien. Gemäß diesen werden unter anderem Kinder von KRONES Mitarbeitern oder von alleinerziehenden Elternteilen bevorzugt aufgenommen.

Als betrieblich geförderte Kita darf »Kroki« mit jährlichen finanziellen Zuwendungen von der KRONES AG rechnen. Deren Höhe bemisst sich grundsätzlich nach dem jeweils auftretenden Bedarf; sie garantieren aber in jedem Fall, dass die Kita ihr pädagogisches Ziel erfüllen kann: den Kindern eine ganzheitliche Förderung von »Kopf, Herz und Hand« zu bieten.



Mitarbeiter erfüllen Weihnachtswünsche

Eine vorweihnachtliche Tradition: In Zusammenarbeit mit dem Jugendamt des Landkreises Regensburg führt der KRONES Standort Neutraubling seit 2014 eine jährliche Spendenaktion durch. Bei dieser werden Wunschzettel an mehrere Kinderheime im Landkreis ausgegeben. Die dort lebenden Kinder und Jugendlichen füllen je zwei dieser Zettel aus und tragen jeweils einen persönlichen Weihnachtswunsch darauf ein.

Von einem zentral auf dem Werksgelände aufgestellten Weihnachtsbaum können die Mitarbeiter die Wunschzettel herunterpflücken und mit dem jeweils passenden Geschenk erfüllen. Die gesamte Logistik der Aktion übernimmt dabei die KRONES AG – vom Gestalten der Wunschzettel über das Monitoring der abgegebenen Geschenke bis hin zur Übergabe der Päckchen an die Kinder.

Die Mitarbeiter nahmen die Aktion vom ersten Jahr an mit derart großer Begeisterung auf, dass sie seitdem jährlich ausgeweitet wurde: So werden neben Kindern aus Heimen inzwischen auch Pflegefamilien sowie minderjährige Flüchtlinge mit Geschenken bedacht. Zudem führen nach dem Neutraublinger Vorbild inzwischen auch die Werke Flensburg, Rosenheim und Nittenau sowie die Tochtergesellschaften SYSKRON und SYSTEM LOGISTICS ähnliche Aktionen durch.

Bei der 2020 durchgeführten Weihnachtsaktion wurden allein im Werk Neutraubling 650 Wunschzettel erfüllt. Um den COVID-19-bedingten Kontaktbeschränkungen Rechnung zu tragen und die mobil arbeitenden Beschäftigten gleichberechtigt in die Aktion einzubeziehen, wurden die Wunschzettel erstmals über ein eigens von KRONES erstelltes Online-System zur Verfügung gestellt.

Datenschutz



Ziele

- Wir stellen die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität der Daten unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner sicher, indem wir zentralisierte Managementsysteme für Informationssicherheit und Datenschutz installieren, die sich an internationalen Standards orientieren und in lokaler Verantwortung verankert sind.
- Wir errichten eine zeitgemäße IT-Sicherheitsarchitektur für alle KRONES Produkte, die mit aktuellen und zukünftigen Rechtsvorschriften übereinstimmt, den Stand der Technik abbildet sowie die Anforderungen der Kunden erfüllt.

Der Schutz von personenbezogenen Daten sowie von Informationen und informationsverarbeitenden Systemen ist für KRONES von zentraler Bedeutung. Ausdrückliches Ziel und verbindliche Vorgabe für alle Mitarbeiter ist das Aufrechterhalten einer durchgängigen und jeweils dem aktuellen Stand der Technik entsprechenden Informationssicherheit – sowohl für interne Daten und Systeme als auch für die Produkte und Services, die wir unseren Kunden liefern. Denn nur so können wir eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und einen störungsfreien Betrieb der eigenen IT sicherstellen.

Die Grundlage, auf der wir unsere Ziele erreichen, sind Managementsysteme für Informationssicherheit und Datenschutz, die sich an internationalen Standards orientieren. Während ihre strategische Definition und inhaltliche Ausgestaltung zentralisiert für den gesamten Konzern erfolgt, liegt die Verantwortung für die operative Umsetzung lokal bei den einzelnen Konzerngesellschaften.



Organisation

Strategisch und operativ sind die Themen Datenschutz und Informationssicherheit in einer gemeinsamen Stabsstelle gebündelt. Diese wird vom Corporate Data Protection Officer und Corporate Information Security Officer bekleidet, der direkt an den CEO berichtet. In den Regionen, in denen dies gesetzlich gefordert ist, wurden zusätzliche Datenschutzbeauftragte für die jeweiligen Tochtergesellschaften installiert. Sie sind sowohl mit den zentralen Datenschutzvorgaben des Konzerns vertraut als auch mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen ihrer jeweiligen Region. Darüber hinaus verfügen alle Fachbereiche der KRONES AG, die regelmäßig mit personenbezogenen Daten arbeiten, sowie die Tochtergesellschaften mit Sitz in einem EU-Mitgliedsstaat über eigene Datenschutzkoordinatoren. Ebenso wurde für das Aufrechterhalten der Informationssicherheit ein flächendeckendes Netz aus dezentralen Verantwortlichen gespannt: Konkret besteht dies aus lokalen Information Security Officers in den unterschiedlichen Regionen und Gesellschaften.



Maßnahmen und Prozesse

Richtlinien und Zertifizierung

Beim Datenschutz dient uns die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) als wichtigste normative Basis. Ihre Vorgaben werden in der zentralen Datenschutzrichtlinie des Konzerns abgebildet und durch zusätzliche lokale Regelungen für die jeweiligen Länder ergänzt.

Für das Sicherstellen der Informationssicherheit wurde eine ebenfalls konzernweit gültige Information Security Policy aufgestellt. Aufbauend auf der ISO 27001 bildet sie die Grundlage, auf der das Unternehmen jegliche Informationen, insbesondere eigene Geschäftsgeheimnisse sowie sensible Informationen von und über Geschäftspartner, über die gesetzlichen Vorgaben hinaus schützt.

Beide Richtlinien werden einer regelmäßigen Revision unterzogen und entsprechend aktualisiert.

Um darüber hinaus die Informationssicherheit bei Produkten gezielt und systematisch zu erhöhen, hat das zentral agierende und interdisziplinär besetzte Product Security Incident Response Team – kurz »PSIRT« – acht Cyber-Security-Grundsätze definiert. Ihr Anwendungsbereich erstreckt sich auf neuentwickelte KRONES Produkte und Services. In dem für die Informationssicherheit besonders relevanten Produktbereich der Inspektionstechnik wurden diese Anforderungen bereits implementiert, die übrigen Product Lines folgen sukzessive nach.

Das KRONES Information Security Management System (ISMS) ist für alle IT-Services, die zentral für den Konzern erbracht werden, nach ISO 27001 zertifiziert. Die Zertifizierung sowie die dazugehörigen Audits werden schrittweise ausgedehnt: So reiht sich neben der gesamten KRONES AG und den beiden Gesellschaften in Franklin, Wisconsin sowie Bangalore, Indien seit 2020 auch das KRONES Center in Bangkok, Thailand unter die zertifizierten Standorte ein. Als nächstes folgt das Center in São Paulo, die Vorbereitungen für dessen ISMS-Zertifizierung laufen derzeit.

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Wesentlicher Bestandteil des Information Security Management System (ISMS) ist ein fortlaufender Prozess zur systematischen Verbesserung der Informationssicherheit im Konzern. Dieser umfasst neben regelmäßigen Penetrations- und Schwachstellentests unter anderem jährliche Risikoanalysen mit je einem internen und externen Audit. Letzteres wird zur Aufrechterhaltung der ISO-27001-Zertifizierung von TÜV SÜD durchgeführt.

Gegenstand der Analysen und Audits sind sowohl aktuelle Vorfälle als auch potenzielle Risikoereignisse. Es werden bestehende Sicherheitskonzepte auf ihre Wirksamkeit überprüft und bei Bedarf angepasst sowie neue Maßnahmen abgeleitet. Diese können sich auf alle Einflussfaktoren – also Mensch, Organisation und Technik – beziehen und folglich von der Sensibilisierung der Mitarbei-

ter bis hin zu grundlegenden Anpassungen in der IT-Infrastruktur reichen. Neben den turnusmäßigen Audits dient außerdem ein Hinweisgebersystem im Konzern als wichtige Quelle, um sicherheitsrelevante Risiken fortlaufend zu erkennen und ihnen frühzeitig entgegenzuwirken.

Ergebnisse

Wie bereits ausgeführt, haben wir 2020 die ISMS-Zertifizierung auf das KRONES Center Thailand und damit eine weitere große Konzerngesellschaft ausgedehnt. Ebenso wurde das konzernweite Netz aus internationalen Datenschutzkoordinatoren ausgebaut und um weitere Verantwortliche in verschiedenen Regionen ergänzt. Für den zielgerichteten Austausch wurde eine quartalsweise stattfindende Cyber Security Conference eingerichtet.

Auf Basis der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) haben wir jeweils entsprechende Datenschutz-Prozesse und -Maßnahmen für unsere Standorte außerhalb der EU definiert. Der Rollout fand Ende 2020 seinen geplanten Abschluss. In diesem Zuge haben wir ebenfalls ein konzernweit gültiges Vertragswesen zum Datenaustausch erarbeitet und auf alle Gesellschaften ausgerollt.

Der Zeithorizont für den Aufbau eines Security Operation Centers (SOC) musste aufgrund der COVID-19-Pandemie kurzfristig erweitert werden. Die formalen Grundlagen wurden dennoch geschaffen. Derzeit läuft das Recruiting, um den Personalbedarf für das SOC zu decken.

Auch bei der technischen Security-Prüfung liegen wir COVID-19-bedingt hinter dem ursprünglichen Plan zurück. Verschiedene Testaktivitäten wurden absolviert; im Bereich der KRONES AG und der Tochter SYSKRON befinden wir uns auf einem guten Weg. Darauf aufbauend haben wir uns zum Ziel gesetzt, im nächsten Schritt die internationale Abstimmung zwischen den beteiligten Gesellschaften zu optimieren und effizienter zu gestalten.

Datenschutz



Gut vorbereitet auf das Unvorhersehbare

Die COVID-19-Pandemie stellte unsere IT und Informationssicherheit auf eine harte Bewährungsprobe: Um mögliche Infektionsketten zu unterbinden, beschloss der Krisenstab Mitte März, die Anwesenheit der Mitarbeiter auf das notwendige Minimum zu reduzieren und stattdessen großflächig auf mobiles Arbeiten umzustellen. In der Folge verließen innerhalb weniger Tage allein an den deutschen Standorten mehr als 7.000 Mitarbeiter ihren regulären Arbeitsplatz, um dauerhaft zu Hause bzw. mobil zu arbeiten.

Tägliche Microsoft-Teams-Nutzung: vor und nach Beginn der COVID-19-Pandemie *

- Besprechungen: von 500 auf 3.000
- Anrufe: von 1.500 auf 22.700
- Chats: von 70.000 auf 205.000

Externe Zugriffe auf das KRONES Netz*

- VPN-Einwahl mit Windows 7: 700 aus Deutschland, 300 aus internationalen Tochtergesellschaften
- VPN-Einwahl mit Windows 10: 4.200 aus Deutschland, 720 aus internationalen Tochtergesellschaften
- Citrix: 2.050 weltweit

Dass der Geschäftsbetrieb trotz dieser Zäsur ohne größere Einbußen weiterlaufen konnte, lag an der Reaktionsfähigkeit des internen Informationsmanagements: So wurden nahezu über Nacht die Einwahl-Kapazitäten über

VPN und Citrix derart erhöht, dass weltweit 14.000 Mitarbeiter von außen auf das KRONES Netz zugreifen konnten – unter Einhaltung aller gebotenen Sicherheitsstandards. »Dass das überhaupt möglich war, verdanken wir der guten Vorarbeit, die seit Jahren bei KRONES geleistet wird«, sagt Thomas Nowey, konzernverantwortlicher Corporate Data Protection Officer und Corporate Information Security Officer. »Unser Konzern steht hier auf sehr soliden Grundpfeilern. Die über die Jahre getätigten Investitionen in eine sichere Infrastruktur haben sich in der COVID-19-Krise bezahlt gemacht.«



* Spitzenauslastung am 2. April 2020

Mitarbeiterzufriedenheit



Ziel

Wir wollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bestmöglichen Leistungen motivieren. Dazu schaffen wir ein attraktives Arbeitsumfeld, dessen Rahmenbedingungen wir kontinuierlich verbessern. Im Fokus stehen Arbeitszeit, Arbeitsort sowie eine gesundheitsbewusste Förderung der persönlichen Leistungsfähigkeit. Wir ermöglichen es den Menschen bei KRONES, das eigene Potenzial zu nutzen und ihre Leistung weiterzuentwickeln – innerhalb der aktuellen Aufgabe und mit Blick auf zukünftige Verantwortlichkeiten. Ziel ist eigenverantwortliches, lösungsorientiertes Handeln, das auf den Unternehmenserfolg genauso einzahlt wie auf die persönliche Entwicklung.

Die Personalstrategie des KRONES Konzerns zielt darauf ab, die Leistungsfähigkeit, Motivation und Qualifikation der Belegschaft auf einem konstant hohen Niveau zu halten. Aus unserer Sicht sind dafür drei Grundlagen nötig: die Gewinnung der richtigen Mitarbeiter, die Bindung von Leistungs- und Potenzialträgern sowie eine nachhaltige, zielgerichtete Ausbildung und Entwicklung.

Zu den ohnehin anspruchsvollen Marktanforderungen kam im Jahr 2020 die COVID-19-Pandemie hinzu. Insbesondere die Einschränkungen in der Gastronomie und der Ausfall von Veranstaltungen führten zu drastischen Umsatzeinbrüchen – zuerst bei unseren Kunden und als direkte Folge dessen auch in unserem Unternehmen. Aus diesem Grund waren wir im vergangenen Jahr mehr denn je gefordert, den Konzern mit einer effektiven Personalpolitik für aktuelle und anstehende Entwicklungen zu rüsten. Informationen zur Anpassung der Personalkapazitäten finden Sie auf Seite 37.



Organisation

Der KRONES Konzern setzt sich aus zahlreichen 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.

Im Zentrum steht dabei die KRONES AG: Sie gibt konzernweit die Richtung der übergreifenden Personalpolitik vor und legt die charakterisierenden Züge für das externe Employer Branding sowie die intern gelebte Unternehmenskultur fest. Die Gesamtverantwortung bündelt sich beim Head of Human Resources, der direkt an den CEO berichtet. Der Austausch und die operative Zusammenarbeit zwischen der Konzernmutter und ihren internationalen Töchtern erfolgt bedarfsorientiert und für jede Region individuell.



Maßnahmen und Prozesse

Gewinnung der richtigen Mitarbeiter

Für den Dialog mit potenziellen Bewerbern nutzt die KRONES AG 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. Letztgenannte fanden im Berichtsjahr aufgrund der COVID-19-bedingten Einschränkungen fast ausschließlich digital statt.

Mit Ausnahme einiger deutschen Töchter steuern und gestalten die übrigen Konzerngesellschaften ihre Recruiting-Aktivitäten eigenverantwortlich. Auf diese Weise halten wir nicht nur die Prozesse und Bearbeitungszeiten schlank; wir stellen vor allem auch sicher, dass die jeweiligen HR-Verantwortlichen vor Ort ihre Recruiting-Maßnahmen ideal an die Gegebenheiten des regionalen Arbeitsmarkts sowie an die Anforderungen der für sie relevanten Zielgruppen anpassen können. Während beispielsweise KRONES Südafrika in den vergangenen vier Jahren gute Erfahrungen mit der lokalen Recruiting-Plattform PNET gemacht hat, nutzt unsere chinesische Tochter verstärkt den regionalen Social-Media-Dienst WeChat und unterhält eine Kooperation mit der Wuhan Brewery School; KRONES INC. engagiert sich wiederum intensiv in der lokalen Gesellschaft und Geschäftswelt von Milwaukee – unter anderem als Mitbegründer des Franklin Business Park Consortium oder als Board-Mitglied in der Master Brewers Association.

Für das Erstellen und Verbreiten von entsprechenden Kommunikationsmaterialien können die regionalen Standorte die Ressourcen der Konzernmutter nutzen. Dies reicht vom Erstellen passenden Bildmaterials bis hin zu unterstützenden Kampagnen auf den zentral gesteuerten Social-Media-Kanälen des Konzerns.

Für die Auswahl von Führungskräften im oberen Management bis Management-Level 2 gelten weltweit einheitliche Auswahlverfahren, die eine internationale Vergleichbarkeit garantieren. Diese liegen in der Verantwortung der KRONES AG. In 2020 wurden aufgrund von COVID-19 die Assessment Center zu internationalen Führungspositionen auf ein virtuelles Format als Option umgestellt und erfolgreich durchgeführt. Diese Möglichkeit wird auch künftig verstärkt genutzt werden.

Auch wenn unser Personalbedarf aktuell weitgehend gedeckt ist: Der Wettbewerb um geeignete Arbeitskräfte wird uns auch in Zukunft intensiv beschäftigen. Aus diesem Grund nutzt der Fachbereich Employer Branding and Recrui-

ting die derzeitige Phase zur Optimierung seiner Rekrutierungskanäle. So wird derzeit beispielsweise die im vergangenen Jahr neu gelaunchte Online-Stellenbörse auf mehrere Tochterunternehmen ausgerollt. Weiterhin haben wir das Bewerbermanagementsystem an die Konzernstrukturen angepasst und auf der Corporate Website einen neu gestalteten Karriere-Bereich veröffentlicht.

Insbesondere aufgrund der Einbrüche durch COVID-19 hat sich der Schwerpunkt unserer Recruiting-Arbeit im Jahr 2020 grundlegend verändert. Zum einen lag der Fokus auf internen Stellenbesetzungen, bedingt durch den Personalabbau sowie Qualifikationsverschiebungen durch das reiwilligenprogramm (siehe Seite 37). Zum anderen stand die Pflege unseres Netzwerks im Vordergrund, beispielsweise zu Schulen und Hochschulen. Auch die Methoden im Recruiting haben sich geändert: Vorstellungsgespräche finden vorrangig virtuell statt, Assessment Center werden – wo möglich – digital durchgeführt.

Bindung von Leistungs- und Potenzialträgern

Die Arbeitskultur im KRONES Konzern beruht auf den Grundwerten Fairness und Wertschätzung, was sich in zahlreichen Maßnahmen manifestiert. In der KRONES AG reicht dies vom Manteltarifvertrag Metall, den KRONES als Anerkennungstarifvertrag anwendet, bis hin zu den vielfältigen Sozialleistungen, die die Mitarbeiter in Anspruch nehmen können. Darüber hinaus wurde als klares Zeichen der Stabilität und Kontinuität im Dezember 2017 eine bis 2022 geltende Beschäftigungssicherung verabschiedet¹.

Nach Vorbild der KRONES AG achten auch die Konzerntöchter darauf, sowohl ihre Unternehmenskultur als auch ihre jeweiligen Leistungen nach wertschätzenden, fairen und motivierenden Prinzipien zu gestalten. So würdigt beispielsweise der Standort Taicang die Leistungen seiner Belegschaft in regelmäßig durchgeführten, aufwändigen Employee Appreciation Events; KRONES INC. in USA unterstützt Mitarbeiter, die einen Universitätsabschluss anstreben, durch Rückerstattung der Studiengebühren.

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



Hervorzuheben ist außerdem das entschlossene Engagement aller Standorte im Verlauf der COVID-19-Pandemie. Neben der schnellen und unbürokratischen Einführung von mobilem Arbeiten im gesamten KRONES Konzern wurden weltweit zahlreiche individuelle Maßnahmen ergriffen, um die Rahmenbedingungen möglichst sicher und mitarbeiterfreundlich zu gestalten. Mehr dazu lesen Sie am Ende dieses Kapitels.

Ausbildung und Entwicklung

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.

Die im letzten Bericht angeführten Erweiterungen des KRONES Aus- und Weiterbildungsprogramms sind inzwischen in Regelprozesse übergegangen. So wird beispielweise die servicespezifische Qualifizierung zum Meister im Rahmen des Modells »Profil 21« Anfang 2021 seine ersten Absolventen hervorbringen. Nachdem sich die Einführung dualer Ausbildungsmodelle nach deutschem Vorbild bereits an mehreren internationalen KRONES Standorten bewährt hat, planen wir, diesen Weg ab 2020 auch im neueröffneten Werk Debrecen fortzusetzen.

Die KRONES AG wandte im Berichtsjahr rund eine Million Euro für die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter auf. Das gesamte Trainingsangebot wird kontinuierlich auf aktuelle und künftige Anforderungen geprüft und angepasst. Verzeichneten wir vor der COVID-19-Pandemie schon einen stetig steigenden Bedarf an E-Learnings, hat sich dieser durch das flächendeckende mobile Arbeiten noch einmal zusätzlich erhöht. Aus diesem Grund haben wir 2020 verschiedene Elemente aus bestehenden Klassenraumtrainings neu virtualisiert und unseren Mitarbeitern online zur Verfügung gestellt, sowohl als klassisches E-Learning als auch als virtuelles Training, bei dem der Trainer live präsentiert

und als Ansprechpartner den Teilnehmern zur Verfügung steht. Bei allem seit dem Auftreten der Pandemie durchgeführten Präsenzveranstaltungen wurden strengste Hygiene-Maßnahmen eingehalten. Aufgrund der Situation rund um COVID-19 und verstärktem mobilem Arbeiten wurde speziell für unsere Führungskräfte eine Trainingsreihe zu Remote Leadership neu angeboten. Die Inhalte stehen als Learning Nuggets in Form von Kurzvideos rund um die Uhr unkompliziert und schnell zur Verfügung. Darüber hinaus können Interessierte in einen virtuellen Austausch mit einem Spezialisten zu diesem Thema im Rahmen terminierter Q&A-Sessions gehen.

Auf internationaler Ebene haben wir uns 2020 auf das Vorantreiben drei zentraler Themengebiete konzentriert. Eines davon war die Virtualisierung unserer Führungskräfte-Entwicklung, mit Angeboten für neue und erfahrene Führungskräfte sowie den entsprechenden Assessment- und Development-Centern. Weitere internationale Schwerpunkte waren die Trainingsprogramme im Bereich Projektmanagement und für unsere Mitarbeiter im Service. Die Konzeption der Trainings für diese Zielgruppen erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachbereichen und Tochterunternehmen. In der Folge konnten wir sehr gezielt auf die Bedarfe der unterschiedlichen Regionen eingehen.

Ebenso wie in der KRONES AG verlagerten auch unsere internationalen Standorte ihre Aus- und Weiterbildungsaktivitäten weitgehend ins Digitale. Für KRONES INC. in USA erwies sich dabei die Software Success Factors/Skillsoft LMS als besonders hilfreich. Ursprünglich eingeführt, damit auch die Außendienstmitarbeiter am Trainingsangebot partizipieren können, ermöglichte sie allen Mitarbeitern des Standorts auch während der COVID-19-Pandemie ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen unabhängig von ihrem aktuellen Arbeitsort zu erweitern.

Kurzarbeit und Personalabbau infolge der COVID-19-Pandemie

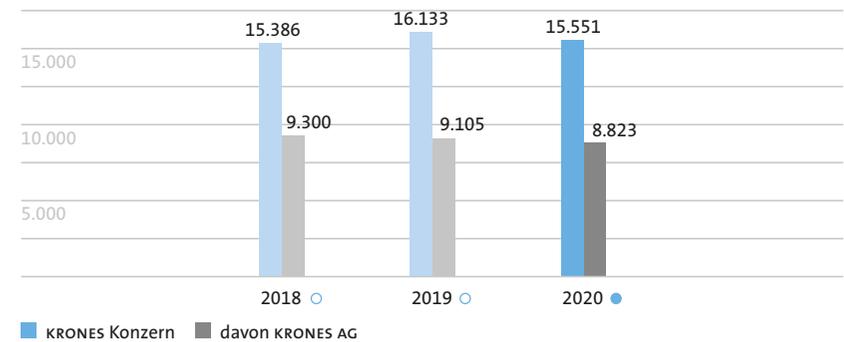
Bedingt durch die ökonomischen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie mussten 2020 auch außerordentliche Personalinstrumente wie Kurzarbeit und Personalabbau genutzt werden. Das erklärte Ziel bei der Anwendung dieser Instrumente war es, die angespannte wirtschaftliche Situation zu bewältigen, um dadurch dauerhaft möglichst viele Arbeitsplätze sichern zu können. Zum einen arbeitete ein Großteil der Beschäftigten in 2020 viele Monate lang in Kurzarbeit – häufig in Form von mobilem Arbeiten. Zum anderen wurde ein Personalabbau beschlossen, da sich über eine temporäre Unterauslastung hinaus in einigen Unternehmensbereichen auch ein langfristiger Personalüberhang abzeichnete.

Um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, haben wir ein Paket an Maßnahmen geschnürt, mit dem sich die notwendige Anpassung der Personalressourcen so sozialverträglich wie möglich gestalten ließ. In einem AG-weiten Freiwilligenprogramm boten wir Mitarbeitern, deren persönliche Lebensplanung es zulässt, die Möglichkeit, zu attraktiven Konditionen aus den Unternehmen auszutreten – sei es im Rahmen eines Vorruhestandsprogramms oder einer Aufhebungsvereinbarung. Im letzteren Fall unterstützen wir die ausscheidenden Mitarbeiter aktiv bei ihrer weiteren Lebens- und Karriereplanung: Bis zu zwölf Monate lang können sie kostenlos die Leistungen einer externen Personalberatungsagentur in Anspruch nehmen – je nach individuellem Bedarf beispielsweise in Form von persönlichen Standortanalysen, Beratung zu Karriereoptionen oder der Vorbereitung auf Job-Interviews. Bis Ende des Jahres 2020 haben sich rund 400 Mitarbeiter für eine Teilnahme am Freiwilligenprogramm entschieden.

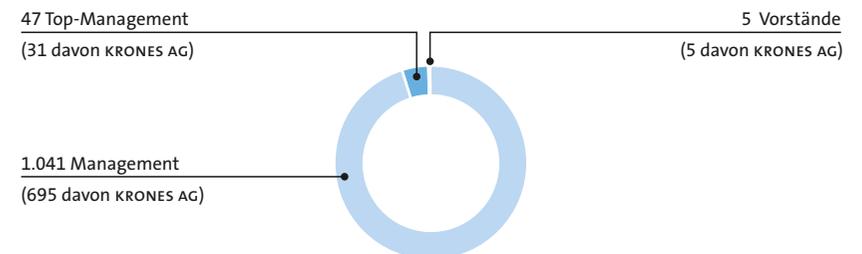
Ergebnisse

Im Bereich »Bindung von Leistungs- und Potenzialträgern« hatten wir für das Jahr 2020 einige Projekte geplant und deren Umsetzung zum Teil auch schon in die Wege geleitet. Im Zuge der COVID-19-Pandemie sahen wir uns allerdings gezwungen, die weitere Umsetzung auf einen späteren Zeitpunkt zu vertagen. Gleiches gilt für die Durchführung verschiedener Elemente der Führungskräfteentwicklung.

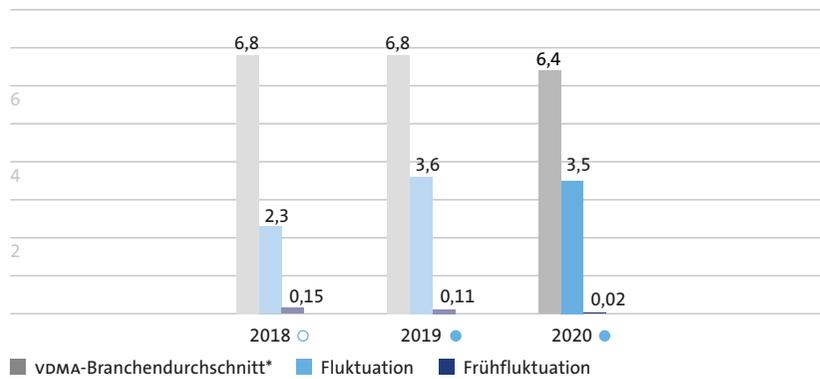
KRONES Konzern – Beschäftigte (tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter)



KRONES Konzern – Führungsstruktur 2020

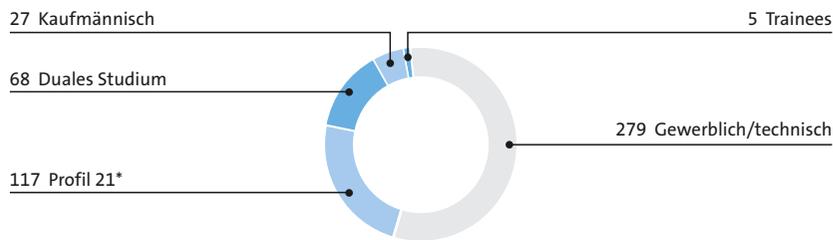


KRONES AG – Fluktuation und Frühfluktuation in Prozent (tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter)



*Die durchschnittliche Fluktuation bei Unternehmen in der Maschinenbaubranche wird in einem Zyklus von drei Jahren vom Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) erhoben. Die Zahlen beziehen sich auf eine Ermittlung aus dem Jahr 2019.

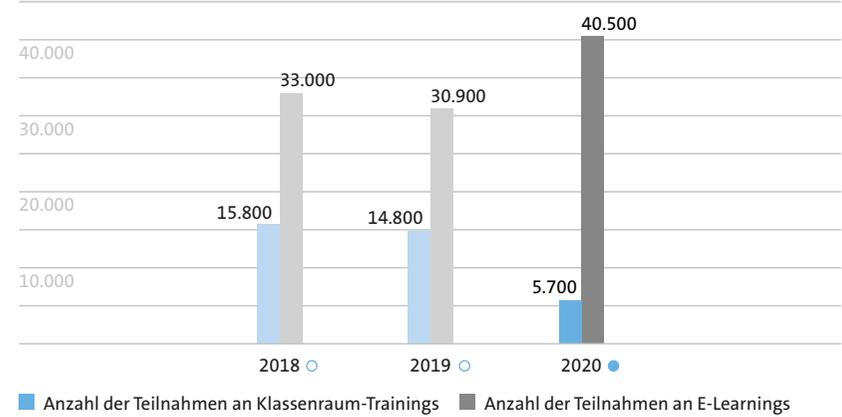
KRONES AG – Auszubildende nach Ausbildungsrichtung



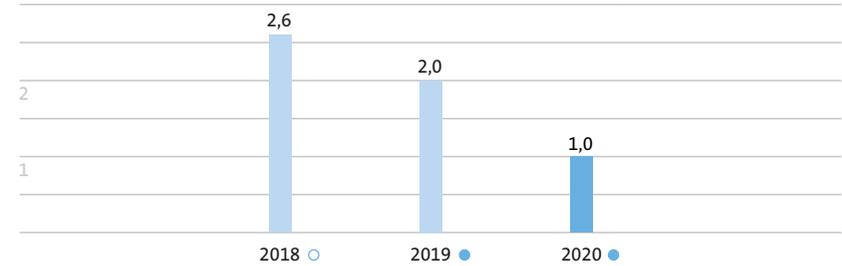
2020 (gesamt: 496 Auszubildende)

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

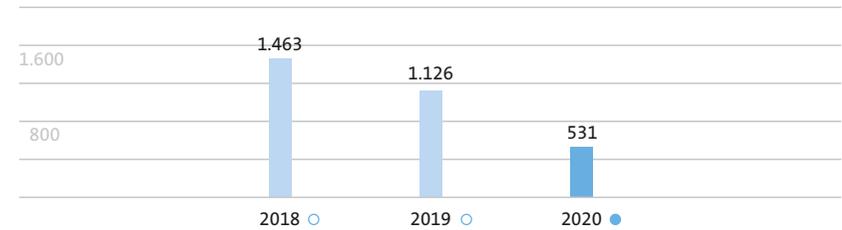
KRONES Konzern – Teilnahmen an Weiterbildungsangeboten



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



KRONES AG – Leiharbeitnehmer



Mitarbeiterzufriedenheit



Zusammenhalt auf Abstand

Schnell und unbürokratisch handeln: Im Zuge der COVID-19-Pandemie standen alle KRONES Standorte in der Pflicht, geeignete Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter zu ergreifen. Viele gingen dabei weit über das jeweils gesetzlich geforderte Maß hinaus, wie diese Beispiele zeigen:

- **USA:** Aufstockung der gesetzlich vorgeschriebenen sieben bezahlten Krankheitstage um weitere zehn sowie unbezahlte Freistellung bei gleichzeitiger Job-Sicherheit für alle Mitarbeiter, die nach Nutzung dieser 17 Krankheitstage aus persönlichen, COVID-19-bedingten Gründen nicht an den Arbeitsplatz zurückkehren können



- **UK:** persönliche Calls der Geschäftsleitung mit jedem Mitarbeiter, um über die aktuelle Unternehmenslage sowie die ergriffenen COVID-19-Maßnahmen zu informieren und das Feedback der Mitarbeiter einzuholen
- **Brasilien:** verstärkte Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter, wie beispielsweise regelmäßiges Temperaturmessen sowie Aufbereitung der zentral auf Englisch zur Verfügung gestellten COVID-19-Informationsmaterialien in der Landessprache Portugiesisch
- **Italien:** mehrwöchige Stilllegung der Außendienstaktivitäten, insbesondere im Service
- **Ungarn:** Einrichten eines eigenen Pendelbus-Dienstes für Produktionsmitarbeiter, die nicht mobil arbeiten können
- **Nigeria:** Ausstattung der Mitarbeiter mit entsprechendem Equipment, um ihre Arbeit von Zuhause erledigen zu können
- **China:** schnelle und gezielte Information der Mitarbeiter über den Social-Media-Dienst WeChat sowie verstärkte Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter, wie beispielsweise regelmäßiges Temperaturmessen
- **Thailand:** Überbrückung der gesetzlich angeordneten Schließtage mithilfe von Stundenabbau und Urlaubstagen, um Einkommensverlusten vorzubeugen; Einrichten einer eigenen Web-Applikation, um sich beim Betreten der Räumlichkeiten per QR-Code zu registrieren

Ausführliches zu den zentral gesteuerten COVID-19-Maßnahmen sowie zu den Maßnahmen in der KRONES AG lesen Sie im Kapitel »Gesundheit und Sicherheit« ab Seite 40.



Gesundheit und Sicherheit



Ziel

Wir reduzieren sowohl die Arbeitsunfälle als auch die Ausfalltage nach Arbeitsunfällen pro eine Million geleisteter Arbeitsstunden im KRONES Konzern um 30% bis 2030, verglichen mit dem Basisjahr 2020.

Für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter sind im KRONES Konzern zwei Bereiche zuständig: das Arbeitssicherheitsmanagement und das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Ziel ist es, die Gesundheit und damit Leistungsfähigkeit der KRONES Mitarbeiter zu fördern, arbeitsbedingten Gefährdungen vorzubeugen und die Zahl der Arbeitsunfälle so gering wie möglich zu halten. Die zugrunde liegenden Strategien setzen daher stark auf Prävention: Es gilt, potenzielle Risiken und Gefahren vorausschauend zu erkennen, um effektive Gegenmaßnahmen zu entwickeln und durchführen zu können.



Organisation

Arbeitssicherheitsmanagement

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 and Social Affairs unterstellt, im Rahmen des Arbeitssicherheitsmanagements berichtet er jedoch direkt an den CEO. Die Aktivitäten zur Arbeitssicherheit erfüllen den international anerkannten Standard ISO 45001. Im Rahmen unseres integrierten Managementsystems (IMS) sind sie auf die gesamte AG sowie die ebenfalls zertifizierten Standorte in den USA, Brasilien und China ausgedehnt.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement ist in der Organisationseinheit HR Health Management verortet, die ebenfalls dem Head of Human Resources and Social Affairs unterstellt ist. Das Team übernimmt die Maßnahmenplanung und koordiniert die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Fachbereichen Human Resources, betriebsärztlicher Dienst, Sozialberatung, Arbeitssicherheit, Betriebsrat sowie der Betriebskrankenkasse KRONES BKK. Im Fokus der Aktivitäten stehen derzeit noch die Standorte der KRONES AG.



Maßnahmen und Prozesse

Arbeitssicherheitsmanagement

Die konkreten Schritte der Arbeitssicherheit leiten sich direkt aus dem Bedarf der jeweiligen Standorte und Fachabteilungen ab. Dieser Bedarf wird insbesondere aus den regelmäßig durchgeführten Arbeitsstättenbegehungen und der laufenden Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen ermittelt. Der COVID-19-bedingte Ausnahmezustand führte im Jahr 2020 zu einem bislang ausnahmslos hohen und sich ständig ändernden Bedarf an geeigneten Sicherheitsmaßnahmen (siehe Chronologie auf den Seiten 44 und 45).

Bei der Durchführung der Arbeitsstättenbegehungen sowie der Erstellung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen arbeiten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit eng mit den Führungskräften und bei Bedarf weiteren Mitarbeitern zusammen. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden systematisch dokumentiert und laufend nachverfolgt. Der ermittelte Status wird regelmäßig an die Führungsebenen berichtet. Im Zuge der COVID-19-Pandemie wurde, um die gebotenen Kontaktbeschränkungen einzuhalten, die Frequenz und Intensität der Begehungen heruntergefahren. Die grundlegende Systematik wurde aber weiterhin aufrechterhalten.



Übergreifend lassen sich vor allem folgende Prozesse und Präventionsmaßnahmen herausstellen:

1.1 Durchgängige Kommunikation

Wie bereits in den Vorjahren fanden auch 2020 zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzausschüssen (ASAs) sogenannte Vor-ASAs statt. Bei diesen holen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit 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 Fachkräften für Arbeitssicherheit an den jeweiligen Arbeitsschutzausschuss adressiert.

1.2 Maschinensicherheit

Die Sicherheit von neu zu erwerbenden Fertigungsmaschinen wird durch das Arbeitssicherheitsmanagement durch zwei präventive Prozessschritte gewährleistet: Erstens durch definierte Mindestanforderungen, die als verpflichtendes Kriterium in die zentralen Liefervorschriften des Einkaufs integriert sind; zweitens durch eine intensive sicherheitstechnische Abnahme, der jede neu erworbene Fertigungsmaschine vor ihrer Inbetriebnahme unterzogen wird.

1.3 Konzern-Rollout

Derzeit wird das Arbeitssicherheitsmanagement sukzessive auf den gesamten KRONES Konzern ausgerollt. Zu diesem Zweck wurde 2019 mithilfe einer nicht-finanziellen Bilanzierungsrichtlinie eine einheitliche Datenbasis geschaffen. Darauf aufbauend wird das Arbeitssicherheitsmanagement konzernweit konsolidiert, um ein noch effektiveres System aus Präventions- und Korrekturmaßnahmen zu etablieren.

Betriebliches 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 Herausfor-

derungen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) hat den Erhalt und Ausbau der körperlichen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter zum Ziel, was wiederum zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit, Motivation sowie Produktivität führt.

2.1 Status-quo-Analysen

Das Gesundheitsmanagementkonzept der KRONES AG baut nach der Logik des PDCA-Zyklus auf zwei zentrale Datengrundlagen: ausführliche Analysen der Arbeitsunfähigkeiten sowie Bedarfsanalysen durch Mitarbeiterbefragungen. Zusammen bilden die kumulierten Analyseergebnisse das Fundament für die Ableitung zielgruppenspezifischer Gesundheitsmaßnahmen. So wird sichergestellt, dass die Aktivitäten des betrieblichen Gesundheitsmanagements an den Bedürfnissen der Mitarbeiter bestmöglich ausgerichtet werden.

2.2 Gesundheitsförderung und Prävention

Im Zentrum der Präventionsarbeit stehen Kurse und Trainings zur Gesundheitsförderung und Prävention in den Werken Rosenheim, Nittenau und Neutraubling. Inhaltlich umfasst das Gesundheitsangebot hauptsächlich Kurse in den Bereichen Rückengesundheit, Bewegung, Entspannung und Stressprävention sowie gesunder und ausgewogener Ernährung. Das Angebot der betrieblichen Gesundheitsförderung umfasst dabei sowohl kurze (15-minütig) als auch intensive (45- bis 60-minütig) Kurseinheiten zu den genannten Themengebieten. Auch die interne Kommunikation zu spezifischen Gesundheitsthemen wie Darmkrebsvorsorge ist ein wichtiges Instrument, um die Mitarbeiter für deren Gesundheit zu sensibilisieren und damit präventiv wirksam zu werden. Grundlage für die Gesundheitsförderung bildet seit 2019 ein neu entwickeltes Standard-Präventionskonzept inklusive Prozessbeschreibungen. Bis zum Inkrafttreten der konzernweiten COVID-19-Maßnahmen fanden auch 2020 die Präventionsangebote statt. Mit der flächendeckenden Einführung von mobilem Arbeiten und der Notwendigkeit zur Kontaktbeschränkung musste das Gesundheitsprogramm teilweise bis auf Weiteres ausgesetzt oder digital fortgeführt werden. Das bereits fest implementierte Auszubildendenprogramm

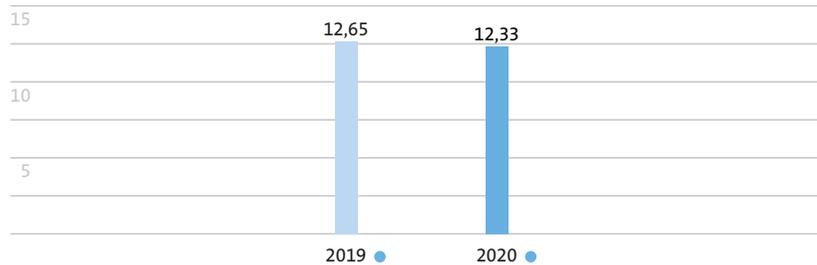
konnte jedoch unter Einhaltung eines strengen Hygienekonzepts wie gewohnt durchgeführt werden. Darüber hinaus wurde erstmalig für das Ausbildungsjahr 2020 die Sensibilisierungsmaßnahme zur Suchtprävention (Drug Stop) direkt mit in die Workshop-Reihe integriert.

Ergebnisse

Arbeitssicherheitsmanagement

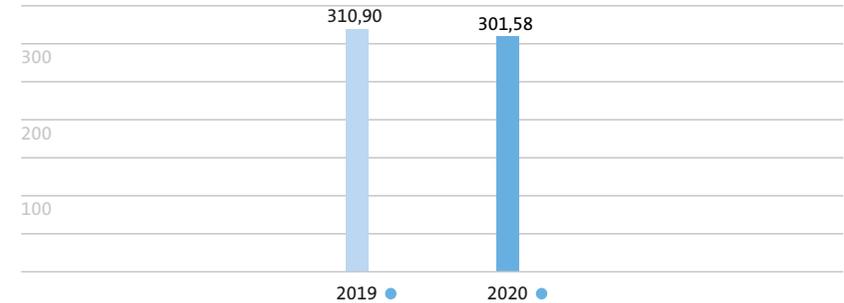
Die Wirksamkeit des Arbeitssicherheitsmanagements wurde 2020 mittels einer vierteljährlichen Berichterstattung an das Management überprüft. Gegenstand der Berichte waren Unfallzahlen, Ausfalltage und Unfallkosten:

KRONES AG – Arbeitsunfälle je 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden



Grundlage der Kennzahlenermittlung bilden tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter, Auszubildende, Trainees, Praktikanten sowie Werkstudenten der KRONES AG, exklusive Leiharbeiter und Werkverträge. Die Kennzahl enthält ausschließlich die Anzahl der Arbeitsunfälle (ohne Wegeunfälle) im aktuellen Kalenderjahr.

KRONES AG – Ausfallzeit nach Arbeitsunfall je 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden



Grundlage der Kennzahlenermittlung bilden tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter, Auszubildende, Trainees, Praktikanten sowie Werkstudenten der KRONES AG, exklusive Leiharbeiter und Werkverträge. Die Berechnung der Ausfallzeit von 01.01.2020 bis 31.12.2020 erfolgt ab dem ersten Folgeausfalltag und wird dem Unfallereignis zugeordnet. Berücksichtigt wird bei den Abwesenheitstagen jeder ganze Kalendertag (inkl. Feiertage und Wochenenden soweit diese in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingeschlossen sind). In die Kennzahl fließen außerdem die im aktuellen Kalenderjahr entstandenen Folgeausfallzeiten aufgrund früherer Arbeitsunfälle ein.

Der internationale Rollout zur schrittweisen Konsolidierung des Arbeitssicherheitsmanagements wurde aufgrund der dringlicheren Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie pausiert.

Die Systematik für Gefährdungsbeurteilungen im Bereich Arbeitsschutz wurde 2020 fortgesetzt und um weitere Gefährdungsgruppen erweitert. Insbesondere hat sich dabei ein Handlungsbedarf zum Thema Rückengesundheit ergeben. Die Definition und Umsetzung entsprechender Präventionsmaßnahmen wurde im nächsten Schritt vom Gesundheitsmanagement übernommen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Aufgrund der COVID-19-Pandemie war das betriebliche Gesundheitsmanagement, dazu gezwungen, alle Präsenzveranstaltungen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung auszusetzen. Einzige Ausnahme bilden die Auszubildenden-Workshops, die zu einem späteren Zeitpunkt als geplant und unter gesonderten Sicherheitsmaßnahmen stattfanden. Um die Mitarbeiter gerade in dieser schwierigen Zeit dennoch angemessen zu unterstützen, konnten mehrere Online- und Informationsangebote zur Verfügung gestellt werden. So wurde innerhalb kurzer Zeit, in Zusammenarbeit mit HR Services, Corporate Development Lean and Process Excellence, Information Management und der KRONES BKK, eine neue Informationsseite im Intranet veröffentlicht, die Informationen und Materialien rund um das Thema »mobiles Arbeiten« enthält. Darüber hinaus wurde den Mitarbeitenden über das Portal *krones.machtfit.de* eine Art Marktplatz für Online-Angebote zu den Themen Bewegung, Ernährung und Entspannung zugänglich gemacht.



Die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitssicherheitsmanagements wurde zum Anlass genommen, für Teile der neu erbauten Schaltschrankproduktion Maßnahmen zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen des Rückens abzuleiten. Diese umfassten eine weiterführende Arbeitsstättenbegehung gemeinsam mit dem leitenden Betriebsrat, um ein umfassendes Bild der Ist-Situation zu generieren. Gegenstand der Analyse waren die Arbeitsumgebung, die zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel, die auszuführenden Arbeitsabläufe sowie eine persönliche Bewertung dieser Umstände durch die Mitarbeiter. Aus den Erkenntnissen ließen sich unmittelbar eine Reihe von verhältnis- und verhaltenensorientierten Optimierungsmaßnahmen ableiten, die noch 2020 in die operative Umsetzung gegangen sind.

Die Definition gesundheitsrelevanter Kennzahlen zum Gesundheitsmonitoring wurde in 2020 weiter vorangetrieben. Eine geeignete Systematik zum Ausbau des entsprechenden Managementkonzepts wurde erarbeitet. Die Umsetzung ist jedoch kurzfristig in ihrer Priorität zugunsten der akuten COVID-19-Maßnahmen heruntergestuft worden.

Der Prozess zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wird zukünftig neu organisiert und in Zusammenarbeit mit einem externen und spezialisierten Dienstleister durchgeführt. Eine Pilotierung des geplanten Vorgehens wird 2021 in den Werken Nittenau und Rosenheim stattfinden.

Gesundheit und Sicherheit



In den ersten Wochen die richtigen Weichen gestellt

Im »COVID-19-Jahr« 2020 standen Gesundheit und Sicherheit der KRONES Mitarbeiter stärker im Fokus denn je. Das intensive Beobachten der ersten Anfänge in China sowie das frühzeitige Einrichten eines Krisenstabs, aus dem sich wiederum aufgabenbezogene Taskforces ableiteten, bildeten die Grundlage dafür, dass der Konzern sich und seine Mitarbeiter bis heute gut durch die unterschiedlichen Phase der Pandemie lenken konnte.

Dass und wie in den entscheidenden ersten Wochen der Pandemie die Weichen richtig gestellt wurden, veranschaulicht eine kurze Chronologie der getroffenen Maßnahmen:

Ab 28. Januar

Der betriebsärztliche Dienst beobachtet das Geschehen in China und veröffentlicht regelmäßige Fallzahlen-Updates im Intranet.

29. Januar

Die ersten Verhaltensmaßnahmen zum Schutz vor einer Infektion mit dem COVID-19-Virus werden im Intranet veröffentlicht.

Ab 25. Februar

Der Krisenstab wird einberufen, um sich über die aktuelle Lage zu beraten und entsprechende Maßnahmen in die Wege zu leiten. Ihm gehören der Vorstand an sowie Vertreter aus den Bereichen Human Resources, Information Management, betriebsärztlicher Dienst, Sicherheit, Kommunikation und Corporate Governance. Die Sitzungen finden täglich statt – auch am Wochenende. Zusätzlich werden Taskforces zu den fünf Bereichen IT, Kundenkommunikation, Supply Chain, Produktion und Servicetätigkeiten beauftragt.



27. Februar

Der Vorstand veröffentlicht im Intranet eine Botschaft an die Mitarbeiter: Unter anderem werden mit sofortiger Wirkung Dienstreisen in Risikogebiete verboten sowie eine 14-tägige Isolation bei Rückkehr aus einem solchen angeordnet.

28. Februar

Im Intranet geht eine zentrale Informationsplattform zu COVID-19 live. In den deutschen Werken werden erste Hygiene-Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehören unter anderem eine hygienische Besteckausgabe in den Kantinen, regelmäßige Desinfektion von Türklinken und Handläufen sowie das Aufhängen von Plakaten mit Hygieneregeln.



Gesundheit und Sicherheit



1. März

Um die Mitarbeiter auch außerhalb der Arbeitszeit auf dem aktuellen Stand der Lage halten zu können, geht zusätzlich zur COVID-19-Plattform im Intranet die Website *corona.krones.com* online. Sie ist nur für KRONES Mitarbeiter zugänglich – lässt sich von diesen aber auch über private Endgeräte aufrufen.

6. März

Die Mitarbeiter werden angewiesen, auch bei privaten Reisen in Risikogebiete eine 14-tägige Isolationszeit einzuhalten.



Ab 10. März

Eine ständig aktualisierte Länderliste informiert die Mitarbeiter über jeweils aktuelle Ein- und Ausreisebestimmungen.

16. März

Es werden in der Produktion Schichtmodelle mit zeitlichem Abstand zwischen den einzelnen Schichten umgesetzt. Für Mitarbeiter mit Büro-Arbeitsplätzen wird flächendeckend mobiles Arbeiten eingeführt.

18. März

Zur weiteren Kontaktbeschränkung werden die Werksgelände in Zonen eingeteilt. Zudem beginnt eine Rückholaktion für Servicetechniker, die sich im Außendienst befinden: Unabhängig vom Baustellenstatus ist es jedem freigestellt, die Heimreise anzutreten.

Die COVID-19-Maßnahmen des Konzerns setzen sich bis heute fort und werden im Bedarfsfall tagesaktuell dem jeweiligen Geschehen angepasst. Dass die Bekämpfung der Pandemie eine gesellschaftliche Aufgabe ist, steht für KRONES außer Frage. Daher haben wir von Anfang an unser Wissen und unsere Erfahrungen offen mit anderen geteilt – seien es Institutionen, Behörden oder andere Unternehmen. Außerdem konnten wir unser technologisches Know-how bei mehreren Unterstützungsprojekten geltend machen. So haben wir unter anderem fast eine Million Behälter für Desinfektionsmittel produziert, um medizinische Einrichtungen zu versorgen. Darüber hinaus organisierte und realisierte unsere auf Verbrauchsgüter spezialisierte Tochter KIC KRONES innerhalb kürzester Zeit eine Supply Chain, an der sich auch Kunden und Lieferanten beteiligten. In gemeinschaftlicher Zusammenarbeit wurden drei Millionen Liter Desinfektionsmittel produziert, in Behälter gefüllt und im Auftrag des Bayerischen Wirtschaftsministeriums an Kliniken und staatliche Einrichtungen geliefert.

Diversität



Ziel

Wir fördern die Vielfalt in unserer Belegschaft. Durch gezielte Programme, weltweite Talentpools, internationale Themen-Communities sowie Maßnahmen zur Schaffung ausgewogener Altersstrukturen wollen wir Mitarbeiter verschiedener Altersgruppen, Geschlechter, Nationalitäten und Fachrichtungen miteinander vernetzen. Dadurch bringen wir mehr Flexibilität, Kreativität und Effizienz in unsere Prozesse.

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 in der Verantwortung sieht, die Vielfalt der Menschen im Konzern zu fördern.

Fairness und gegenseitiger Respekt zählen zu den zentralen Werten, die wir nicht nur innerhalb des Konzerns leben, sondern auch mit Haltung nach außen tragen möchten. Daher adressieren wir dieses Anliegen auch mit klaren Worten in unserem konzernweit gültigen und auf der Corporate Website öffentlich einsehbareren Leitbild.

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



Organisation

Diversität ist für uns kein Selbstzweck, sondern eine notwendige Grundlage unseres Erfolgs: Ohne unser Konzern-Netzwerk aus über 100 Standorten in 55 Ländern könnten wir unsere Kunden nicht in der Qualität und Schnelligkeit beliefern, die sie zurecht von uns erwarten. Der Erhalt dieser Vielfalt ist ein wichtiger Baustein für unsere geschäftliche Zukunft. Daher haben wir uns bewusst gegen ein konzernweit einheitliches Diversitätskonzept bis auf die Ebene von Einzelmaßnahmen entschieden. Denn ein solches zentral zu definieren und zu steuern hieße: die Individualität der einzelnen Standorte hintanzustellen – zugunsten eines Korsetts, das die Vielfalt vermeintlich fördert, tatsächlich aber beschneidet. Statt also die Gesellschaften einem zentralen Diversitäts-Management unterzuordnen, ermutigen wir sie dazu, eigenverantwortlich die Vielfalt gemäß ihren Bedingungen vor Ort zu fördern, bezogen auf die konzernweit einheitlichen Schwerpunkte Geschlecht, Altersstruktur und Internationalität.



Maßnahmen und Prozesse

Förderung einer ausgewogenen Altersstruktur

Verschiedene Lebensphasen bringen unterschiedliche Bedürfnisse und Herausforderungen mit sich. Daher legen wir großen Wert darauf, Mitarbeiter aus allen Altersgruppen mit jeweils passenden Maßnahmen zu unterstützen.

Jungen Nachwuchskräften möchten wir eine stabile und motivierende Perspektive für ihre berufliche Zukunft bieten. Aus diesem Grund halten wir an unserem breit gefächerten Ausbildungsangebot fest; darüber hinaus haben wir trotz der anhaltend schwierigen Wirtschaftslage auch im Jahr 2020 in der KRONES AG alle Auszubildenden nach Abschluss ihrer Lehre in den Betrieb übernommen.

Flexible Arbeitszeiten sowie die verstärkte Nutzung von mobilem Arbeiten und – bei Bedarf auch zeitlich begrenzten – Teilzeitverträgen ermöglichen es insbesondere Mitarbeitern, die Kinder oder Familienangehörige betreuen, ihr Familien- und Arbeitsleben miteinander in Einklang zu bringen.



Analog zur demographischen Struktur der Gesellschaft verschiebt sich auch der Altersdurchschnitt in der AG schrittweise nach oben. Dem tragen wir mit gezielten Angeboten für ältere Mitarbeiter Rechnung. So nutzen wir beim aktuell notwendigen Personalabbau (siehe Seite 37) insbesondere das Modell der Altersteilzeit. Mit attraktiven Konditionen möchten wir die freiwilligen Teilnehmer bei ihrem Schritt in einen neuen Lebensabschnitt bestmöglich unterstützen. Gleichzeitig drücken wir damit unsere hohe Wertschätzung gegenüber langjährigen Mitarbeitern aus.

Förderung aller Geschlechter

Wie viele andere Unternehmen mit technischer Ausrichtung stehen auch wir vor der Situation, dass wir überwiegend Bewerbungen von männlichen Interessenten erhalten. Um dennoch eine ausgewogene Geschlechterstruktur in der Belegschaft herzustellen, ergreifen wir unterschiedliche Maßnahmen:

Mit regelmäßigen Beiträgen auf unseren Medienkanälen, insbesondere in der Mitarbeiterzeitung und auf dem Corporate Blog, wirken wir Geschlechterstereotypen gezielt entgegen; beispielsweise, indem wir Mitarbeiterinnen mit unterschiedlichen Ausbildungs- und Karrierewegen porträtieren. Als Mitglied im Netzwerk »Frauen führen« stehen wir zudem im aktiven Dialog mit Partnerunternehmen. Dabei holen wir uns nicht nur wichtige Impulse, wie wir Frauen im Unternehmen gezielt fördern können, sondern teilen auch bereitwillig unsere eigenen Erfahrungen.

Dass das Thema Gleichberechtigung auch für unsere nicht-deutschen Standorte eine zentrale Rolle spielt, zeigt das Beispiel USA: Als »Equal Opportunity Employer« lässt unsere dortige Konzerntochter KRONES Inc., ausschließlich

Qualifikations- und Leistungskriterien als Entscheidungsgrundlage für Einstellungen oder Beförderungen zu. Die entsprechenden demographischen Zahlen zur Mitarbeiterschaft werden jährlich an die Equal Employment Opportunity Commission der US-Regierung berichtet.

Förderung der kulturellen Vielfalt

Internationalisierung spielt für KRONES seit Gründung des Unternehmens eine große Rolle; doch mit der zunehmenden Globalisierung der Gesamtwirtschaft hat das Thema in den vergangenen Jahren noch einmal deutlich an Gewicht gewonnen.

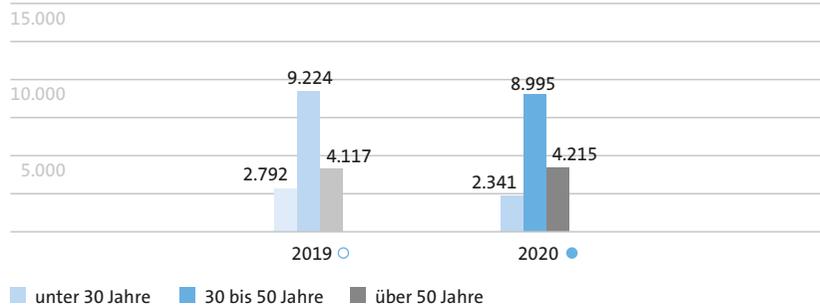
Für uns erschöpft sich das Vorantreiben der Internationalisierung nicht allein darin, ein immer feinmaschigeres globales Konzernnetz zu knüpfen. Denn für den Erhalt unserer Wettbewerbsfähigkeit und für unser künftiges Wachstum ist es essenziell, die regionalen Standorte nicht nur mit operativen Tätigkeiten, sondern auch mit strategischen Verantwortlichkeiten zu betrauen. Auch beim Aufbau unserer Produktion in Debrecen legten wir von Anfang an großen Wert darauf, die Eigenständigkeit des Werks sicherzustellen, unter anderem durch ein regional ansässiges Management mit weitreichendem Entscheidungsspielraum, durch den Aufbau neuer, eigens an die Gegebenheiten vor Ort angepasster Prozesse und nicht zuletzt durch das eigenverantwortliche Recruiting der lokalen HR-Verantwortlichen.

Um den internationalen Austausch innerhalb der KRONES Welt zu fördern, wurde 2012 das Programm »Across Borders« ins Leben gerufen. Es steht Mitarbeitern des gesamten Konzerns offen. Je nach persönlicher Qualifikation und jeweiligem Ressourcenbedarf können sie ihren Arbeitsplatz für sechs Monate an einen anderen Standort verlegen. Die zuständigen HR-Betreuer koordinieren dabei nicht nur die Auslandseinsätze, sondern unterstützen die Teilnehmer auch bei allen Belangen rund um Vorbereitung und Durchführung – angefangen von interkulturellen Trainings über Wohnungsvermittlung bis hin zur

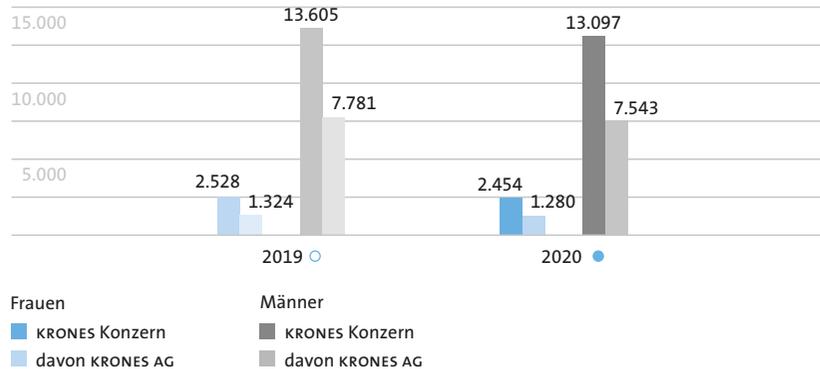
Begleitung von Familienangehörigen oder der Organisation von temporären Rückreisen im Urlaub. Im Zuge der akuten Sparmaßnahmen wurde das Programm ab Mitte 2019 kurzfristig ausgesetzt sowie aufgrund der COVID-19-Krise auch 2020 nicht wie geplant fortgeführt. Für 2021 ist eine Wiederaufnahme geplant.

Ergebnisse

KRONES Konzern – Altersstruktur

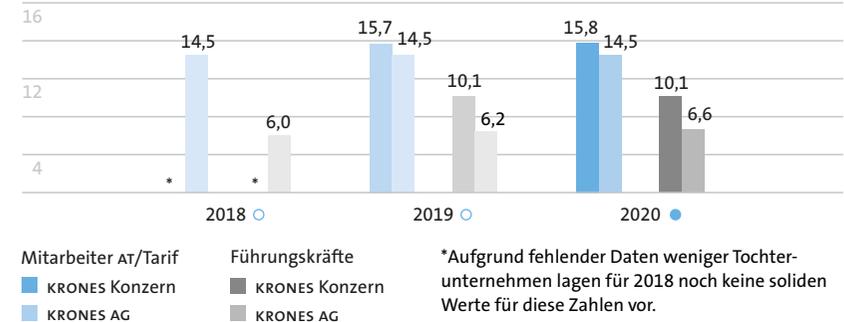


KRONES Konzern – Geschlechterverhältnis

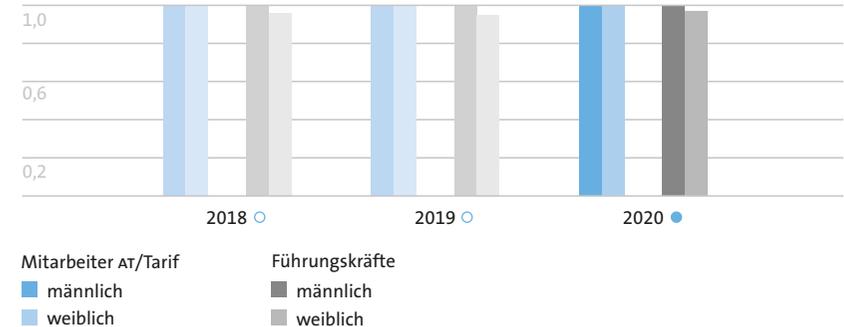


Die Rolle der interkulturellen Vorreiterin in unserem Konzern nimmt unsere Tochtergesellschaft IPS in den Vereinten Arabischen Emiraten ein: Bei gerade einmal 223 Mitarbeitern vereint sie 34 verschiedenen Nationalitäten unter einem Dach.

KRONES Konzern – Geschlechterverhältnis (Frauenanteil in Prozent)



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



Diversität



Frauennetzwerk bei SYSKRON

Im August 2019 formierte sich bei der SYSKRON GmbH, der Digitalisierungsspezialistin unter den KRONES Töchtern, das Netzwerk »SYSKRON FEM«. Der Name schlägt dabei eine spielerische Brücke zwischen dem englischen »female« und der – bei KRONES häufig gebrauchten – Abkürzung für »Finite-Elemente-Methode«.

»Wir möchten den Frauen im Unternehmen eine Plattform bieten, um sich zu inspirieren, weiterzuentwickeln, auszutauschen, zu diskutieren und gegenseitig zu bestärken – sei es durch internen oder externen Input«, erklärt Gründerin Ann-Kathrin Greitner die Idee hinter SYSKRON FEM. Beruflich wie privat setzt sich die Projektmanagerin mit Elan für Gleichberechtigung ein. Auch wenn Diskriminierung an ihrem Arbeitsplatz kein Thema ist: Potenzial für Verbesserungen sieht sie dennoch – insbesondere, wenn es um das Aufbrechen stereotyper Denk- und Verhaltensmuster geht.

In einem fachlich bunt gemischten Team – unter anderem bestehend aus Werkstudentinnen, Teamassistenten, Führungskraft, Data Scientists und UI/UX-Spezialistinnen – arbeitet das Netzwerk an Themen und Maßnahmen, welche die Diversität in allen Bereichen des Unternehmens unterstützen



und ausbauen sollen. Im Januar 2020 startete das Netzwerk außerdem ein Mentoring-Programm. Mitarbeiterinnen jeden Alters können daran teilnehmen, um sich mit Unterstützung eines Mentors oder einer Mentorin gezielt weiterzuentwickeln.

Anti-Diskriminierung
bei KRONES Südafrika

Das KRONES Center Südafrika agiert strikt nach den Vorgaben und Zielen des Programms »Broad-Based Black Economic Empowerment«, kurz »B-BBEE«. Dazu wurde im Unternehmen ein beratender Ausschuss installiert. Die Mitglieder werden von Mitarbeitern ernannt und setzen sich als deren Vertreter mit allen Fragen rund um Gleichbehandlung auseinander. In der Ausübung seiner Aufgaben trägt der Ausschuss zum einen die Belange der Mitarbeiter an das Management heran; zum anderen erarbeitet und initiiert er auch gemeinsam mit der Unternehmensleitung geeignete Maßnahmen, um Chancengleichheit für alle Mitarbeiter herzustellen und aufrechtzuerhalten. Die Wirksamkeit der Anti-Diskriminierungsmaßnahmen werden vierteljährlich in einem Employment Equity Report an die Regierung berichtet. Die Maßnahmen im Rahmen des B-BBEE haben allein in den letzten vier Jahren zu einer erfreulichen Entwicklung geführt: Nicht nur hat sich von 2016 bis 2020 der Anteil schwarzer Mitarbeiter von 40 auf 70 Prozent erhöht; auch das Management des Unternehmens wird heute zu 50 Prozent von schwarzen Führungskräften bestritten.

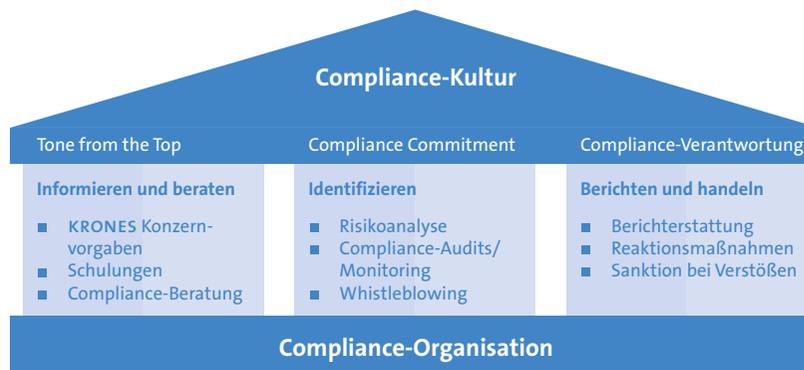
Compliance



Ziel

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Compliance-Verstößen und forcieren eine flächendeckende Aufklärung durch effektives Compliance-Management – bestehend aus Richtlinien, Risikoanalysen, Maßnahmen, Abhilfe und Berichterstattung.

Compliance steht im KRONES Konzern als Überbegriff für regelkonformes Verhalten, wobei die im Unternehmen zu befolgenden Regeln 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 und sich im KRONES Verhaltenskodex manifestieren. Die wesentlichen Aspekte, die für unser Verständnis von Compliance relevant sind, lassen sich wie folgt zusammenfassen:



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.



Organisation

Strategisch und operativ ist das Compliance-Management zentral beim Head of Corporate Governance gebündelt, der im Konzern eine gleichlautende Stabsstelle bekleidet. Aus dieser organisatorischen Verankerung ergeben sich Vorteile für den engen und zeitnahen Austausch zu anderen Corporate Governance Bereichen, wie beispielsweise Sustainability. Um ihn operativ zu unterstützen, wurden zusätzliche Compliance-Beauftragte in allen 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 Corporate Governance außerdem ein Governance-Komitee zur Seite. Dieses setzt sich aus Vertretern aller Vorstandsbereiche zusammen.



Maßnahmen und Prozesse

Informieren und beraten

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

■ Kodizes und Richtlinien

Die Basis des Compliance-Management-Systems bildet der KRONES Verhaltenskodex. Er wurde mit dem klaren Ziel formuliert, die Einhaltung von Gesetzen, Normen und Richtlinien unternehmensweit sicherzustellen. Dadurch werden die Voraussetzungen für ein Arbeitsumfeld geschaffen, das sich durch Integrität, Respekt sowie ein faires und verantwortungsvolles Handeln auszeichnet. Gleichzeitig dient der Verhaltenskodex dazu, im Unternehmen eine verlässliche Compliance-Kultur zu verankern und den Beschäftigten Mut zu machen, Missstände aufzudecken. Er ist für jedes Organ und jeden Beschäftigten im Unternehmen gültig und bindend. Verstöße werden im Interesse aller Beschäftigten konsequent verfolgt und geahndet. Im Zuge der Überarbeitung wurden für jedes Kapitel Beispiele und die Beiträge, die jeder einzelne Mitarbeiter leisten kann, konsequent ergänzt. Dies erleichtert den Mitarbeitern die Umsetzung der Verhaltensgrundsätze im Konzern. Analog zum Verhaltenskodex adressiert der in 2020 überarbeitete Lieferantenkodex die zentralen Compliance-Vorschriften des Unternehmens in Richtung Dienstleister und Zulieferer.

Ergänzende und ebenfalls konzernweit gültige Compliance-Richtlinien konkretisieren die normativen Grundprinzipien des Verhaltenskodex für spezifische Anwendungsbereiche, beispielsweise den fairen und korrekten Umgang mit dem Wettbewerb oder die Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche.

■ Schulungsprogramm

Um die Compliance-Kultur im gesamten Unternehmen zu etablieren, sind alle Mitarbeiter verpflichtet, ein entsprechendes Schulungsprogramm zu absolvieren. Für Mitarbeiter mit PC-Arbeitsplatz beinhaltet dieses ein umfangreiches Basis-E-Learning über Gründe, Umfang und konkrete Inhalte der KRONES Compliance-Kultur. Zusätzlich müssen sie seit 2019 im Zweijahres-Rhythmus ein Refresher-E-Learning abschließen. Bei Mitarbeitern ohne PC-Arbeitsplatz ist die Unterweisung Aufgabe der jeweiligen Führungskräfte.

Daneben widmet sich eine zweite Schulungsreihe insbesondere für Mitarbeiter in Vertrieb und Einkauf dem Thema Anti-Korruption: Auch hier erfolgt die Vermittlung der Inhalte über ein E-Learning. Die Teilnahme sowie das Abschließen aller Schulungen liegen in der Verantwortung der jeweiligen Führungskraft und werden entsprechend dokumentiert.

Identifizieren

■ Risikoanalyse

Die Compliance-Risikoanalyse erstreckt sich über folgende Risikofelder:

- Governance-Risiken
- Aktive und passive Korruption
- Kartellrisiken
- Risiken im Rahmen von Health, Safety, Security and Environment
- Geldwäscherisiken
- Betrugsrisiken



Die Ergebnisse dieser 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. Darüber hinausgehende compliance-relevante Risiken werden zum Teil in den dezentralen Compliance-Bereichen eigenverantwortlich analysiert bzw. sind bereits in der allgemeinen Konzernrisikoanalyse erfasst.

Aufgrund der mit der COVID-19-Pandemie einhergehenden Reisebeschränkungen mussten die noch ausstehenden Risikoanalysen im Rahmen von geplanten Erstbesuchen kurzfristig verschoben werden. Aus diesem Grund wurde der Fokus auf die für das Jahr 2020 geplanten Compliance-Reviews gelegt, welche virtuell stattgefunden haben.

■ Due-Diligence-Prüfungen

Zur Erfüllung zahlreicher nationaler und internationaler gesetzlicher Anforderungen werden Due-Diligence-Prüfungen bei Kunden, Vertriebsvermittlern, Lieferanten und Drittzählern durchgeführt. Der Konzern hat so ein Instrument in der Hand, um Geschäftspartner in Hochrisikoländern prozessintegriert auf Compliance-Vorfälle zu kontrollieren, sofern die entsprechenden Daten öffentlich zugänglich sind. Im Falle eines Findings stößt Corporate Governance im Einzelfall eine vertiefte Due-Diligence-Prüfung an, bei der zusätzliche Quellen herangezogen werden, um das Finding zu plausibilisieren und bewerten zu können.

Berichten und Handeln

Um die Wirksamkeit der Compliance-Kultur zu überprüfen, initiiert der Head of Corporate Governance 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 »Berichten und Handeln« 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.

■ Berichterstattung

Für den Austausch zu Compliance-Aspekten gelten klare Berichtslinien: Die Compliance-Beauftragten in den Regionen berichten fachlich an den Head of Corporate Governance. Dieser wiederum berichtet einmal pro Jahr an den Prüfungs- und Risikoausschuss des Aufsichtsrats. Zudem informiert er regelmäßig den Vorstand und das Governance-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.

■ 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 Corporate Governance oder dessen Team
- Anruf beim telefonischen Helpdesk oder E-Mail an compliance@krones.com
- Meldung über das Online-Portal KRONES Integrity

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. Zu erreichen ist es über die KRONES Website: Im Bereich »Verantwortung/Compliance« führt ein entsprechender Link direkt zum System. Um den Nutzern dabei höchsten Zugriffs- und Datenschutz sowie eine Verschlüsselung des Inhalts und

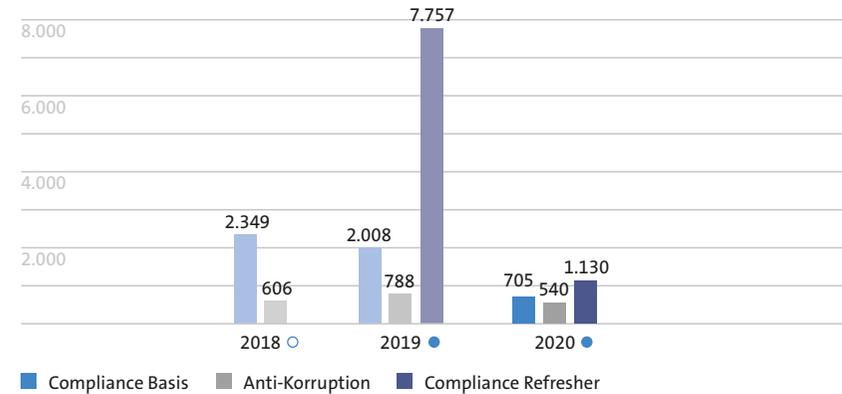
eine gesicherte Verbindung zu gewährleisten, erfolgt der Betrieb über einen unabhängigen Anbieter. Der Hinweisgeber kann hierbei entscheiden, ob er den Hinweis anonym oder unter Nennung seines Namens eingeben möchte.

Von der steigenden Anzahl an Meldungen, die über KRONES Integrity eingehen, lässt sich eine hohe Akzeptanz des Systems bei seinen Adressaten ableiten. Jeder eingehenden Meldung wird mit gebotener Sorgfalt und nach einem definierten Vorgehen nachgegangen. Darüber hinaus können einzelne Meldungen auch – je nach Inhalt und Tragweite – tiefergehende Prüfungen nach sich ziehen. Mit Zunahme der Meldungen steigt auch die Zahl der notwendigen Sonderuntersuchungen. Zur weiteren Bearbeitung und Auswertung werden alle compliance-relevanten Anfragen und Hinweise, die über den Helpdesk oder KRONES Integrity eingehen, dokumentiert.

Ergebnisse

Der angekündigte Konzern-Rollout des Refresher-E-Learnings ließ sich aufgrund der COVID-19-bedingten Einschränkungen nur teilweise durchführen: Für die deutschen Tochtergesellschaften wurde er weitestgehend abgeschlossen, für die internationalen Standorte musste er dagegen kurzfristig auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.

KRONES Konzern – Compliance Trainings (Präsenz und E-Learnings)



Die Schulung »Compliance Basis« ist ein Pflichttraining für jeden neuen Mitarbeiter und jede neue Führungskraft im KRONES Konzern, welches über ein E-Learning, eine Unterweisung oder durch ein Klassenraumtraining innerhalb der ersten drei Monate nach Eintritt des Mitarbeiters absolviert werden muss. Das Anti-Korruptionstraining ist für diejenigen Mitarbeiter relevant, die in regelmäßigem Drittkontakt mit Kunden, Lieferanten und Behörden stehen. Das Refresher-Training wurde in 2019 bei der KRONES AG implementiert und wird sukzessive international ausgerollt. Es dient zur Auffrischung der Basis-Themen und soll zukünftig alle zwei Jahre wiederholt werden. Der Rückgang der Schulungsteilnahmen in 2020 resultiert zum einen aus den COVID-19-bedingten Verschiebungen von Compliance-Rollouts, zum anderen aus der Tatsache, dass es im Jahr 2020 weniger Neueinstellungen im KRONES Konzern gab.

Menschenrechte



Ziel

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Menschenrechtsverletzungen und forcieren eine flächendeckende Aufklärung durch effektives Human Rights Management – bestehend aus Richtlinien, Risikoanalysen, Maßnahmen, Abhilfe und Berichterstattung.

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

Aufgrund unserer internationalen Geschäftstätigkeit begreifen wir die menschenrechtliche Sorgfalt als eine wesentliche Pflicht entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Bei der Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht orientieren wir uns an folgenden Leitlinien:

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



Organisation

Grundsätzlich tragen gemäß KRONES Verhaltenskodex alle Mitarbeiter – insbesondere die Führungskräfte – Verantwortung dafür, dass menschenrechtliche Standards in jedem Glied unserer Wertschöpfungskette eingehalten werden. Das strategische Human Rights Management sowie die operative Steuerung, Durchführung und Überwachung der Maßnahmen und Prozesse obliegen im KRONES Konzern dem Bereich Corporate Governance. Je nach Bedarf – also etwa im Falle einer Meldung über einen möglichen Menschenrechtsverstoß – erfolgt eine enge Abstimmung mit betroffenen Bereichen wie Compliance, Personal, Einkauf, Lieferantenmanagement oder Vertrieb.



Maßnahmen und Prozesse

Konzernrichtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsstandards

Um konzernweit einheitliche Mindeststandards für nachhaltige und faire Arbeitsbedingungen in unseren eigenen Betriebs- und Arbeitsprozessen zu fixieren, dient die im Geschäftsjahr 2020 fertiggestellte Richtlinie »Menschenrechte und Arbeitsstandards« als Grundsatzdokument. Die Vorgaben der Richtlinie erstrecken sich über Themenfelder wie geregelte Arbeitsverhältnisse, Anti-Diskriminierung am Arbeitsplatz oder Gesundheit und Sicherheit und definieren ein Basis-Set an Regeln, die in jeder Niederlassung des KRONES Konzerns Gültigkeit besitzen, insofern rechtliche Bestimmung nicht noch darüber hinausgehen. Die Richtlinie wendet sich an alle Mitarbeiter im KRONES Konzern, wobei vor allem Führungskräfte – und insbesondere Fachabteilungsleiter, Geschäftsführer und Werkleiter – die Verantwortung für die Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfalt in ihrem Team oder an ihrem Standort tragen.

Die Richtlinie »Menschenrechte und Arbeitsstandards« wird im Geschäftsjahr 2021 sukzessive in allen Standorten und Tochtergesellschaften kommuniziert.

Menschenrechte in Verhaltenskodex und Lieferantenkodex

Um die menschenrechtliche Sorgfalt in der Wertschöpfungskette unseres Unternehmens an alle Akteure nachhaltig zu adressieren, bildet das Thema Achtung der Menschenrechte ein zentrales Kapitel im Verhaltenskodex sowie im Lieferantenkodex des KRONES Konzerns. Die beiden Dokumente erfüllen dabei sowohl einen deskriptiven als auch einen normativen Zweck. Anhand von Beispielen wird deutlich, was unter einem Menschenrechtsverstoß zu verstehen ist. Gleichzeitig verpflichten die Kodizes alle Konzern-Mitarbeiter sowie Zulieferer dazu, die Menschenrechte zu achten und etwaige Verletzungen selbst zu melden. KRONES Verhaltens- und Lieferantenkodex gelten als verbindliche, konzernweit gültige Dokumente, deren Nichtbeachtung je nach Art und Schwere des Verstoßes zu Sanktionen führen kann. Über Richtlinie, Verhaltenskodex und Lieferantenkodex hinaus veröffentlichen wir ein jährliches Statement zum UK Modern Slavery Act.

Menschenrechtliche Risikoanalyse

Um die Anfälligkeit unserer Wertschöpfungskette für etwaige Menschenrechtsverstöße einschätzen zu können, wurde in 2019 eine zweigeteilte menschenrechtliche Risikoanalyse durchgeführt. Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit wurden dabei auf Basis von Ergebnissen aus mehreren Sozialaudits in der KRONES AG und großen internationalen Standorten analysiert. Menschenrechtsrisiken in der Lieferkette bildeten das zweite Untersuchungsfeld. Als Grundlage für die qualitative Risikobewertung von Lieferanten wurden länder- und produktspezifische Menschenrechtsrisiken anhand öffentlich zugänglicher Datenbanken aufbereitet. In einem ersten Schritt wurden die daraus gewonnenen Einschätzungen auf die umsatzstärksten Lieferanten der vier Haupt-Rohmaterialien Edelstahl, Stahl, Aluminium und Kunststoff angewen-

det. Ergänzt wird diese Risikobewertung durch Findings aus den Due-Diligence-Prüfungen (siehe Seite 52), aus denen ebenfalls Hinweise auf etwaige Menschenrechtsverstöße in der Lieferkette resultieren können. Die Erkenntnisse aus den beiden Risikoanalysen sind in den regulären konzernweiten Meldeprozess des Risikomanagements eingeflossen und finden künftig in bestehenden Personal-, Einkaufs- und Auditprozessen Berücksichtigung.

Fragebögen und Audits mit Menschenrechtsbezug

In unseren Prozessen des nachhaltigen Lieferkettenmanagements sind Fragebögen und Audits das zentrale Mittel, um die Einhaltung menschen- und arbeitsrechtlicher Bestimmungen zu überprüfen (siehe Seite 59). Im Zuge der Lieferantenqualifizierung werden dabei bestimmte Lieferantengruppen über standardisierte Fragebögen gezielt zu Menschenrechtsthemen befragt. In die Qualitätsaudits des Lieferantenmanagements fließen Aspekte wie Verträge, Arbeitszeiten und Arbeitssicherheit mit ein. Im Geschäftsjahr 2020 fand überdies zum ersten Mal ein Sozialaudit bei ausgewählten Lieferanten statt, das sich speziell auf menschen- und arbeitsrechtliche Themen fokussierte. Dieses neue Auditformat soll auch zukünftig bei ausgewählten Zulieferern durchgeführt werden.

Menschenrechte im Meldesystem KRONES Integrity

Über das Internetportal KRONES Integrity – erreichbar über die Corporate Website – können Mitarbeiter, Geschäftspartner sowie Dritte auf Verstöße gegen geltendes Recht oder konzerninterne Regeln hinweisen – wahlweise anonym oder unter Nennung des eigenen Namens. Auch Hinweise auf Menschenrechtsverstöße lassen sich im Portal eindeutig als solche kennzeichnen und entsprechend zielgerichtet bearbeiten. Die eingehenden Informationen werden von den zuständigen Bereichen geprüft und im Falle eines tatsächlichen Verstoßes mit geeigneten Maßnahmen beantwortet, um den aufgedeckten Missstand schnellstmöglich zu beseitigen.





Ergebnisse

Die Achtung von Menschen- und Arbeitsrechten zählt schon immer und selbstverständlich zu den Leitwerten von KRONES. Im Geschäftsjahr 2020 konnten wir unsere Prozesse im Human Rights Management weiterentwickeln. Mit Fertigstellung der Konzernrichtlinie für Menschenrechte und Arbeitsstandards haben wir die Grundsätze der menschenrechtlichen Sorgfalt in unseren internen Betriebs- und Arbeitsprozessen einmal mehr festgezurr – neben der bereits bestehenden Verankerung im KRONES Verhaltenskodex. Durch die Erneuerung des Kapitels zu Menschenrechten im KRONES Lieferantenkodex und der Einführung eines Sozialaudits mit expliziten menschen- und arbeitsrechtlichen Themen nehmen wir auch unsere Lieferkette zukünftig mehr in den Fokus.

Aufgrund der Einschränkungen im Zuge der COVID-19-Pandemie konnte die schrittweise Ausdehnung der entwickelten Methodik zur menschenrechtlichen Risikobewertung auf weitere Lieferantengruppen nicht wie geplant vorgenommen werden. Der Ausbau des Managementsystems des Human Rights Managements sowie die Implementierung zusätzlicher Maßnahmen in bestehende Personal-, Einkaufs- und Auditprozesse steht auch für die kommenden Jahre auf unserer Agenda.

Menschenrechte



**Teilnahme am Branchendialog
»Wirtschaft und Menschenrechte«**

Als aktives Mitglied im Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) nimmt KRONES am NAP-Branchendialog »Wirtschaft und Menschenrechte« der Bundesregierung teil. Im Zuge des gleichnamigen Nationalen Aktionsplans (NAP) will die Politik die Verantwortung exportorientierter Unternehmen für die Menschenrechtslage in ihren Wertschöpfungsketten stärken. Seit dem Geschäftsjahr 2020 haben sich größere und mittelständische Unternehmen der Maschinenbauindustrie zusammenschlossen, um gemeinsam mit Stakeholdern aus Politik, Verbänden und NGOs in den Dialog zum Thema menschenrechtliche Sorgfalt zu gehen. Ziel ist es, Umsetzungshilfen gemeinsam zu erarbeiten und konkrete branchenweite Lösungen zu etablieren, um die Menschenrechtslage der Betroffenen in der vor- und nachgelagerten Lieferkette nachhaltig zu verbessern. Nach der Vorbereitung und Etablierung des Branchendialogs, bei der KRONES in den vergangenen beiden Jahren als Mitglied einer Peer Group beteiligt war, werden 2021 die ersten Treffen des offiziellen Branchendialogs stattfinden.

Nachhaltige Lieferkette



Ziele

- Wir steigern die Materialeffizienz und Nachhaltigkeit der in unseren Produkten verbauten Rohmaterialien.
- Wir bewerten bis 2030 100% unserer Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen von über 1.000.000 Euro nach Nachhaltigkeitskriterien.

Nachhaltigkeit ist eine Aufgabe entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Im Zuge der Globalisierung der Märkte erhöht auch der KRONES Konzern kontinuierlich seinen Global Footprint durch das regionale Sourcing von Materialien, Komponenten und Dienstleistungen. Neben strategischen Vorteilen wie Kosteneffizienz, Kundennähe und der stärkeren Nutzung der Kompetenzen unserer internationalen Mitarbeiter ergeben sich auch nachhaltigkeitsrelevante Vorteile wie die Verringerung der Transportwege. Gleichzeitig kommen durch die schrittweise Verlagerung von Lieferketten in die Regionen auch Herausforderungen in Sachen Nachhaltigkeit und Verantwortung auf uns zu.



Organisation

Beschaffung und Lieferantenmanagement verteilen sich im KRONES Konzern über ein Netzwerk von zentralen strategischen Funktionen und dezentralen operativen Einheiten. Ausgangs- und Endpunkt bilden die sogenannten Product Lines, die als interne Kunden ihre Anforderungen an Materialien und Dienstleistungen in die jeweiligen dezentralen Einkaufsbereiche tragen. Durch die schrittweise Dezentralisierung der Beschaffung werden Einkaufsfunktionen zunehmend in die Regionen und an die Tochtergesellschaften delegiert.

Im Bereich Corporate Procurement, der direkt an den Vorstand Finance and Controlling berichtet, laufen die Fäden des Beschaffungsmanagements zusammen. Das Supplier Quality Management treibt parallel dazu die Qualifizierung, Bewertung und Entwicklung der Lieferanten voran.

Um die Nachhaltigkeit unserer Beschaffung und Lieferantenbeziehungen zu forcieren, tagt zudem einmal im Quartal das Supply Chain Governance Board. Das Management aus den Bereichen Corporate Governance, Corporate Procurement und Supplier Quality Management setzt den Fokus in dieser Runde speziell auf ESG-Themen (Environmental, Social, Governance) in der Lieferkette.



Maßnahmen und Prozesse

Lieferantenkodex und Einkaufsrichtlinie als Fundament

Der KRONES Lieferantenkodex definiert, welche Anforderungen wir an unsere Geschäftspartner in Bezug auf Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung stellen. Er ist ein konzernweit geltendes Dokument, zu dessen Beachtung sich jeder Lieferant im Zuge der Allgemeinen Geschäftsbedingungen vertraglich verpflichtet. Einer nachgewiesenen Nicht-Einhaltung dieser Regeln folgt je nach Härte des Verstoßes eine gemeinsame Festlegung von Verbesserungsmaßnahmen bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Der Lieferantenkodex wurde im Geschäftsjahr 2020 nach Vorbild des neuen KRONES Verhaltenskodex überarbeitet. Dabei wurden die Bestimmungen im Abschnitt »Achtung der Menschenrechte« deutlich verschärft sowie die bestehenden Inhalte um ein neues Kapitel zum Themenbereich »Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt« ergänzt. Auch die Abschnitte zu Datenschutz und Meldewegen bei Verstößen erfuhren eine inhaltliche Aufwertung.

Die zentralen Maßnahmen und Prozesse sind über den Lieferantenkodex hinaus in einer konzernweit geltenden Einkaufsrichtlinie geregelt. Die KRONES AG und ihre Tochtergesellschaften setzen diese Richtlinie mit Ausführungsbe-

stimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Geschäfts- und Regionenspezifika um. Das Lieferantenmanagement erstreckt sich über sechs Phasen. Jede dieser Phasen stellt einen eigenen Prozess dar. Ziel der Prozesse ist es, Transparenz hinsichtlich Leistung, Qualität und Nachhaltigkeit der KRONES Lieferkette herzustellen.

Due-Diligence-Prüfungen zur Risikoidentifizierung

Als zusätzlichen Prozess zur Sicherstellung unserer Sorgfaltspflicht in der Lieferkette finden kontinuierlich durch den Bereich Corporate Governance Due-Diligence-Prüfungen von Bestands- und Neulieferanten statt. Über ein etabliertes Online-Tool werden dabei die Namen bestehender und neuer Zulieferer des KRONES Konzerns auf etwaige Verwicklungen in Geschäfte mit Bezug zu Rechts-, Compliance- sowie Umwelt- und Menschenrechtsverstößen überprüft. Die Basis bilden öffentlich zugängliche Quellen aller Art. Die daraus resultierenden Findings werden zunächst von Experten aus dem Bereich Corporate Governance gesichtet und anschließend – nach Bewertung des Falles im Supply Chain Governance Board – an die entsprechende Stelle in Einkauf und Lieferantenmanagement weitergeleitet. Die Due-Diligence-Prüfungen ermöglichen es, Lieferanten in Hochrisikoländern und -branchen prozessintegriert auf mögliche Verstöße gegen Grundsätze nachhaltigen und verantwortungsvollen Wirtschaftens zu kontrollieren. In aggregierter Form fließen die Ergebnisse in die konzernweite Risikoanalyse ein.

Fragebögen als Qualifizierungs- und Sensibilisierungsinstrument

Neben der Bewertung auf Basis öffentlich verfügbarer Informationen kommen unsere Geschäftspartner auch selbst zu Wort. Im Registrierungsprozess werden von den Lieferanten zunächst allgemeine Unternehmensdaten abgefragt – in diesem Schritt müssen sie die Einhaltung des KRONES Lieferantenkodex bestätigen. Je nach Warengruppe erfolgt daraufhin eine Lieferantenqualifizierung mit entsprechenden Anforderungen, wobei für bestimmte Lieferantengruppen auch Fragestellungen rund um das Thema Nachhaltigkeit über einen standardisierten Fragebogen einfließen. Eine Freigabe des Lieferanten erfolgt in der Regel nur nach einer vollständigen und erfolgreichen Qualifizierung.

Der Basis-Fragebogen, an dem sich die spezialisierten Versionen der jeweiligen Lieferantengruppen orientieren, wurde nach seiner Überarbeitung erstmals im Geschäftsjahr 2020 in den Regelprozessen des Lieferantenmanagements eingesetzt. In einem ersten Schritt wurde der Fragebogen um separate Kapitel zum Thema Menschenrechte und Compliance erweitert. Die Nachverfolgung der Einzelfragebögen erfolgt durch das Supplier Quality Management, die Bewertung der Antworten und Nachweisdokumente übernimmt Corporate Governance.

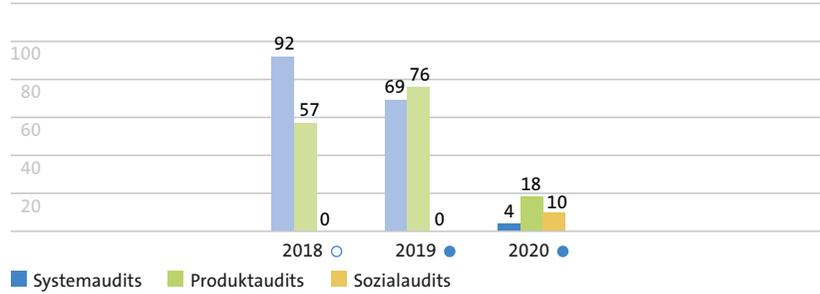
Risikobasierte Audits zur Wirksamkeitsprüfung

Sobald eine Geschäftsbeziehung besteht, werden Lieferanten einer regelmäßigen Bewertung unterzogen. Mithilfe risikobasierter Produkt- und Systemaudits prüfen wir dabei unter anderem das Umwelt-, Arbeitssicherheits- sowie Qualitätsmanagement ausgewählter Lieferanten. Im Fokus stehen mögliche Schwachstellen, Risiken und Verbesserungspotenziale der geprüften Managementsysteme. 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, Qualitätsmanagement und die jeweilige Fachabteilung eng zusammen.

Über die regelmäßigen Produkt- und Systemaudits hinaus wurde im Geschäftsjahr 2020 ein zusätzliches Sozialaudit bei ausgewählten Lieferanten durchgeführt – und zwar aufgrund der Reisebeschränkungen und Hygienemaßnahmen in digitaler Form. Das Audit, das in der Lieferantengruppe unserer europäischen Werkvertragspartner und Montagedienstleister stattfand, fokussierte speziell auf Themen rund um Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Hygienestandards – wobei auch der Infektionsschutz im Zuge der COVID-19-Pandemie eine wichtige Rolle spielte. Das Sozialaudit, das federführend von den Bereichen Corporate Governance und Internal Audit umgesetzt wurde, soll auch zukünftig als Ergänzung der bestehenden Auditformate des Lieferantenmanagements bei ausgewählten Zulieferern durchgeführt werden.

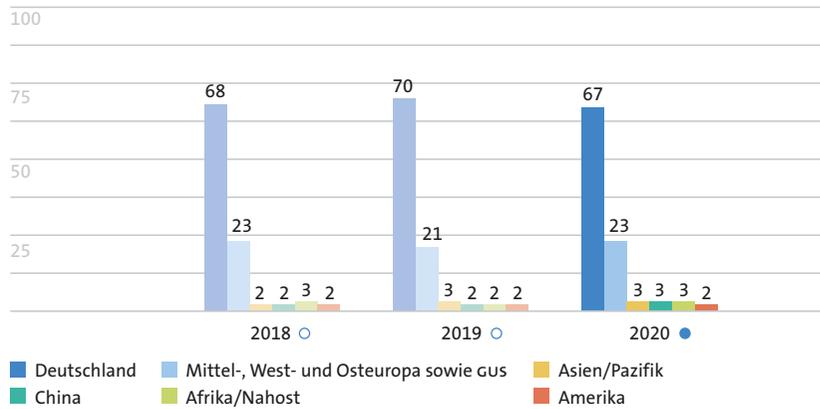
Ergebnisse

KRONES AG – Anzahl der System-, Produkt- und Sozialaudits bei Lieferanten



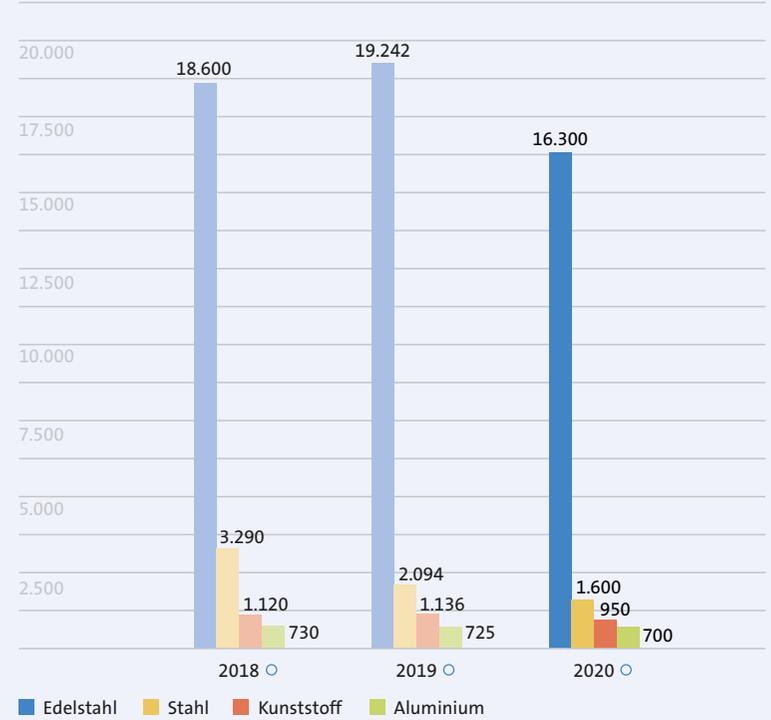
Die im Vergleich zu den Vorjahren niedrige Anzahl an System- und Produktaudits geht auf die Reise-Beschränkungen im Zuge der COVID-19-Pandemie zurück.

KRONES AG – Aufteilung der Herkunftsregionen bei der Beschaffung und Anteil am Einkaufsvolumen (in %)*



*Durch Auf- und Abrundungen kann es in der Darstellung zu Werten über oder unter 100 % kommen.

KRONES AG – Bezugsmengen unserer wichtigsten Rohmaterialien in t



Basis für die Ermittlung der Rohmaterial-Tonnagen bilden Erhebungen bei den größten Lieferanten der KRONES AG. Darüber hinaus enthalten die Zahlen zum Teil Schätzwerte, um eine möglichst vollumfängliche Darstellung des Materialbezugs abzubilden.

Nachhaltige Lieferkette



Ersatzteile umweltfreundlicher verschicken

Mehr als hundert Tonnen Kunststoff pro Jahr: So viel Verpackungsmaterial brauchte es bisher, um die Lieferungen des Neutraublinger Lifecycle Service (LCS) sicher zum Kunden zu bringen. Zu viel, waren sich KRONES und sein Logistik-Dienstleister DEUFOL einig – und stellten 2020 in einem interdisziplinären Projekt den gesamten Verpackungsprozess um.

Ganz oben auf der To-do-Liste: eine Alternative für die Kissen aus Polyurethanschaum finden, die die Artikel im Versandkarton polstern und fixieren. Auf der Suche nach einer umweltfreundlicheren Lösung wurden 14 verschiedene Produkte getestet. Restlos überzeugen konnte schließlich nur eines: Recycling-Papier. Damit das Papier auch sensiblen Teilen den gleichen Schutz bietet wie der PU-Schaum, bedarf es einer speziellen Faltechnik. Die Maschinen, die dieses Industrie-Origami beherrschen, wurden als Sonderanfertigungen eigens für KRONES entwickelt.

Gleiches gilt für die neuen Luftfracht-Paletten. Bisher nutzte der KRONES LCS ein Standardprodukt aus gepressten Holzfasern. Die Palette ist im internationalen Warenverkehr zwar allgemein üblich, weist aber in der Praxis einen Nachteil auf: Wird sie beladen, entstehen Hohlräume zwischen Palette und Packstück. Um Sicherheitsrisiken für den Flugverkehr auszuschließen, müssen diese Lücken komplett mit Kunststoff ausgefüllt werden. Nachdem auf dem Markt keine geeignete Alternative aufzutreiben war, entwickelte DEUFOL kurzerhand eine eigene Lösung: eine Palette, die sich lückenlos beladen lässt – und die obendrein noch 1,7 Kilogramm leichter ist als das vorherige Modell. Selbst das Kunststoff-Klebeband, mit dem die Luftfracht-Pakete versiegelt werden, wurde durch eine umweltfreundlichere Alternative ersetzt: Das neue Band

besteht zu hundert Prozent aus Recycling-Papier und nutzt einen Klebstoff auf Naturkautschuk-Basis. Damit spart der LCS Versand weitere 8.500 Kilogramm Kunststoff pro Jahr ein.

Auch eine Prozessumstellung im Wareneingang war Teil des Projekts: Statt die Verpackungen der eingehenden Lieferungen standardmäßig zu entsorgen, werden diese nun zuerst gesichtet und bei entsprechender Eignung zur Wiederverwendung an den Warenausgang weitergegeben.



3

UNSER BERICHT

Über diesen Bericht und Key Facts	63
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers.....	65
Impressum	68
Kontakt	69

Über diesen Bericht

In diesem Bericht wird der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht mit dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht der KRONES AG zusammengefasst im Sinne von §§ 315b, 315c in Verbindung mit 289b bis 289e des Handelsgesetzbuchs (HGB). Zum Zwecke der leichteren Lesbarkeit ist im Folgenden von »Nichtfinanzieller Bericht« die Rede. Der Nichtfinanzielle Bericht 2020 ist auf der KRONES Homepage (*Unternehmen/Verantwortung/Nachhaltigkeit/Download*) öffentlich zugänglich.



Der Nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2020 wurde vom Aufsichtsrat der KRONES AG geprüft. Im Auftrag des Aufsichtsrats wurde er darüber hinaus von der ERNST & YOUNG GMBH, 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. Der Bericht enthält über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Angaben. Sofern diese ungeprüft sind, ist dies durch einen farbigen Hintergrund sowie durch ein entsprechendes Symbol  am Seitenrand gekennzeichnet.

Key Facts zum Nichtfinanziellen Bericht 2020

Medium

Der Nichtfinanzielle Bericht für den KRONES Konzern bildet das zentrale Medium, um die Nachhaltigkeitsleistung der KRONES AG und des KRONES Konzerns transparent darzustellen. Er enthält die zentralen qualitativen und quantitativen nichtfinanziellen Informationen zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen.

Inhalte

Die Inhalte beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2020 und leiten sich direkt aus der Wesentlichkeitsmatrix des KRONES Konzerns ab, welche in gleichem Maß auch für die KRONES AG gilt. Bei der Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse wurden die berichtspflichtigen Aspekte gemäß CSR-RUG berücksichtigt. Über die Berichts-anforderungen des § 289c Abs. 3 HGB und deren Wesentlichkeitsbegriff hinausgehend berichten wir über das Konzept »Gesellschaftliches Engagement«, da dieses nichtfinanzielle Thema von Relevanz für unsere Stakeholder ist.

Scope

Nach DRS 20 sind die vom Mutterunternehmen in Bezug auf berichtspflichtige Aspekte und Sachverhalte verfolgten Konzepte darzustellen. Im Bericht ist klar erkennbar, welche Konzepte für die KRONES AG gelten und welche konzernweite Anwendung finden. Auf Konzepte einzelner Tochtergesellschaften wird im Bericht nicht eingegangen. Informationen zum Konsolidierungskreis des KRONES Konzerns finden Sie im Geschäftsbericht auf Seite 136.



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 Informationen ausgewiesen, welche zusätzliche Transparenz für unsere Stakeholder schaffen sollen und nicht der Prüfung gemäß CSR-RUG unterliegen. Diese ungeprüften Berichtsteile sind durch eine eindeutige Abgrenzung von geprüften Texten sowie eine farbige Markierung gekennzeichnet. Nicht geprüfte Vorjahreszahlen sind ebenso entsprechend als ungeprüft markiert.

Steuerungsrelevante Leistungsindikatoren

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

Risiken

In Zusammenarbeit mit dem Risikomanagement sowie den Verantwortlichen und Experten aus den Fachbereichen wurde eine Risikoanalyse im Hinblick auf Eintrittswahrscheinlichkeit und negative Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte durchgeführt. Als Ergebnis wurden keine sehr wahrscheinlichen Risiken mit schwerwiegenden negativen Auswirkungen, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit oder den Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind, identifiziert.

Orientierung

Bei der Darstellung der Konzepte haben wir uns an den Vorgaben der Global Reporting Initiative orientiert. Eine vollumfängliche Anwendung eines national oder international verbreiteten Rahmenwerks der Nachhaltigkeitsberichterstattung hat für die Erstellung des Berichts nicht stattgefunden. Solche Rahmenwerke bauen auf einer Wesentlichkeitsdefinition auf, die nicht im Einklang mit dem CSR-RUG steht.

Vermerk **des unabhängigen Wirtschaftsprüfers** über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

An die KRONES AG, Neutraubling

Wir haben den nichtfinanziellen Bericht der KRONES AG im Sinne des § 289b HGB, der mit dem nichtfinanziellen Bericht des KRONES Konzerns im Sinne des § 315b HGB zusammengefasst ist, für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 (nachfolgend: nichtfinanzieller Bericht) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Die durch einen farblichen Hintergrund als ungeprüft gekennzeichneten Angaben sowie mit einem »○« als ungeprüft gekennzeichneten Vorjahreskennzahlen haben wir nicht in die Prüfung einbezogen.

A. Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des nichtfinanziellen 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 nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

B. 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 Wirtschaftsprüfungsgesellschaft 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).

C. Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den nichtfinanziellen 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 International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der nicht-finanzielle Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. 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, die wir im Wesentlichen in den Monaten November 2020 bis März 2021 durchgeführt haben, haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern und Einsichtnahme in Dokumente hinsichtlich der Auswahl der Themen für den nichtfinanziellen Bericht, der Risikoeinschätzung und der Konzepte der KRONES AG und des KRONES Konzerns für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung des nichtfinanziellen Berichts betraut sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben im nichtfinanziellen Bericht relevant sind,
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im nichtfinanziellen Bericht,
- Einsichtnahme in die relevante Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Aggregation und Validierung der Daten aus den relevanten Bereichen im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,

- analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Berichts auf Ebene des Mutterunternehmens und des Konzerns,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben des nichtfinanziellen Berichts.

D. 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 gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der KRONES AG und des KRONES Konzerns für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 nicht in allen wesentlichen Belangen in in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Unser Prüfungsurteil zum nichtfinanziellen Bericht erstreckt sich nicht auf die durch einen farblichen Hintergrund als ungeprüft gekennzeichneten Angaben sowie mit einem »○« als ungeprüft gekennzeichneten Vorjahreskenntzahlen.

E. Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der KRONES AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.



F. Auftragsbedingungen und Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 (www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 17. März 2021

ERNST & YOUNG GMBH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter
Wirtschaftsprüferin

Yvonne Meyer
Wirtschaftsprüferin

Impressum

Herausgeber	KRONES AG Böhmerwaldstraße 5 93073 Neutraubling
Projektleitung	Peter Steger Project Coordinator Sustainability
Verantwortlich	Welf Kramer Head of Corporate Governance
Gestaltung	Büro Benseler
Text	Angelika Krempl, KRONES AG

Legende für Prüfungsvermerk

- *geprüft*
- *ungeprüft*

Hinweis

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

Der Nichtfinanzielle Bericht 2020 liegt auch in englischer Sprache vor. Sie finden ihn auf unserer Website unter der Rubrik Nachhaltigkeit.

Kontakt

KRONES AG

Corporate Governance
Böhmerwaldstraße 5
93073 Neutraubling
Deutschland

E-Mail sustainability@krones.com
Internet www.krones.com

