

Krones Konzern



Nichtfinanzieller Bericht **2021**



Performance 2021

- 

■ Die betrieblichen Emissionen (Scope 1 und Scope 2) sanken im Berichtsjahr um 21 % im Vergleich zum Vorjahr. Auf dem Weg zu unserem durch Science Based Targets bestätigten Klimaziel von 80 % Reduktion zwischen 2019 und 2030 haben wir mit Abschluss des Geschäftsjahres 2021 bereit 32 % erreicht.
- 

■ Die Treibhausgasemissionen unserer Produkte in der Nutzungsphase beim Kunden sind zwischen 2020 und 2021 um 19 % angestiegen. Da sich die Downstream-Emissionen damit auf dem Niveau des Basisjahrs 2019 befinden, müssen wir uns zukünftig noch stärker auf die Energieeffizienz unserer Maschinen und Anlagen fokussieren.
- 

■ In unserer Lieferkette haben wir 2021 um sechs Prozent weniger Treibhausgasemissionen verursacht als im Vorjahr.
- 

■ Der Wasserverbrauch stieg – ebenso wie die Tonnage an gefährlichen Abfällen – konzernweit im Vergleich zum Vorjahr an.
- 

■ Unser Ziel, jährlich zwischen 0,01 und 0,02 Prozent unseres Konzern-Vorjahresumsatzes in Form von Spenden und Sponsorings an unsere Stakeholder zurückzugeben, haben wir im Geschäftsjahr 2021 mit einem Wert von 0,024 sogar übertroffen.
- 

■ Sowohl die Arbeitsunfall- als auch die Ausfallzeitenquote haben sich 2021 im Vergleich zum Vorjahr reduziert.
- 

■ Der Frauenanteil in Führungspositionen zeigt einen leicht positiven Trend, während der Prozentsatz weiblicher Mitarbeiterinnen im Gesamten stagniert.

Indikator	Einheit	2021	2020	Veränderung
Dekarbonisierung: Treibhausgasemissionen Scope 1	t	18.085	18.634	-3%
Dekarbonisierung: Treibhausgasemissionen Scope 2	t	16.070	24.859	-35%
Dekarbonisierung: Treibhausgasemissionen Scope 3 Downstream (Produkte)	t	395.051	331.907	+19%
Dekarbonisierung: Treibhausgasemissionen Scope 3 Upstream (Lieferkette)	t	611.776	654.029	-6%
Ressourcenschutz: Wasserverbrauch	m³	183.534	158.524	+16%
Ressourcenschutz: gefährliche Abfälle	t	1.657	1.579	+5%
Gesellschaftliches Engagement: Ausgaben für Spenden und Sponsoring	€	803.880	619.861	+30%
Beschäftigtenzufriedenheit: Teilnahme an Weiterbildungsangeboten (gerundet)	absolut	45.900	46.200	0%
Arbeitsicherheit: Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden	Quote	8,78	9,66	-9%
Arbeitsicherheit: Ausfallzeit nach Arbeitsunfällen je 1 Mio. Arbeitsstunden	Quote	162,9	211,79	-23%
Diversität: Frauenanteil (tarifliche und außertarifliche Mitarbeiterinnen)	%	15,9	15,8	+1%
Diversität: Frauenanteil unter Führungskräften allgemein	%	10,4	10,1	+3%

Die hier dargestellten Indikatoren beziehen sich auf den Krones Konzern, bilden jedoch nur einen Teil aller nachhaltigkeitsbezogenen Kennzahlen, die wir in der Krones AG und im Krones Konzern erheben. Die grün markierten Prozentzahlen zeigen eine positive Veränderung im Sinne der Nachhaltigkeit, die rot markierten eine negative.



1

UNSER FUNDAMENT

- Unsere Entwicklung
- Vorwort des Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzenden
- Unser Geschäftsmodell
- 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
- Beschäftigte**
 - Beschäftigtenzufriedenheit
 - Gesundheit und Sicherheit
 - Diversität
- Ethik**
 - Compliance
 - Menschenrechte
 - Nachhaltige Lieferkette

3

UNSER BERICHT

- Über diesen Bericht und Key Facts
- EU-Taxonomie
- Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
- Impressum
- Kontakt



1

UNSER FUNDAMENT

Unsere Entwicklung	5
Vorwort des Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzenden.....	9
Unser Geschäftsmodell	10
Unser Ansatz	11
Unsere Themen	12
Unsere Ziele.....	13
Unser Einfluss auf die SDGs.....	14
Unser Netzwerk.....	15





Was Krones **ausmacht**

Krones kann zurückblicken auf 70 Jahre Stabilität und Kontinuität. Trotz Krisen verfügen wir über eine robuste Kapitalstruktur und eine hohe Liquidität. Das Erwirtschaften von Gewinnen wurde in unserer Geschichte nie zum Selbstzweck betrieben, sondern immer mit einem nachhaltigen Ziel vor Augen: um in das eigene Unternehmen und den stetigen Ausbau der eigenen Stärken zu investieren – und damit letztlich in den Erhalt von Arbeitsplätzen.

Was uns auszeichnet, sind zukunftssichere Ausbildungs- und Arbeitsplätze in ausgewählten Regionen dieser Welt. Von unserer wertschätzenden Unternehmenskultur profitieren Menschen unterschiedlichster Biographien und Lebensweisen. Mehr als 100 Standorte auf der ganzen Welt bilden ein gesund gewachsenes und stabiles Konzernnetzwerk. Dieses befähigt uns wiederum, einen globalen und reaktions-schnellen Service überall auf der Welt zu gewährleisten. Damit können wir den reibungslosen Betrieb von tausenden Kundenunternehmen sicherstellen. Und nicht zuletzt verfolgen wir eine ambitionierte Klimastrategie, deren Wirksamkeit von der Science Based Targets Initiative wissenschaftlich bestätigt wurde. Eine nachhaltige Wertschöpfung zu leben und transparent darüber zu berichten, war schon lange, bevor es die gesetzliche Pflicht dazu gab, Teil unserer Unternehmensstrategie.

Das sind die Rahmenbedingungen – sozusagen die Haut von Krones. Was darin gewachsen ist, sind 70 Jahre Fachkompetenz, Erfahrung und Weiterentwicklung in der Technik.





1 | 6

Unsere Entwicklung

Was wir erreicht haben

Was wir unter anderem bis heute geschafft haben:

- Dank unseres umfassenden technologischen Fundaments können unsere Kunden auf profitable Weise **hochwertige und bezahlbare Lebensmittel** für eine wachsende Bevölkerung produzieren.
- Wir haben eine energie- und medieneffiziente **enviro Produktserie** im Portfolio, die alle Prozessschritte der Produktion abdeckt.
- Wir bieten unseren Kunden **umweltfreundliche, ressourcenschonende** und für das Recycling optimierte **Verpackungsinnovationen**.
- Im Gegensatz zu unseren Wettbewerbern entwickeln und liefern wir geschlossene **Kreislaufsysteme für PET und Polyolefine**.
- Unsere Maschinen und Anlagen wirken der Verschwendung von **Material, Wasser und Lebensmitteln** entgegen.
- Mit praktikablen Konzepten für die nachhaltige Energieversorgung unterstützen wir den Aufbau **klimafreundlicher Produktionsstätten**.
- Wir entwickeln **digitale Lösungen** entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Mit unserem **Portal Krones.world** bieten wir unseren Kunden unterschiedliche digitale Services an, die wir kontinuierlich ausbauen und erweitern.





Wie wir unseren Kunden bei der Transformation zu Nachhaltigkeit helfen

Unsere Ziele als Enabler von Nachhaltigkeit für unsere Kunden

Sustainable Packaging

Ein großer Teil der Getränkebehälter auf dem Markt bestehen aus PET, das im schlechtesten Fall als Ocean Garbage in den Weltmeeren endet. Krones trägt 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. Zudem bieten wir eigene Anlagen und Lösungen für das PET-Recycling an und leisten unseren Beitrag zur Schließung der Kreisläufe.



Energy and Media Efficiency

Herstellung, Verpackung und Abfüllung flüssiger Nahrungsmittel und Getränke ist energie- und materialintensiv. Deshalb fördert Krones niedrigste Energie- und Medienverbräuche: Das Produktionssystem des Kunden wird dadurch energieeffizient und ressourcenschonend, indem die Nutzung von Energie, Wasser und anderen Medien optimiert, reduziert und wiederverwertet wird.

Zero Waste Production

Im Produktionsprozess flüssiger Nahrungsmittel und Getränke fallen teilweise wertvolle Abfälle an. Krones ermöglicht seinen Kunden eine »Zero Waste Production«: Das System erzeugt keine Abfallströme, da Rohstoffe sowie Hilfs- und Betriebsmittel komplett für die Herstellung des Endprodukts verwendet werden.



1 | 8

Unsere Entwicklung

Was wir **noch brauchen**

Wer Zukunft will, muss jetzt Nachhaltigkeit leben – und zwar in all ihren Facetten. Was uns dabei antreibt sind: Innovationskraft, Performance, Teamgeist und Haltung.

Wenn wir von Haltung sprechen, beziehen wir uns auf feste Werte, die wir sowohl intern leben als auch klar nach außen tragen. Dazu gehört es aber nicht, sich an überholte Traditionen zu klammern. Beides, die Loyalität zu Werten und das Loslassen von Gewohnheiten, erfordert Mut – und die Bereitschaft, nicht immer den einfachsten Weg zu gehen. Aber gerade, weil Krones uns allen ein festes und solides Fundament bietet, können wir neue Wege beschreiten und uns weiterentwickeln.



»Wir müssen jetzt handeln und die Weichen stellen, damit auch nachfolgende Generationen mit sicheren Lebensmitteln zu erschwinglichen Preisen versorgt werden können – und das auf möglichst umweltschonende und klimafreundliche Weise.«

Christoph Klenk, CEO





Vorwort



Volker Kronseder
Aufsichtsratsvorsitzender



Christoph Klenk
Vorstandsvorsitzender

Liebe Leserinnen und Leser,

mit 2021 liegt ein dynamisches und herausforderndes Geschäftsjahr hinter uns. Während uns die fortschreitende Impfkampagne zunächst noch Hoffnung auf eine baldige Normalisierung der Situation gemacht hatte, bremste die sich anbahnende Omikron-Welle die Euphorie wieder ein. Trotz der weiterhin angespannten ökonomischen Lage haben unsere Kunden die wirtschaftlichen Herausforderungen im Zuge der COVID-19-Pandemie zu einem großen Teil hinter sich gelassen und schreiten dynamisch voran. Bei Krones führte dies im Geschäftsjahr 2021 zu vollen Auftragsbüchern und hoher Auslastung in allen Unternehmensbereichen.

Dennoch gibt es viele neue Problemfelder, die entweder direkt oder indirekt aus der COVID-Pandemie resultieren: Ein angespanntes Wettbewerbsumfeld, steigende Materialkosten und gravierende Lieferengpässe fordern eine vernünftige und risikobewusste Planung – und damit ökonomische Nachhaltigkeit im besten Sinne. Die eigentlichen Herausforderungen liegen aber nicht in den kurzfristigen Hindernissen, sondern auf globaler Ebene: Der menschengemachte Klimawandel verändert den Planeten in nie dagewesener Art, die Plastikverschmutzung gefährdet Leben auf dem Land und im Wasser, die Lebensmittelverschwendung trägt zu sozialem Ungleichgewicht und schlechteren Entwicklungschancen in armen Ländern bei.

Unsere Kunden aus der Getränke- und Lebensmittelindustrie orientieren sich vor diesem Hintergrund immer mehr an Nachhaltigkeit als oberster Handlungsmaxime – und fordern auch von uns einen aktiven Beitrag. Als Technologiekonzern sehen wir uns dabei in erster Linie als »Enabler« für nachhaltiges Wirtschaften. Neue Lösungen in unseren Strategiefeldern Liniengedanke, Digitalisierung und Nachhaltigkeit ermöglichen es unseren Kunden, ihre Getränke

und flüssigen Lebensmittel sicherer, effizienter, nachhaltiger und damit letztlich auch profitabler zu produzieren, abzufüllen und zu verpacken.

Egal ob Klimawandel, Plastikverschmutzung oder Lebensmittelverschwendung – für jedes dieser drei Phänomene bietet Krones schon jetzt Lösungen an: Energieeffiziente Maschinen aus dem enviro Nachhaltigkeitsprogramm, Anlagen zum PET-Recycling oder Pasteurisationstechnologien zur Erhöhung der Haltbarkeit von Lebensmitteln sind nur drei Beispiele dafür. Zukünftig werden wir unser Portfolio an Technologien und Anlagen, die zur Lösung dieser globalen Herausforderungen beitragen, stetig erweitern.

Parallel dazu verstärken wir unsere Aktivitäten und Initiativen, um unsere eigene Wertschöpfung Stück für Stück nachhaltiger zu gestalten. Für uns steht fest: Unsere ökonomischen Ziele können wir nur erfüllen, wenn wir auch unsere Nachhaltigkeitsziele, die wir uns bis zum Jahr 2030 gesetzt haben, konsequent verfolgen – in allen Dimensionen, von Umwelt über Soziales bis hin zur verantwortungsvollen Unternehmensführung (ESG).

Der Krones Konzern wird zukünftig nur erfolgreich sein, wenn er nachhaltig wirtschaftet. In diesem Dokument berichten wir über unsere Fortschritte auf diesem Weg im Geschäftsjahr 2021.

Volker Kronseder
Aufsichtsratsvorsitzender

Christoph Klenk
Vorstandsvorsitzender



Unser Geschäftsmodell

Geschäftsmodell, Geschäftsfelder und Organisationsstruktur

Krones bietet Maschinen und Anlagen für die Abfüll- und Verpackungstechnik sowie für die Getränkeproduktion an. Darüber hinaus komplettieren innovative Digitalisierungs- und Intralogistik-Lösungen unsere Produktpalette. Kunden von Krones sind Brauereien und Getränkehersteller sowie Unternehmen aus der Nahrungsmittel-, Chemie-, Pharma- und Kosmetikindustrie. Wichtiger Bestandteil des Geschäftsmodells von Krones sind Service-Leistungen. Das Unternehmen unterhält rund um die Welt Servicezentren und -niederlassungen. Weitere Informationen zum Krones Geschäftsmodell finden Sie im Konzernlagebericht ab Seite 43.



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 52,3 %, in den stark wachsenden Emerging Markets 47,7 % 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.

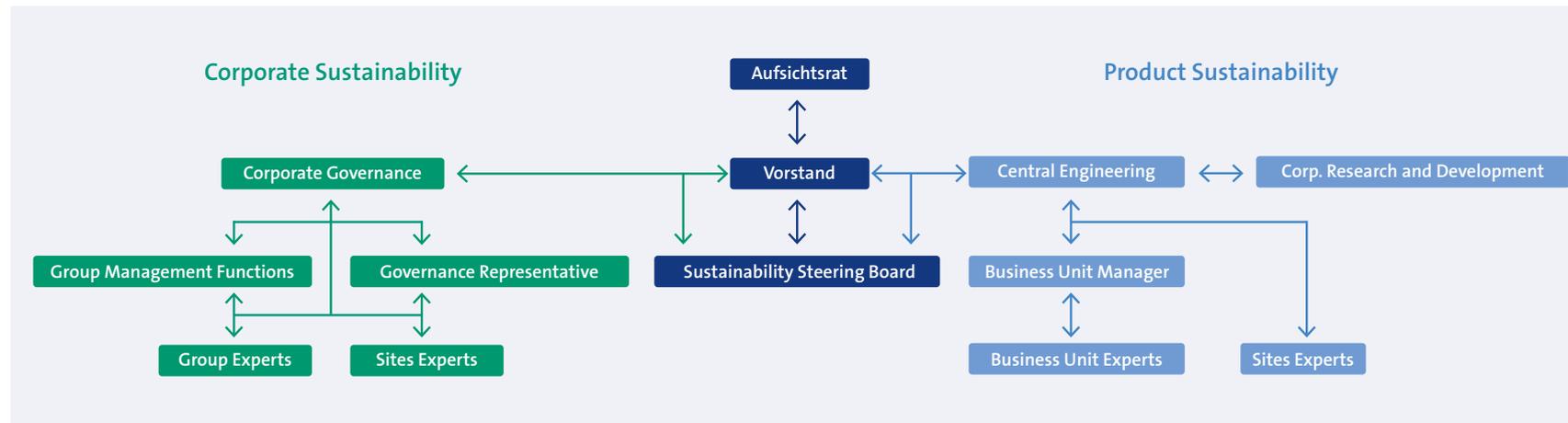


Unser Ansatz

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.

Um Nachhaltigkeit parallel in die Entwicklung unseres Unternehmens und unserer Produkte zu integrieren, fungieren zwei separate Teams als konzernweite Koordinierungsinstanzen: Alle produktspezifischen Nachhaltigkeitsfragen laufen im Bereich Corporate Development zusammen, während alle unternehmensspezifischen ESG-Aspekte (Environmental, Social, Governance) zentral von Corporate Governance gesteuert werden. Im übergeordneten Sustainability Steering Board fließen sämtliche Nachhaltigkeitsthemen aus der gesamten Wertschöpfungskette des Krones Konzerns zusammen. Vertreter aus dem Management zentraler Unternehmensbereiche entlang der Wertschöpfung (darunter Einkauf, Forschung und Entwicklung, Vertrieb) beraten dabei über die strategische Ausrichtung in Sachen Nachhaltigkeit und entwickeln Empfehlungen und Entscheidungsvorlagen für den Vorstand.





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 Mitgliedern des Top-Managements sowie durch wichtige Stakeholder, beispielsweise aus Verwaltung, Verbänden und Belegschaft, bewertet und geclustert. Die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) dienten 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

Beschäftigte

- 8 Beschäftigtenzufriedenheit
- 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 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.

Beschäftigte

- Wir wollen unsere Beschäftigten 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 Beschäftigten 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 un-

mittelbar 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 der Belegschaft 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.





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. Zusätzlich haben wir uns im Geschäftsjahr 2021 der »Business Ambition for 1,5°C« angeschlossen. Transparenz gegenüber Kunden, Investoren und Analysten schaffen wir durch die Teilnahme an anerkannten Rating- und Auditformaten.

Im Rahmen der jährlichen Neubewertung unserer Nachhaltigkeitsperformance durch Rating-Agenturen nutzen wir deren Feedback, um unsere Strukturen, Prozessen und Maßnahmen weiter zu optimieren. Bei CDP konnten wir uns im Bereich Climate Change im Vergleich zum Vorjahr von »D« auf »C« verbessern. Die Auszeichnung unserer EcoVadis Scorecard hat sich dagegen von Gold- auf Silber-Status verringert. Für uns ist klar: Die Neuausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2020 war der erste Schritt in Richtung einer nachhaltigen Entwicklung des KRONES Konzerns. Unser Anspruch ist es, ein Front Runner in Sachen Nachhaltigkeit zu werden. Das soll sich zukünftig auch in den Rating-Ergebnissen widerspiegeln.

Wir sind Teil von		Wir handeln mit	
 <p>Partner der Nachhaltigkeitsinitiative des Maschinen- und Anlagenbaus</p>		 <p>DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION</p>	
Wir berichten an			
			



2

UNSERE NACHHALTIGKEIT

Markt

Produktnachhaltigkeit	17
Innovation.....	24
Kundenbelange	28

Umwelt

Dekarbonisierung	31
Ressourcenschutz	36

Soziales

Gesellschaftliches Engagement	38
Datenschutz	41

Beschäftigte

Beschäftigtenzufriedenheit.....	44
Gesundheit und Sicherheit	51
Diversität	57

Ethik

Compliance	62
Menschenrechte.....	67
Nachhaltige Lieferkette.....	71





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 sowie 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.

Wir sind der festen Überzeugung: Unsere Industrie ist nur dann zukunftsfähig, wenn sie auf nachhaltigen Lösungen beruht. Aus diesem Grund haben wir die Strukturen und Ziele des Krones Innovationsprozesses so gestaltet, dass sie in einem auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Produktportfolio münden.

Unsere Fokusthemen in Sachen Produktnachhaltigkeit bilden deshalb:

- energie- und medieneffiziente Maschinen und Anlagen
- Systeme und Technologien, die Verschwendung von Rohstoffen, Wasser und Lebensmitteln entgegenwirken

- kreislauffördernde Lösungen bis hin zu geschlossenen Kreislaufsystemen
- umweltfreundliche Verpackungskonzepte
- Lösungen für die Produktion von klimaschonenden Getränken und Lebensmitteln (z. B. pflanzenbasierte Milchalternativen)

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. Umweltfreundlichkeit bildet dabei einen von vier zentralen Wertetreibern, nach denen Entwicklungsprojekte initiiert und priorisiert werden. Das Nachhaltigkeitsprogramm enviro (siehe unten), 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 medieneffiziente Maschinen und Anlagen

Ein zentraler Baustein unserer Produktnachhaltigkeit ist seit vielen Jahren unser enviro Nachhaltigkeitsprogramm für Maschinen und Anlagen. Es wurde in Zusammenarbeit mit TÜV SÜD entwickelt und fokussiert sich auf den Energie- und Medienverbrauch sowie die Umweltverträglichkeit von Krones Maschinen, Anlagen und Lösungen. Die dazugehörigen Prozesse sind im enviro Managementsystem fixiert.



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 schon im Entscheidungsprozess berücksichtigt werden.



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 sollen sicherstellen, 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. Die jüngste wurde 2021 durchgeführt – und erfolgreich bestanden.

Circular Economy und umweltfreundliche Verpackungen

Seit 2020 gehören wir der European Circular Economy Stakeholder Platform an. 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 zu mehreren qualitativen Zielen verpflichtet. Ihre exakten Formulierungen sowie unsere jeweils zugehörigen Maßnahmen sind folgender Übersicht zu entnehmen:

■ rPET-Kompatibilität

Ziel

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.

Maßnahmen

Bereits heute lassen sich auf den Krones PET-Anlagen Flaschen mit einem Rezyklat-Anteil von 100 Prozent zu den geforderten Bedingungen herstellen und weiterverarbeiten. Zu den Kunden, die von dieser Möglichkeit bereits Gebrauch machen, zählt unter anderem der kanadische Wasserabfüller Ice River Springs.

Um die mitunter in der Branche bestehenden Vorbehalte gegen die Verwendung von rPET zu entkräften, analysierten wir in einer wissenschaftlichen Versuchsreihe unter anderem die Verarbeitbarkeit, Qualität und Lebensmittelsicherheit unterschiedlicher Virgin- und Recycling-Materialien. Die Ergebnisse fassten wir 2021 in einem Whitepaper zusammen, das über die Corporate Website öffentlich zugänglich ist.

■ Kunststofffreie Sekundärverpackung

Ziel

Bis 2022 bietet Krones für alle gängigen Multipack-Formate alternative Sekundärverpackungs-Lösungen an, die vollständig auf den Einsatz von Einweg-Kunststoffen verzichten.

Maßnahmen

Stand heute werden Gebinde aus Dosen oder PET-Flaschen häufig mittels Schrumpffolie oder Kunststoffringen verpackt. Letztere wurden in einzelnen meeresnahen Regionen bereits mit einem Verbot verhängt. Der Grund: Werden sie unsachgemäß in der Natur entsorgt, bergen sie eine Gefahr für Wildtiere.



Mit LitePac Top wollen wir eine umweltfreundliche Alternative zu beiden genannten Verpackungsarten anbieten. Es besteht aus einem Karton-Clip, der in Kooperation mit der Karl Knauer KG entwickelt wurde. LitePac Top benötigt in seiner Herstellung weniger Energie und Material als Schrumpffolie und lässt sich zudem aus Recycling-Materialien herstellen. Um möglichst viele Anwendungsfälle abzudecken, haben wir die LitePac Top Serie 2021 um weitere Varianten ergänzt.

■ Unterstützung für recyclingfähiges Verpackungsdesign

Ziel

Krones nutzt seine technologische Expertise dazu, Kunden bei der Gestaltung von Verpackungen mit optimierter Recycling-Fähigkeit zu unterstützen.

Maßnahmen

Neben den Technologien zur Herstellung und Weiterverarbeitung von Rezyklat, bieten wir eine Reihe von ergänzenden Services an. So beschäftigen wir für alle Fragen rund um »Design from Recycling« sowie »Design for Recycling« ein eigenes Fachteam: Die Material- und Designexperten der Abteilung PET Packaging Development entwickeln unter anderem materialsparende und recyclingfähige Verpackungen – sowohl im Kundenauftrag als auch zu eigenen Forschungszwecken.

Im Rahmen von enviro Design bewerten wir Verpackungsinnovationen aus unserer eigenen Entwicklung gemäß objektiven Kriterien. 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 ein, sondern auch den Erhalt des Ökosystems und der Artenvielfalt.

Zudem bieten wir Kunden eine objektive Beratung hinsichtlich der Frage an, welche Verpackungsvariante für ihren Anwendungsfall die nachhaltigste ist.

Dazu nutzen wir unter anderem eine software-basierte Lösung, mit der sich die jeweiligen Umweltauswirkungen verschiedener Verpackungen vergleichen und aussagekräftige Ökobilanzen erstellen lassen.

■ Umstellung von linearer Produktion zu Kreislaufwirtschaft

Ziel

Kunden erhalten die Unterstützung, die sie brauchen, um auch auf bestehenden Anlagen beim Verarbeiten recycelter und/oder erneuerbarer Materialien bestmögliche Ergebnisse zu erzielen.

Maßnahmen

Wir möchten unseren Kunden einen leichteren Zugang zu der Vielzahl an Möglichkeiten bieten, mit denen sie ihre Wertschöpfung kreislauffördernd und nachhaltig gestalten können. Aus diesem Grund haben wir 2021 eine ganzheitliche und vor allem lösungsneutrale Nachhaltigkeitsberatung ins Leben gerufen. Zu den typischen Kundenanliegen, mit denen sich unsere Berater auseinandersetzen, gehören Energie- und Medieneinsparungen in der Produktion, Fördergelder für regenerative Energien, Abwasser-Recycling oder der Aufbau eines CO₂-neutralen Betriebs.

Im Rahmen des Branchenverbands ABMI engagieren wir uns zudem in einer eigens eingerichteten Sustainability-Arbeitsgruppe. Zu deren klar definierten Zielen gehören unter anderen die Förderung des Kreislaufgedankens in der Getränke- und Lebensmittelindustrie sowie das Entwickeln und Umsetzen eines gemeinschaftlichen, standardisierten Vorgehens, um die Emissionen unserer Branche zu reduzieren.

Um das Potenzial von Mehrweg-PET-Behältern zu erhöhen, führen wir derzeit in Kooperation mit Alpa ein Forschungsprojekt durch. Stand heute stellen Mehrweg-PET-Behälter weltweit gesehen ein Nischenthema dar. Insbesondere Abfüller von sensiblen Getränken wie Saft oder Milch schrecken aufgrund von Hygiene-Bedenken vor der Verwendung dieser Behälterart zurück. Daher



starteten wir in unserem Technikum eine objektive Versuchsreihe, bei der das Zusammenspiel verschiedener Flaschenmuster und Reinigungsverfahren analysiert wurde. Unter anderem stellte sich dabei heraus: Mit der richtigen Parameterwahl – insbesondere was Laugenkonzentration, Temperatur, Additiv und mechanischen Impact betrifft – reichen Temperaturen um 60 °C aus, um sogar eingetrocknete Protein-, Fett- und Stärkeverschmutzungen zuverlässig von den Behältern zu entfernen. Um letzte Gewissheit über die Unbedenklichkeit zu erlangen, werden derzeit weitere mikrobiologische Untersuchungen durchgeführt.

■ Fest verbundene Verschlüsse

Ziel

Bereits jetzt wird Equipment angeboten, das den Einsatz von fest mit der Flasche verbundenen Verschlüssen (»Tethered Caps«) ermöglicht.

Maßnahmen

Gemäß der EU-Direktive zu Single Use Plastics müssen Einweg-Kunststoffflaschen in der EU ab 2024 mit Verschlüssen versehen sein, die auch nach dem Öffnen fest mit dem Behälter verbunden bleiben. Um uns und unsere Kunden darauf vorzubereiten, haben wir in Kooperation mit den Verschlussherstellern Versuche in unserem Technikum durchgeführt. In diesen wurden die unterschiedlichen Tethered-Cap-Varianten auf ihre Verarbeitbarkeit auf Krones Anlagen überprüft. Die Tests ergaben, dass wir den Bedarf mit unserem aktuellen Produktportfolio vollständig abdecken können. Entsprechende Umrüstungen bei den ersten Getränkeabfüllern erfolgen bereits. Zudem sprechen wir an unsere Kunden aktiv die Empfehlung aus, im Zuge der ohnehin notwendigen Umstellung zugleich auf eine kürzere und damit materialsparende Flaschenmündung zu wechseln.

Zusätzlich haben wir die wichtigsten Informationen zur EU-Direktive sowie unsere daraus resultierenden Handlungsempfehlungen in einem Whitepaper aufbereitet und öffentlich auf unserer Website zur Verfügung gestellt.

■ Nachhaltige Etikettierung

Ziel

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.

Maßnahmen

Um Flaschendekorationen und -kennzeichnungen materialsparend umzusetzen, bieten wir unterschiedliche Lösungen an. So lassen sich auf der Contirroll extradünne Etiketten mit einer Stärke von unter 20 Mikrometern problemlos verarbeiten, bei der Sleeve-Etikettierung mit der Sleevematic sind Folienstärken von 35 Mikrometern möglich – beziehungsweise je nach Einzelfall auch noch darunterliegende Stärken.

Kunden, die konsequent auf den Einsatz zusätzlicher Materialien verzichten möchten, können ihre Behälter mittels der Direktdruck-Technologie unserer Tochter Dekron dekorieren. Die Vorteile des Direktdrucks: Mit ihm lassen sich nicht nur völlig neue Gestaltungsmöglichkeiten umsetzen, sondern auch einzelne Behälter innerhalb einer Charge personalisiert dekorieren. Die dafür verwendete Tinte lässt sich zudem beim Recycling wieder rückstandslos vom Behälter entfernen.

■ Investitionen in Recycling

Ziel

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.



Maßnahmen

Im Sommer 2021 ging unser modernisiertes Recycling-Technikum am Standort Flensburg in Betrieb. Mit einer Investition von rund 600.000 Euro wurde unter anderem die Ausbringleistung der Versuchswaschanlage sowie das darin integrierte Waschmodul Krones MetaPure W technologisch erweitert. Auf der Recycling-Anlage lassen sich nun zusätzlich zu PET auch Versuche mit Polyolefinen (PE/PP) sowie verschiedenen Folienmaterialien durchführen. Ziel ist es, die Krones Recycling-Technik auf den Einsatz in weiteren Branchen zu optimieren. Denkbar sind hier zum Beispiel die Möbel- oder Automobilindustrie.

Um den Kreislaufgedanken auch innerhalb unserer Recycling-Anlage zu leben, haben wir HydroCircle entwickelt. Dieses Abwasseraufbereitungssystem befreit das im Kreislauf gefahrene Waschwasser kontinuierlich von Verunreinigungen beziehungsweise von Stoffen, die einen negativen Einfluss auf das Recycling-Ergebnis haben könnten. Dadurch wird nicht nur eine durchgehend hohe Prozessqualität sichergestellt, sondern auch der Wasserverbrauch deutlich reduziert. Neben Recycling-Anlagen lassen sich wasserverbrauchende Prozessschritte bei der Getränkeabfüllung damit ausstatten.

■ Beyond PET Packaging

Ziel

Über konventionelle PET-Lösungen hinaus werden aktiv Entwicklungen rund um disruptive Technologien verfolgt, die Konsumenten Getränke auf neuartigen Wegen bereitstellen (verpackungsfreie Lösungen, Paper-Bottle).

Maßnahmen

Mit diesem Themenfeld beschäftigt sich bei Krones insbesondere das Innovation Lab. Aus Wettbewerbsgründen können wir allerdings zum aktuellen Zeitpunkt keine weiteren Einblicke in die laufenden Forschungsprojekte geben.

Zero Waste und klimaschonende Getränke und Lebensmittel

Zu den jüngsten Produktinnovationen, die der Verschwendung von Materialien entgegenwirken, zählt der Leerflaschen-Inspektor Linatronic AI. Generell dient

die Leerflaschen-Inspektion dazu, fehlerhafte oder verschmutzte Behälter zu erkennen und vor dem Befüllen auszuleiten. Technisch bedingt kommt es dabei zu einem nicht unwesentlichen Anteil an Fehlausleitungen. Insbesondere deshalb, weil herkömmliche Systeme Wassertropfen oder Schaumreste, die etwa nach dem Waschen noch an der Flasche haften, nicht von Verschmutzungen unterscheiden können. Linatronic AI dagegen ist der weltweit erste Leerflaschen-Inspektor, der für das automatische Erkennen und Klassifizieren von Anomalien eine Deep-Learning-Software nutzt. Dank dieser lassen sich die Fehlausleitungen auf einen Minimalwert von 0,2 bis 0,1 Prozent reduzieren.

Mit Brewnomic bietet Krones schon seit mehreren Jahren ein umfassendes Konzept für eine energieautarke Brauerei an. Das Konzept setzt sich dabei aus mehreren Bausteinen zusammen, die sich zum einen einzeln einsetzen lassen und die zum anderen ständig weiterentwickelt und ergänzt werden. Derzeit arbeiten wir im Rahmen eines Entwicklungsprojekts an einem Verfahren, um auch die organischen Abfallprodukte aus dem Brauprozess für eine hochwertige Weiterverarbeitung aufzubereiten. Ziel ist es, die im Treber enthaltenen Proteine zu extrahieren und beispielsweise als Rohstoff bei der Produktion von Plant-based-Drinks einzusetzen.

Daneben beschäftigt uns der Trend zu klimafreundlichen Milchalternativen auch in anderen Technologiebereichen. Insbesondere die Milch-Experten unserer Tochter Milkron arbeiten intensiv daran, unsere bestehenden Lösungen zur Getränkeproduktion noch präziser auf die Anforderungen dieses Segments anzupassen.

Ergebnisse

Derzeit arbeiten wir daran, auch die Produkte unserer Tochterunternehmen in den Kennzahlenprozess einzubeziehen. Die ersten Analysen liegen bereits vor, als nächstes gilt es, unsere internen Prozesse entsprechend anzupassen. Im Zusammenhang mit unseren Klimazielen haben wir zwei neue Kennzahlen zur Nachverfolgung der aus unserer Lieferkette und unseren Produkten resultierenden CO₂-Emissionen eingeführt (siehe Kapitel »Dekarbonisierung«, Seite 34).





Die Getränkeindustrie für rPET begeistern

Eine ganze Reihe von Krones Fachleuten haben sich der Frage verschrieben: Wie lassen sich Produkt-Verpackungen nachhaltig gestalten, ressourcenschonend produzieren und nach dem Gebrauch wieder hochwertig recyceln?

Eine von ihnen ist Aurelie Börmann. Als Mitglied eines interdisziplinären Forschungsprojekts bei Krones setzte sich die Chemie-Ingenieurin mit den Materialeigenschaften von Recycling-PET auseinander. Das Ziel: objektive und vor allem belegbare Erkenntnisse darüber gewinnen, welche Unterschiede neuproduziertes und recyceltes PET jeweils aufweisen, wenn sie in Getränkeverpackungen zum Einsatz kommen. In Zusammenarbeit mit dem hauseigenen Recycling-Technikum am Standort Flensburg führte das Team eine umfangreiche Versuchsreihe durch. 14 verschiedene Probanden kamen dabei unter die Lupe: drei Virgin-PET- und sieben rPET-Sorten sowie vier verschiedene Mischungen aus je 50 Prozent Neu- und Recycling-Material.



rPET überzeugt bei der Flaschen-Performance

Anhand eines definierten Kriterienkatalogs wurden die einzelnen Materialien sowohl auf ihre Verarbeitbarkeit hin analysiert als auch auf die Qualität und Produktsicherheit der daraus geblasenen Flaschen. Der größte Unterschied zwischen Virgin- und recyceltem PET trat dabei in den optischen Eigenschaften zu Tage: So wiesen die Preforms und Flaschen aus Recycling-Material einen dunkleren, leicht gräulichen Farbton auf. Bei den technischen Eigenschaften hingegen zeigte sich keinerlei Abweichung. »Sei es Materialverteilung, Topload, Berstdruck oder thermische Stabilität: Die Flaschen-Performance war genauso gut wie bei Neumaterial«, erklärt Aurelie Börmann. Der Streckblasprozess ließ sich mit rPET sogar energiesparender gestalten, denn: Die dunklere Farbe verbessert die Energieaufnahme des Materials. »Bei Virgin-PET wird dieser Effekt manchmal gezielt herbeigeführt – und zwar durch das Beimischen von Rußpartikeln«, sagt Börmann. »rPET bringt diesen Vorteil schon von selbst mit.«



Die Getränkeindustrie für rPET begeistern

Um Klarheit über die Produkt- und damit auch Konsumentensicherheit zu gewinnen, wurden die Flaschen auch auf Substanzen untersucht, für die es in der EU verbindliche Grenzwerte gibt, da sie aus der Flaschenwand in das Getränk migrieren können. Anhand der Messergebnisse lässt sich ein zuweilen kursierendes Vorurteil nun objektiv aus dem Weg räumen: »Man hört immer wieder mal, dass mit zunehmendem rPET-Anteil auch der Gehalt an Acetaldehyd steigen würde«, erklärt Kunststoff-Expertin Aurelie Börmann. »Das hat sich aber eindeutig als Märchen herausgestellt.«

Auch wenn die Versuchsreihe ein rein internes Krones Projekt war: Die Ergebnisse daraus teilt das Forschungsteam gerne mit allen Interessierten aus der Fach- und Branchenwelt. So wurden die wichtigsten Ergebnisse und Fakten in einem frei zugänglichen Whitepaper publiziert. Die ausführliche Expertise von Aurelie Börmann und den anderen Team-Mitgliedern ist zudem regelmäßig im Rahmen von Beratungsgesprächen mit Kunden oder Fachvorträgen gefragt. »Wir freuen uns, dass das Interesse an rPET und nachhaltigen Verpackungen immer mehr an Fahrt gewinnt«, betont sie. »Daher stehen wir auch gerne jederzeit Rede und Antwort, wenn es Fragen zum Thema gibt.«

Polyolefine und Folie im Blick

Gleiches gilt für das Krones Recycling-Technikum. Denn was sich bisher nur bei wenigen Eingeweihten herumgesprochen hat: Die Versuchsanlage in Flensburg arbeitet nicht nur für die Krones Entwicklung, sondern führt auch Materialtests im Kundenauftrag durch. Um dem zunehmenden Bedarf nachkommen zu können, wurde das Technikum im vergangenen Jahr grundlegend modernisiert und technisch aufgerüstet. Mit der nun vorhandenen MetaPure Technologie der neuesten Generation lassen sich jetzt auch mit größeren Materialmengen Waschprozesse testen – und das nicht nur für PET, sondern auch für Polyolefine und Folie.



Aurelie Börmann, Chemie-Ingenieurin bei der Krones AG.



Innovation



Ziel

Wir entwickeln Produkte und Dienstleistungen, die auf eine in allen Belangen und für alle Beteiligten zukunftsfähige Industrie einzahlen.

Als Technologiekonzern arbeiten wir sowohl an inkrementellen als auch an disruptiven Innovationen. Erstere optimieren und ergänzen unser bestehendes Portfolio, mit letzteren eröffnen wir unseren Kunden neue Wege, um dauerhaft erfolgreich zu sein. Unser eigener Erfolg beruht darauf, dass wir den Markt nicht nur beliefern, sondern vor allem aktiv mitgestalten – und zwar mit Lösungen und Services, die Nachhaltigkeit mit Profitabilität vereinen. Damit wir auf diesem Weg weiter vorankommen, konzentriert sich unsere aktuelle Innovationsarbeit auf die folgenden zwei Schwerpunkte:

Gesamtsysteme, die ...

- sowohl den Ressourcenverbrauch als auch den Anteil der nichtwert-schöpfenden Elemente in der Getränkeproduktion weiter reduzieren
- den Einsatzbereich unserer Technologien auf umweltfreundliche und klimaschonende Produktinnovationen erweitern (z. B. pflanzenbasierte Milchalternativen)
- unseren Kunden eine effiziente, wartungsarme und flexible Wert-schöpfung ermöglichen

Digitalisierungslösungen, die ...

- mehr Transparenz und Sicherheit in die Wertschöpfung bringen
- den Einflusshorizont auf Produktionsabläufe und deren Ergebnisse vergrößern
- unsere Kunden mit intelligenten, vorausschauend agierenden und selbstoptimierenden Systemen versorgen



Organisation

Der zentrale Entwicklungs- und Innovationsstandort des Krones Konzerns 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 untergeordnet 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 zweimonatlich tagende Krones Innovation Board.

Zusätzlich wurden zu den inhaltlichen Schwerpunkten unserer Entwicklungsstrategie themenbezogene Innovationsboards eingerichtet. Als Beispiel sei hier das wöchentlich stattfindende Digitalisierungsboard zu nennen. Bestehend aus einem Technik- sowie einem Marktgremium hat es die Aufgabe, die zugehörigen Unternehmensaktivitäten so zu steuern, dass sie in praktikablen und profitablen Lösungen für unsere Kunden münden. Das Board berichtet direkt an den CEO sowie den für Digitalisierung verantwortlichen Vorstand.

Zur weiteren Dezentralisierung der Innovationsarbeit im Konzern bauen wir derzeit unsere internationale Governance-Struktur aus. An unseren Standorten in Indien, China und Tschechien sind bereits entsprechende Organisationseinheiten mit den nötigen Fachkräften aktiv; ein weiteres Innovations-Hub in Italien befindet sich noch im Aufbau.

Maßnahmen und Prozesse

Innovationsprozess: Werttreiber und R&D-Programme

Der Krones Innovationsprozess verläuft kontinuierlich und verfolgt dabei 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 und environmentally friendly.

Da diese Werttreiber die Prioritäten unserer Kunden widerspiegeln, stehen sie im Zentrum all unserer Aktivitäten. Sie dienen uns sowohl als Impulsgeber als 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.

Als Ganzes zielt unser Innovationsprozess darauf ab, innovative Gesamtlösungen hervorzubringen. Aus diesem Grund fassen wir Entwicklungsprojekte, die sich im Kundensinne gegenseitig ergänzen, in übergreifenden R&D-Programmen zusammen. Auf diese Weise fördern wir den interdisziplinären Austausch zwischen den einzelnen Projektteams und betten deren Arbeit in einen thematisch größeren Kontext ein. Die aktuell laufenden R&D-Programme sind nachfolgender Übersicht zu entnehmen:

Titel	Ziel/Ergebnis
Sustainable Plastic Packaging	Lösungen für einen nachhaltigeren Einsatz von Kunststoffen; umweltfreundliche Verpackungsinnovationen
High Performance Flexibility	Maschinen und Linien, die einen hohen Ausstoß mit größtmöglicher Flexibilität für ihre Betreiber verbinden
Lean Glass System	Kompakte, ressourcenschonende und effiziente Gesamtlösungen für die Abfüllung von Getränken in Glasflaschen
Advanced Aseptic	Systeme, die mit geringem Ressourcen- und Bedienungsaufwand eine mikrobiologisch risikofreie Abfüllung von sensiblen Getränken ermöglichen
Flexible Can Line	Gesamtlösungen für die Dosen-Abfüllung, die sich durch besondere Hygiene, Nachhaltigkeit und Flexibilität auszeichnen
Digital Ecosystem	Ganzheitliches Ökosystem für eine intelligente, vernetzte Produktion

Innovationsnetzwerk

In der unmittelbaren Nachbarschaft zur Universität Regensburg und zur Ostbayerischen Technischen Hochschule betreiben wir das Krones Innovation Lab. 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, Werkstudiumtätigkeiten und Abschlussarbeitsprojekten setzen sie sich mit für Krones relevanten Zukunftsthemen auseinander, betreiben Technologie-Scouting und skizzieren potenzielle Veränderungsszenarien für unsere Märkte und Produkte.

Die Rolle des Innovationstreibers im Fokusthema Digitalisierung übernimmt maßgeblich unsere Tochtergesellschaft Syskron. Mit agilen Strukturen und flachen Hierarchien bietet sie ihren Fachkräften die nötigen Freiräume, um mit neuen Technologien und progressiven Ideen zu experimentieren, darunter Cloud-Services und Technologien aus dem Bereich Industrial Internet of Things (IIoT). Auf diese Weise entstehen neue digitale Lösungen, die in das Kerngeschäft des Konzerns einfließen, um dann wiederum unseren Kunden zugutezukommen.



Ergebnisse

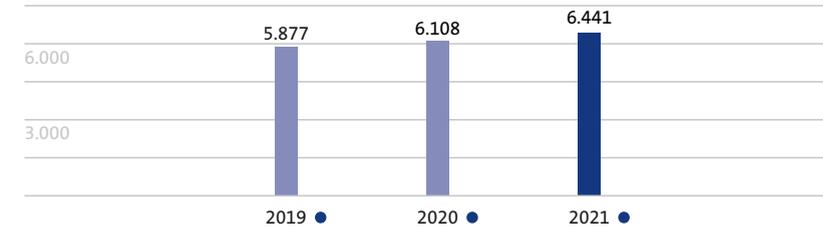


Als Ergebnis unseres kontinuierlichen Innovationsprozesses haben wir auch 2021 eine Reihe neuer Produkte und Lösungen auf den Markt gebracht. Mehr über die konkrete Nachhaltigkeitsleistung ausgewählter Innovationsbeispiele lesen Sie im Kapitel »Produktnachhaltigkeit« (siehe Seite 17). Eine vollständige Übersicht aller aktuellen Innovationen findet sich auf *krones.com* unter der Rubrik »Produkte/Innovationen«.

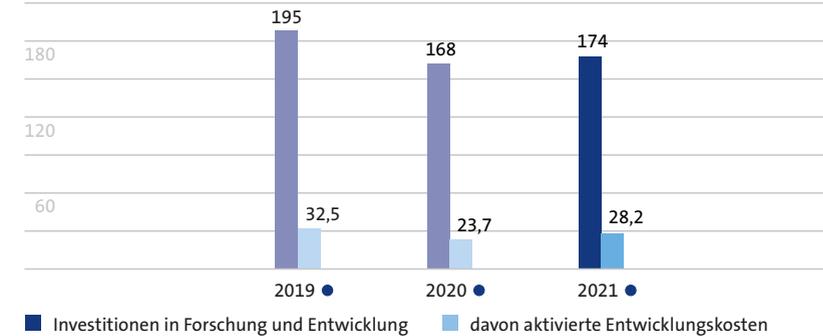
Bei der Weiterentwicklung bestehender Gesamtsysteme haben wir 2021 insbesondere im Segment Aseptik einen wichtigen Meilenstein erreicht: In Zusammenarbeit mit unserem Kooperationspartner Toyo Seikan haben wir den Krones Contipure AseptBloc DN einem technischen Assessment unterzogen. Bei diesem wurden alle darin eingesetzten Technologien auf ihre Eignung für den japanischen Markt untersucht und im Bedarfsfall entsprechend angepasst. Das Ergebnis dieses aufwändigen Verfahrens ist eine Gesamtlösung für die aseptische Abfüllung sensibler Getränke, die den strengen Anforderungen japanischer Getränkeabfüller exakt entspricht und die nun bereits bei den ersten lokalen Kunden im Einsatz ist.

Unsere Innovationsleistung wurde 2021 von unabhängiger Stelle gewürdigt: Die Strategie- und Managementberatung Infront Consulting hat zusammen mit dem Wirtschaftsmagazin CAPITAL in einer Studie die digitale Transformation in den größten deutschen Unternehmen analysiert. Krones belegte darin den zweiten Platz in der Kategorie Maschinenbau und erhielt eine Auszeichnung als »Champion der digitalen Transformation«.

Krones AG – Anzahl erteilter Patente und Gebrauchsmuster



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



Digitale Transformation bei Krones

Seit Jahren ist »Digitalisierung« als Schlagwort präsent, wobei sich inhaltliche Tiefe und strategisches Gewicht im Laufe der Zeit erheblich verändert haben.

So entwickelt Krones beispielsweise seit circa 1994 digitale Prozessleitsysteme als Kundenlösung, 2017 präsentierte sich das Unternehmen auf der Branchenleitmesse drinktec als digitaler Vorreiter: mit konkreten Einzellösungen, die Krones Kunden dank digitaler Technologien noch effizienter, noch flexibler und noch fehlerfreier produzieren lassen. Doch bei allem Fortschritt waren diese Lösungen genau das: Einzellösungen. Denn in der Krones Entwicklung, in den Fachbereichen und in der Krones Tochtergesellschaft Syskron wurde in den vergangenen Jahren auf Flexibilität und Agilität gesetzt, um möglichst schnell und marktorientiert digitale Lösungen zu entwickeln. Mit Erfolg, wie Beispiele der inzwischen global ausgerollte Krones.shop, die etablierte IIoT-Plattform mit ihren Services oder auch der KI-basierte Leerflascheninspektor Linatronic AI zeigen.

Champion der digitalen Transformation

Seit 2021 treibt Krones die digitale Transformation nun weiter voran und voran, legt mit strategischen Entscheidungen den Grundstein für die konsequente Weiterentwicklung des Unternehmens – in der Digitalisierung weder Nischenthema noch Buzzword, sondern im Kerngeschäft angekommen ist. Den Erfolg der bisherigen Maßnahmen und Entwicklungen bestätigte im September 2021 die durch das Wirtschaftsmagazin CAPITAL und die Strategie- und Managementberatung Infront verliehene Auszeichnung »Champion der digitalen Transformation«.

Im Produktportfolio wird diese Integration und Zentralisierung digitaler Themen für Kunden seit Mitte 2021 durch die Einführung der Krones.world deutlich: Dieses Portal wird zentraler Zugang zu allen personalisierten digitalen Lösungen, welche den gesamten Lebenszyklus einer Maschine begleiten

können. In der Krones.world finden Kunden zukünftig noch leichter die passenden Services des Krones Ecosystem – und können so dank datenbasierter Erkenntnisse noch effizienter produzieren.

Neuorganisation mit erheblicher Tragweite

Was mit der nötigen Agilität also zunächst dezentral am Puls der Zeit entwickelt wurde, wird nun zusammengeführt und zukünftig mit vereinter Kraft weiterentwickelt. Diese strategische Neuausrichtung spiegelt sich auch intern wider – in einer Neuausrichtung und Weiterentwicklung der eigenen Organisation mit erheblicher Tragweite. Seit Januar 2022 werden konzernweit alle Aktivitäten und Ressourcen der Bereiche Digitalisierung und Automatisierung unter dem Namen Krones.digital gebündelt – ein interdisziplinärer Bereich, dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Bereichs- und Ländergrenzen hinweg zusammen an Kundenlösungen arbeiten. Zusätzlich wird Krones für den Bereich Krones.digital weitere Stellen schaffen: Global stellt das Unternehmen Expertinnen und Experten in den Bereichen Automatisierungstechnik, Netzwerktechnik und Software-Entwicklung ein. Dank genutzter Synergien und gebündelter Kraft wird Krones zukünftig noch stärker an Lösungen und Geschäftsmodellen arbeiten, mit denen Kunden das Potenzial digitaler Daten zukünftig voll ausschöpfen können.





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 46.



Der Erfolg unserer Kunden ist das Maß, an dem sich unser Unternehmen ausrichtet. Wir möchten Unternehmen aus der Getränke- und Food-Branche dabei unterstützen, hochwertige Konsumartikel herzustellen. Und dafür versorgen wir sie mit allem, was sie für ihre Wertschöpfung brauchen – angefangen bei der Anlagentechnik über individuelle Services bis hin zu zukunftsgerechten Digitalisierungslösungen.

Ebenso wie bei unseren Technologien zielen wir auch bei der Zusammenarbeit mit deren Nutzerinnen und 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 Qualitätsbeauftragte 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 die für den Konzern verbindliche Qualitäts-Governance sowie 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 unsere Beschäftigten – 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 Meilenstein-Meetings (»Activity Groups« für Forschung und Entwicklung sowie Produktpflege) sollen die Verbesserungsfortschritte und die Erfüllung der Produktqualität sichergestellt werden.

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 Produktionsstandorten
- Fehlermeldungs-system entlang der gesamten Wertschöpfungskette
- Ideenmanagementsystem für alle Beschäftigten der Krones AG
- Regelmäßige Qualitätsrunden
- PDCA (Plan, Do, Check, Act) in produktrelevanten sowie ausgewählten administrativen Bereichen
- Feedback-Prozess entlang der gesamten Wertschöpfungskette
- Quality Gates und Work Orders in der Projektabwicklung
- Übergreifende Produkt- und Prozess-Audits
(in Planung: z. B. auch 360°-On-site-Audit)
- Monitoring durch Qualitätskennzahlen (z. B. Quality Gates)
- Etablierung eines Konzern-Q-Lageberichts sowie einer neuen Qualitätskultur

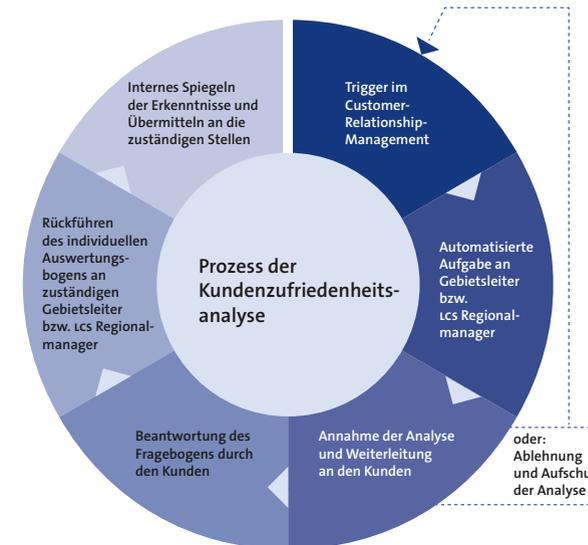


Im Zuge des Lieferantenmanagementprozesses (siehe Seite 71) wird die Qualität der zugelieferten Produkte kontinuierlich bewertet und im Falle von Abweichungen systematisch optimiert. Zudem wird das Lieferantenmanagement künftig noch globaler strukturiert.

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 Regionalmanager unseres Life-Cycle-Service



(LCS) geben die gewonnenen Informationen an die zuständigen Ansprechpartner in den Niederlassungen, Tochterunternehmen sowie an die Mitarbeiter 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.

Im Rahmen der Kundenzufriedenheitsanalyse haben wir im Jahr 2021 insgesamt 275 Feedback-Fragebögen von Kunden zurückerhalten (Vorjahr: 411). Das entspricht einer Rücklaufquote von 8,4 Prozent (Vorjahr: 10,6).



Japan, wir sind bereit!

Krones und die Toyo Seikan Group haben sich zu einer strategischen Partnerschaft zusammengeschlossen – und machen sich nun gemeinsam daran, den japanischen Aseptik-Markt zu erobern.

Mit Anlagen in mehr als 400 Kundenbetrieben weltweit ist Krones der erfolgreichste Aseptik-Anbieter in der Getränkeindustrie. Zumindest Stand heute. Doch wer sich in diesem Markt bewegt, hat es mit ehrgeizigen Wettbewerbern und anspruchsvollen Kunden zu tun. Erstklassige Technik alleine reicht in diesem Umfeld schon lange nicht mehr aus – es braucht auch eine ausgefeilte Strategie, um Kunden dauerhaft für sich zu begeistern. Und genau hier spielt Japan eine Schlüsselrolle.

Von Japan in den Rest der Welt

»Japan ist der mit Abstand anspruchsvollste Aseptik-Markt der Welt«, sagt Dr. Sven Fischer, Leiter der Forschung und Entwicklung bei Krones. »Wenn man sich dort behaupten kann, hat das eine enorme Wirkung auf alle anderen Regionen.« Allerdings: In Japan Fuß zu fassen, ist alles andere als leicht – insbesondere, wenn zwischen dem Lieferanten und seinen potenziellen Kunden eine Sprachbarriere und tausende Kilometer Entfernung liegen. Um beides zu überwinden, hat sich Krones mit Toyo Seikan einen starken regionalen Partner an die Seite geholt.

Das Unternehmen wurde vor mehr als hundert Jahren in Japan gegründet und hat sich dort als führender Anbieter von Verpackungslösungen etabliert. Die Produkte von Toyo Seikan, allen voran Dosen, Preforms und PET-Behälter, kommen in der gesamten japanischen Getränkeindustrie zum Einsatz – auch bei vielen regionalen Abfüllern unserer großen Key Accounts. Darüber hinaus ist Toyo Seikan im Engineering aseptischer Anlagen aktiv und weiß daher sehr genau um die spezifischen Anforderungen japanischer Kunden.

Die Partnerschaft trägt erste Früchte

Krones profitiert von dieser Zusammenarbeit in doppelter Hinsicht. Erstens können wir mithilfe der fachlichen und regionalen Expertise von Toyo Seikan unsere aseptischen Lösungen exakt an die Bedürfnisse des regionalen Markts anpassen. Zweitens unterstützt uns Toyo Seikan vor Ort bei Vertriebs- und Service-Tätigkeiten rund um die Krones Aseptik.

Auch wenn die Kooperation noch relativ jung ist: Ihre große Bewährungsprobe hat sie schon hinter sich. Denn der erste gemeinsame Auftrag fiel mitten in die Coronavirus-Pandemie – mit allen dazugehörigen Einschränkungen. »Trotz aller Widrigkeiten wurde die Linie für eine führende japanische Teemärke sowohl in Betrieb als auch abgenommen«, sagt Gero Friedrich aus dem Krones Ostasien-Vertrieb. »Der zweite Auftrag befindet sich bereits in der Bearbeitung – und wir sind optimistisch, dass noch viele weitere folgen werden.«





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. Als langfristiges, darüberhinausgehendes Ziel streben wir die Klimaneutralität der eigenen Geschäftsprozesse an.



Als Konzern, der entlang seiner Wertschöpfungskette Treibhausgase emittiert, stehen wir in der Pflicht, uns für den Klimaschutz einzusetzen. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, haben wir im Geschäftsjahr 2020 neue Klimaziele ausgelobt. Diese sehen bis 2030 eine wesentliche Senkung sowohl der direkten wie auch der indirekten Emissionen vor. Beim Definieren der jeweils zu erreichenden Reduktionswerte haben wir uns auf umsatzunabhängige, absolute Zielgrößen festgelegt.

Die dazugehörige Klimastrategie bezieht weltweit alle wesentlichen Produktionsstandorte des Krones Konzerns mit ein und wurde von der gleichnamigen Initiative in einem objektiven Prüfverfahren 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 arbeitet die Projektgruppe eng mit den Fachleuten 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

Umwelt- und Klimapolitik sowie interne Arbeitsanweisung

Um die Prioritäten in Sachen betrieblichem Umwelt- und Klimaschutz strategisch und organisatorisch im Krones Konzern zu fixieren, haben wir im Geschäftsjahr 2021 eine konzernweite Umwelt- und Klimapolitik festgelegt und veröffentlicht. Das neue Grundsatzdokument macht die strategische Ausrichtung des betrieblichen Umwelt- und Klimamanagements für alle externen Stakeholder transparent und definiert gleichzeitig den Handlungsrahmen für die internen Beteiligten im Krones Konzern. Eine aus der neuen Umwelt- und Klimapolitik abgeleitete interne Arbeitsanweisung definiert die Umweltstandards, Fokusthemen sowie die zugehörigen Ziele, Prozesse und Verantwortlichkeiten im Krones Konzern. Ziel ist es, die Umsetzung der Standards in den alltäglichen Produktionsprozessen und -projekten zu gewährleisten, um so eine umweltfreundliche Produktion an allen

produzierenden Standorten und Tochterunternehmen sicherzustellen und zu einer kontinuierlichen Verbesserung des Umweltschutzes beizutragen. Die Umwelt- und Klimapolitik sowie die die zugehörige Arbeitsanweisung dienen als internes Regelwerk und fußen auf dem Krones Verhaltenskodex als zentralem Grundsatzdokument. Das Energiemanagement der deutschen Produktionsstandorte der Krones AG ist darüber hinaus nach ISO 50001 zertifiziert.

Meldung und Analyse von Umwelt- und Klimarisiken

Im Rahmen unserer konzernweiten Klimastrategie spielt auch der Umgang mit umwelt- und klimabedingten Risiken eine wichtige Rolle. Wir haben dazu einen Prozess etabliert, der an das bestehende Enterprise Risk Management andockt und sicherstellt, dass wir sowohl die Risiken aus der Umwelt für das Unternehmen (Outside-in) als auch die potenziell negativen Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Klima (Inside-out) systematisch erfassen und bewerten können. Obwohl die finanzielle Risikobewertung immer auf ein Geschäftsjahr ausgelegt ist, werden in diesem Prozess auch mittel- und langfristige Risiken und Auswirkungen gemeldet, erfasst und gemanagt.

Einen weiteren Baustein der Risikoanalyse bildet die in 2021 erstmals vorgenommene datenbankgestützte Auswertung der Emissionen aus der vorgelagerten Lieferkette. Wir haben damit die Treibhausgas-Hotspots in unserer Lieferkette identifiziert und können davon ausgehend weitere Maßnahmen gezielt und risikogesteuert ausrichten. Mehr Informationen zur Lieferketten-Risikoanalyse finden Sie im Kapitel »Nachhaltige Lieferkette« ab Seite 71.



In einem nächsten Schritt planen wir die Auseinandersetzung mit klimaspezifischen Szenarien und erarbeiten davon ausgehend einen Low Carbon Transition Plan für den Krones Konzern, der die Relevanz der Krones Klimastrategie zusätzlich unterstützen soll.

Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen

Die angestrebten Maßnahmen zur Verringerung der direkten und indirekten energiebezogenen Treibhausgasemissionen gliedern sich in die Handlungsfelder Energieeffizienz, Eigenversorgung und Energiebeschaffung.

Durch eine neu errichtete Energiezentrale an unserem Standort Neutraubling mit Anbindung an unsere Blockheizkraftwerke (BHKW) wurde ein Krones internes Nahwärmenetz geschaffen. Dieses ermöglicht die effiziente Versorgung der angeschlossenen Produktionshallen mit Wärme, Kälte und Druckluft. Durch die gleichzeitige Kopplung an ein kommunales Fernwärmenetz kann die überschüssige Wärme aus der Produktion weitergegeben werden.

Intelligentes Energiemanagement, nachhaltige Energieversorgung sowie Ausbau eigener regenerativer Strom- und Wärmeerzeugungskapazitäten bilden weitere Säulen für die Reduktion der energiebezogenen Treibhausgas-Emissionen. Da wir die Eigenversorgung durch erneuerbaren Strom in unserer betrieblichen Klimastrategie mit Priorität betrachten, setzen wir uns derzeit mit entsprechenden Konzepten auseinander.

Da die Krones AG derzeit noch konventionellen Strom am Markt bezieht, beschäftigen wir uns seit Verabschiedung der Klimastrategie intensiv mit Möglichkeiten der Grünstrom-Versorgung, da wir hier einen wesentlichen Hebel für die Verringerung unserer Scope-2-Emissionen sehen. Im Geschäftsjahr 2021 wurde beschlossen, dass ab 2022 der Elektrizitätsbedarf der Produktionswerke der Krones AG auf grünen Strom umgestellt wird.

Reduktion der Scope-3-Emissionen

Nach einer Analyse haben wir festgestellt: Der größte Anteil unserer Scope-3-Emissionen stammt aus der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Deshalb fokussieren wir uns bei der Reduktion der Scope-3-Emissionen auf die Optimierung unserer eigenen Produkte. Auch wenn wir im Rahmen des enviro



Programms schon deutliche und konsequente Erfolge erzielt haben: Wir möchten auch das noch verbleibende Einsparpotenzial nicht ungenutzt lassen. Genaueres dazu lesen Sie im Kapitel »Produktnachhaltigkeit« ab Seite 17.

Zudem nehmen wir seit 2021 auch die vorgelagerte Lieferkette stärker in den Blick. Mithilfe einer datenbank-basierten und an monetären Einkaufszahlen orientierten Analyse haben wir die stärksten Emissionstreiber in unserer Lieferkette identifiziert. Im nächsten Schritt gilt es, entsprechende Maßnahmen abzuleiten, um auch hier die Emissionen zu reduzieren. Um gemeinsam eine zielführende und praktikable Herangehensweise zu finden, sind wir mit ersten ausgewählten Lieferanten bereits ins Gespräch getreten. Mehr Informationen finden Sie im Kapitel »Nachhaltige Lieferkette« ab Seite 71.

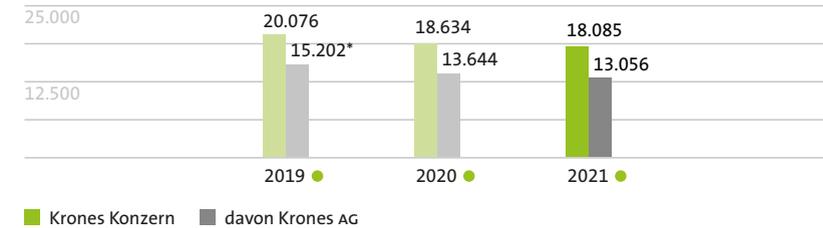


Ergebnisse

Nachdem unsere Klimastrategie 2020 durch die Science Based Targets Initiative validiert wurde, sind wir seit September 2021 auch der »Business Ambition for 1,5°C«-Kampagne beigetreten, die unter anderem vom UN Global Compact initiiert wurde. Notwendige Voraussetzung für einen Beitritt ist die Verpflichtung, einen überprüfbaren Beitrag zur Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs auf 1,5 °C zu leisten.

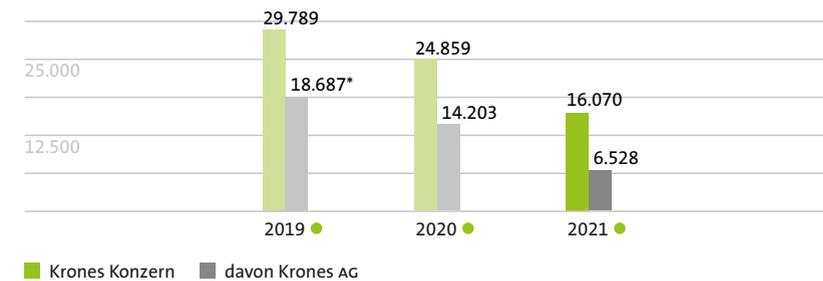
Damit sich unsere Fortschritte im Bereich Produktnachhaltigkeit transparenter nachverfolgen und strategisch bewerten lassen, berichten wir seit 2021 eine neue Kennzahl an den Vorstand: Diese gibt die Emissionen wieder, die aus dem Betrieb unserer Anlagen vor Ort bei Kunden resultieren. Als Grundlage für diese Hochrechnungen dienen uns die gemittelten Verbrauchswerte bei elektrischer und thermischer Energie, bezogen auf eine angenommene Betriebsleistung pro Jahr. Betrachtet werden bisher alle Gesamt- und Teilanlagen aus dem Krones Portfolio sowie die Sudhäuser von Steinecker. Die Aufnahme weiterer Produktgruppen aus dem Konzern ist derzeit in Vorbereitung.

Krones Konzern – Treibhausgasemissionen Scope 1 in t



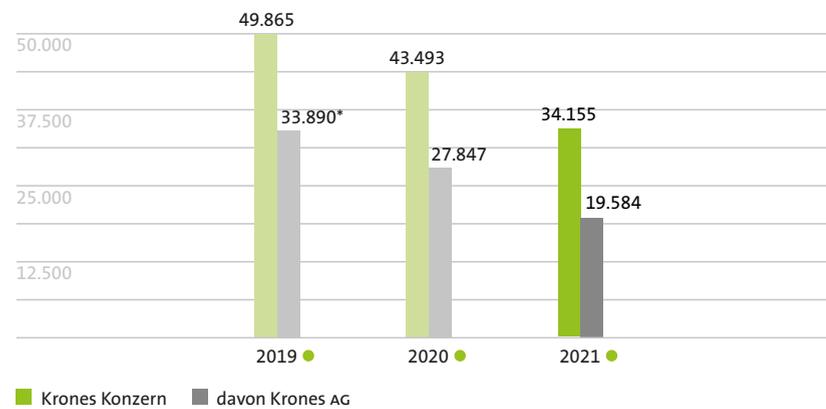
*Die Zahl variiert im Vergleich zum Nichtfinanziellen Bericht 2019 aufgrund eines Wechsels der Berechnungsmethode von Heiz- auf Brennwert, des Einbezugs der Scope-1-Fahrzeugemissionen sowie aufgrund der Anpassung des Kennzahlen-Scopes auf produzierende Standorte.

Krones Konzern – Treibhausgasemissionen Scope 2 in t



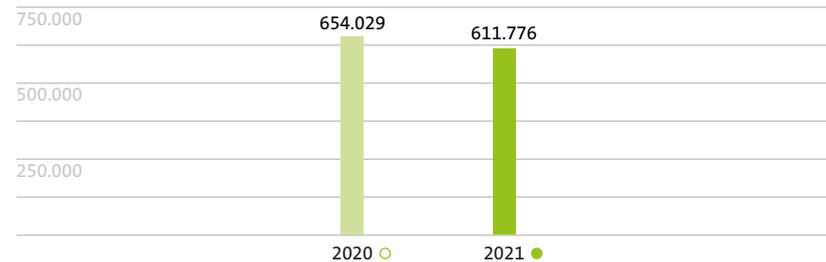
*Die Zahl variiert im Vergleich zum Nichtfinanziellen Bericht 2019 aufgrund der Anpassung des Kennzahlen-Scopes auf produzierende Standorte. Die Ermittlung der Emissionen erfolgt grundsätzlich marktspezifisch (market based). Sofern die entsprechenden marktspezifischen Emissionsfaktoren an einigen Standorten nicht vorhanden waren, wurde auf allgemein anerkannte, länderspezifische Emissionsfaktoren zurückgegriffen.

Krones Konzern – Treibhausgasemissionen Scope 1 und Scope 2 in t



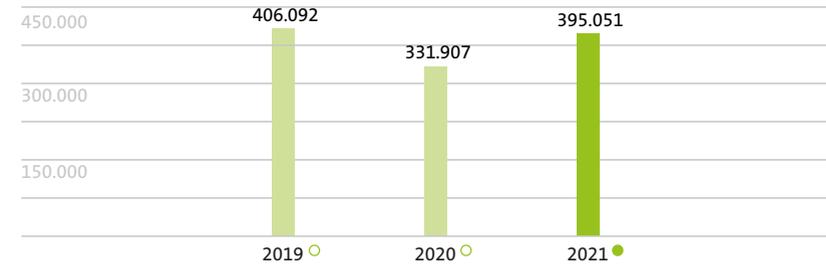
*Die Zahl variiert im Vergleich zum Nichtfinanziellen Bericht 2019 aufgrund eines Wechsels der Berechnungsmethode von Heiz- auf Brennwert, des Einbezugs der Scope-1-Fahrzeugemissionen sowie aufgrund der Anpassung des Kennzahlen-Scopes auf produzierende Standorte.

Krones Konzern – Treibhausgasemissionen Scope 3 aus der vorlagerten Lieferkette in t (Scope-3-Kategorie 1 – 6 nach GHG-Protokoll)



Die hier ausgewiesenen Scope-3-Treibhausgasemissionen beziehen sich auf die Aufträge der Krones AG sowie die Sudhäuser der Steinecker GmbH. Die Ermittlung der Emissionen basiert auf den Emissionsfaktoren einer allgemein anerkannten Datenbank.

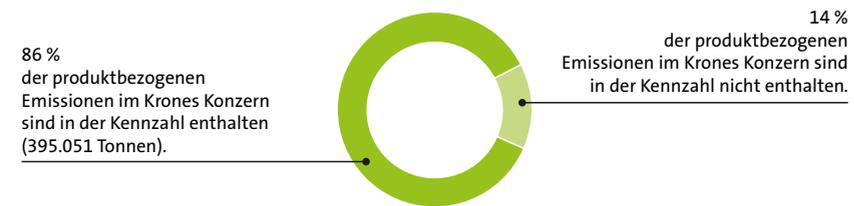
Krones Konzern – Treibhausgasemissionen Scope 3 aus der Nutzungsphase unserer Maschinen und Anlagen in t (Scope-3-Kategorie 11 nach GHG-Protokoll)



Die hier ausgewiesenen Scope-3-Treibhausgasemissionen beziehen sich auf sämtliche Aufträge für emissionsrelevante Maschinen und Anlagen, die über das ERP-System der Krones AG abgewickelt werden. Zusätzlich enthält die Kennzahl die produktrelevanten Emissionen der Steinecker GmbH. Nach unserer Hochrechnung decken die damit ermittelten Emissionen 86 % gesamten produkt-relevanten Scope 3 Treibhausgasemissionen im Krones Konzern ab (siehe Grafik unten). Die Ermittlung der Emissionen basiert auf Emissionsfaktoren einer allgemein anerkannten Datenbank sowie einigen Annahmen und Hochrechnungen.

Krones Konzern – Treibhausgasemissionen Scope 3 aus der Nutzungsphase unserer Maschinen und Anlagen 2021 (Scope 3 Kategorie 11 nach GHG-Protokoll)

Prozentsatz der Konzernabdeckung der berichteten Scope-3-Downstream-Emissionen





Jedes Kilo zählt

Wirksamer Klimaschutz bedeutet: flächendeckend den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Einsparpotenziale verbergen sich nahezu überall – auch bei Krones. Wo genau und wie diese genutzt werden, zeigen die folgenden Beispiele.

Energieeffizienz

Die erste Priorität in Sachen innerbetrieblicher Klimaschutz haben bei uns Energieeffizienz-Maßnahmen, da sie uns helfen, Emissionen aus unserer Produktion zu vermeiden. Die in der folgenden Grafik 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:

	2020		2021		seit 2019	
	Einsparung in kWh	Einsparung in t CO ₂	Einsparung in kWh	Einsparung in t CO ₂	Emissionsreduktion kumuliert in t CO ₂	in %
Effizienzsteigerung	764.790	298	462.881	183	481	-1,4

Grünstrom

Um den Ausbau erneuerbarer Energien zu fördern, werden sämtliche Werke der Krones AG ab dem Geschäftsjahr 2022 mit Grünstrom versorgt. Die davon zu erwartende CO₂-Einsparung beläuft sich – ausgehend vom Scope 2 Wert aus 2021 – auf etwa 5.000 Tonnen jährlich.

E-Mobilität

Im Laufe des Jahres 2022 gehen am Hauptstandort in Neutraubling 95 Ladepunkte für E-Fahrzeuge in Betrieb. 85 davon wurden in einem neuen Parkhaus

eingerrichtet und stehen sowohl für Dienstwagen als auch für die Privatfahrzeuge von Beschäftigten sowie für externe Besucherinnen und Besucher zu Verfügung. Zehn weitere Parkplätze befinden sich direkt auf dem Werksgelände.

Energieeffizientere Produkte

Nicht allein die Herstellung der Krones Produkte verursacht Emissionen, sondern vielmehr noch der Betrieb derselben bei den Kunden. Aus diesem Grund wird das gesamte Portfolio kontinuierlich auf weitere Einsparpotenziale überprüft und entsprechend optimiert.

2021 feierte EquiTherm, ein Energierückgewinnungssystem für Brauerei, sein 10-jähriges Jubiläum. Die Krones Tochter Steinecker nahm dies zum Anlass, den Umstieg auf das System nochmals zu vereinfachen: Ab 2022 sind alle Sudhäuser, die das Steinecker Werk verlassen, bereits serienmäßig für den Einsatz von EquiTherm vorbereitet. Für Kunden bedeutet dies: Wer bei Neukauf eines Sudhauses zunächst auf das Energierückgewinnungssystem verzichtet, kann es auch noch zu einem späteren Zeitpunkt mit geringerem Kosten- und Umbau-Aufwand nachrüsten.

Die Streckblasmaschine Contiform gehört zu den meistverkauften Maschinen im Krones Portfolio – und bietet damit einen entsprechend großen Hebel, um den Energieverbrauch bei Kundenunternehmen dauerhaft zu senken. Um dieses Potenzial zu nutzen, werden die Komponenten und Prozesse der Maschinen kontinuierlich weiterentwickelt. Zu den jüngsten und teilweise bereits seit 2021 erhältlichen Optimierungen zählen unter anderem: eine verbesserte Heiztechnologie mit geringerem Energieverbrauch, ein effizienteres Druckluft-Recyclingssystem sowie mehrere digitale Features, welche die Prozesse verbessern und damit die Energie- sowie Medienverbräuche reduzieren.



Ressourcenschutz



Ziel

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

Ressourcen schützen, Kreisläufe schließen: Mit unseren medieneffizienten Produkten und Technologien tragen wir bereits dazu bei, die Produktion bei unseren Kunden möglichst nachhaltig zu gestalten. Doch auch unsere eigene Fertigung verbraucht Wasser und erzeugt Abfälle. Letztere wiederzuverwenden liegt allein schon deshalb in unserem Interesse, da wir vorzugsweise mit hochwertigen Materialien arbeiten, deren Abfälle sich gewinnbringend verwerten oder recyceln lassen.

Aus diesem Grund erstreckt sich unsere Nachhaltigkeitsstrategie bewusst nicht gleichwertig auf sämtliche Abfallarten. Stattdessen fokussieren wir uns auf die Reduktion solcher Abfälle, die ein besonderes Gefahrenpotenzial für Mensch und Umwelt bergen – nämlich die Kategorie der gefährlichen Abfälle. Im Bereich Ressourcenschutz setzen wir darüber hinaus gezielt auf den kontinuierlichen Aufbau wassersparender Produktionsprozesse. Im Fokus steht hier der Schutz des Trinkwassers, das in Zeiten des Klimawandels eine besonders kostbare Ressource darstellt.



Organisation

Die konzernweite Koordination der Wasser- und Abfallziele im Krones Konzern liegt beim Bereich Corporate Safety and Security, der das Umweltmanagement in der Krones AG steuert. Die Verantwortung für den Beitrag zur Zielerreichung

liegt beim jeweiligen Management der produzierenden Niederlassungen und Tochterunternehmen. Site Experts sorgen in enger Zusammenarbeit mit den Group Experts aus dem Bereich Corporate Safety and Security für die Umsetzung zielführender Maßnahmen.



Maßnahmen und Prozesse

Neuausrichtung externer Zertifizierung

Für die Krones AG war die Zertifizierung ihres Umweltmanagements nach ISO 14001 viele Jahre lang etablierte Praxis. Gerade gegenüber externen Stakeholdern diente das Zertifikat als glaubwürdiger Nachweis der eigenen Bemühungen im Bereich des nachhaltigen Umgangs mit natürlichen Ressourcen. Im Zuge der Neuausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2020 haben wir diese Vorgehensweise kritisch hinterfragt und die ISO-Zertifizierung der Krones AG und einiger internationaler Standorte im Geschäftsjahr 2021 bewusst auslaufen lassen. Nach einem Review dieser Vorgehensweise streben wir eine neue Strategie im Bereich Umweltmanagement an. Ziel ist es, die externe Zertifizierung künftig als Mindeststandard für Umweltmanagement in unseren konzernweiten Produktionsstandorten zu etablieren.

Umwelt- und Klimapolitik und interne Arbeitsanweisung

Um die Prioritäten in Sachen betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz strategisch und organisatorisch im Krones Konzern zu fixieren, haben wir im Geschäftsjahr 2021 eine konzernweite Umwelt- und Klimapolitik festgelegt und veröffentlicht. Das neue Grundsatzdokument macht die strategische Ausrichtung des betrieblichen Umwelt- und Klimamanagements für alle externen Stakeholder transparent und definiert gleichzeitig den Handlungsrahmen für die internen Beteiligten im Krones Konzern. Eine aus der neuen Umwelt- und Klimapolitik abgeleitete interne Arbeitsanweisung definiert die Umweltstandards, Fokusthemen sowie die zugehörigen Ziele, Prozesse und

Verantwortlichkeiten im Krones Konzern. Ziel ist es, die Umsetzung der Standards in den alltäglichen Produktionsprozessen und -projekten zu gewährleisten, um so eine umweltfreundliche Produktion an allen produzierenden Standorten und Tochterunternehmen sicherzustellen und zu einer kontinuierlichen Verbesserung des Umweltschutzes beizutragen. Umwelt- und Klimapolitik sowie die zugehörige Arbeitsanweisung dienen als internes Regelwerk und fußen auf dem Krones Verhaltenskodex als zentralem Grundsatzdokument.

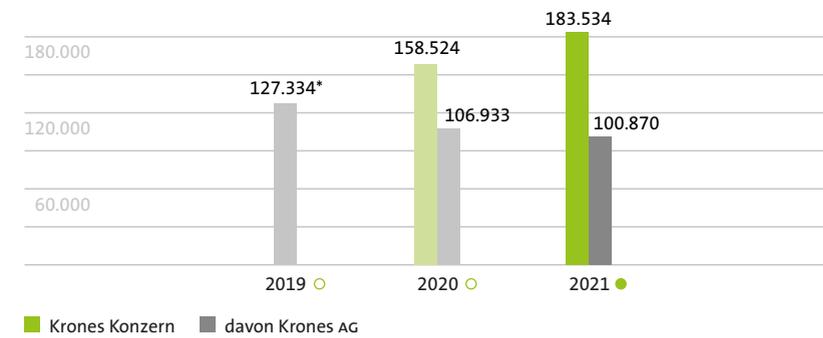
Konzernweiter Rollout der Datenerhebung

Obwohl auch im Geschäftsjahr 2021 die COVID-19-Pandemie den Face-to-face-Austausch zwischen unseren weltweiten Standorten und Tochterunternehmen erschwert hat, haben wir den Konzern-Roll-out der Datenerhebungsprozesse für Ressourcenschutz weitergeführt. Wir haben interne Fachleute für Wasser- und Abfallmanagement identifiziert und in den konzernweiten Vorgaben und Zielen geschult. Neben Umweltpolitik und Umweltrichtlinie dienen sogenannte Kennzahlensteckbriefe als zentrale Vorgabe der Datenerhebung, -sammlung und -konsolidierung. Ziel des bisherigen Austauschs zwischen Sustainability Team, Group Experts und Site Experts war es, die Grundlagen für ein transparentes und kontinuierliches Monitoring der laufenden Maßnahmen und erreichten Etappenziele zu etablieren.

Ergebnisse

Schwerpunkt im Bereich Ressourcenschutz bildete im Geschäftsjahr 2021 nach wie vor der konzernweite Roll-out der Datenerhebungsprozesse sowie die dafür notwendige Fixierung grundsätzlicher Ziele, Prozesse und Verantwortlichkeiten durch die neue Umwelt- und Klimapolitik.

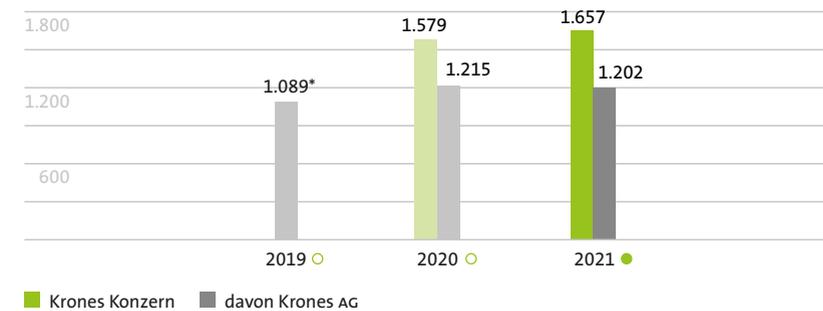
Krones Konzern – Wasserverbrauch in m³



* Der Wert der Krones AG von 2019 lässt sich nicht mit den Werten aus 2020 und 2021 vergleichen, da sich der Umfang der Kennzahl von reinem Trinkwasserverbrauch auf jegliche Wasserentnahme (Trink-, Grund-, Oberflächen-, Meer-, Industrierwasser) erweitert hat.

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 Konzern – gefährliche Abfälle in t



* Der Wert der Krones AG von 2019 lässt sich nicht mit den Werten aus 2020 und 2021 vergleichen, da sich der Umfang der Kennzahl von einer europäischen zu einer internationalen Definition von gefährlichen Abfällen mit zusätzlichen Abfallarten erweitert hat.



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 dem Bereich 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 sieben Mitgliedern aus den Fachbereichen Corporate Governance, Kommunikation, Vorstandsassistenz, Finanzbuchhaltung, Einkauf, 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. 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 Förderbereichen:

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



Empfänger einer Spende – sei es in Form einer finanziellen Zuwendung oder einer Sachspende – können Einzelpersonen, Personengruppen und Organisationen sein. Parteien und politische Organisationen sind jedoch von Zuwendungen durch Krones ausgeschlossen. Bevorzugt werden solche Projekte oder Organisationen unterstützt, an denen sich Krones Beschäftigte aktiv beteiligen können oder welche einen regionalen Bezug zu einem der Unternehmensstandorte aufweisen.

Auch unser Engagement im Bereich Sport erfolgt nach einer sehr bewussten und gezielten Auswahl. Eine Förderung rein zum Zwecke des Image-Transfers kommt für uns nicht infrage. Stattdessen unterstützen wir nur solche Vereine oder Veranstaltungen, die mindestens eines der folgenden drei Kriterien erfüllen: Sie verfolgen neben dem sportlichen auch ein karitatives Ziel; sie stellen für die Krones Belegschaft eine attraktive Option zur aktiven Beteiligung dar; oder sie haben eine positive Auswirkung auf eines der Handlungsfelder (siehe Wesentlichkeitsanalyse auf Seite 12), die wir selbst im Zuge unserer Nachhaltigkeitsstrategie fokussieren.



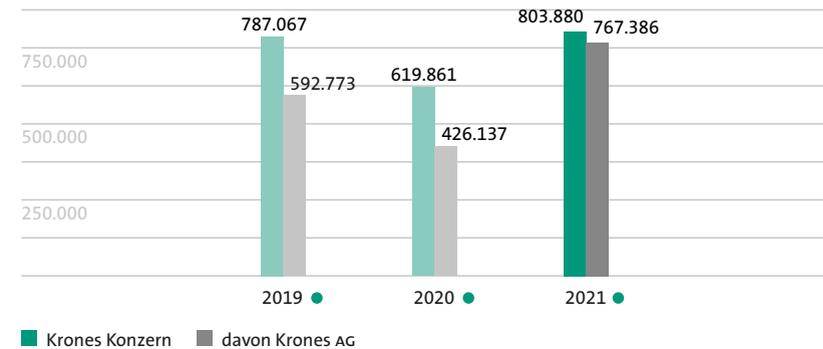
Der Förderungsbereich bei Sponsorings entspricht dem der Spenden zuzüglich geschäftsrelevanter Events und Veranstaltungen.

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 Beschäftigte, 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-bedingten Einschränkungen war 2021 das zweite Jahr in Folge, in dem die Zahl der getätigten Sponsorings geringer ausfiel als vor Beginn der Pandemie. Gleiches gilt folglich auch für die Menge der potenziell auszuwertenden Sponsoring-Aktivitäten.

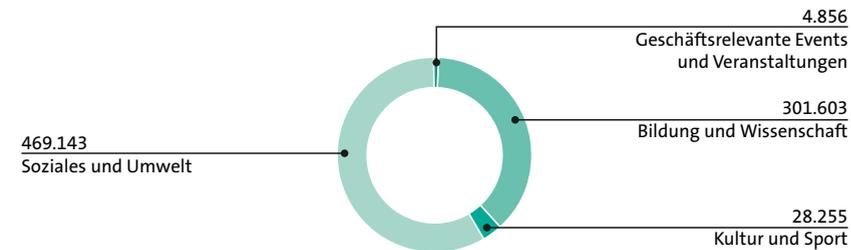
Ergebnisse

Krones Konzern – Ausgaben für Spenden und Sponsoring (€)



Unser Ziel, jährlich zwischen 0,01 und 0,02 Prozent unseres Konzern-Vorjahresumsatzes in Form von Spenden und Sponsorings an unsere Stakeholder zurückzugeben, haben wir im Geschäftsjahr 2021 mit einem Wert von 0,024 erreicht.

Krones Konzern – Ausgaben für Spenden und Sponsoring nach Förderbereichen (€)





Pragmatische Nachbarschaftshilfe und gelebte Inklusion

Das Projekt WICOVIR setzt sich für die frühe Identifikation von COVID-19-Infektionen an Schulen und Betreuungseinrichtungen ein. Krones spendete für das Projekt 300.000 PET-Röhrchen und die zur Probensammlung notwendigen Pool-Stationen.

Im Zuge der Debatte um die eine pandemiegerechte Öffnung von Schulen und Kindergärten entstand in einem Regensburger Modell eine praxisgerechte Lösung: WICOVIR steht für »WO IST DAS CORONA VIRUS?« und beschreibt ein Umwelt-Screening, das vom Wissenschafts- und Entwicklungs-Campus Regensburg (WECARE) gemeinsam mit Fachleuten aus Erlangen und Wien entwickelt wurde. Ziel war es, das Virus vergleichsweise schnell und kostengünstig in großen Menschengruppen zu identifizieren. Dabei kommt ein zweistufiges Testsystem zum Einsatz: Zuerst werden Proben von bis zu 30 Personen aus einer Klasse oder Gruppe in einem gemeinsamen Pooltest untersucht. Und nur im Falle eines positiven Ergebnisses folgt im zweiten Schritt eine Einzeltestung aller Personen im Pool.

Entscheidend ist dabei der Zeitfaktor: Für den Test braucht es keinen Abstrich, sondern Rachenspülwasser, mit dem die Personen morgens gegurgelt haben. Der Gurgeltest ist unkompliziert und auch für kleinere Kinder gut durchführbar. Proben werden vor Ort in den Schulen gesammelt und gemeinsam getestet – und bei einem positiven Ergebnis gibt es noch am selben Tag Ergebnisse. »Damit umgehen wir die langen Wartezeiten der Labore«, freut sich der Regensburger Universitätsprofessor und Kindermediziner Prof. Dr. Michael Kabesch, ärztlicher Direktor der Klinik St. Hedwig der Barmherzigen Brüder in Regensburg und Leiter des Wissenschafts- und Entwicklungs-Campus Regensburg. »Außerdem vermeiden wir so Infektionsketten, die vor allem durch symptomfrei Infizierte innerhalb der Klassen entstehen könnten.«

Auch für die Krones AG kann eine Entlastung von Familien nur durch die Öffnung von Schulen und Betreuungseinrichtungen erreicht werden. Grund-

voraussetzung sind dafür praxisorientierte Testmöglichkeiten. Deswegen unterstützte das Unternehmen das Projekt mit 300.000 PET-Röhrchen zum Auffangen der Gurgelflüssigkeit sowie mit 2.000 Pool-Stationen, die am Hauptsitz in Neutraubling eigens gefertigt wurden.

Eine sinnvolle Tätigkeit ausüben und Wertschätzung im Beruf erfahren: Menschen mit Behinderung haben es ungleich schwerer, sich diese Grundbedürfnisse zu erfüllen. Um daran etwas zu ändern, unterstützt Krones Projekte wie das Johanniter-Hotel INCLUDiO.

Für viele der circa 11 Millionen Menschen mit Behinderung in Deutschland stellen Reisen ein nicht unerhebliches Problem dar – auch in Regensburg. Denn bislang gab es in der Region kein Hotel, das eine Reisegruppe von Menschen mit Behinderung zielgruppengerecht hätte aufnehmen können.

Um diese Lücke zu schließen, wurde 2021 das Johanniter-Hotel INCLUDiO eröffnet: ein Inklusionshotel, an dem Menschen mit und ohne Behinderung auf Augenhöhe zusammenkommen können. Und das in mehrfacher Hinsicht: Mit einer inklusiven Ausstattung, zu der unter anderem eine durchgängige Barrierefreiheit oder ein Vor-Ort-Pflegedienst gehören, kann es auf die individuellen Bedürfnisse ganz unterschiedlicher Gäste eingehen. Darüber hinaus setzt das Hotel auch beim eigenen Personal auf Vielfalt und Inklusion. So werden mindestens 40 Prozent der Arbeitsplätze an Menschen mit Behinderung vergeben.

Für Krones bietet das nur wenige Kilometer vom eigenen Standort entfernte Hotel eine attraktive Möglichkeit, Tagungen und Konferenzen inklusiv zu gestalten sowie Geschäftsreisende – egal, ob mit oder ohne Behinderung – komfortabel unterzubringen. Nach seiner Eröffnung wurde dem Hotel eine Geldspende von 10.000 Euro überreicht.

Datenschutz

Ziele

- Wir stellen die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität der Daten unserer Beschäftigten 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 Rechtsvorgaben 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 Beschäftigten 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 einen störungsfreien Betrieb der eigenen IT sowie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern sicherstellen. Letzteres erstreckt sich sowohl über die vor- als auch die nachgelagerte Lieferkette und steht für uns als Handlungsfeld zunehmend im Fokus.

Die Grundlage, auf der wir unsere Ziele erreichen wollen, 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 alle Tochtergesellschaften über eigene Datenschutzkoordinierende. 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. Für deren zielgerichteten Austausch wurde eine Cyber Security Conference ins Leben gerufen, die mindestens quartalsweise abgehalten wird.

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. Der Datenaustausch innerhalb der Krones Gruppe wird durch ein konzernweit gültiges Vertragswesen geregelt.

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 Informatio-

nen, 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.

Zudem veröffentlicht das PSIRT auf einer eigenen Landingpage innerhalb der Corporate Website jeweils aktuelle Security Advisories. Diese informieren über mögliche Sicherheitslücken, die Produkte, Lösungen oder Dienste von Krones betreffen, und geben Hinweise, wie sich diese beheben lassen. Auf Kundenwunsch werden die Security Advisories auch persönlich per E-Mail verschickt.

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 (USA) sowie Bangalore, Indien auch das Krones Center in Bangkok, Thailand in die zertifizierten Standorte ein. Als nächstes folgt die ISMS-Zertifizierung für das Center in São Paulo, Brasilien. Das entsprechende Umsetzungsprojekt hat bereits begonnen. Auch die 2021 neugegründete Steinecker GmbH aus Deutschland wurde bereits in die Zertifizierung integriert.

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 Beschäftigten 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 im vorherigen Abschnitt ausgeführt, wurden 2021 die ISMS-Zertifizierungen für das Center in São Paulo und die Steinecker GmbH auf den Weg gebracht.

Auch beim Aufbau unseres Security-Operation-Centers (SOC) liegen wir im Plan: Nachdem die erforderlichen Fachkräfte rekrutiert worden waren, hat das Center mittlerweile seinen regulären Betrieb aufgenommen. Als sowohl intern wie auch extern agierender IT-Sicherheitsdienstleister erfüllt es die Aufgabe, Anomalien aufzuspüren, zu analysieren und tatsächliche Risiken als solche zu verifizieren. Auf diese Weise lassen sich Gefährdungen, die beispielsweise durch Datenlecks oder Identitätsdiebstahl entstehen, frühzeitig erkennen und beseitigen. Aufgrund der enormen Relevanz dieser Maßnahmen wird das SOC-Team im kommenden Jahr personell weiter aufgestockt.

Ebenso kamen unsere technischen Security-Prüfungen einen guten Schritt voran: Neben unserer Industrial-Internet-of-Things-Plattform (kurz: IIoT-Plattform) wurden weitere extern erreichbare sowie ausgewählte interne Systeme einem Penetrationstest unterzogen. Aus den ermittelten Schwachstellen wurde ein entsprechender Maßnahmenkatalog abgeleitet. Dieser wurde international mit den entsprechenden Bereichen abgestimmt und befindet sich aktuell in der Umsetzung.

Agile Software-Entwicklung

Ein interner Dienstleister für Digitalisierungs-Fachkräfte: Der Bereich IM Software Engineering versorgt die gesamte Krones Gruppe mit zentralen Services und standardisierten Tools für ihre tägliche Arbeit.

Von Steuerungssystemen in Krones Anlagen über die IT für Lagerlogistik bis hin zur Automatisierung in unserer Produktion und Montage: Zahlreiche Fachbereiche entwickeln und programmieren Digitalisierungslösungen. »Dafür haben sie sich früher unterschiedliche Werkzeuge gesucht«, erzählt Adalbert Andreas Antkowiak, Head of IM Lab, Digital Work and Engineering. Doch für eine effizientere, agile Software-Entwicklung, höhere Standardisierung und das Reduzieren von Administrationsaufwänden ist es entscheidend, dass die Bereiche auf einer gemeinsamen Plattform zusammenarbeiten. »Wir wollen, dass alle in einer gemeinsamen Umgebung arbeiten und so die Kollaboration gestärkt wird. Mit Azure DevOps in der Microsoft-Cloud haben wir dafür einen großen Schritt gemacht«, sagt Antkowiak. Diese Plattform nutzen bereits rund 600 Anwender – unter anderem in Forschung und Entwicklung, Informationsmanagement und Lifecycle Service – in 14 Azure-DevOps-Organisationen und über hundert Team-Projekten.

Vielseitige Cloud-Lösung

»Ursprünglich war Azure DevOps gedacht, um den Lebenszyklus einer Software zu managen. Aber es lassen sich damit auch sonstige agile Vorhaben umsetzen wie agiles Projektmanagement, Produktentwicklung und so weiter«, erklärt Robert Wulf, einer der Verantwortlichen für die Plattform. Sein Kollege Michael Buchner führt fort: »Pünktlich zum ersten Lockdown 2020 hatten wir den 2015 eingeführten Team-Foundation-Server in die Microsoft-Azure-Cloud nach Azure DevOps Services migriert. Durch das Nutzen der Microsoft-Cloud-Lösung reduzieren wir Betriebsaufwände und vereinfachen die Zusammenarbeit mit externen Partnern.«

Mehr Austausch und Transparenz

Ein sehr großer Nutzen entsteht dadurch, dass die Tools und Lösungen stark ineinander integriert sind. Mithilfe der Kollaborationsfunktionen wird das Arbeiten auch in verteilten Teams deutlich vereinfacht und effizienter gestaltet. Die Nachvollziehbarkeit von Änderungen, eine offene Team-Kultur und die Möglichkeit, jederzeit den Status einzusehen, erhöhen die Transparenz. »Von einer gemeinsamen Umgebung statt unterschiedlicher Insellösungen profitieren alle«, ist Buchner überzeugt. »Man kann sich gegenseitig helfen und die Wiederverwendbarkeit von Lösungen und die Effizienz im Konzern steigen«, hebt Buchner hervor.





Beschäftigtenzufriedenheit



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 Beschäftigten, die Bindung von Leistungs- und Potenzialträgern sowie eine nachhaltige, zielgerichtete Ausbildung und Entwicklung.

Auch das Jahr 2021 hielt für unsere Personalpolitik besondere Herausforderungen bereit. Sahen wir uns 2020 noch drastischen Einbrüchen im Auftrags- eingang gegenüber, wirkte sich die Pandemie im zweiten Jahr ihres Verlaufs genau gegenteilig auf unser Geschäft aus: Die schrittweisen Lockerungen der COVID-19-Regelungen in vielen Ländern, in denen unsere Kunden tätig sind, sowie die Zunahme der internationalen Reisemöglichkeiten führten zu einer erhöhten Nachfrage unserer Produkte und Services. Auch wenn diese Entwick-

lung als durchweg erfreulich zu beurteilen ist, hatte sie dennoch ernstzunehmende Auswirkungen auf unser Personalmanagement. Denn nachdem wir 2020 – ebenfalls pandemiebedingt – unsere Kapazitäten deutlich reduzieren mussten, waren wir nun gefordert, mit knappen Ressourcen ein markt- und kundengerechtes Abwickeln der Aufträge sicherzustellen.



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 and Social Affairs, der direkt an den CEO berichtet.

Um den regelmäßigen Austausch mit und zwischen den internationalen Tochtergesellschaften sicherzustellen, wurde 2021 ein weltweites HR-Netzwerk ins Leben gerufen. Dieses setzt sich aus den jeweiligen HR-Verantwortlichen der einzelnen Regionen sowie den HR-Leitungskreismitgliedern aus der Krones AG zusammen. Die Mitglieder des Netzwerks kommen mindestens einmal pro Quartal in einer Video-Konferenz zusammen, um sowohl tagesaktuelle Fragestellungen als auch die übergreifende Ausrichtung der konzernweiten HR-Strategie gemeinsam zu diskutieren.



Maßnahmen und Prozesse

Gewinnung der richtigen Beschäftigten

Für den Dialog mit potenziellen Bewerbenden 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. Dank eines sorgfältigen Hygiene- und Sicherheitskonzept konnten wir 2021 auch wieder unseren »Tag der Ausbildung« durchführen. Bei diesem waren Schülerinnen und Schüler gemeinsam mit ihren Eltern dazu eingeladen, sich die Ausbildungszentren Neutraubling und Nittenau anzusehen und sich über die bei Krones angebotenen Ausbildungs- und Studienrichtungen zu informieren.

Austausch und Kooperation zwischen Konzernmutter und Tochterunternehmen erfolgen seit 2021 auch im Bereich Employer Branding verstärkt über das neu geschaffene HR-Netzwerk. Einheitliche Kommunikationsmaterialien oder weltweit standardisierte Auswahlverfahren für Führungskräfte im oberen Management bilden zwei Beispiele für konzernweit normierte Maßnahmen und Prozesse im Personalbereich. Um schlanke Prozesse, kurze Bearbeitungszeiten sowie zielgruppen- und standortspezifische Maßnahmen zu ermöglichen, steuern vor allem die größeren Konzerngesellschaften ihre Recruiting-Aktivitäten zu wesentlichen Teilen eigenverantwortlich.

Während beispielsweise der Krones Standort in 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. in den USA 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.

Unser 2020 durchgeführter Ressourcenabbau stellte in Kombination mit dem 2021 gestiegenen Auftragseingang sowohl unsere Personalplanung als auch unser Recruiting vor beträchtliche Herausforderungen. Insbesondere galt es hier, freigewordene Schlüsselpositionen durch interne Ausschreibungen neu zu besetzen.

Auch wenn wir derzeit wenig Bedarf für externes Recruiting haben, werden wir in Zukunft dennoch darauf angewiesen sein, von hochqualifizierten Fachkräften als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Aus diesem Grund investieren wir weiterhin darin, unsere Arbeitgebermarke auch in der externen Kommunikation klar zu positionieren.

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 Belegschaft in Anspruch nehmen kann.

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

Nach den bisherigen guten Erfahrungen möchten wir das mobile Arbeiten auch nach Wegfall der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen stärker in unseren regulären Arbeitsalltag integrieren. Daher wurde im Juli die aktualisierte Fassung unserer Betriebsvereinbarung »Mobiles Arbeiten« verabschiedet. Gemäß dieser kann innerhalb einer Organisationseinheit mobiles Arbeiten in einem Umfang von bis zu 50 Prozent erfolgen, sofern es die individuellen Aufgaben erlauben. Zusätzlich räumt die Betriebsvereinbarung neue Freiheiten hinsichtlich des Aufenthaltsorts ein. So können mobil arbeitende Beschäftigte



ihre Tätigkeit nun auch an bis zu 25 Werktagen pro Kalenderjahr im EU-Ausland ausüben.

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 den USA unterstützt Beschäftigte, die einen Universitätsabschluss anstreben, durch Rückerstattung der Studiengebühren.

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.

Als international agierender Technologiekonzern bewegen wir uns in einem Umfeld ständiger und immer rascher eintretenden Veränderungen. Um diesen vorausschauend zu begegnen, wird unser gesamtes Qualifizierungsangebot kontinuierlich sowohl auf die aktuellen wie auch künftig zu erwartenden Anforderungen geprüft und entsprechend angepasst und erweitert.

Das Ausbildungsprogramm der Krones AG umfasst neben kaufmännischen sowie gewerblich-technischen Berufsbildern auch Angebote zum dualen Studium, Trainee-Programme sowie das »Profil 21«. Letzteres richtet sich an Berufseinsteiger, die sich speziell für den anspruchsvollen Einsatz in unserem weltweiten Service ausbilden lassen möchten. Neben einer klassischen Berufsausbildung beinhaltet es zugleich eine Weiterbildung zum/zur Meister/in. Diese neue Variante des »Profil 21« hat 2021 seine ersten Absolventinnen und Absolventen hervorgebracht.

Im Jahr 2021 haben wir zudem unser etabliertes Traineeprogramm deutlich breiter aufgestellt und neben dem Vertrieb auf weitere Unternehmensbereiche ausgerollt. Der Verlauf und die Inhalte des Programms wurden dabei gezielt so konzipiert, dass die Teilnehmenden nach Abschluss der Qualifizierung eine verantwortungsvolle Tätigkeit in ihrem späteren Einsatzbereich ausfüllen können.

Auch an unseren internationalen Standorten wird ausgebildet: Ausbildungsmöglichkeiten bestehen dabei in Wuhan/China sowie Nairobi/Kenia, wo Krones derzeit auch am Bau einer Berufsschule beteiligt ist. Nachdem sich die Einführung dualer Ausbildungsmodelle nach deutschem Vorbild bereits an mehreren internationalen Krones Standorten bewährt hat, haben wir diesen Weg ab 2021 auch im neueröffneten Werk Debrecen fortgesetzt.

Im Bereich Weiterbildung verzeichnen wir einen stetig steigenden Bedarf, Schulungsangebote ortsunabhängig und zeitlich flexibel wahrnehmen zu können. Aus diesem Grund bieten wir inzwischen ein breites Spektrum an virtuellen Qualifizierungsmaßnahmen an. Neben klassischen E-Learnings gehören dazu auch Online-Kurse, in denen die Inhalte live präsentiert werden und die Vortragenden für Fragen und Diskussionen zu Verfügung stehen.

Auch in unserer Führungskräfte-Entwicklung gehen wir gezielt auf die aktuelle Situation ein – beispielsweise mit einer eigenen Trainingsreihe zu Remote Leadership. Deren 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 einer Spezialistin oder einem Spezialisten zu diesem Thema im Rahmen terminierter Q&A-Sessions gehen.

Durch die aktuell herausfordernde Situation hat die Führungskräfte-Entwicklung für uns noch einmal deutlich an Relevanz gewonnen. Daher haben wir für diesen Zweck ein zentrales Budget eingerichtet, um die Fachbereiche mit



bedarfsgerechten Schulungsangeboten versorgen zu können. Das Feedback, das wir dazu aus den Organisationseinheiten und vor allem von den Teilnehmenden selbst erhalten haben, zeigt: Dem Thema Führungskräfte-Entwicklung wird nicht nur mit einer großen Akzeptanz, sondern vor allem auch mit aktivem Interesse im Unternehmen begegnet.

Auf internationaler Ebene haben wir uns 2021 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 in den Bereichen Produktmanagement und Service. Die Konzeption der Trainings für diese Zielgruppen erfolgte in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachbereichen und Tochterunternehmen. In der Folge konnten wir sehr gezielt auf die Bedarfe der unterschiedlichen Regionen eingehen. 2021 haben wir beim Durchführen der Trainings auf ein virtuelles Format gesetzt und damit gute Erfahrungen gesammelt.

Ergebnisse

Um den Bereich HR für die Zukunft aufzustellen, haben wir 2021 einen entsprechenden Strategieentwicklungsprozess gestartet. In diesem wurde im ersten Schritt konsequent das äußere Umfeld, in dem wir uns bewegen, betrachtet; als nächstes folgen die Analyse und Bewertung der internen Situation im Konzern. Sobald wir die hauptstrategischen Handlungsfelder definiert haben, werden wir daraus konkrete Maßnahmen und Projekte ableiten und deren Umsetzung auf einer Zeitachse verorten. Ziel ist es, eine zukunftsfähige Strategie zu entwickeln, die den Anforderungen des gesamten Konzerns gewachsen ist und die regional unterschiedlichen Perspektiven der einzelnen Tochtergesellschaften berücksichtigt. Aus diesem Grund sind in die Entwicklung alle Mitglieder unseres internationalen HR-Netzwerks eingebunden.

Insbesondere auf den Gebieten Digitalisierung und Automatisierung wird unser Personalbedarf auf absehbare Zeit noch deutlich ansteigen. Deshalb haben wir im Geschäftsjahr 2021 verstärkt die Möglichkeiten zum Kompetenzaufbau für digitale Themen ausgebaut: Im Ausbildungsprogramm »Smart IT Education 4.0« lässt sich zukünftig jeder Krones Ausbildungsberuf mit einer Zusatzqualifizierung zum/zur Betriebsinformatiker-/in kombinieren. Zusätzliche Re-Skilling-Maßnahmen im Bereich Automatisierung und Digitalisierung für Beschäftigte im Bereich Engineering haben wir ebenso geplant wie eine spezifische Ausbildung zur »Fachkraft Industrie 4.0«. Letztere richtet sich an Fachkräfte aus dem Shopfloor-Umfeld und befindet sich derzeit noch in der Pilotphase.

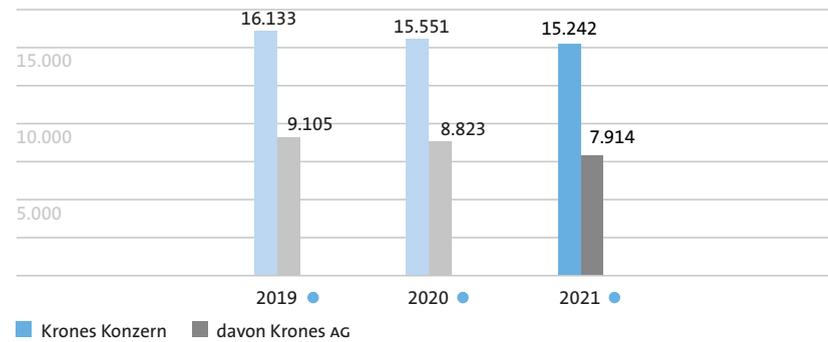
Im Bereich Führungskräfte-Entwicklung ist besonders ein Programm hervorzuheben, das 2021 individuell für das Werk Nittenau konzipiert wurde. Bei diesem galt es, Führungskräfte bei der strategischen und organisatorischen Neuausrichtung ihres Standorts zu begleiten. In diesem Rahmen kommt unter anderem die Methode »kollegiale Beratung« zum Einsatz. Dabei treten die Führungskräfte in einen regelmäßig stattfindenden Austausch, in dem sowohl übergreifende Fragestellungen wie auch Themen und Probleme aus dem aktuellen Tagesgeschäft gemeinsam diskutiert werden. Die Teilnehmenden haben dadurch die Möglichkeit, das eigene Handeln kritisch zu reflektieren und durch gegenseitige Beratung Lösungsansätze für unterschiedliche Herausforderungen zu finden. Um die Teilnehmenden an diese Methode heranzuführen, wurden die Beratungssessions zunächst von einem externen Moderator organisiert und begleitet. Nachdem sich die Vorgehensweise inzwischen etabliert hat, setzen die Führungskräfte die kollegiale Beratung nun in regelmäßigem Turnus eigenständig fort.

Als Technologie-Unternehmen mit dem Anspruch auf Innovationsführerschaft setzen wir uns zudem intensiv mit den verschiedenen Konzepten auseinander, die unter dem Schlagwort »New Work« firmieren. Beispiele für konkrete Maß-

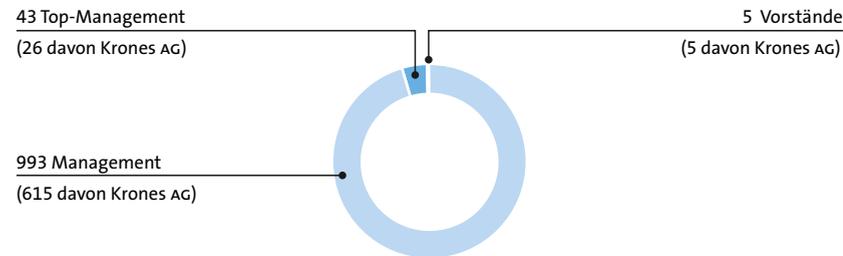


nahmen, die wir daraus bereits abgeleitet und umgesetzt haben, sind die erweiterten Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten (siehe Kapitelanfang) sowie die Einführung von Shared-Desk-Modellen. Letztere geschah in Form von Pilotprojekten in ausgewählten Organisationseinheiten und wird nach den durchweg positiven Erfahrungen bei Bedarf auf weitere Unternehmensbereiche ausgedehnt. Begleitet werden diese Maßnahmen durch Investitionen in die Sanierung von Gebäuden sowie die Modernisierung von Büroausstattung und IT-Equipment.

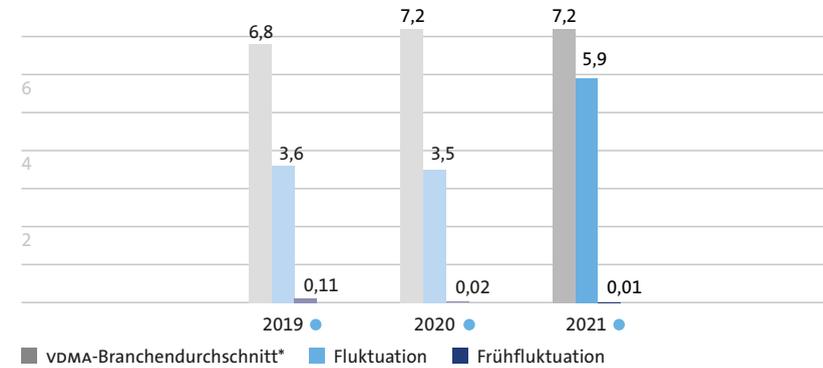
Krones Konzern – Beschäftigte (tarifliche und außertarifliche Beschäftigte)



Krones Konzern – Führungsstruktur 2021

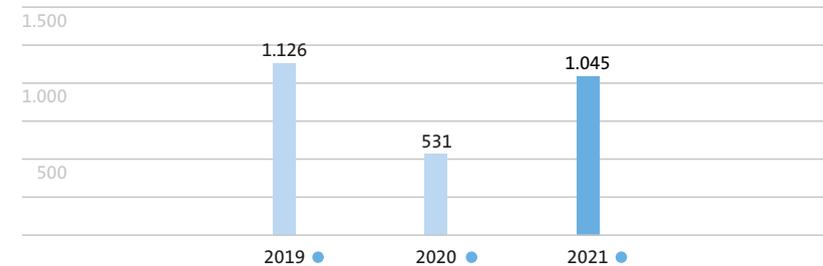


Krones AG – Fluktuation und Frühfluktuation in Prozent (tarifliche und außertarifliche Beschäftigte)



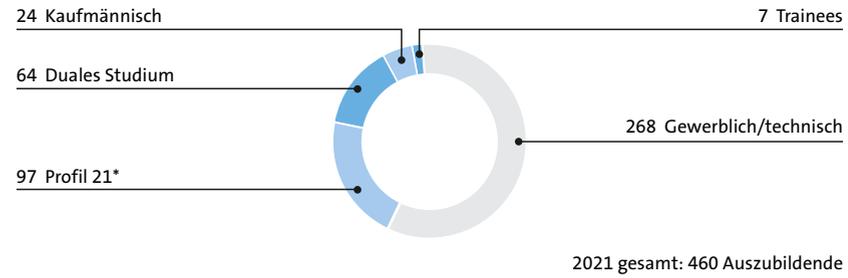
*Die durchschnittliche Fluktuation bei Unternehmen in der Maschinenbaubranche wird in einem Zyklus von drei Jahren vom Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) erhoben. Die Zahlen beziehen sich auf eine Ermittlung aus dem Jahr 2020.

Krones AG – Leiharbeiterinnen und -Leiharbeiter



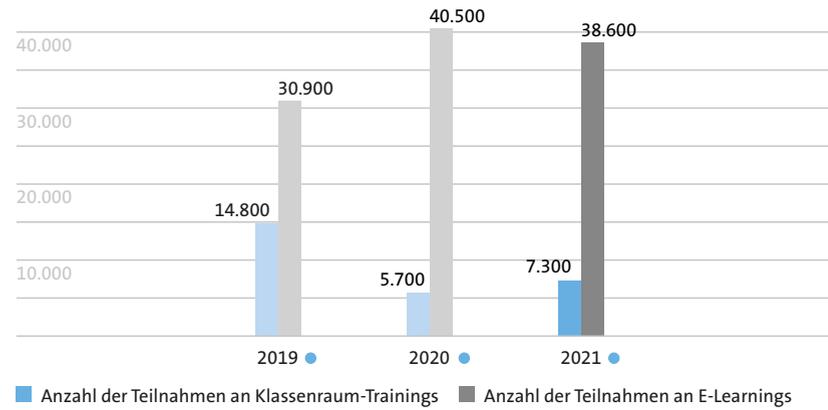


Krones AG – Auszubildende nach Ausbildungsrichtung ●

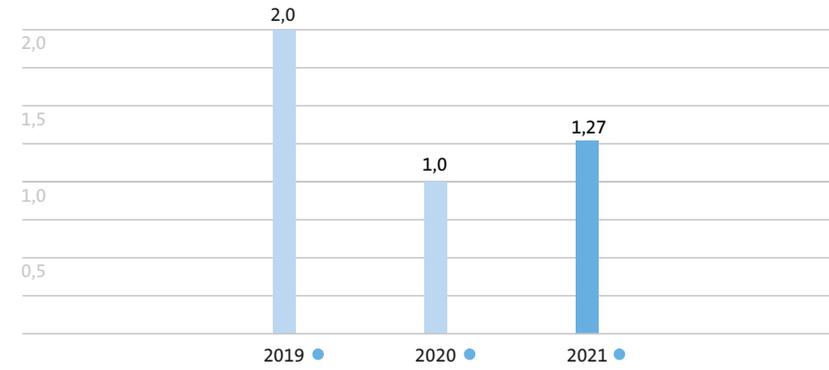


* Das Profil 21 beinhaltet zusätzlich zur Berufsausbildung eine Weiterbildung zum/zur Techniker/-in oder Meister/-in.

Krones Konzern – Teilnahmen an Weiterbildungsangeboten (gerundet)



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





Duale Ausbildung in Nairobi

Das Krones Center in Kenia setzt auf junge, vor Ort ausgebildete Technikerinnen und Techniker. Um ihnen eine bestmögliche Qualifizierung zu garantieren, beteiligt sich Krones unter anderem am Bau einer Berufsschule in Nairobi.

Schon im Jahr 2015 begann Krones in Zusammenarbeit mit Coca-Cola Sabco und Nairobi Bottlers Limited damit, Mechatronikerinnen und Mechatroniker lokal in Nairobi auszubilden.

Insgesamt 31 Auszubildende erarbeiteten sich auf diesem Weg in den vergangenen sechs Jahren ihr Zertifikat der Außenhandelskammern, mit dem ihnen der internationale Arbeitsmarkt offensteht. Viele Absolvierende mussten sich dort allerdings gar nicht erst lange umsehen, da sie direkt von Krones oder den Partnern des Programms übernommen wurden. »Durch das Programm bekommen wir besser ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die viel praktische Erfahrung mitbringen«, berichtete Henning Post, welcher die Unternehmensentwicklung und die Akademie in Ostafrika verantwortet.

Einen Unterschied wies das Programm aber im Vergleich zu seinem deutschen Vorbild auf: Weil damals in der Region noch keine Berufsschule existierte, war erstmal »nur« eine zweijährige, rein praktische Ausbildung möglich. 2020 konnte das Ausbildungsprogramm endlich um den theoretischen Aspekt erweitert werden. Die Grundsteinlegung für den Bau der Berufsschule fand im Februar 2020 statt und bereits im Oktober des gleichen Jahres starteten – trotz Coronavirus-Pandemie – zwölf Auszubildende als erste Gruppe die duale Ausbildung.

Internationaler Austausch bei Lehrkräften

Um Mechatronikerinnen und Mechatroniker möglichst vielseitig auszubilden, wird den Teilnehmenden ein breites Spektrum an praktischen Aufgaben vermittelt, unter anderem auch in den Arbeitsbereichen Elektrik, Inspektion und

Fülltechnik. Vor allem die Lernmodule rund um das Thema Elektrik stehen bei Krones im Vordergrund.

Ebenso werden die Auszubildenden in besonderem Maße gefördert. So lud Krones beispielsweise im vergangenen Jahr 14 angehende Berufsschul-Lehrkräfte aus Nairobi nach Deutschland ein. Im Beruflichen Schulzentrum Kelheim sowie im Ausbildungszentrum am Krones Stammsitz tauschten sie sich mit Kolleginnen und Kollegen über die pädagogische Arbeit aus.

Die duale Ausbildung hat sich in Nairobi schnell einen Namen gemacht. Immer mehr junge Kenianerinnen und Kenianer bewerben sich auf einen der begehrten Plätze. »Ich wusste direkt, dass diese Art der Ausbildung genau das Richtige für mich sein würde«, erzählt Mary Maina. Sie hat ihre Ausbildung 2019 erfolgreich abgeschlossen und arbeitet seitdem bei Krones als Servicetechnikerin für Inspektionstechnologie – und das mit großer Begeisterung, wie sie schildert: »Ich fühle mich für alle Herausforderungen und Aufgaben gut vorbereitet und bin gespannt, was mich noch alles erwartet.«





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 Belegschaft sind im Krones Konzern drei Bereiche zuständig: das Arbeitssicherheitsmanagement, das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) sowie der betriebsärztliche Dienst. Ziel ist es, die Gesundheit und damit Leistungsfähigkeit der Beschäftigten 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 umsetzen 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.

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. Die anhaltende COVID-19-Pandemie führte auch im Jahr 2021 zu einem sich ständig ändernden Bedarf an geeigneten Sicherheitsvorkehrungen. Diese reichten von präventiven Maßnahmen wie dem Einhalten kontaktreduzierender Schichtmodelle bis hin zu aufwändigen Evakuierungsaktionen. Letztere dienten dazu, im Außendienst tätige Beschäftigte sicher in ihr jeweiliges Heimatland zurückzubringen oder im Falle einer Infektion an eine geeignete medizinische Versorgungseinrichtung zu überführen. Im gesamten Pandemie-Management bei Krones hatten und haben Gesundheit und Sicherheit der Belegschaft oberste Priorität. Eventuell damit kollidierende betriebliche Interessen wie das Fortführen von Kundenprojekten vor Ort wurden ausnahmslos hintangestellt.

Für die Krones AG war die Zertifizierung ihres Arbeitssicherheitsmanagements nach OHSAS 18001 / ISO 45001 viele Jahre lang etablierte Praxis. Gerade gegenüber externen Stakeholdern diente das Zertifikat als glaubwürdiger Nachweis der eigenen Bemühungen im Bereich Arbeitsschutz. Im Zuge der Neuausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2020 haben wir diese Vorgehensweise kritisch hinterfragt und die ISO-Zertifizierung der Krones AG im Geschäftsjahr 2021 bewusst auslaufen lassen. Nach einem Review dieser Vorgehensweise streben wir ab 2022 eine neue Strategie hinsichtlich externer Zertifizierung im Bereich Arbeitssicherheit an. Ziel ist es, die externe Zertifizierung künftig als Mindeststandards für Arbeitssicherheitsmanagement in unseren konzernweiten Produktionsstandorten zu etablieren.

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 Beschäftigten zusammen. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden systemtechnisch dokumentiert und laufend nachverfolgt. Der ermittelte Status wird regelmäßig an die Führungsebenen berichtet. Im Zuge der COVID-19-Pandemie haben wir, um die gebotenen Kontaktbeschränkungen einzuhalten, die Frequenz der Begehungen auf das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß beschränkt. Die grundlegende Systematik haben wir aber weiterhin aufrechterhalten. Im Zweifelsfall galt auch hier das Primat des Infektionsschutzes: Begehungen und ähnliche Termine wurden und werden nur dann in Präsenz durchgeführt, wenn dies unter Einhaltung der jeweils gültigen Präventivmaßnahmen möglich ist.

Übergreifend lassen sich vor allem folgende Prozesse und Präventionsmaßnahmen herausstellen:

1.1 Durchgängige Kommunikation

Wie bereits in den Vorjahren fanden auch 2021 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 soll durch das Arbeitssicherheitsmanagement durch zwei präventive Prozessschritte gewährleistet werden: erstens durch definierte Mindestanforderungen, die als verpflichtendes Kriterium in die zentralen Liefervorschriften des Einkaufs integriert sind; zweitens durch eine intensive sicherheitstechnische Abnahme, der jede neuerworbene Fertigungsmaschine vor ihrer Inbetriebnahme unterzogen wird.

1.3 Konzern-Roll-out

Im Zuge der Nachhaltigkeitsziele 2030 wird auch das Arbeitssicherheitsmanagement sukzessive auf den gesamten Krones Konzern ausgerollt. Im Geschäftsjahr 2021 wurden deshalb die Site Experts aus den internationalen Niederlassungen und Tochterunternehmen in Prozessen der Datenerhebung, -sammlung und -konsolidierung geschult. Darauf aufbauend soll die Zusammenarbeit zwischen zentralem Arbeitssicherheitsmanagement und den lokalen Fachleuten schrittweise ausgebaut werden, 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 Beschäftigten vor neue Herausforderungen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) hat den Erhalt und Ausbau der körperlichen und psychischen Gesundheit der Belegschaft zum Ziel, was wiederum zur Steigerung der Leistungsfähigkeit, Motivation sowie Produktivität führt.

2.1 Status-quo-Analysen

Das Gesundheitsmanagement-Konzept der Krones AG baut nach der Logik des PDCA-Zyklus (Plan, Do, Check, Act) auf zwei zentralen Datengrundlagen auf: ausführliche Analysen der Arbeitsunfähigkeiten sowie Bedarfsanalysen durch Beschäftigtenbefragungen. Zusammen bilden die kumulierten Analyseergebnisse das Fundament für das Ableiten zielgruppenspezifischer Gesundheitsmaßnahmen. So wird sichergestellt, dass die Aktivitäten des betrieblichen Gesundheitsmanagements bestmöglich an den Bedürfnissen der Belegschaft sowie an den Anforderungen der Organisation ausgerichtet werden.

Gemäß dem gesetzlichen Auftrag nehmen wir bei den Gefährdungsbeurteilungen psychische Belastungen gesondert in den Blick. Da diese an verschiedenen Stellen im Unternehmen auftreten können, gilt es zunächst, ein möglichst ganzheitliches Bild über das aktuelle Belastungsgeschehen bei Krones zu erhalten. Ziel ist es, jene Faktoren zu identifizieren, die infolge einer dauerhaften negativen Beanspruchung zu einer psychischen Erkrankung führen könnten, um diese dann so weit wie möglich zu reduzieren.

Zu diesem Zweck haben wir das Rahmenprogramm »Gesunde Arbeit mitgestalten« konzipiert. Es enthält neben präventiven Maßnahmen auch eine Kommunikationskampagne, um einen bewussten und vorurteilsfreien Umgang mit diesem oftmals tabuisierten Thema zu fördern. Der Auftakt für die Umsetzung erfolgte 2021 im Werk Nittenau: Im Zuge einer anonymen Online-Befragung wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu ermutigt, ihr Arbeitsumfeld hinsichtlich psychischer Belastungen zu bewerten. Diese subjektiven Einschätzungen dienten uns als Grundlage, um Gefährdungsindizes zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Zudem erhielten alle Teilnehmenden ihre individuellen Ergebnisse rückgemeldet, um die jeweils persönlichen Beanspruchungen reflektieren zu können.

Die ersten Ergebnisse aus den Befragungen liegen bereits vor; aktuell arbeiten wir daran, die subjektiven Einzelbewertungen in übergreifende Aussagen zum Belastungsgeschehen zu übersetzen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Nach den ersten positiven Erfahrungen in Nittenau werden wir das Programm zudem auf die übrigen deutschen Werke ausrollen.

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 Paket der betrieblichen Gesundheitsförderung umfasst dabei sowohl kurze (15-minütige) als auch intensive (45- bis 60-minütige) Kurseinheiten zu den genannten Themengebieten. Auch die interne Kommunikation zu spezifischen Gesundheitsthemen wie Darmkrebsvorsorge ist ein wichtiges Instrument, um die Beschäftigten für deren Gesundheit zu sensibilisieren und damit präventiv wirksam zu werden. Bedingt durch COVID-19 war es uns auch 2021 nicht bzw. nur sehr eingeschränkt möglich, Präsenzveranstaltungen anzubieten. Als Alternative setzten wir daher auf unterschiedliche Online-Angebote. Aufgrund der anhaltenden Belastungen durch die Pandemie lag der Fokus dabei auf dem Themenfeld »Mentale Gesundheit«. So haben wir sowohl zu Stressmanagement als auch zu Resilienz eine eigene, mehrteilige Webinar-Reihe angeboten. Die Veranstaltungen setzen sich jeweils aus Vortrag und Diskussionsrunde zusammen. Um möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen, wurden die Vortragsanteile der Veranstaltungen als Video aufgezeichnet und anschließend im Krones Intranet veröffentlicht. Dort findet sich auch eine eigene Themenseite mit dem Titel »Mindfulness«, auf der wir weitere, über die Webinar-Inhalte hinausgehende Informationen bereitstellen.



2.3 Betriebsärztlicher Dienst: COVID-Impfungen im Fokus

Die aufwändigste Präventivleistung in 2021 war unsere deutschlandweit durchgeführte Impfkampagne. Die Entscheidung dazu traf der Krones Krisenstab bereits im Januar, unmittelbar nachdem der allgemeine Impf-Startschuss in Deutschland erfolgt war. Gemeinsam mit einem externen Medizin-Dienstleister wurde daraufhin ein entsprechendes Konzept entwickelt, das Mitte März fertig ausgearbeitet war und somit umgehend umgesetzt werden konnte, nachdem im Juni die Impfstoff-Zuteilung an die Betriebsärzte begann.

Um die Kapazitäten entsprechend einzuplanen, hatten wir zuvor im April eine anonyme Umfrage im Krones Intranet durchgeführt. Bei dieser bekundeten 6.800 Personen (rund 70 Prozent der deutschen Belegschaft) ihr Interesse, ein Impfangebot bei der Krones AG wahrzunehmen. In Summe wurden in den eigens errichteten Impfzentren in Neutraubling, Nittenau, Raubling, Freising und Flensburg rund 3.200 Menschen geimpft, darunter auch Familienangehörige unserer Beschäftigten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von lokalen Dienstleistungsunternehmen. Dass der tatsächlich aufgerufene Bedarf deutlich kleiner war als unsere Online-Umfrage zuvor ergeben hatte, führen wir darauf zurück, dass viele der ursprünglich Interessierten in der Zwischenzeit bei ihrem Hausarzt oder einem öffentlichen Impfzentrum eine Immunisierung erhalten hatten. Beschäftigte, die nicht an der rund zweimonatigen Kampagne teilnehmen konnten – sei es, weil sie terminlich verhindert waren oder erst danach ins Unternehmen eingetreten sind –, können sich auf Wunsch weiterhin in den Räumlichkeiten der Betriebsärzte impfen lassen.

Ergebnisse

Betriebliches Gesundheitsmanagement

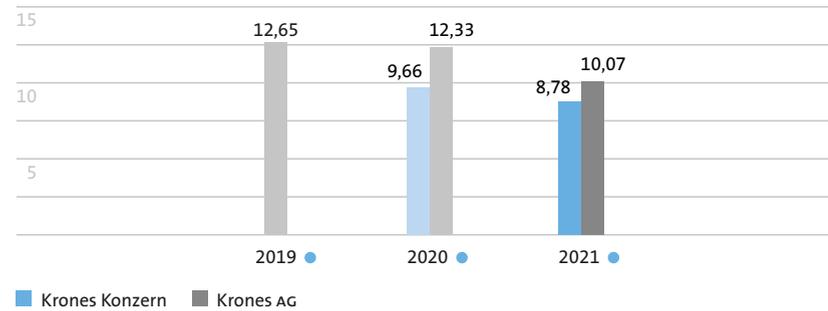
Das im vergangenen Bericht angekündigte Vorhaben zur Optimierung der Rückengesundheit haben wir wie geplant umgesetzt: Während eines dreimonatigen Pilotprojekts erhielten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bereichs Control Cabinet Productions am Standort Neutraubling unter anderem eine individuelle Arbeitsplatzbetreuung durch Physiotherapeuten des RFZ Rückenzentrum Regensburg. Diese umfasste individuelle Sitz- und Stehschulungen, die speziell auf die Bewegungsabläufe im Arbeitsalltag abgestimmt waren, sowie Übungsanleitungen, um Fehlhaltungen auszugleichen. Ergänzend wurden gemeinsam mit dem Bereich Lean Management sowie dem betriebsärztlichen Dienst Workshops durchgeführt, um neue Standards für Ergonomie am Arbeitsplatz zu definieren und allgemein das Gesundheitsbewusstsein im Unternehmen zu stärken. Das Pilotprojekt wurde 2021 vollumfänglich abgeschlossen, 2022 folgt der weitere Roll-out.

Seit Oktober steht außerdem allen Krones Beschäftigten im Werk Neutraubling zweimal wöchentlich ein Mitarbeiter der Physiotherapie-Praxis Kalteis exklusiv zur Verfügung. Das Angebot wurde eingerichtet, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine physiotherapeutische Behandlung in Anspruch nehmen müssen oder wollen, damit verbundene Wegezeiten zu ersparen. Das Leistungsangebot beinhaltet verschiedene Behandlungsschwerpunkte und reicht von allgemeiner Krankengymnastik über Atemtherapie bis hin zur klassischen Massagetherapie sowie zusätzlichen Präventionsbehandlungen. Die Abrechnung erfolgt entweder per Privat Rezept oder auf Selbstzahler-Basis.

Arbeitssicherheitsmanagement

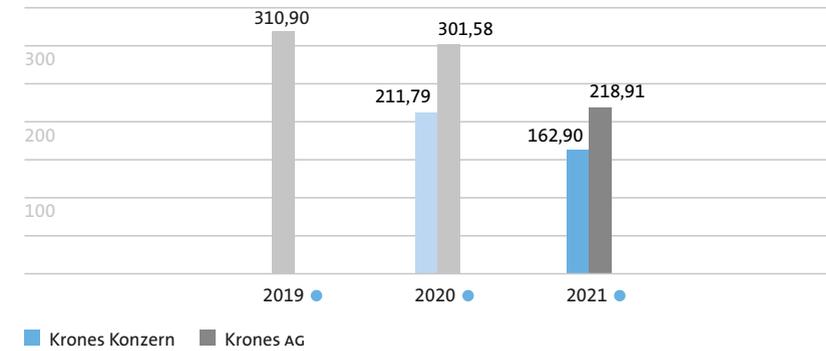
Die Wirksamkeit des Arbeitssicherheitsmanagements wurde 2021 mittels einer vierteljährlichen Berichterstattung an das Management überprüft. Gegenstand der Berichte waren Unfallzahlen, Ausfalltage und Unfallkosten.

Krones Konzern – Arbeitsunfälle je 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden



Grundlage der Kennzahlenermittlung bilden tarifliche und außertarifliche Beschäftigte, Auszubildende, Trainees, Studierende in Praktikum oder Werkstudium der Krones AG, exklusive Personen mit Leitarbeits- oder Werkvertrag. Die Kennzahl enthält ausschließlich die Anzahl der Arbeitsunfälle (ohne Wegeunfälle) im aktuellen Kalenderjahr.

Krones Konzern – Ausfallzeit nach Arbeitsunfall je 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden



Grundlage der Kennzahlenermittlung bilden tarifliche und außertarifliche Beschäftigte, Auszubildende, Trainees, Studierende in Praktikum oder Werkstudium der Krones AG, exklusive Personen mit Leitarbeits- oder Werkvertrag. Die Berechnung der Ausfallzeit von 01.01.2021 bis 31.12.2021 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 Arbeitsfähigkeitsbescheinigung eingeschlossen sind). In die Kennzahl fließen außerdem die im aktuellen Kalenderjahr entstandenen Folgeausfallzeiten aufgrund früherer Arbeitsunfälle ein.



Coronavirus-Alltag bei Krones: Dienstreisen und Serviceeinsätze

Wie kann Krones seine Beschäftigten auf Dienstreisen vor COVID-19 schützen? Und was geschieht, wenn doch mal jemand erkrankt? Michael Müller, der bei Krones im Bereich Global Safety and Security tätig ist, gibt Einblicke in seine Arbeit.

Herr Müller, welche Schutzmaßnahmen ergreift Krones für seine Beschäftigten im Außendienst?

Die Maßnahmen erstrecken sich von Antritt der Dienstreise bis hin zur Rückkehr nach Deutschland. Und sie berücksichtigen alle relevanten Details, beispielsweise Reisemittel oder Aufenthaltsort. Unsere daraus abgeleiteten Vorgaben beinhalten sowohl Grundlegendes, wie zum Beispiel Maskenpflicht und regelmäßige Tests, als auch kunden- und länderspezifische Vorgaben, die sich manchmal sogar je nach Region unterschieden haben. Darüber hinaus entsenden wir bei einem Großteil der Baustellen eigens Beschäftigte, die sich nur um die Einhaltung der Sicherheits- und Hygienekonzepte kümmern und auch als direkte Kontaktperson für unsere Servicetechnikerinnen und -techniker bei Fragen zu COVID-19 zur Verfügung stehen.



Was unternimmt Krones, wenn beispielsweise ein Servicetechniker aus Deutschland im Ausland an COVID-19 erkrankt?

Für Krones ist klar, dass wir gerade in Regionen mit hohen Inzidenzen und einem Gesundheitssystem, das bereits am Kollabieren ist, keine Krankenhaus-Betten belegen wollen. Und in manchen Ländern wäre eine entsprechend medizinische Versorgung nach deutschem Standard auch einfach nicht möglich.

Aus diesen Gründen haben wir beispielsweise eigene Rückholaktionen gestartet und die Beschäftigten mit einem Privatflugzeug, natürlich unter Einhaltung sämtlicher Sicherheitsvorkehrungen und der Beobachtung durch Ärzte, wieder nach Deutschland gebracht. Eine der Sicherheitsmaßnahmen war zum Beispiel bei schweren Verläufen der Privattransport in einer transparenten, mit speziellen Luftfiltern ausgestatteten Transportkapsel.

In solchen Fällen zählt üblicherweise jede Minute ...

Ja, es muss tatsächlich schnell gehen. Insbesondere bei schwerwiegenden Fällen. Deswegen haben wir auf alle Möglichkeiten zurückgegriffen – auch auf Helikopter oder sogar private Learjets. Doch auch wenn wir schnell einen Privatjet chartern konnten, waren zeitliche Verzögerungen möglich. Denn es mussten zusätzlich auch die Überflugrechte der auf der Route liegenden Länder eingeholt werden. Und wenn zwar alles geklärt schien, konnten wir uns trotzdem nicht darauf verlassen, dass wir den zugesicherten Slot zum Abflug auch wirklich bekommen würden oder ob nicht einem anderen Flug Vorrang seitens der Behörden eingeräumt würde.



Diversität

Ziele

- Wir fördern die Vielfalt in unserer Belegschaft. Durch gezielte Programme, weltweite Talentpools, internationale Themen-Communities sowie Maßnahmen zur Schaffung ausgewogener Altersstrukturen wollen wir Beschäftigte verschiedener Altersgruppen, Geschlechter, Nationalitäten und Fachrichtungen miteinander vernetzen. Dadurch bringen wir mehr Flexibilität, Kreativität und Effizienz in unsere Prozesse.
- Als quantitativen Anreiz für die Förderung von Frauen hat der Vorstand 2021 eine verbindliche Quote ausgemacht. Gemäß dieser soll der Anteil weiblicher Führungskräfte in den ersten beiden Ebenen unter dem Vorstand in der Krones AG bis Ende 2024 bei 15 Prozent liegen.

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 einsehbaren 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 Ent-

scheidungen. Unser Handeln zeichnet sich durch Ehrlichkeit und Transparenz aus. Wir interessieren uns für die Meinungen und Standpunkte unserer Beschäftigten sowie 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, Beschäftigte 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 2021 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 Beschäftigten, die Kinder oder Familienangehörige betreuen, ihr Familien- und Arbeitsleben miteinander in Einklang zu bringen. 2021 wurden die Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und -ort noch einmal deutlich erweitert. So wurde im Juli die aktualisierte Fassung unserer Betriebsvereinbarung »Mobiles Arbeiten« verabschiedet. Gemäß dieser kann innerhalb einer Organisationseinheit mobiles Arbeiten in einem Umfang von bis zu 50 Prozent erfolgen, sofern es die individuellen Aufgaben erlauben. Zusätzlich räumt die Betriebsvereinbarung neue Freiheiten hinsichtlich des Aufenthaltsorts ein. So können mobil arbeitende Beschäftigte ihre Tätigkeit nun auch an bis zu 25 Werktagen pro Kalenderjahr im EU-Ausland ausüben.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung. Besonders bewährt hat sich in diesem Zusammenhang das Modell der Altersteilzeit, weswegen wir auch für die Zukunft auf dieses Instrument setzen.

Auch unser Weiterbildungsangebot trägt den Interessen älterer Beschäftigter Rechnung, indem es auf das Ideal des lebenslangen Lernens setzt. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang eine in Neutraubling durchgeführte Qualifizierungsmaßnahme, bei der sich Beschäftigte aus dem Bereich Mechanik zu Elektronikerinnen und Elektronikern umschulen lassen können. Die Teilnehmenden des Programms sind teilweise seit Jahrzehnten bei Krones beschäftigt und eröffnen sich durch die Qualifizierung eine völlig neue, zukunftsstarke berufliche Perspektive im Konzern.

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 neuen Onlineangebot unseres Kundenmagazins, 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 geben auch gerne einen Einblick in unsere eigene Arbeitswelt. Weil hier die Perspektive von Frauen im Unternehmen maßgeblich ist, treten weibliche Krones Führungskräfte als Referentinnen auf, um ihre Erfahrungen und Einschätzungen zu teilen.

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 Belegschaft 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, Ungarn 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.

Das Verständnis und die Akzeptanz kultureller Unterschiede ist dabei ein wichtiger Faktor im Rahmen der erfolgreichen weltweiten Zusammenarbeit. Vor diesem Hintergrund haben wir maßgeschneiderte interkulturelle Trainings, E-Learnings und individuelle Entsendungstrainings im Angebot. Darüber hinaus bieten wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Entsendungen mit Führungsverantwortung im Zielland eine Teilnahme am Intercultural Leadership Programm (ILP) an. In diesem vorbereitenden Coaching werden individuelle Herausforderungen, Unterschiede in Bezug auf die Führungskultur und persönliche Entwicklungsziele mit einem Länder-Experten herausgearbeitet. Darüber hinaus wird im Rahmen des ILP eine unterstützende Begleitung während der Entsendung angeboten.

Anders als im vergangenen Bericht noch erhofft, musste das Krones Austauschprogramm »Across Borders« im Jahr 2021 aufgrund der anhaltenden Gesundheitskrise erneut ausgesetzt werden. Die Wiederaufnahme erfolgt, sobald die weltweite Lage es wieder zulässt. Da wir allerdings nur ungern auf dieses Instrument des standortübergreifenden Austauschs verzichten, prüfen wir derzeit die Möglichkeiten, ob und wie sich 2022 eine reduzierte, an die aktuelle Situation angepasste Version des Programms durchführen lässt.

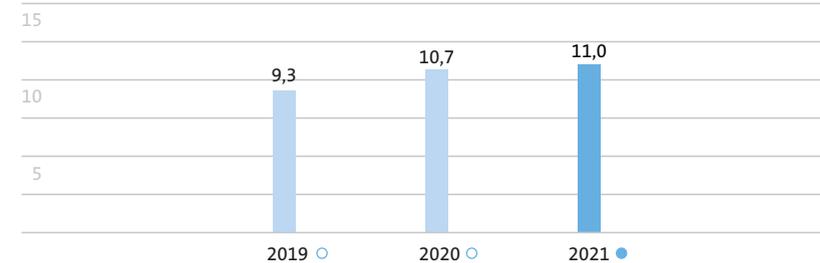
Ergebnisse

Im Themenfeld Diversity lag unser Schwerpunkt 2021 auf Analyse- und Konzeptionsarbeit. Gleichwohl haben wir auch schon die ersten Maßnahmen für die Zukunft auf den Weg gebracht.

So haben die Bereiche Human Resources und Corporate Communications einen ausführlichen Leitfaden für gendergerechte Sprache formuliert. Dieser ermutigt zum einen die Beschäftigten, bestehende sprachliche Gewohnheiten vorurteilsfrei und auch selbstkritisch zu reflektieren. Zum anderen gibt er ihnen verschiedene Möglichkeiten an die Hand, wie sich eine gendersensible Sprache umsetzen lässt. Mithilfe von konkreten Beispielen aus der Krones Welt wird zudem erläutert, dass und wie sich dies im Alltag leben lässt, ohne dass Verständlichkeit oder Sprachökonomie darunter leiden. Damit der Leitfaden hinreichend Beachtung und Akzeptanz findet, werden wir seine Veröffentlichung 2022 mit einer entsprechenden Kommunikationskampagne begleiten.

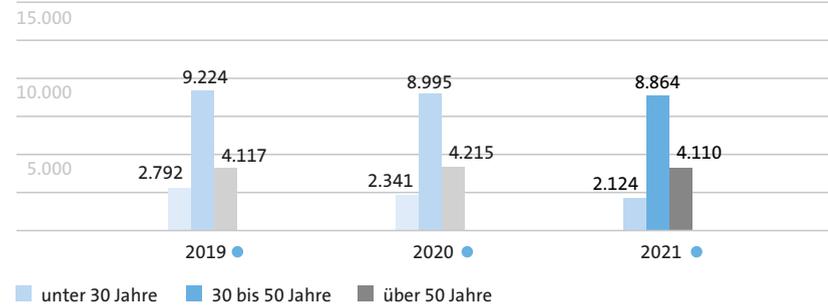
Als quantitativen Anreiz für die Förderung von Frauen hat der Vorstand 2021 eine verbindliche Quote ausgelobt. Gemäß dieser soll der Anteil weiblicher Führungskräfte in den ersten beiden Ebenen unter dem Vorstand in der Krones AG bis Ende 2024 bei 15 Prozent liegen.

Krones AG – Anteil weiblicher Führungskräfte in den ersten beiden Ebenen unter dem Vorstand (in Prozent)

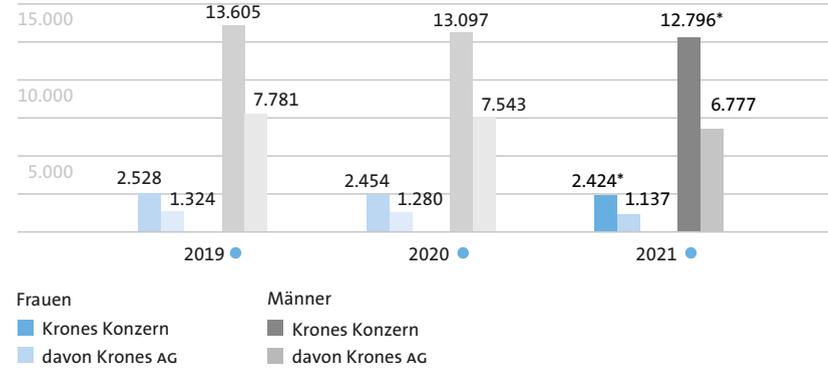




Krones Konzern – Altersstruktur

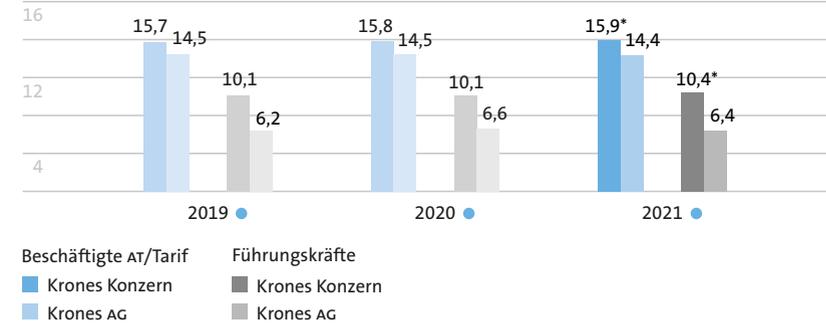


Krones Konzern – Geschlechterverhältnis (absolut)



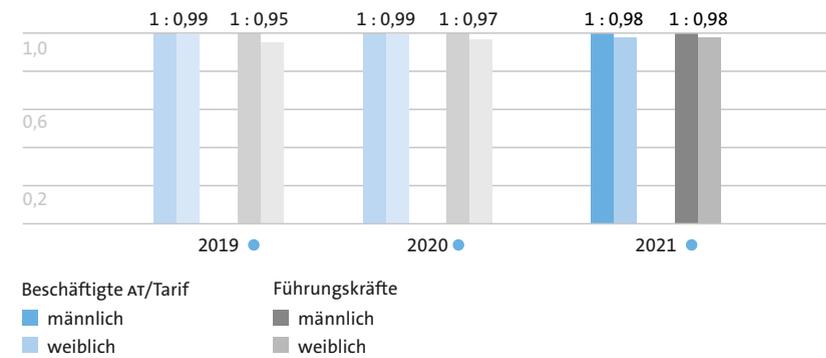
* Von 22 Beschäftigten aus dem Konzern konnte das Geschlecht nicht ermittelt werden.

Krones Konzern – Geschlechterverhältnis (Frauenanteil in Prozent)



* von 22 Beschäftigten aus dem Konzern konnte das Geschlecht nicht ermittelt werden.

Krones AG – Grundgehalt von Männern gegenüber Frauen





»Wir respektieren einander und unsere jeweilige Arbeit«

Premwadee Mongkolnam arbeitet seit 2016 bei Krones, die überwiegende Zeit davon im Service. Im Januar 2021 übernahm die Thailänderin mit beruflichem Hintergrund in Wirtschaftswissenschaften und -management ihre erste eigene Baustelle in Kambodscha und betreute dort parallel Inbetriebnahme und Installation von zwei Linien.

Frau Mongkolnam, was mögen Sie an Ihrem Job am meisten?

Mir gefällt, dass es nie langweilig wird. Ich arbeite immer an unterschiedlichen Projekten und reise zu verschiedenen Baustellen. Es macht mir Spaß, immer an anderen Orten zu arbeiten, weil ich dabei nicht nur neue Leute treffen, sondern auch neue Kulturen und deren Küche kennenlernen kann.



Meistens sind Baustellenleiter und Service-Techniker Männer.

Ist es schwierig für Sie, in einem so männerdominierten Bereich zu arbeiten?

Ich würde sagen, dass ich mich zu Beginn etwas mehr beweisen musste oder wollte. Der eine oder andere Kollege wollte mich auch etwas testen. Aber wenn du dir dessen bewusst bist, weißt du damit umzugehen. Da ich nichts Technisches studiert habe, war ich zu Beginn schon etwas nervös. Aber mein Chef und alle meine Kolleginnen und Kollegen gaben mir Selbstvertrauen. Sie sind sehr nett und respektieren meine Arbeit.

Auch meine deutschen Kollegen sind sehr nett und zuvorkommend und manchmal sogar etwas überfürsorglich. Alles in Allem sind wir eine tolle Gruppe. Wir respektieren einander und unsere jeweilige Arbeit, jeder im Team arbeitet sehr professionell. Ich vertraue meinen Kollegen, die im Übrigen nicht nur Kollegen, sondern auch Freunde sind.

Haben Sie Tipps für Frauen, die auch im technischen Bereich arbeiten wollen – als Service-Technikerin oder als Baustellenleiterin?

Ich komme ja aus der Wirtschaftsecke – und ich habe die Erfahrung gemacht, dass die eigenen Interessen dabei eine große Rolle spielen. Ich mag meine Arbeit und ich bin sehr wissbegierig. Und ehrlich gesagt: Selbst, wenn man Mechatronik oder Elektrotechnik studiert hat, gibt es in diesem speziellen Bereich im Anlagenbau immer noch genug Dinge, die du noch nicht gelernt haben wirst. Deshalb ist es wichtig, eng zusammenzuarbeiten, an den Maschinen ausgebildet zu werden und Erfahrungen vor Ort zu sammeln. Ich habe vom jeweiligen Baustellenleiter und den Ingenieuren gelernt. Und ich denke vor allem: Der wichtigste Erfolgsfaktor für Frauen in der Technik ist Motivation und Freude an der Arbeit.

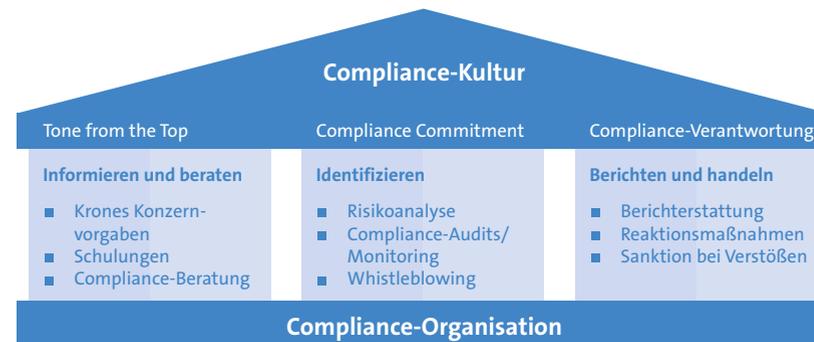
Compliance



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-System 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.

Zusätzlich verfügen die verschiedenen Regionen, in denen Krones Standorte unterhält, sowie alle Tochtergesellschaften mit mehr als 200 Beschäftigten über eigene Compliance-Beauftragte. Diese sind sowohl mit den zentralen Compliance-Anforderungen des Konzerns vertraut als auch mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen ihrer jeweiligen Region. Für die Belegschaft vor Ort sind sie die direkten Kontaktpersonen bei allen Fragen rund um das Thema Compliance.

Als Beratungsinstanz steht dem Head of Corporate Governance außerdem ein Governance-Komitee zur Seite, welches sich aus Vertretern aller Vorstandsbereiche zusammensetzt.



Maßnahmen und Prozesse

Informieren und beraten

Für die Information der Belegschaft 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 Beschäftigte zu ermutigen, Missstände aufzudecken. Er ist für jedes Organ und alle Beschäftigten im Unternehmen gültig und bindend. Verstöße werden im Interesse aller Beschäftigten konsequent verfolgt und geahndet.

Mit konkreten situativen Beispielen veranschaulicht der Kodex, welchen Beitrag jede oder jeder Einzelne leisten kann, um die Verhaltensgrundsätze im Konzern umzusetzen. Analog zum Verhaltenskodex adressiert der Krones 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 Beschäftigten verpflichtet, ein entsprechendes Schulungsprogramm zu absolvieren. Für diejenigen mit PC-Arbeitsplatz beinhaltet dieses ein umfangreiches Basis-E-Learning über Gründe, Umfang und konkrete Inhalte der Krones Compliance-Kultur. Zusätzlich müssen sie im Zweijahres-Rhythmus ein Refresher-E-Learning abschließen. Bei Personen ohne PC-Arbeitsplatz ist die Unterweisung Aufgabe der jeweiligen Führungskräfte.

Daneben widmet sich eine zweite Schulungsreihe insbesondere für Beschäftigte 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.

■ Wissenstransfer

Im Zuge der Informations- und Beratungsaktivitäten haben sich bestimmte Themen herauskristalliert, die bei den Mitarbeitern auf besonders starkes Interesse stoßen oder die aufgrund ihrer Komplexität häufige Nachfragen hervorrufen. Hier sehen wir noch Potenzial für zusätzliche Aufklärungsarbeit. Aus diesem Grund bereiten wir derzeit eine Podcast-Reihe vor.

Für diesen neuen und bisher im Konzern noch ungenutzten Kommunikationsweg haben wir uns aus zwei Gründen entschieden: Zum einen möchten wir mit diesem zeitgemäßen Format dem aktuellen Mediennutzungsinteresse der Mitarbeitenden begegnen und dadurch dem Thema Compliance eine noch breitere Plattform verschaffen; zum anderen sehen wir Podcasts als geeignetes Mittel, um vielschichtige Themen auf zugleich unterhaltsame und inhaltlich anspruchsvolle Weise zu beleuchten. Aktuell befinden wir uns der Planungsphase für die inhaltliche Konzeption und technische Umsetzung. Der erste Beitrag soll in 2022 veröffentlicht werden und den Auftakt zu einer mehrteiligen Reihe bilden.

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. Darüberhinausgehende compliance-relevante Risiken werden zum Teil in den dezentralen Compliance-Bereichen eigenverantwortlich analysiert bzw. sind teilweise 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 2021 geplanten Compliance-Reviews gelegt, welche virtuell stattgefunden haben.

Um unsere Prozesse effizienter zu gestalten, haben wir in eine neue Compliance-Software-Lösung investiert. Diese ermöglicht es dem Team von Corporate Governance auf der einen Seite, Compliance-Risiko-Analysen software-gestützt durchzuführen und auszuwerten. Auf der anderen Seite können Geschäftsleitungen von Krones Gesellschaften im Self-Assessment-Verfahren ihre Compliance-Risiken selbst analysieren. Die Vorbereitungsphase für die Einführung wurden 2021 erfolgreich abgeschlossen. Ab 2022 beginnt die Einführung der Self-Assessments durch die Geschäftsleitungen. Dies ermöglicht es, jährliche Compliance-Risiko-Analysen in allen Gesellschaften des Konzerns durchzuführen.

■ Due-Diligence-Prüfungen

Zur Erfüllung zahlreicher nationaler und internationaler gesetzlicher Anforderungen werden Due-Diligence-Prüfungen bei Kunden, Vertriebsvermittlern, Lieferanten und Drittzahlern 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 Standardaudits stichprobenartige Spot Checks – 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 Governance-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 Beschäftigten 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-Beschäftigte 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: Um bei der Nutzung höchsten Zugriffs- und Datenschutz sowie eine Verschlüsselung des Inhalts und eine gesicherte Verbindung zu gewährleisten, erfolgt der Betrieb über einen unabhängigen Anbieter. Der oder die Hinweisgebende kann hierbei entscheiden, ob er oder sie den Hinweis anonym oder unter Nennung des Namens eingeben möchte.

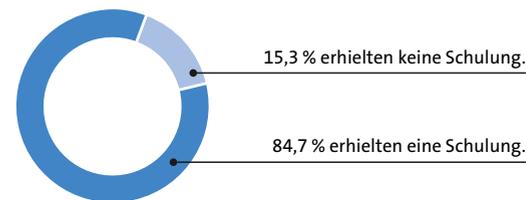
Von der steigenden Anzahl an Meldungen, die über Krones Integrity eingehen, lässt sich eine hohe Akzeptanz des Systems bei seinen Adressaten ableiten. Mit Zunahme der Meldungen steigt auch die Zahl der notwendigen Sonderuntersuchungen. Zur weiteren Bearbeitung und Auswertung werden alle compliance-relevanten Anfragen und Hinweise, die über den Helpdesk oder Krones Integrity eingehen, dokumentiert.

Insgesamt sind über das Hinweisgebersystem Krones Integrity sechs Hinweise eingegangen, über die weiteren Kanäle wurden 29 Hinweise gegeben. Jedem Hinweis wird nachgegangen und eine Plausibilisierung und anschließend ggf. eine tiefere Überprüfung des Sachverhalts sowie Sanktionierung vorgenommen.

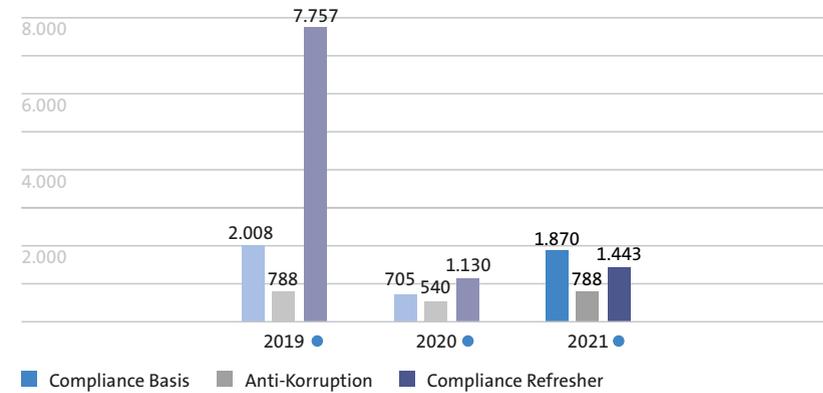
Ergebnisse

Krones Konzern – Compliance-Schulungen 2021

Prozentsatz der Beschäftigten im Krones Konzern, die bis Ende 2021 mindestens einmal eine Compliance-Schulung erhalten haben



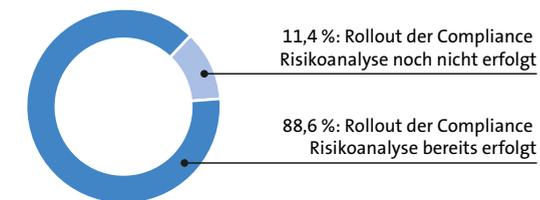
Krones Konzern – Compliance-Trainings (Präsenz und E-Learnings)



Die Schulung »Compliance Basis« ist ein Pflichttraining für alle neue Beschäftigten 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 der Person absolviert werden muss. Das Anti-Korruptionstraining ist für diejenigen Beschäftigten 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 alle zwei bis drei Jahre. Insgesamt wurden aufgrund von covid-19 weniger Schulungen durchgeführt als in den Jahren vor der Pandemie. Hintergrund ist, dass keine Compliance-Roll-outs vor Ort stattgefunden haben. Nichtsdestotrotz schritt die Umstellung auf virtuell durchgeführte Trainings (E-Learnings, aber auch Klassenraumtrainings via Microsoft Teams) auch in 2021 fort.

Krones Konzern – Compliance-Risikoanalysen 2021

Prozentsatz der Konzernabdeckung der Compliance-Risikoanalysen, bezogen auf die Beschäftigtenzahl im Krones Konzern





Einblicke in das Krones Compliance-Netzwerk

Richard Gahagan leitet als Managing Director die beiden Krones Niederlassungen in Australien und Neuseeland – und ist zusätzlich einer der 11 Compliance-Beauftragten in der Krones Welt.



Herr Gahagan, was sind Ihre Aufgaben als Compliance-Beauftragter?

Der Job von mir und meinem Team ist sicherzustellen, dass die Region Asien-Pazifik compliant ist, also dass alle Vorschriften und Regeln – seien es gesetzliche oder auch unternehmensinterne – eingehalten werden.

Welche Compliance-Themen fallen in Ihrer Region typischerweise an?

Das geht im Tagesgeschäft bei vergleichsweise einfachen Fragen los, wie zum Beispiel: Welche Regeln gelten für den Umgang mit unseren Kunden? Was gibt es beim Abschließen von Verträgen zu beachten? Welche Richtlinien und Vorgaben müssen hier eingehalten werden? Darüber hinaus bin ich aber auch dafür verantwortlich, mich mit Compliance-Verstößen beziehungsweise mit entsprechenden Verdachtsfällen auseinanderzusetzen. Sobald ein solcher Vorfall gemeldet wird, bin ich in der Pflicht, der Sache nachzugehen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Wie erleben Sie generell die Zusammenarbeit innerhalb des Krones Compliance-Netzwerks?

Ganz klar: als echte Bereicherung. Das internationale Compliance-Team kommt in regelmäßigen Online-Meetings zusammen und pflegt eine sehr offene Kommunikation. Wir diskutieren viel, teilen unsere Erfahrungen und beraten uns gegenseitig – davon profitieren wir alle.

Die wichtigsten Grundlagen für die Compliance-Kultur im Konzern sind im Krones Verhaltenskodex festgehalten. Neben Fragen zu Datenschutz, Anti-Korruption und Menschenrechten behandelt er auch das Thema »Nachhaltigkeit«. Wie relevant ist das für Ihre Region?

Extrem relevant. Das Thema Nachhaltigkeit ist im Raum Asien-Pazifik mindestens genau so groß wie in Europa – ganz besonders hier in Australien. Wir werden nicht nur sehr stark von den Vorgaben unserer jeweiligen Landesregierungen gefordert, sondern auch von unseren regionalen Kunden. Dabei geht es übrigens nicht allein um Umweltschutz oder das Reduzieren von CO₂-Emissionen. Unsere Kunden fragen uns auch ganz konkret, wie es beispielsweise mit der Diversität in unserer Belegschaft aussieht oder welche Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen an unseren Standorten herrschen.

Wie beurteilen Sie persönlich diesen Trend?

Ich kann das nur begrüßen. Ich finde, Nachhaltigkeit geht uns alle an und jeder von uns sollte sich damit auseinandersetzen. Und das nicht nur im Rahmen des Jobs, um vielleicht Kunden zufriedenzustellen oder Pluspunkte bei unseren Vorgesetzten zu sammeln. Unsere Motivation sollte es sein, dass wir unseren Enkeln und Großenkeln eine gesündere und glücklichere Welt hinterlassen als die, in der wir heute leben.



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 Beschäftigten – 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 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. Sie 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 Beschäftigten im Krones Konzern, wobei vor allem Führungskräfte – und insbesondere die Verantwortlichen für Fachabteilung, Geschäftsführung und Werksleitung – verpflichtet sind, für die Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfalt in ihrem Team oder an ihrem Standort Sorge zu tragen.

**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-Beschäftigten sowie Zulieferer dazu, die Menschenrechte zu achten und etwaige Verletzungen selbst zu melden. 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 in der Lieferkette

Um die Anfälligkeit unserer vorgelagerten Lieferkette für etwaige Menschenrechtsverstöße einschätzen zu können, wurde die zuletzt 2019 durchgeführte menschenrechtliche Risikoanalyse im Geschäftsjahr 2021 erneuert. Wie ausführlich unter »Nachhaltige Lieferkette« berichtet (siehe Seite 71), haben wir mit Hilfe eines externen Dienstleisters eine datenbankgestützte Risikobewertung hinsichtlich zweier Nachhaltigkeitsthemen erstellen lassen. Eines der Fokusthemen bildeten dabei die Menschenrechte. Ausgehend von Einkaufsvolumen, Herkunfts- und Produktionsland sowie gelieferten Produkten und Dienstleistungen wurden mögliche Hotspots für Menschenrechtsverletzungen identifiziert – nicht nur für Tier-1-Lieferanten, sondern auch für die tiefere Lieferkette. Um die Risikoeinschätzung auch bei diesem komplexen Thema möglichst greifbar zu machen, verwendet die Datenbank die Metrik der »Risikoarbeitsstunden«. Unser Human Rights Management konzentriert sich zukünftig folgerichtig auf diejenigen Lieferanten und Lieferketten mit der höchsten Risikobewertung.

**Due-Diligence-Prüfungen entlang der Wertschöpfung**

Als weiteren Baustein der menschenrechtlichen Sorgfalt setzt der Krones Konzern Due-Diligence-Prüfungen von Vertragspartnern entlang der gesamten Wertschöpfungskette ein. Federführend bei den Due-Diligence-Checks ist der Bereich CG Compliance (siehe Seite 62), der im Zuge der Überprüfungen aber nicht nur Informationen über Korruptions-, Geldwäsche- oder allgemeine Rechtsvorfälle erhält, sondern auch über Fälle von Umweltverschmutzung oder eben Menschenrechtsverstößen. In einem definierten Prozess werden diejenigen Due-Diligence-Findings, die sich speziell auf menschenrechtliche Verstöße oder Risiken beziehen, direkt an CG Sustainability weitergeleitet. Dort erfolgt eine Bewertung und gegebenenfalls eine Weiterleitung an die zuständige Person in Vertrieb und Einkauf bzw. aus dem Lieferantenmanagement.

**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 71). 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 2021 fanden außerdem Sozialaudits mit Fokus auf menschen- und arbeitsrechtlichen Themen bei ausgewählten Lieferanten statt. Das Auditformat, das seit 2020 angewendet wird, etabliert sich damit als weiterer Pfeiler menschenrechtlicher Sorgfalt.

**Menschenrechte im Meldesystem Krones Integrity**

Über das Internetportal Krones Integrity – erreichbar über die Corporate Website – können Beschäftigte, 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

Der angekündigte Ausbau des Managementsystems des Human Rights Managements sowie die Implementierung zusätzlicher Maßnahmen in bestehende Personal-, Einkaufs- und Auditprozesse schreitet voran. Im Geschäftsjahr 2021 wurde die Richtlinie »Menschenrechte und Arbeitsstandards« über die zuständigen Governance Representatives der Regionen konzernweit kommuniziert. Ergänzend folgte eine Kommunikation über unternehmensinterne Informationskanäle. Die Erneuerung der menschenrechtlichen Risikoanalyse konnte Ende 2021 abgeschlossen werden und bildet das Fundament des Human Rights Managements in der vorgelagerten Lieferkette. Im Zuge der auch in diesem Jahr stattgefundenen Sozialaudits bei ausgewählten Risikolieferanten wurde erstmals der Prozess einer formalisierten Stellungnahme zu bestimmten Findings aus dem Audit etabliert. So lassen sich kritische Erkenntnisse besser dokumentieren und nachvollziehen.

Gut aufgestellt für die neue Gesetzeslage

2023 tritt in Deutschland ein neues Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz in Kraft. Mit dem Ziel, Menschenrechts- und Umweltrisiken in Lieferketten zu minimieren, fällt es bei Krones auf fruchtbaren Boden.

Das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten soll dabei helfen, die Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Schädigungen der Umwelt zu identifizieren, zu vermeiden oder zu minimieren. Dazu legt es nicht nur entsprechende Präventions- und Abhilfemaßnahmen fest, sondern verpflichtet auch zu Beschwerdeverfahren und regelmäßiger Berichterstattung. Die Sorgfaltspflichten beziehen sich dabei auf den eigenen Geschäftsbereich sowie auf das Handeln von Vertragspartnern und Zulieferern. Damit endet die Verantwortung eines Unternehmens nicht länger am eigenen Werkstor, sondern erstreckt sich über die gesamte Lieferkette.

Nachhaltigkeit als Beschaffungskriterium

Das Gesetz fordert dafür zunächst sogenannte Grundsatzdokumente. Bei Krones sind diese mit dem Verhaltenskodex, der internen Menschenrechtsrichtlinie und dem Lieferantenkodex, in dem das Thema Menschenrechte prominent platziert wurde, bereits vorhanden. Als weiteren Schritt sieht die Regelung eine Risikoanalyse über Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette vor. Hier arbeitet Krones seit 2021 mit einem externen Dienstleister zusammen, der die gesamte Lieferkette mithilfe einer Datenbank auf Menschenrechtsrisiken und Emissionsintensität überprüft.

Seit 2020 führt Krones außerdem Sozialaudits bei bestimmten Lieferantengruppen mit erhöhten Menschenrechtsrisiken durch, um eine konsequente Null-Toleranz-Politik bei Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette durchzusetzen.

Bestehende Compliance-Prozesse nutzen

Um alle Beteiligten im Konzern entsprechend zu sensibilisieren, setzt Krones neben dem Meldeportal Krones Integrity insbesondere auf Schulungsmaßnahmen. So sind alle Beschäftigten dazu verpflichtet, im zwei- bis dreijährigen Turnus ein Compliance-Refresher-E-Learning zu absolvieren und sich in diesem Zuge unter anderem auch mit dem Schutz der Menschenrechte auseinanderzusetzen. Ergänzend dazu wird 2022 ein spezifisches E-Learning-Programm über Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen eingeführt. Dieses richtet sich insbesondere an Beschäftigte, die in Einkauf, Vertrieb oder auf der Baustelle tätig sind.

Kooperationen innerhalb der Branche

Ein weiterer Bestandteil des Vorgehens ist es, sich in Form einer Kooperation mit anderen Unternehmen zusammenzuschließen. In einem Arbeitskreis des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA), in dem sich Krones mit anderen Unternehmen über das Thema Menschenrechte austauscht, werden Erfahrungen geteilt und daran gearbeitet, gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Auf diese Weise lassen sich bestimmte Herausforderungen gemeinsam angehen und größere Effekte in der vorgelagerten Lieferkette erzielen.





Nachhaltige Lieferkette



Ziele

- Wir steigern die Materialeffizienz und Nachhaltigkeit der in unseren Produkten verbauten Rohmaterialien.
- Bis 2030 bewerten wir 100 Prozent derjenigen Lieferanten, auf die Einkaufsvolumen von über 1.000.000 Euro entfällt, 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 Beschäftigten 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 Nachhaltigkeits- und Compliance-Themen 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. Auf einen nachgewiesenen Verstoß gegen diese Regeln folgt das gemeinsame Festlegen von Verbesserungsmaßnahmen. Diese orientieren sich an der Härte des Verstoßes und können bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung reichen.

Der Lieferantenkodex beinhaltet – analog zum Krones Verhaltenskodex – explizit Abschnitte zu den Themen »Achtung der Menschenrechte«, »Datenschutz« sowie »Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt«. Auch die Meldewege bei etwaigen Verstößen und Missständen werden adressiert.

Die zentralen Maßnahmen und Prozesse sind über den Lieferantenkodex hinaus in einer konzernweit geltenden Einkaufsrichtlinie geregelt, die im Geschäftsjahr 2021 überarbeitet wurde. Die Krones AG und ihre Tochtergesellschaften setzen diese Richtlinie mit Ausführungsbestimmungen unter Berück-



sichtigung 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 nimmt der Bereich Corporate Governance kontinuierlich Due-Diligence-Prüfungen von Bestands- und Neulieferanten vor. 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 Fachleuten 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.

Datenbankgestützte Risikoanalyse für Fokusthemen

Um mehr Transparenz hinsichtlich nachhaltigkeitsbezogener Risiken in unserer globalen Lieferkette zu erhalten, haben wir Ende 2021 eine neue datenbankgestützte Risikoanalyse beauftragt. Im Fokus der Analyse stehen die Themen Menschenrechte und Treibhausgasemissionen. Mit Hilfe eines externen Dienstleisters wird dabei der Lieferantenstamm des Krones Konzerns auf Grundlage des Einkaufsvolumens, des Herkunfts- bzw. Produktionslands sowie der gelieferten Produkte und Dienstleistungen datenbankspezifisch bewertet. Das Ergebnis wird es uns ermöglichen, mögliche Risiko-Hotspots hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen und Emissionsintensität in der vorgelagerten

Lieferkette – nicht nur für Tier-1-Lieferanten, sondern auch für die tiefere Lieferkette – zu identifizieren. Die neue Risikoanalyse bildet damit das Fundament für weitere Schritte wie gezielte Lieferantenbefragungen, Audits oder Entwicklungsgespräche. Das Ergebnis der Analyse wird für Anfang 2022 erwartet.

Fragebögen als Qualifizierungs- und Sensibilisierungsinstrument

Neben der Bewertung auf Basis öffentlich verfügbarer Informationen und spezifischer Datenbanken 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. In einem Basis-Fragebogen, an dem sich die spezialisierten Versionen der jeweiligen Lieferantengruppen orientieren, werden gezielt Fragen zu Menschenrechten und Compliance gestellt. Die Nachverfolgung der Einzelfragebögen erfolgt durch das Supplier Quality Management, die Bewertung der Antworten und Nachweisdokumente übernimmt Corporate Governance.

Risikobasierte Audits zur Wirksamkeitsprüfung

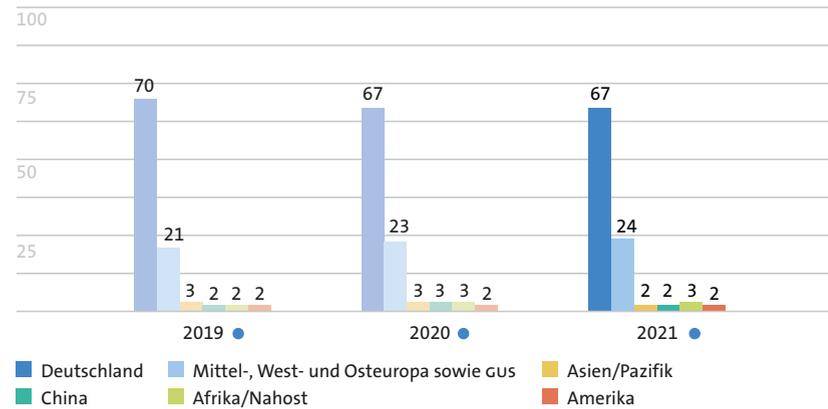
Sobald eine Geschäftsbeziehung besteht, werden Lieferanten einer regelmäßigen Bewertung unterzogen. Mithilfe risikobasierter Produkt- und Systemaudits prüfen wir dabei unter anderem das Umwelt-, Arbeitssicherheits- sowie Qualitätsmanagement ausgewählter Lieferanten. Im Fokus stehen mögliche Schwachstellen, 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 verwenden wir seit dem Geschäftsjahr 2020 das Instrument zusätzlicher Sozialaudits bei ausgewählten Lieferanten – aufgrund der Reisebeschränkungen und Hygienemaßnahmen wieder in digitaler Form. Das Audit, das in der Lieferantengruppe unserer Montagedienstleister stattfand, fokussierte speziell auf Themen rund um Menschenrechte und Arbeitsbedingungen. Das Sozialaudit, das federführend von den Bereichen Corporate Governance und Internal Audit umgesetzt wurde, dient als Ergänzung der bestehenden Auditformate des Lieferantenmanagements und wird bei ausgewählten Zulieferern durchgeführt.

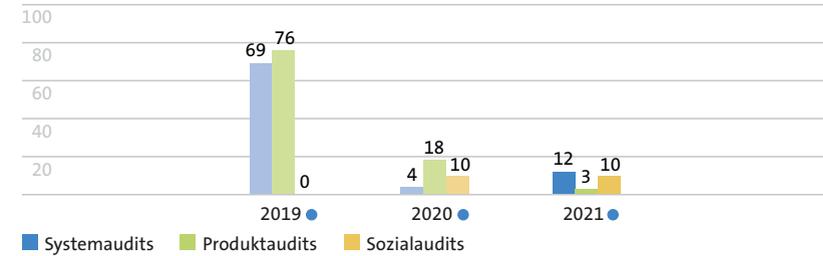
Ergebnisse

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



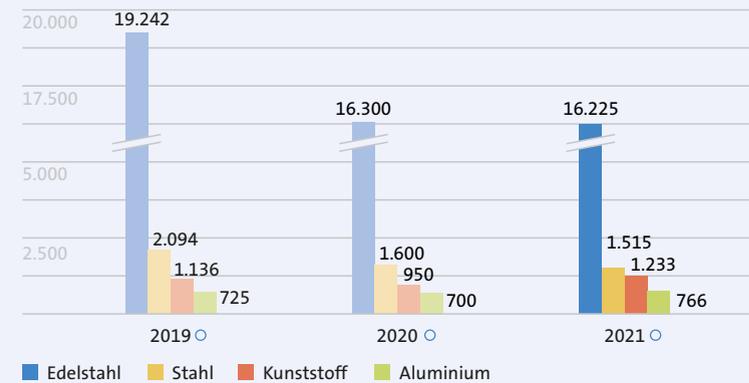
*Durch Auf- und Abrundungen kann es in der Darstellung zu Werten über oder unter 100 % kommen.

Krones AG – 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 – 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.



Die eigenen Stärken kennen und ausspielen

Gewohntes aufgeben und sich auf Neues einlassen ist nicht immer leicht. Ganz besonders in unsicheren Zeiten. Dass Veränderung aber auch Spaß machen kann, zeigt sich im Krones Standort Nittenau.

Im Krones Wertschöpfungsverbund übernimmt das Werk Nittenau die Rolle eines internen Lieferanten. Als solcher versorgt es die nachfolgenden Produktionsbereiche mit Fertigungsteilen sowie vormontierten Modulen. Dabei kann das Werk aus einer enormen Bandbreite an Technologien und Fachwissen schöpfen. »Ob Aluminium, Niro, Gussteile oder Schweißkonstruktionen: Wir können nicht nur die unterschiedlichsten Materialien und Werkstoffe bearbeiten, sondern decken auch die ganze Palette an Verarbeitungsschritten ab, vom Rohling bis hin zum fertig lackierten Teil«, sagt Werkleiter Markus Riedlbauer. »Diese Komplexität beherrschen nur wenige auf dem Markt. In Kombination mit dem logistischen Vorteil, dass wir nur 38 Kilometer von Stammwerk entfernt sind, ist das ein absolutes Alleinstellungsmerkmal.«



Neu organisiert in die Zukunft

Ein Ass im Ärmel, das es aber auch gekonnt auszuspielen gilt. Genau aus diesem Grund hat sich das Werk strategisch und organisatorisch neu aufgestellt. Ziel war es, sich noch enger an der Wertschöpfungsstrategie von Krones auszurichten. Dazu gehörte es wiederum, die vorhandenen Ressourcen gezielt auf diejenigen Dinge zu konzentrieren, die Nittenau am besten kann – und die Krones ganzheitlich betrachtet den größten Nutzen bringen. Ganz konkret sind das die Fertigung von Einzel- und Großteilen sowie die Modulmontage. Die bisher ebenfalls im Werk angesiedelte Serienfertigung dagegen wurde vollständig zu externen Lieferanten ausgelagert. Denn Teile, die in großer Stückzahl gebraucht werden und eine vergleichsweise geringe Komplexität aufweisen, lassen sich auch auf dem internationalen Markt beschaffen.



3

UNSER BERICHT

Über diesen Bericht und Key Facts	76
EU-Taxonomie	78
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers.....	80
Impressum	83
Kontakt	84



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 2021 ist auf der Krones Homepage (*Unternehmen/Verantwortung/Nachhaltigkeit/Download*) öffentlich zugänglich.



Der Nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2021 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 2021



3 | 77

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 qualitativen und quantitativen nichtfinanziellen Informationen zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen.

Inhalte

Die Inhalte beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021 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 142.

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.





EU-Taxonomie

Zielsetzung und Überblick der Anforderungen

Mit der EU Taxonomie VO. 2020/852 sowie die ihr zugehörigen delegierten Rechtsakte will die Europäische Union den Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft fördern. Um diese neue Transparenzanforderung zu erfüllen, hat der Krones Konzern im Geschäftsjahr 2021 Prozesse aufgesetzt, die es ermöglichen, den Anteil an Umsatz, CapEx und OpEx zu ermitteln, welcher mit nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden ist. Aufgrund der Veröffentlichungspflichten gemäß Art. 8 der Taxonomie Verordnung (EU) 2020/852 iVm Art. 10 des Delegierten Rechtsakts (EU) 2021/C(2021) 4987 final vom 6. Juli 2021 liegt der Fokus der hier ausgewiesenen Kennzahlen auf den taxonomie-fähigen Aktivitäten. Im Bericht über das Geschäftsjahr 2022 werden wir darstellen, welcher Anteil an taxonomie-fähigen Aktivitäten als ökologisch nachhaltig – also als taxonomie-konform – gilt. Infolge möglicher Änderungen in der Anwendung der EU Taxonomie muss jedoch beachtet werden, dass die Angaben möglicherweise nicht stetig erhoben werden können.

Organisation

Eine interne Task Force unter Beteiligung von Corporate Governance, Product Sustainability, Investor Relations und Controlling hat dazu im ersten Schritt eine Analyse der Wirtschaftsaktivitäten des Krones Konzerns durchgeführt. Die Task Force hat sich für die Auswahl der relevanten Wirtschaftsaktivitäten an den NACE-Codes orientiert, die ein System zur Klassifizierung von Wirtschaftszweigen bilden, auf welches die EU Taxonomie Verordnung explizit referenziert. Basierend auf den Beschreibungen der EU Taxonomie Aktivitäten wurde ein qualitativer inhaltlicher Abgleich durchgeführt, um die taxonomie-fähigen Wirtschaftsaktivitäten des Krones Konzerns zu identifizieren.

Relevante Aktivitäten und KPI-Ermittlung

Der Krones Konzern ist nach dem Anhang zum Delegierten Rechtsakt c (2021) 2800 final vom 4. Juni 2021 von den EU Taxonomie Aktivitäten 3.6 und 9.1 betroffen. Die Aktivität 3.6 bezieht sich hierbei auf die Herstellung der Krones enviro Maschinen, der Recycling Maschinen sowie Komponenten der energieautarken Brauereien. Diese Technologien ermöglichen unseren Kunden aufgrund ihrer hohen Energie- und Medieneffizienz erhebliche Treibhausgasemissionseinsparungen. Diese Krones Maschinen können somit der Beschreibung von Aktivität 3.6 zugeordnet werden, welche die Herstellung von Technologien, die auf eine erhebliche Verringerung der Treibhausgasemissionen in anderen Wirtschaftssektoren abzielen, umfasst. Beratende Tätigkeiten in der Fabrikplanung, welche im Zusammenhang mit Anpassungen an den Klimawandel stehen, lassen sich Aktivität 9.1 zuordnen. Diese Aktivität ist im Annex II des Delegierten Rechtsakts c (2021) 2800 final abgebildet. Die Aktivitäten 3.6 und 9.1 sind umsatzbezogen und werden deshalb als taxonomie-fähiger Umsatz ausgewiesen. Zudem konnte Krones die Betroffenheit der Querschnittsaktivitäten 4.15, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.6, 7.7, 8.1 und 9.1 feststellen. Die Aktivität 9.1 bezieht sich hierbei auf Ausgaben für Forschung und Entwicklung und somit auf den Annex I des Delegierten Rechtsakts c (2021) 2800 final. Diese Querschnittsaktivitäten stellen Einzelmaßnahmen des Krones Konzerns dar, die nach dem Annex I und II des Delegierten Rechtsakts c (2021) 2800 final als taxonomie-fähig einzustufen sind. Sie werden deshalb unter den Kennzahlen OpEx und/oder CapEx berücksichtigt. Insgesamt bezieht sich die Kennzahl Umsatz auf den Konzernabschluss von Krones. Die Kennzahl CapEx umfasst die Zugänge zu Sachanlagen, immateriellen Vermögensgegenständen sowie Vermögensgegenstände aus Nutzungsrechten. Kosten im Zusammenhang mit Forschung und Entwicklung sowie Wartung und Instandhaltung sind Bestandteile der Kennzahl OpEx. Die hier vorgelegten Kennzahlen müssen vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass der Krones Konzern noch nicht vollumfänglich von der EU Taxonomie betroffen ist, da wesentliche Wirtschaftsaktivitäten nicht im Katalog der EU Taxonomie Aktivitäten enthalten sind.

Wirtschaftsaktivitäten (1)	Code (2)	Absoluter Umsatz (3)	Anteil an Umsatz (4)
		Währung in €	%
A. Taxonomie-fähige Aktivitäten (A.1 + A.2)			
A1. Ökologisch nachhaltige Aktivitäten (taxonomie-konform)			
Umsatz an ökologisch nachhaltigen Aktivitäten (taxonomie-konform) (A.1)		–	–
A.2 Taxonomie-fähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Aktivitäten (nicht-taxonomie-konforme Aktivitäten)			
Umsatz an taxonomie-fähigen, aber nicht ökologisch nachhaltigen Aktivitäten (nicht-taxonomie-konforme Aktivitäten) (A.2)		87.200.000	2,4
B. Taxonomie-nicht-fähige Aktivitäten			
Umsatz an taxonomie-nicht-fähigen Aktivitäten (B)		3.547.300.000	97,6
Gesamt (A+B)		3.634.500.000	100

Wirtschaftsaktivitäten (1)	Code (2)	Absoluter CapEx (3)	Anteil an CapEx (4)
		Währung in €	%
A. Taxonomie-fähige Aktivitäten (A.1 + A.2)			
A1. Ökologisch nachhaltige Aktivitäten (taxonomie-konform)			
CapEx an ökologisch nachhaltigen Aktivitäten (taxonomie-konform) (A.1)		–	–
A.2 Taxonomie-fähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Aktivitäten (nicht-taxonomie-konforme Aktivitäten)			
CapEx an taxonomie-fähigen, aber nicht ökologisch nachhaltigen Aktivitäten (nicht-taxonomie-konforme Aktivitäten) (A.2)		2.100.000	1,5
B. Taxonomie-nicht-fähige Aktivitäten			
CapEx an taxonomie-nicht-fähigen Aktivitäten		139.200.000	98,5
Gesamt (A+B)		141.300.000	100

Wirtschaftsaktivitäten (1)	Code (2)	Absoluter OpEx (3)	Anteil an OpEx (4)
		Währung in €	%
A. Taxonomie-fähige Aktivitäten (A.1 + A.2)			
A1. Ökologisch nachhaltige Aktivitäten (taxonomie-konform)			
OpEx an ökologisch nachhaltigen Aktivitäten (taxonomie-konform) (A.1)		–	–
A.2 Taxonomie-fähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Aktivitäten (nicht-taxonomie-konforme Aktivitäten)			
OpEx an taxonomie-fähigen, aber nicht ökologisch nachhaltigen Aktivitäten (nicht-taxonomie-konforme Aktivitäten) (A.2)		8.600.000	7,2
B. Taxonomie-nicht-fähige Aktivitäten			
OpEx an taxonomie-nicht-fähigen Aktivitäten		110.200.000	92,8
Gesamt (A+B)		118.800.000	100



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

An die Krones AG, Neutraubling

Wir haben den nichtfinanziellen Bericht der Krones AG, Neutraubling, (im Folgenden: die »Gesellschaft«), der mit dem nichtfinanziellen Bericht des Krones Konzerns zusammengefasst ist, zusätzlich bestehend aus dem durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Abschnitt »Grundlagen des Konzerns« des Lageberichts der Gesellschaft und des Konzernlageberichts für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden: der »nichtfinanzielle Bericht«) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Die durch einen farblichen Hintergrund als ungeprüft gekennzeichneten Angaben sowie mit einem »◦« als ungeprüft gekennzeichneten Vorjahreskennzahlen waren nicht Gegenstand unserer Prüfung.

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 und Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die »EU-Taxonomieverordnung«) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt 3 »EU-Taxonomie« des nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt »Erstmalige Anwendbarkeit der EU-Taxonomieverordnung (EU) 2020/852« des nichtfinanziellen Berichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) an und unterhält dementsprechend

ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

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 betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): »Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information«, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt »Erstmalige Anwendbarkeit der EU-Taxonomieverordnung (EU) 2020/852« des nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren die durch einen farblichen Hintergrund als ungeprüft gekennzeichneten Angaben sowie mit einem »○« als ungeprüft gekennzeichneten Vorjahreskenntzahlen.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern.
- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für den nichtfinanziellen Bericht, der Risikoeinschätzung und der Konzepte der Gesellschaft und des 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,
- analytische Beurteilung von Angaben im nichtfinanziellen Bericht auf Ebene der Gesellschaft und des Konzerns.
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben im nichtfinanziellen Bericht.
- Beurteilung der Darstellung der Angaben im nichtfinanziellen Bericht.

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.



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 nichtfinanzielle Bericht der Krones AG, Neutraubling, und des Krones Konzerns für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt »Erstmalige Anwendbarkeit der EU-Taxonomieverordnung (EU) 2020/852« des nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den durch einen farblichen Hintergrund als ungeprüft gekennzeichneten Angaben sowie mit einem »○« als ungeprüft gekennzeichneten Vorjahreskennzahlen ab.

Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

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 weisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitigen 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 16. März 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter
Wirtschaftsprüferin

Yvonne Meyer
Wirtschaftsprüferin





Impressum

Herausgeber Krones AG
Böhmerwaldstraße 5
93073 Neutraubling

Projektleitung Peter Steger
Referent Sustainability

Verantwortlich Welf Kramer
Head of Corporate
Governance

Gestaltung Büro Benseler

Text Corporate Communications
Krones AG

Anmerkung zum Bestätigungsvermerk

- *geprüft*
- *ungeprüft*

Hinweis

Der Nichtfinanzielle Bericht 2021 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

