

Verhaltenskodex

Inhalt

1

Unternehmenswerte

Vorwort des Vorstands	4
Krones Zielbild	5
Der Krones Verhaltenskodex	6
Gemeinsam Verantwortung leben	7
Die Menschen bei Krones sind der stärkste Hebel	8

2

Handeln nach Gesetz und Ethik

Einhalten von rechtlichen, gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen	10
Das Krones Anti-Korruptionsprogramm	11
Betrug und Betrugsprävention	12

3

Menschen bei Krones

Führung und Verantwortung	14
Zusammenarbeit untereinander	15
Umgang mit Firmeneigentum	16
Interessenskonflikte	17
Zusammenarbeit mit Stakeholdern – Lieferanten und Kunden	18
Zusammenarbeit mit Stakeholdern – Wettbewerb	19

4

Umgang mit Wissen und Informationen bei Krones

Verschwiegenheit und Umgang mit Informationen	21
Datenschutz – Umgang mit personenbezogenen Daten	22
Gefahren digitaler Medien	23

5

Verantwortung in der Gesellschaft

Umwelt- und Klimaschutz	25
Achtung der Menschenrechte	26

6

Unterstützung und Hilfe

Geltungsbereich und Verantwortung	28
Offene Fragen und Entscheidungsfindung	29
Meldewege bei Verstößen und deren Folgen	30



1

Unternehmenswerte

Vorwort des Vorstands

Krones gestaltet die Zukunft mit Herzblut und mutigem Engagement – und das schon seit über 70 Jahren.

In herausfordernden Zeiten kommt es darauf an, die zentralen Werte, die unser Unternehmen von Beginn an geprägt haben, mit neuem Leben zu erfüllen. Dadurch will Krones nicht nur als Markt- und Technologieführer wahrgenommen werden, sondern vor allem auch als seriöser, glaubhafter und zuverlässiger Partner – und das gleichermaßen bei Kunden, Lieferanten und Aktionären wie auch von Behörden, Institutionen und der Öffentlichkeit.

Über all die Jahre haben wir es bei Krones mit unserem Engagement verstanden, uns einen exzellenten Ruf zu erarbeiten, den es auch für die Zukunft zu erhalten gilt. Aus diesem Grund will und muss Krones als Marktführer auch im Bereich Compliance Maßstäbe setzen. Denn nur eine einzige Fehlentscheidung, ein Fehlverhalten kann unserer Marke schwer schaden. Darum wollen wir garantieren, dass unser Handeln jederzeit einwandfrei, korrekt und vorbildlich ist. Das ist eine hohe Anforderung an jeden Einzelnen von uns.

Der Verhaltenskodex (engl.: Code of Conduct/Code of Ethics) basiert auf unserem gemeinsam erarbeiteten Zielbild. Ziel dieses Kodexes ist es, die Einhaltung von Gesetzen, Normen und Richtlinien unternehmensweit sicherzustellen, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Integrität, Respekt und ein faires und verantwortungsvolles Handeln auszeichnet. Gleichzeitig dient er dazu, im Unternehmen eine verlässliche Compliance-Kultur zu verankern, unsere Werte zu schärfen und den Beschäftigten Mut zu machen, um Missstände aufzudecken. Er ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und jedes Organ im Unternehmen gültig und bindend – für Vorstand, Führungskräfte und alle Beschäftigten weltweit. In Kombination mit dem Lieferantenkodex möchte Krones zudem auch seine Geschäftspartner für diese Grundsätze verpflichten und seine Werte mit ihnen teilen.

Die Handlungsvorgaben des Verhaltenskodex sollen von allen Mitarbeitenden und Organen im Krones Konzern nicht nur formal eingehalten, sondern ihrem Sinn und Zweck entsprechend verinnerlicht und im Arbeitsalltag gelebt werden. Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden im Interesse aller Beschäftigten konsequent verfolgt und geahndet. Nur so wird er zur Grundlage einer offenen und rechtskonformen Unternehmens- und Compliance-Kultur, die durch unser Herzblut geprägt wird und die wir jeden Tag aufs Neue mit Leben füllen wollen.



Ralf Goldbrunner

Ralf Goldbrunner

Thomas Ricker

Thomas Ricker

Christoph Klenk

Christoph Klenk

Uta Anders

Uta Anders

Markus Tischer

Markus Tischer

Für uns als Vorstände der Krones AG ist die Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex elementar wichtig für unseren Unternehmenserfolg.

Krones Zielbild

Mit diesem Claim und dem damit verbundenen Zielbild schlägt Krones einen ganz klaren Weg in die Zukunft ein. Gemeinsam mit unseren Kunden, die primär in der Getränke- und Lebensmittelindustrie (Liquid Food) beheimatet sind, geht es darum, drei der größten Herausforderungen der Menschheit anzugehen: den Klimawandel, die Ernährung der Weltbevölkerung und den verantwortungsbewussten Umgang mit Verpackungsmaterialien.

Für diese ehrgeizigen Ziele braucht es innovative Lösungen, die „über das Morgen hinausgehen“. Von denen also die Menschheit und unser Planet nachhaltig und langfristig profitieren. Die aber auch auf die Ziele unserer Kunden einzahlen. Um diesen Anspruch als Vorreiter der Branche konsequent zu verfolgen, setzt Krones seine Innovationskraft ein, um den Ressourcenverbrauch und die Entstehung von Abfällen und Emissionen zu reduzieren. Gleichzeitig hören wir auf die Bedürfnisse unserer Kunden und steigern mit unseren Lösungen die Performance in ihrer Produktion.

Weil wir es als unsere unternehmerische Verantwortung erachten, stecken wir all unser Herzblut in das Ziel, Erfolg und Nachhaltigkeit zu vereinen. Dafür arbeiten wir vertrauens- und respektvoll mit allen Stakeholdern zusammen und halten unsere Versprechen. Wir zeigen unvoreingenommene Wertschätzung allen Menschen gegenüber und reflektieren uns stets selbst. Wir ermutigen auch unkonventionelles Denken und treiben unser Unternehmen mit ehrgeizigen Zielen voran.

**Gemeinsam gestalten wir die Zukunft –
über alle Erwartungen hinaus.**

**SOLUTIONS
BEYOND
TOMORROW**

SOLUTIONS BEYOND TOMORROW

In einer Welt, in der Environmental Social Governance (ESG) keine Option mehr ist, sondern ein Muss, ist es unser Ziel, Lösungen zu finden, die auf der einen Seite rechtssicher sind und auf der anderen Seite unseren unternehmerischen Erfolg und die Bewahrung von Natur und Gesellschaft vereinen.

Dafür müssen wir alle, das heißt Vorstand, Führungskräfte und alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, an einem Strang ziehen. Wir müssen Verantwortung übernehmen, als Unternehmen und jeder einzeln.

Wir übertreffen Erwartungen und denken über kurzfristige Erfolge hinaus. Wir fordern den Status Quo heraus und bringen unerwartete Lösungen. Doch das schaffen wir nur alle gemeinsam.

Indem wir niemanden ausgrenzen, sondern über Grenzen hinweg zusammenarbeiten in einem Umfeld, das geprägt ist von Vertrauen, Integrität, Respekt und Wertschätzung. Das heißt, dass wir das Richtige tun, auch wenn es der schwierigere Weg ist, auch wenn niemand hinsieht und auch wenn es darum geht, unser Handeln zu diskutieren, zu reflektieren und Konsequenzen zu tragen.

Durch dieses ehrliche, ethisch korrekte und integre Verhalten schützen wir nicht nur unsere Reputation, sondern legen den Grundstein unseres langfristigen unternehmerischen Erfolgs.

Wir geben in jeglicher Hinsicht unser Bestes: Wir wollen unsere Kunden mit erstklassigen, passgenauen Lösungen begeistern, die Erfolg und Nachhaltigkeit gleichermaßen verbessern – und gleichzeitig wollen wir mit unserem sozialen Verhalten untereinander sowie gegenüber Geschäftspartnern und Kunden überzeugen. Durch diese Kombination können wir unsere ehrgeizige Vision umsetzen und sind ein Vorbild für unsere Branche.

Gemeinsam Verantwortung leben

Neben den Verhaltensankern in unserem Zielbild soll der Verhaltenskodex helfen zu verstehen, warum ethisch und gesetzlich korrekte Entscheidungen so wichtig für Krones sind. Die Inhalte des Verhaltenskodex sind eingebettet in konkrete Fallbeispiele und Szenarien, um mögliche Risikosituationen im Unternehmen praxisnah darzustellen.

Auch wenn jede Situation im Alltag anders ist, muss der Verhaltenskodex immer die Basis für rechtskonformes Verhalten und Entscheiden sein. Es liegt an jedem einzelnen von uns, ihn auch zu leben und zu befolgen.





Die Menschen bei Krones sind der stärkste Hebel

Nur weil wir alle bei Krones jeden Tag unser Herzblut investieren, sind wir heute dort, wo wir sind – mit noch ehrgeizigeren Zielen für die Zukunft.

Es liegt auch weiterhin in der Verantwortung jedes und jeder Einzelnen von uns, unsere Werte zu leben und gemeinsam Werte zu schaffen. Denn nur, wenn wir nach gemeinsamen Werten, Regeln und Gesetzen handeln, können wir unsere Ziele langfristig als Unternehmen erreichen.



Vorbeugen

Sensibilisiert sein:

- Bewusstsein für richtiges und integrires Verhalten entwickeln
- Gefühl entwickeln für kritische Situationen im Arbeitsalltag

Erkennen

Misstände erkennen und aufdecken:

- Anonymes Melden im Hinweisgebersystem **Krones Integrity**
- Langfristiges Implementieren einer Compliance-Kultur

Reagieren

Verantwortung für das eigene Handeln übernehmen:

- Bewusstsein für mögliche Folgen bei Verstößen
- Lernen aus Fehlern

2

Handeln nach Gesetz und Ethik



Einhalten von rechtlichen, gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen

Das Einhalten von geltendem Recht ist für Krones selbstverständlich. Als weltweit agierendes Unternehmen muss es bei allen Geschäftsprozessen, Marktaktivitäten und Beziehungen zu Geschäftspartnern und Dritten vielfältige gesellschaftliche, politische und rechtliche Rahmenbedingungen beachten.

Daher gilt für Krones das Grundprinzip, seine Geschäfte, ob im Inland oder Ausland, ob in der Mutter- oder einer Tochtergesellschaft, konsequent in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Regelungen, Normen, Industriestandards und den eigenen internen Bestimmungen zu betreiben.



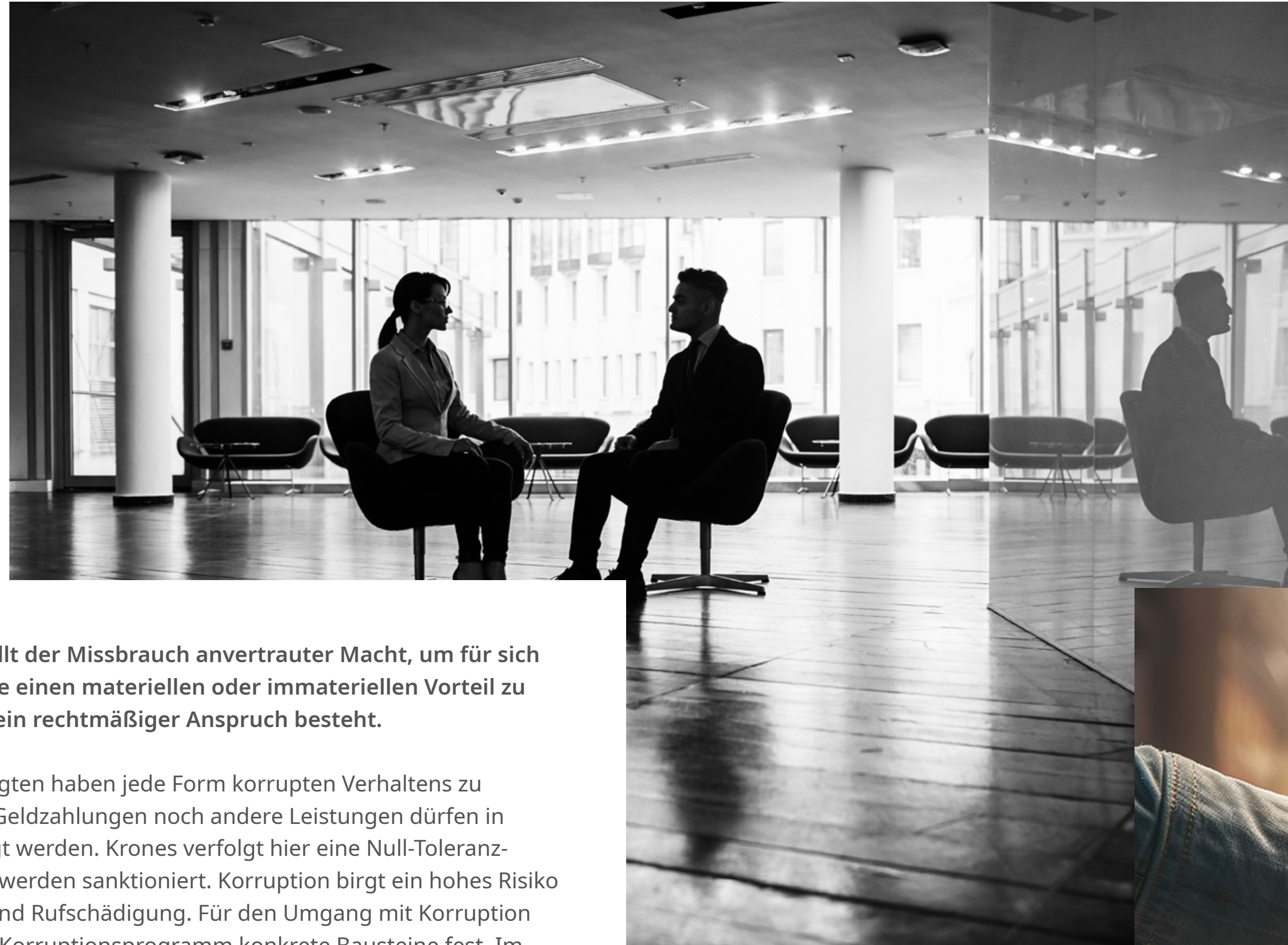
Beispiel:

Ein Geschäftspartner bittet mich als Krones Mitarbeiter um die Abwicklung eines Geschäfts, das in einem gesetzlichen Graubereich liegt. Ich halte daraufhin Rücksprache mit meiner Führungskraft und melde den Fall an den Bereich Corporate Governance.

Mein Beitrag:

Ich kenne die für meinen Verantwortungsbereich relevanten Rechtsvorschriften und halte diese ein. Im Bedarfs- oder Zweifelsfall frage ich meine Führungskraft, die entsprechenden Fachabteilungen oder den Bereich Corporate Governance um Rat. Darüber hinaus respektiere ich lokale Gesetze, Werte und ethische Vorstellungen meines jeweiligen Krones Standorts.

Das Krones Anti-Korruptionsprogramm



Unter Korruption fällt der Missbrauch anvertrauter Macht, um für sich selbst oder für Dritte einen materiellen oder immateriellen Vorteil zu erlangen, auf den kein rechtmäßiger Anspruch besteht.

Die Krones Beschäftigten haben jede Form korrupten Verhaltens zu unterlassen. Weder Geldzahlungen noch andere Leistungen dürfen in diesem Sinne getätigt werden. Krones verfolgt hier eine Null-Toleranz-Politik und Verstöße werden sanktioniert. Korruption birgt ein hohes Risiko an Strafverfolgung und Rufschädigung. Für den Umgang mit Korruption legt das Krones Anti-Korruptionsprogramm konkrete Bausteine fest. Im Zweifelsfall stehen Führungskräfte und der Bereich Corporate Governance jederzeit für Rückfragen zur Verfügung.

Beispiel:

Während einer Geschäftsreise für Krones werde ich an einem internationalen Flughafen mit einer Schmiergeldforderung konfrontiert. Sofern ich mich nicht in einer Gefahr für Leib und Leben befinde, wehre ich die Zahlung ab. Dabei helfen mir die Handlungsempfehlungen der Richtlinien aus dem Anti-Korruptionsprogramm. Im Anschluss melde ich den Vorfall über das Krones Integrity Meldesystem oder direkt an den Bereich Corporate Governance und meiner Führungskraft. Diese prüfen den Sachverhalt und leiten gegebenenfalls weitere Schritte ein.

Mein Beitrag:

Mir ist bewusst, dass ich als Teil des Krones Teams jede Form korrupten Verhaltens zu unterlassen habe. Zu diesem Zweck habe ich mich mit den Richtlinien des Anti-Korruptionsprogrammes vertraut gemacht. Mein Ziel ist es, Geschäfte durch Qualität und Integrität voranzubringen.



Betrug und Betrugsprävention

Betrug wird definiert als jede vorsätzliche Handlung oder Unterlassung, einschließlich einer falschen Darstellung, die zur Täuschung oder Verschleierung führt oder dies versucht, um einen persönlichen oder geschäftlichen Vorteil zu erlangen oder einen Nachteil zu vermeiden. Betrug kann von einer Einzelperson, einer Gruppe von Personen oder von einer oder mehreren Organisationen begangen werden. Krones duldet von seinen Beschäftigten keine Form des Betrugs.

Ebenso gilt es, die Risiken eines Betrugs von außen zu minimieren, um Krones vor Schaden zu bewahren. Für Produkte, Prozesse, Geschäfte und Transaktionen mit hohen Risiken müssen Maßnahmen zur Betrugsprävention ergriffen werden: beispielsweise klare Verantwortlichkeiten und Prozesse sowie eine ordnungsgemäße Dokumentation.

Beispiel:

Am Nachmittag lege ich eine längere Kaffeepause ein. Da ich bereits eine Stunde Mittagspause gemacht habe, trage ich die Zeit als zusätzliche Pause ein.

Mein Beitrag:

Die vertraglich und gesetzlich vorgegebenen Arbeitszeiten halte ich ein und unterlasse jegliches Verhalten, das als Betrug interpretiert werden könnte. Zudem achte ich darauf, etablierte Prozesse und Regularien für risikoreiche Aktivitäten einzuhalten, um Betrügern keine Chance zu geben. Wenn ich mir einer Sache nicht sicher bin, nutze ich das Mehr-Augen-Prinzip oder frage einen Experten. Sollte ich Kenntnis eines Betrugsfalls oder Betrugsrisikos erhalten, informiere ich umgehend meine Führungskraft oder den Bereich Corporate Governance.





3

Menschen bei Krones



Führung und Verantwortung

Einen wesentlichen Anteil daran, die ehrgeizigen Ziele unseres Zielbilds umzusetzen, haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb tragen die Führungskräfte bei Krones besondere Verantwortung dafür, ihr Team auf diesem Weg mitzunehmen und gemeinsam mit ihnen aus den Zielen konkrete Aufgaben zu definieren.

Für Fragen und Probleme sind Führungskräfte jederzeit die ersten Ansprechpersonen für ihre Mitarbeitenden. Dabei müssen sie deutlich machen – und dies auch sicherstellen – dass die Einhaltung der jeweils gültigen Gesetze und Krones Richtlinien unter allen Umständen und zu jedem Zeitpunkt oberste Priorität hat. Die Bausteine der Pflichtendelegation (fachgerechte Auswahl, Instruktion, Training, Überwachung, Kommunikation sowie im Bedarfsfall Sanktionierung der Mitarbeitenden) bilden die Basis für die regelkonforme Führung bei Krones.

Beispiel:

Zwei meiner Mitarbeitenden haben eine unkonventionelle Idee, die langfristig auf unsere Unternehmensziele einzahlen könnte. Ich gebe ihnen den Freiraum, Neues zu probieren und unterstütze mit konstruktivem Feedback. Gleichzeitig verliere ich nicht den Blick für das Wesentliche, damit wir als Organisationseinheit unsere Leistungsversprechen einhalten.

Mein Beitrag:

Als Führungskraft schaffe ich Rahmenbedingungen, sodass alle Mitarbeitenden eigenverantwortlich an Lösungen für die Zukunft arbeiten können. Dabei etabliere ich eine Kultur, die Austausch und eine vorurteilsfreie Zusammenarbeit fördert und regelkonformes Verhalten fordert. Das heißt, ich dulde keine Verstöße gegen unsere Richtlinien sowie geltende Gesetze und beobachte alle Prozesse adäquat, so dass ein Fehlverhalten in meinem Verantwortungsbereich frühzeitig erkannt wird.

Als Teil der Krones Belegschaft wiederum weiß ich, dass ich mich bei Fragen, Ideen aber auch Problemen zunächst jederzeit an meine Führungskraft wenden kann. Sollten darüber hinaus Fragen offenbleiben, kann ich mich jederzeit an den zuständigen Fachbereich bei Krones wenden.

Zusammenarbeit untereinander



Wir alle tragen durch unser jeweiliges Fachwissen zum Erfolg der Firma bei. Doch gute Zusammenarbeit ist nur dann möglich, wenn wir uns alle gegenseitig wertschätzen und respektieren – unvoreingenommen und unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnie oder anderen Diversity-Faktoren.

Zu einer guten Zusammenarbeit gehören auch Professionalität, Fairness, Aufrichtigkeit, Integrität und Vertrauen. Weil wir gemeinsam an großen Zielen arbeiten, übernehmen wir Verantwortung, fördern Eigeninitiative und kreative Ideen, sind dabei aber offen für Feedback und lernen aus Fehlern.

Beispiel:

In meinem Bereich bei Krones fällt mir auf, dass eine Kollegin auf Grund ihrer Herkunft von anderen aus der Belegschaft beleidigt wird. Ich verschließe hier nicht die Augen, versuche zunächst selbst zu vermitteln oder wende mich vertrauensvoll an meine Führungskraft oder den Bereich Corporate Governance, um diesen Missstand zu beseitigen.

Mein Beitrag:

Bei Krones achte ich die Würde, Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte eines jeden Einzelnen. Mir ist bewusst, dass Krones hierbei keine Art von Mobbing, Diskriminierung, Belästigung oder Beleidigung toleriert. Dies gilt sowohl für das aktive Ausüben als auch für das passive Dulden derartiger Verhaltensweisen.

Umgang mit Firmeneigentum

Krones überlässt seinen Mitarbeitenden zur Ausübung ihrer Tätigkeit Firmeneigentum, wie beispielsweise Werkzeuge, Laptops, Büromaterialien und Poolfahrzeuge.

Die Verwendung von firmeneigenen Mitteln für jeglichen unrechtmäßigen Zweck ist jedoch ohne Genehmigung streng untersagt. Diebstahl – sei es ein übriges Metallstück aus der Produktion, das eigentlich an Recyclingfirmen verkauft werden könnte oder eine Packung Druckerpapier – ist keine Bagatelle, sondern schwerer Vertrauensbruch.



Beispiel:

Ein Kollege erzählt mir, ein übriges Stück Stahl wäre optimal für sein privates Heimwerkerprojekt. Ich weise ihn darauf hin, dass es sich hierbei nicht um Müll, sondern um eine recycelbare Ressource handelt, deren Diebstahl für Krones einen finanziellen Schaden bedeuten würde und für ihn arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge hätte.

Mein Beitrag:

Firmeneigene Arbeitsmittel verwende ich ausschließlich für Unternehmenszwecke und nicht für den privaten Nutzen. Ich schütze sie vor dem Zugriff Dritter und behandle sie pfleglich. Im Rahmen der Krones-Kultur ist es möglich, Werkzeuge und Medien für private Zwecke auszuleihen – jedoch nur in Ausnahmefällen, bei vernachlässigbarer Abnutzung und mit Genehmigung meiner jeweiligen Führungskraft.

Interessens- konflikte



Interessenskonflikte können entstehen, wenn sich private Interessen mit beruflichen überschneiden. Dies beinhaltet sowohl enge Beziehungen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, zu Kunden, Lieferanten oder Dienstleistern sowie zum Wettbewerb, als auch fremde Geschäftsinteressen oder finanzielle Interessen.

Alle Krones Mitarbeitenden müssen etwaige Interessenskonflikte rechtzeitig transparent machen, indem sie ihre direkte Führungskraft unverzüglich bei Bekanntwerden informieren. Gemeinsam mit dem Bereich Corporate Governance wird die Situation bewertet und eine Lösung erarbeitet. Ziel ist es, eine ethisch korrekte, transparente Entscheidung zu treffen und Interessenkonflikte rechtzeitig zu vermeiden oder zumindest offenzulegen. Da der Graubereich hier groß ist, sollte immer eine Offenlegung erfolgen, bevor man sich auf fragwürdiges Verhalten einlässt.

Beispiel:

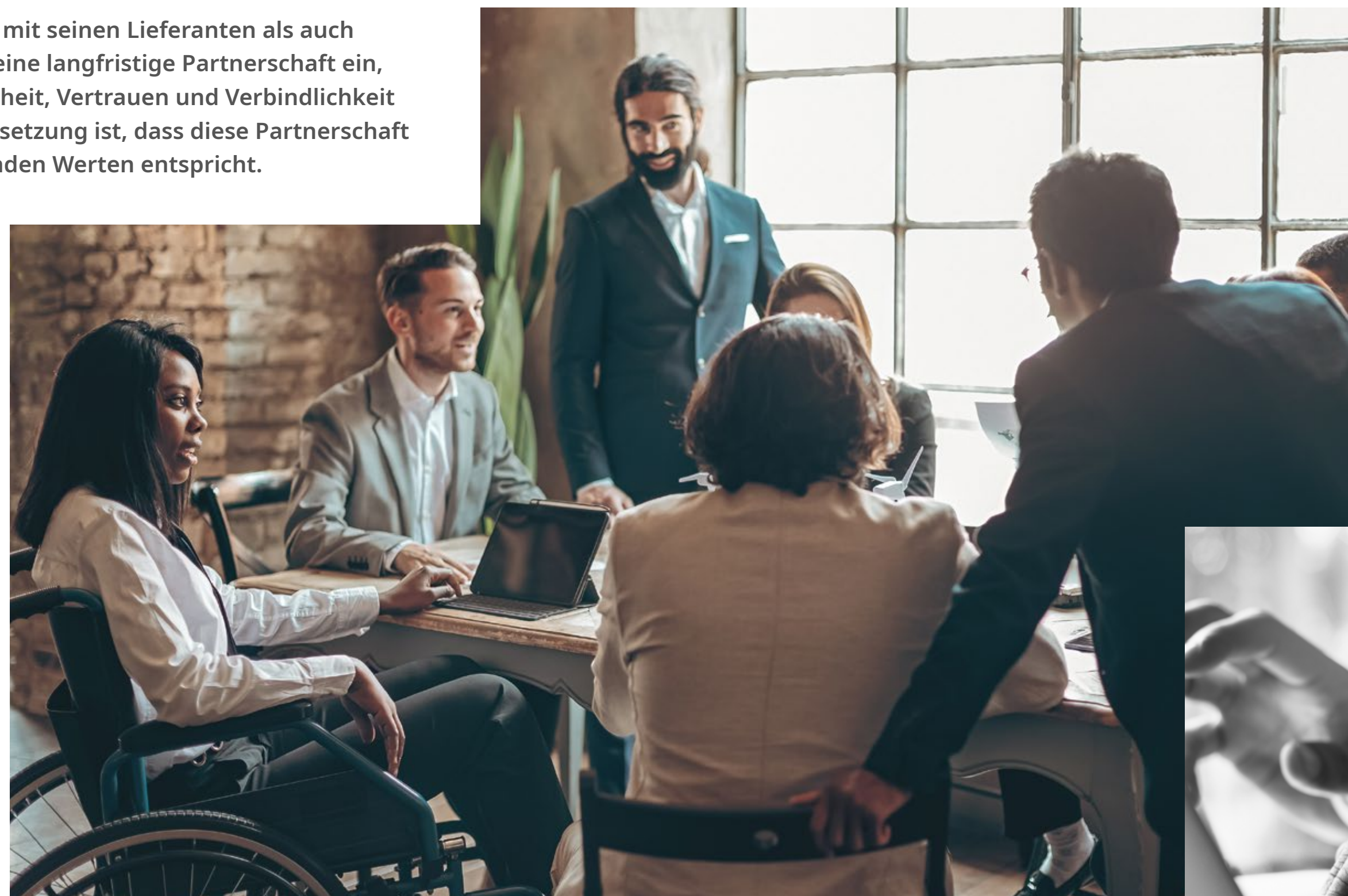
Ich erhalte ein Angebot eines Geschäftspartners, der gleichzeitig privat mit mir in einer Fußballmannschaft spielt. Ich mache den Interessenskonflikt bei meiner Führungskraft transparent und ziehe mich aus der Verhandlung zurück.

Mein Beitrag:

Ich pflege eine wertschätzende Arbeitsbeziehung und vermeide einen zu freundschaftlichen Umgang mit Geschäftspartnern. Ich signalisiere stets, dass selbst bei einem für beide Parteien zufriedenstellenden Vertragsabschluss die Annahme eines persönlichen Vorteils für mich nicht in Frage kommt. Indem ich Interessenskonflikte vermeide, bewahre ich Krones vor Schaden finanzieller oder rufschädigender Art.

Zusammenarbeit mit Stakeholdern – Lieferanten und Kunden

Krones geht sowohl mit seinen Lieferanten als auch mit seinen Kunden eine langfristige Partnerschaft ein, die sich durch Offenheit, Vertrauen und Verbindlichkeit auszeichnet. Voraussetzung ist, dass diese Partnerschaft unseren grundlegenden Werten entspricht.



Beispiel Kunde:

Als Mitglied des Vertriebsteams erhalte ich von einem Kunden eine Anfrage, seine gebrauchte Maschine als neue Maschine zu deklarieren und dafür unrichtige Dokumente zu erstellen. Ich halte daraufhin Rücksprache mit meiner Führungskraft und melde den Fall an den Bereich Compliance and Corporate Governance.

Beispiel Lieferant:

Als Mitglied des Einkaufsteams fällt mir auf, dass ein langjähriger Lieferant die vorgegebenen Werte und Verhaltensmaßnahmen des Lieferantenkodex von Krones nicht erfüllt. Ich wende mich daher an meine Führungskraft, da diese Geschäftsbeziehung überprüft werden muss.

Mein Beitrag:

Im Einkauf bei Krones bin ich mit den Inhalten des Lieferantenkodex und den Konzernvorgaben vertraut. Als Mitarbeitende im Vertrieb kenne ich die grundlegenden Werte des Kunden und gleiche diese konsequent mit unseren Werten ab. Sollte ich unsicher sein, ob das vorgeschlagene Geschäft rechtmäßig ist, wende ich mich umgehend an die jeweilige Fachabteilung und suche dort Rat.



Zusammenarbeit mit Stakeholdern – Wettbewerb

Wir unterstützen einen freien und unverfälschten Wettbewerb am Markt und bekennen uns dabei zum fairen Umgang mit unseren Wettbewerbern. Dies erwarten wir wiederum auch von anderen Marktteilnehmern.

Um kartellrechtliche Verstöße zu vermeiden, sind daher den Beschäftigten Preis- und Konditionenabsprachen, ebenso Absprachen zum Zwecke der Marktaufteilung, strikt untersagt. Abstimmungen innerhalb von Verbänden können zu unzulässigen kartellrechtlichen Absprachen führen und müssen im Einzelfall abgesichert werden.

Und dennoch ...

ist explizit nicht jeder Kontakt zu Wettbewerbern unerwünscht: Manchmal ist eine Zusammenarbeit innerhalb der Branche sinnvoll. Dies gilt es jedoch immer vorab transparent rechtlich prüfen zu lassen und entsprechende Rahmenbedingungen hierfür müssen eingehalten werden.

Beispiel:

Auf der Messe werde ich von einem Wettbewerber in ein Gespräch über die Preispolitik von Krones verwickelt. Ich breche das Gespräch ab, da es aus kartellrechtlicher Sicht kritisch einzustufen ist. Im Nachgang melde ich den Vorfall dem Bereich Corporate Governance.

Mein Beitrag:

Mit Wettbewerbern und deren Mitarbeitenden spreche ich nicht über Themen wie finanzielle Kalkulation, Kapazitäten, Gewinnmargen oder andere Faktoren, die das Wettbewerbsverhalten des Unternehmens beeinflussen können. Außerdem unterlasse ich es, Absprachen bezüglich Angebotsverhalten, Einschränkung von Geschäftsbeziehungen, der Abgabe von Scheinangeboten oder der Aufteilung von Kunden, Märkten, Gebieten oder Produktionsprogrammen zu treffen. Sollte ich Kenntnis eines solchen Verhaltens eines Wettbewerbers erlangen, melde ich dies unverzüglich dem Bereich Corporate Governance.

4

Umgang mit Wissen und Informationen bei Krones



Verschwiegenheit und Umgang mit Informationen

Durch die Weitergabe interner Informationen nach außen können Krones schwere finanzielle, rechtliche sowie Reputationsschäden entstehen. Daher gilt für alle vertraulichen und geschützten Informationen von Krones das Gebot der Verschwiegenheit.

Informationen von Lieferanten, Kunden, Beschäftigten, Beratern und anderen Dritten, die nicht öffentlich kommuniziert sind, müssen entsprechend der gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen geschützt werden. Damit vertrauliche Dokumente oder Präsentationen auch sofort als solche erkennbar sind, sollten alle Dokumente bei Erstellung immer entsprechend klassifiziert und gekennzeichnet werden.



Beispiel:

Ein ehemaliger Kollege, der zu einem Wettbewerber gewechselt hat, fragt mich im Vertrauen nach Konstruktionszeichnungen. Ich gebe keine Informationen weiter und verweise auf seine und meine arbeitsvertraglich geregelte Verschwiegenheitspflicht.

Mein Beitrag:

Als Teil der Krones Belegschaft kenne ich die in meinem Arbeitsvertrag geregelte Verschwiegenheitspflicht. Der Schutz von vertraulichen Informationen wird bei Krones sehr ernst genommen. Dieses Grundprinzip halte ich stets ein, auch nach Vertragsbeendigung.

Datenschutz – Umgang mit personenbezogenen Daten

Datenschutz geht uns alle etwas an. Das bedeutet, dass jeder einzelne Mitarbeiter und jede einzelne Mitarbeiterin für die Einhaltung der Regelungen des Datenschutzes verantwortlich ist.

Weltweiter elektronischer Informationsaustausch sowie Zugang zu Internet und Intranet sind Voraussetzungen für effektives Arbeiten und den wirtschaftlichen Erfolg von Krones.

Digitale Kommunikation birgt aber auch eine Reihe von Risiken für den Persönlichkeitsschutz und die Sicherheit von Daten. Ein wichtiger Bestandteil des Informationsmanagements ist daher die wirksame Absicherung gegen diese Risiken.



Beispiel:

Eine Kollegin fragt nach einer Datei, die personenbezogene Daten von Geschäftspartnern enthält. Ich leite sie erst weiter, nachdem ich mich über den Zweck und dessen Zulässigkeit versichert habe.

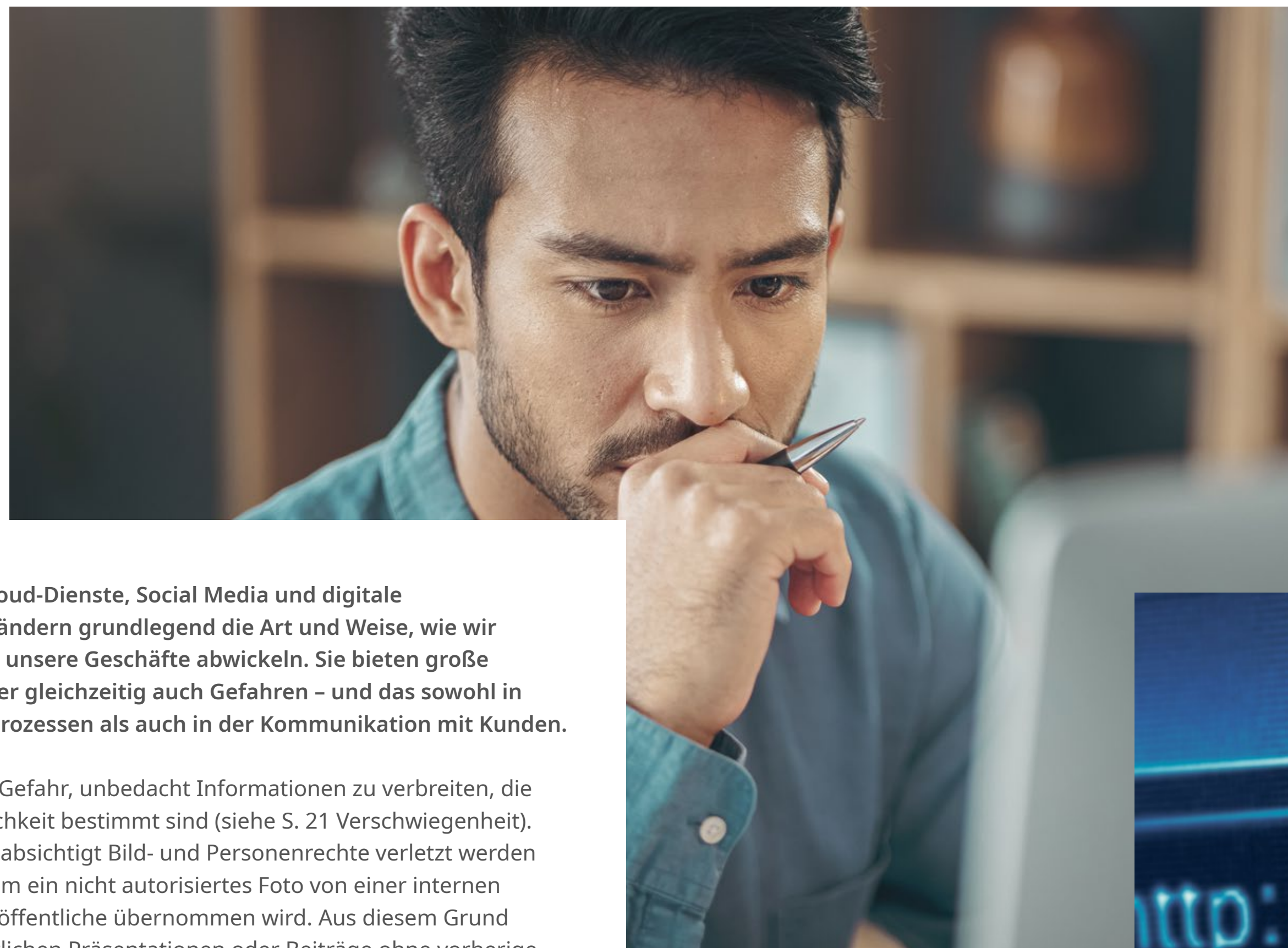
Da die Kollegin nur Namen und Adressen benötigt, bereinige ich die Liste um nicht notwendige Informationen wie Geburtsdaten und verschlüssele die Daten mit einem sicheren Passwort.

Mein Beitrag:

Ich trage dazu bei, personenbezogene Daten von bestehenden und ehemaligen Beschäftigten, Kunden, Lieferanten und anderen Betroffenen zu schützen. Nur wenn personenbezogene Daten im Sinne des Datenschutzgesetzes für festgelegte und rechtmäßige Zwecke erforderlich sind, werde ich diese nutzen.

Für die Betroffenen mache ich die Verwendung der Daten transparent und ich lösche diese umgehend, sobald der rechtmäßige Zweck nicht mehr vorliegt. Im Umgang mit personenbezogenen Daten stelle ich den Schutz der Daten durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen sicher.

Gefahren digitaler Medien



Technologien wie Cloud-Dienste, Social Media und digitale Kommunikation verändern grundlegend die Art und Weise, wie wir kommunizieren und unsere Geschäfte abwickeln. Sie bieten große Chancen, bergen aber gleichzeitig auch Gefahren – und das sowohl in internen Geschäftsprozessen als auch in der Kommunikation mit Kunden.

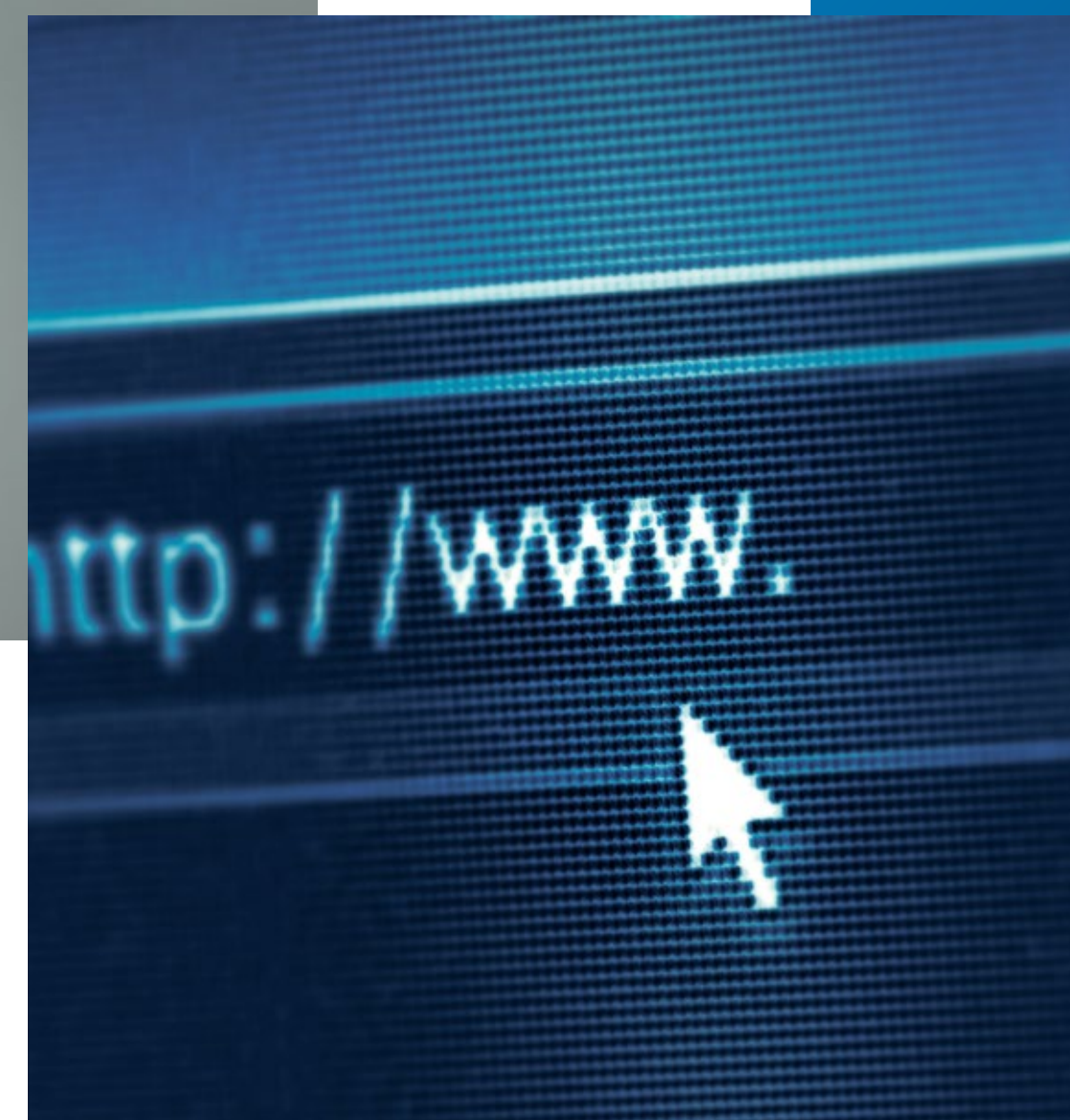
Es besteht dabei die Gefahr, unbedacht Informationen zu verbreiten, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind (siehe S. 21 Verschwiegenheit). Zudem können unbeabsichtigt Bild- und Personenrechte verletzt werden – beispielsweise indem ein nicht autorisiertes Foto von einer internen Präsentation in eine öffentliche übernommen wird. Aus diesem Grund dürfen für alle öffentlichen Präsentationen oder Beiträge ohne vorherige Freigabe durch Corporate Communications nur Bilder aus der mediasuite verwendet werden.

Beispiel:

Ich sehe in einem sozialen Netzwerk ein Foto einer Kundenmaschine, das von einem Kollegen privat gepostet wurde. Weil ich weiß, dass solche Fotos nicht veröffentlicht werden dürfen, melde ich dies dem Bereich Social Media (Corporate Communications) anstatt direkt selbst zu antworten.

Mein Beitrag:

Ich nehme meine Verantwortung, die ich im digitalen Bereich besitze, sehr ernst. Dies beinhaltet auch wachsam für mögliche Bedrohungen von außen zu sein, zum Beispiel Phishing-Versuche per Mail. Damit schütze ich nicht nur mich selbst, sondern auch Krones als Unternehmen und unsere Kunden. Ich handle zudem stets in dem Bewusstsein, dass ich für alle Inhalte, die ich teile oder veröffentliche, die volle Verantwortung trage und mache dies daher als meine eigene Meinung kenntlich.



5

Verantwortung in der Gesellschaft

Umwelt- und Klimaschutz

Um einen positiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz zu leisten und somit gemäß unserem Zielbild den Erhalt der Ökosysteme zu unterstützen, haben wir uns konzernweite Ziele gesetzt.

Neben unserem Ehrgeiz, unsere Produkte noch nachhaltiger zu entwerfen, sind auch alle Mitarbeitenden angehalten, im Arbeitsalltag auf umweltfreundliches Verhalten zu achten.

Als global agierendes Unternehmen haben wir – und damit jeder einzelne Beschäftigte – einen Einfluss auf den Klimawandel, Biodiversität, den Schutz von Wasser- und Meeresressourcen sowie die Verhinderung von Umweltverschmutzung durch den Übergang in eine Kreislaufwirtschaft. Ein verantwortlicher Umgang mit Ressourcen aller Art – von Strom und Wärme über Wasser bis Materialien – ist daher oberste Maxime.



Beispiel:

Sollte ich einen tropfenden Wasserhahn bemerken, melde ich dies zur Reparatur an die für Instandhaltung zuständige Stelle. Ein einziger tropfender Wasserhahn verschwendet pro Tag einige Liter kostbares Trinkwasser. Dabei ist das Problem oft mit wenigen Handgriffen behoben.

Mein Beitrag:

In meinem beruflichen Alltag achte ich auf ressourcenschonendes und umweltfreundliches Handeln: Ich reduziere Abfälle, indem ich Gegenstände wo immer möglich repariere, wiederverwende, umfunktioniere oder recycle. Ich spare Energie, indem ich Geräte oder Maschinen nur wenn notwendig einschalte oder zum Beispiel öffentliche Verkehrsmittel nutze. Ebenso gehe ich sparsam mit Wasser um.

Achtung der Menschenrechte

Als international agierendes Unternehmen verpflichtet sich Krones zur Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Wir lehnen jede Art von Zwangsarbeit (moderne Sklaverei), Kinderarbeit und menschenunwürdige Arbeitsbedingungen strikt ab.



Wir halten uns an gesetzlich und tariflich vorgeschriebene Arbeitszeiten, bieten faire Entlohnung und Sozialleistungen, garantieren die freie Meinungsäußerung sowie Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern und kümmern uns um Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Wir fördern die Chancengleichheit von Menschen verschiedener Herkunft und unterbinden jede Art von Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder sonstiger Diversitätsmerkmale.

Zudem tolerieren wir weder im eigenen Geschäftsbetrieb noch in der Wertschöpfungskette Umweltverstöße, welche die Nahrungsmittelversorgung, den Zugang zu Trinkwasser oder die persönliche Gesundheit gefährden. Auch der widerrechtliche Entzug von Land und Lebensgrundlagen wird von uns nicht geduldet.

Leitlinien unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bilden der UN Global Compact, die International Labour Organization (ILO), die OECD Leitsätze sowie der Base Code der Ethical Trading Initiative (ETI). Mit Hilfe des Krones Lieferantenkodex stellen wir diese Grundsätze auch bei unseren Zulieferern sicher.

Beispiel:

Ich erhalte einen Hinweis, dass in unserer Lieferkette ein Verstoß gegen Menschenrechte erfolgt ist (z. B. Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung). Ich bin mir dessen bewusst, dass dies mit den Werten des Unternehmens nicht vereinbar ist und leite meine Informationen unverzüglich über die gängigen Meldemechanismen an die zuständigen Bereiche bei Krones weiter.

Mein Beitrag:

Ich bin neben den geltenden gesetzlichen Vorgaben auch für alle menschenrechtlichen Themen sensibel, kenne die grundsätzlichen Bestimmungen und Vorgaben und bin wachsam gegenüber möglichen Menschenrechtsverletzungen – sowohl im Unternehmen als auch in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Bei Zuwiderhandlung kontaktiere ich die zuständigen Stellen und melde den Verstoß.

6

Unterstützung und Hilfe

Geltungsbereich und Verantwortung

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Krones Gruppe sowie für Vorstände, Aufsichtsräte, Geschäftsführer und leitende Angestellte gleichermaßen. Alle Mitarbeitenden der zur Krones Gruppe gehörenden Gesellschaften beachten bei der Umsetzung des Verhaltenskodex das jeweilige lokale Recht.

Als Teil der Krones Belegschaft halte ich mich an den Verhaltenskodex und führe alle Geschäfte effizient und im Rahmen dieses Kodex durch. Als Führungskraft informiere ich mein Team über den Kodex sowie die bei Krones geltenden Richtlinien und lebe diese in meinem Verantwortungsbereich vor. Ich erinnere regelmäßig an diese Vorgaben und stelle sicher, dass diese eingehalten werden. Fehlverhalten thematisiere und sanktioniere ich als Führungskraft konsequent.

Ich bin mir bewusst, dass ich bei Krones ein wichtiger Teil des Ganzen bin; dass sich mein Handeln direkt auf die Erfüllung unserer Vision auswirkt. Weil wir nur gemeinsam „**Solutions beyond tomorrow**“ entwickeln und leben können, achte ich auf einen verantwortungs- und respektvollen Umgang mit Menschen, Umwelt und Firmeneigentum. Ich bin sensibilisiert für kritische Situationen im Tagesgeschäft und schütze Krones durch mein korrektes Verhalten vor rufschädigenden Konsequenzen wie auch finanziellen Schäden.





Offene Fragen und Entscheidungsfindung

Grundsätzlich ist jede Situation anders – ein Verhaltenskodex kann nicht immer das richtige Verhalten für jeden Fall vorgeben. Dennoch formuliert dieser Verhaltenskodex Regeln und Prinzipien, die von allen Krones Mitarbeitern bzw. Beteiligten eingehalten und sinnvoll umgesetzt werden müssen.

Sollte sich ein Krones Mitarbeiter in einem bestimmten Fall nicht sicher über das richtige Verhalten sein oder generell Fragen haben, findet er eine Entscheidungshilfe durch die nachfolgenden Fragestellungen.

Sechs Fragen zur Entscheidungsfindung:

- 1 Kann aufgrund meiner Entscheidung der gute Ruf von Krones, die Gesetzestreue und die gesellschaftliche Verantwortung gewahrt bleiben?
- 2 Ist meine Entscheidung im Einklang mit den Gesetzen und Regeln des Unternehmens?
- 3 Hält meine Entscheidung auch einer Überprüfung durch Dritte stand?
- 4 Kann ich eine Entscheidung unvoreingenommen, im besten Interesse des Unternehmens und frei von eigenen Interessen fällen?
- 5 Was sagen meine Führungskraft bzw. meine Kollegen und Kolleginnen dazu, wenn sie davon wüssten?
- 6 Könnte meine Entscheidung auch transparent gemacht werden?

Meldewege bei Verstößen und deren Folgen

Folgen:

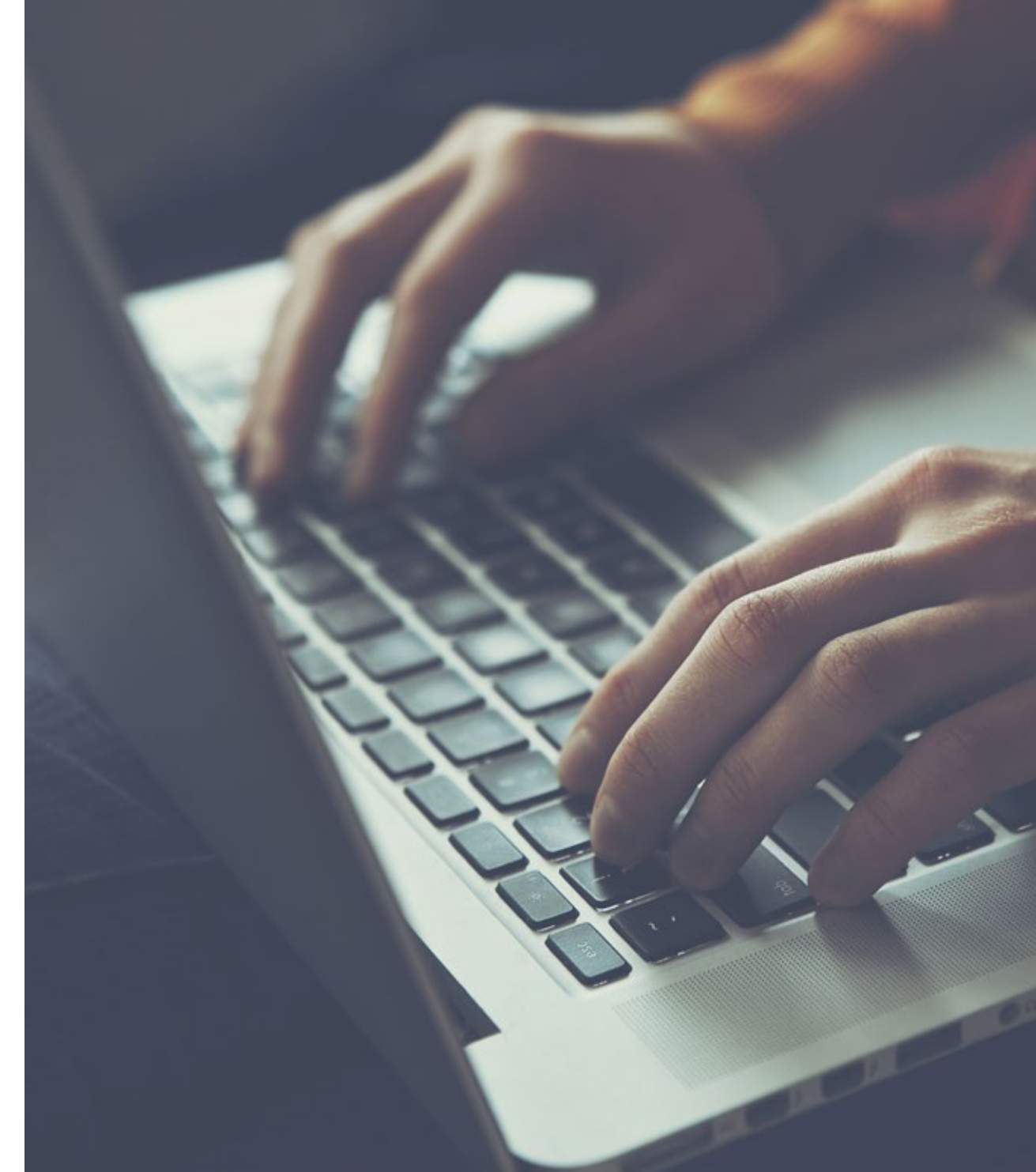
Jeder Mitarbeitende muss – ungeachtet der im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – im Falle eines Verstoßes gegen den Verhaltenskodex, gegen die Unternehmensrichtlinien oder gegen gesetzliche Vorschriften mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Insofern gilt dieser Kodex als arbeitsrechtliche Pflicht. Die Verletzung von unternehmensinternen Regelungen sowie von gesetzlichen Vorgaben kann zu Disziplinarmaßnahmen, zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und/oder zu weiteren rechtlichen Schritten führen.

Meldewege:

Es ist im Interesse von uns allen, dass unlautere und damit geschäftsschädigende Vorgänge ermittelt werden. Daher ermutigt Krones im Rahmen seiner offenen Unternehmenskultur dazu, sich bei Kenntnis von Compliance Risiken vertrauensvoll an Anlaufstellen im Unternehmen zu wenden. Für alle Krones Mitarbeitenden ist die erste Ansprechperson die jeweilige Führungskraft. Darüber hinaus bietet Krones seinen Beschäftigten, aber auch seinen Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern ein gesichertes Hinweisgeberportal an: das Krones Integrity Meldesystem.

Das Krones Integrity Meldesystem:

Da das System von einem unabhängigen Anbieter betrieben wird, können Hinweise weltweit und rund um die Uhr abgegeben werden – sicher und vertraulich, wahlweise auch anonym. Die abgegebenen Hinweise werden ausschließlich von dem Bereich Corporate Governance der Krones AG bearbeitet. Dabei ist stets absolute Vertraulichkeit gewährleistet.



In dieser Reihenfolge gestaltet sich der Hinweisgeber-Prozess:

Die hinweisgebende Person gibt eine Meldung ab.

Corporate Governance (CG) Compliance bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang der Meldung spätestens nach sieben Tagen über den Kanal, über den der Hinweis eingegangen ist.

CG Compliance plausibilisiert und prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung und stößt eine Untersuchung an.

CG Compliance hält währenddessen mit der hinweisgebenden Person Kontakt. Falls weitere Informationen erforderlich sind, kommt CG Compliance auf die hinweisgebende Person zurück. Dies gilt auch bei anonymen Hinweisgebern im Krones Integrity System mit Hilfe des Postkastens.

Nach erfolgter Untersuchung ergreift CG Compliance angemessene Folgemaßnahmen und gibt innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs der Meldung der hinweisgebenden Person eine Rückmeldung.



Hier finden Sie weitere
Informationen zum
Thema Compliance.

Krones AG
Corporate Governance

Böhmerwaldstraße 5
93073 Neutraubling
Deutschland

Telefon +49 9401 70-0
E-Mail info@krones.com
compliance@krones.com
Internet www.krones.com

01/2024

