

KRONES Konzern

# **Nichtfinanzieller Bericht** 2019



## 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 2019 ist auf der KRONES Homepage (Unternehmen/Verantwortung/Nachhaltigkeit/Download) öffentlich zugänglich.



Der Nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2019 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 entsprechend markiert.

## Key Facts zum Nichtfinanziellen Bericht 2019

### Medium

Der Nichtfinanzielle Bericht für den KRONES Konzern bildet das zentrale Medium, um die Nachhaltigkeitsleistung der KRONES AG und des KRONES Konzerns transparent darzustellen. Er enthält die zentralen qualitativen und quantitativen nichtfinanziellen Informationen zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen. Die wichtigsten Kennzahlen, die bisher noch auf AG-Basis erhoben werden und in den nächsten Jahren zu soliden Konzernkennzahlen wachsen sollen, weisen wir aus Transparenzgründen unter »Weitere Informationen« im Anhang der jeweiligen Konzepte in diesem Nichtfinanziellen Bericht aus.

### Inhalte

Die Inhalte beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2019 und leiten sich direkt aus der neuen 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 Berichtsanforderungen 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 139 bis 141.

### Prüfung der Inhalte

Alle Inhalte, Daten und Zahlen, die nicht gesondert markiert sind, bilden die gesetzlich geforderten Pflichtangaben im Sinne des deutschen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes und wurden inhaltlich geprüft. Detaillierte Informationen zur Prüfung finden Sie unter »Über diesen Bericht«.

Für einige wesentliche Sachverhalte sind weiterführende Daten und Zahlen ausgewiesen, welche zusätzliche Transparenz für unsere Stakeholder schaffen sollen und nicht der Prüfung gemäß CSR-RUG unterliegen. Dieser ungeprüfte Anhang ist im direkten Anschluss an den jeweiligen Sachverhalt unter »Weitere Informationen« zu finden. Sie sind zusätzlich durch einen farbigen Hintergrund sowie eine Linie am Seitenrand 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

Für die Erstellung des Berichts wurde kein national oder international verbreitetes Rahmenwerk der Nachhaltigkeitsberichterstattung vollumfänglich angewendet. Solche Rahmenwerke bauen auf einer Wesentlichkeitsdefinition auf, die nicht im Einklang mit dem CSR-RUG steht. Bei der Darstellung der Konzepte haben wir uns an den Vorgaben der Global Reporting Initiative orientiert.



**1**

AN UNSERE STAKEHOLDER

**4**

MITARBEITER

**2**

UMWELT

**5**

ETHIK

**3**

SOZIALES

**6**

MARKT

# 1

## AN UNSERE STAKEHOLDER

Vorwort des Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzenden .....	6
Unser Geschäftsmodell .....	7
Nachhaltigkeit bei KRONES .....	8
Unser Einfluss auf die SDGs .....	10
Wesentlichkeitsmatrix.....	11
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers.....	56
Impressum .....	59
Kontakt .....	60



## Vorwort



Volker Kronseder  
Aufsichtsratsvorsitzender



Christoph Klenk  
Vorstandsvorsitzender

### Liebe Leserinnen und Leser,

die Weltwirtschaft leidet derzeit unter der Last von Handelskonflikten und politischer Instabilität. Das geht auch an KRONES nicht spurlos vorbei. Im Geschäftsjahr 2019 war deshalb der Tenor: Konzentration auf das Wesentliche. Das gilt auch in Sachen Nachhaltigkeit.

Themen wie Personalreduktion sind in Zeiten des steigenden Fachkräftemangels und vor dem Hintergrund einer nachhaltigen Unternehmenspolitik erklärungsbedürftig. Klar ist aber: Auch schwierige Entscheidungen gehören zur unternehmerischen Verantwortung. Das Ziel des Abbaus von 500 Stellen weltweit ist es, die Wirtschaftlichkeit unseres Geschäfts zu verbessern, um letztendlich Arbeitsplätze zu sichern und unsere Mitarbeiter dauerhaft beschäftigen zu können.

Grundsätzlich gilt: Das Geschäftsmodell von KRONES ist ein nachhaltiges Geschäftsmodell mit Zukunft. Unsere Maschinen und Anlagen der Prozess-, Abfüll- und Verpackungstechnik sowie die Produkte der Intralogistik, Digitalisierung und der Lifecycle Service tragen zur Versorgung der Menschen mit hygienischen und qualitativ hochwertigen Getränken und flüssigen Lebensmitteln bei. Mit unseren Lösungen im Bereich der Kunststofftechnik und des PET-Recycling bieten wir unseren Kunden jetzt schon Lösungen an, die den Kreislauf von Kunststoffverpackungen schließen. Parallel weiten wir das bestehende Produktportfolio in den Bereichen der Glas- und Dosen-Mehrweglinien konsequent aus.

Darüber hinaus verfolgen wir weiterhin die Strategie, unser Nachhaltigkeitsmanagement konzernweit zu vereinheitlichen und zu systematisieren. Das Fundament bildet die im Geschäftsjahr 2019 aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse. Zusammen mit Topmanagement und Stakeholdern haben wir dort

die dreizehn wesentlichen Themen definiert, die KRONES in Sachen Nachhaltigkeit in den kommenden Jahren verfolgen will. Einen zentralen Referenzrahmen bildeten dabei die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (siehe Seite 10).



Eine wichtige Rolle zur normativen Verankerung von nachhaltigem und ethisch korrektem Handeln im Unternehmen kommt dem KRONES Verhaltenskodex zu. Als verbindliches Grundsatzdokument zur freiwilligen Selbstkontrolle fasst er die Werte und Normen zusammen, die das Fundament der Unternehmenskultur von KRONES darstellen. Im Geschäftsjahr 2019 haben wir den Verhaltenskodex strukturell und inhaltlich aktualisiert: Themen wie »Achtung der Menschenrechte« oder »Datenschutz« haben nun größeres Gewicht, Kapitel wie »Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt« wurden neu zusammengesetzt.

Mit der Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse und des Verhaltenskodex haben wir die Basis für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens neu ausgerichtet. In den kommenden Jahren werden wir die Internationalisierung des Nachhaltigkeitsmanagements weiter vorantreiben und neue, konzernweite Ziele entwickeln. Über den Fortschritt unserer Nachhaltigkeitsleistung in den für uns wesentlichen nichtfinanziellen Themen können Sie sich hier in unserem Nichtfinanziellen Bericht informieren.

Volker Kronseder  
Aufsichtsratsvorsitzender

Christoph Klenk  
Vorstandsvorsitzender

## Unser Geschäftsmodell

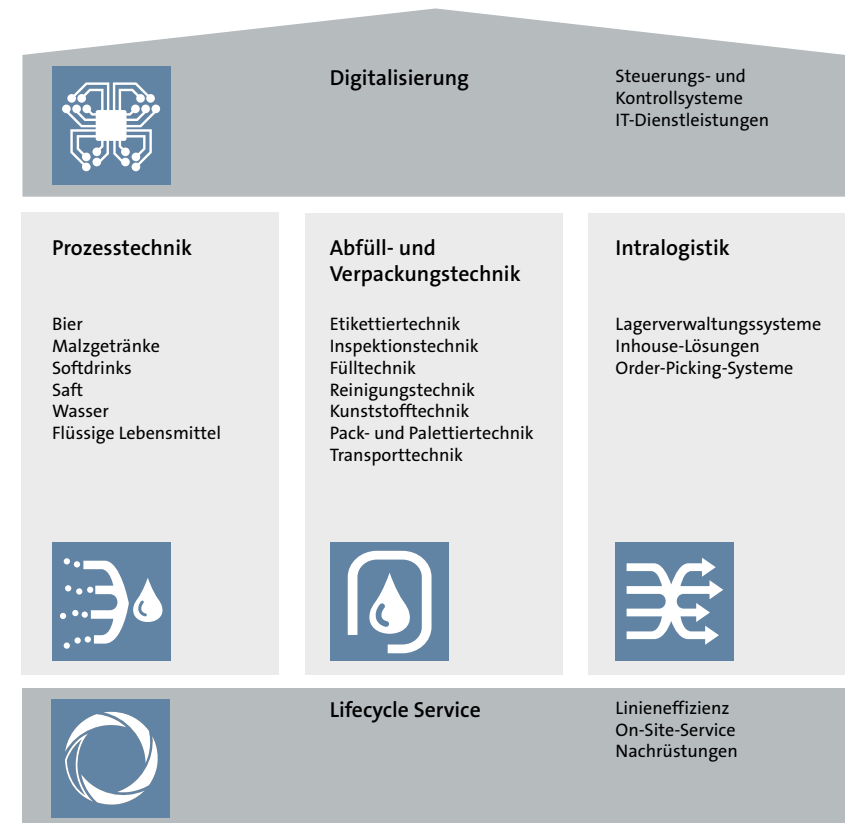
### Geschäftsmodell, Geschäftsfelder und Organisationsstruktur

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 Serviceleistungen. Das Unternehmen unterhält Servicezentren und -niederlassungen rund um die Welt.

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



Weitere Informationen zum KRONES Geschäftsmodell finden Sie im Konzernlagebericht ab Seite 39.



## Nachhaltigkeit bei KRONES

Im Rahmen seines Nachhaltigkeitsmanagements leistet der KRONES Konzern einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung. Um mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen, den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren und den positiven Einfluss auf die Gesellschaft kontinuierlich auszubauen, muss Nachhaltigkeit bei allen wesentlichen Entscheidungen immer schon mitgedacht werden. Der KRONES Konzern ist sich der Verantwortung bewusst, die er nicht nur für seine ökonomische Leistung, sondern auch für die Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft sowie künftige Generationen trägt.



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

### Organisation

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



Ab dem Geschäftsjahr 2020 wird das Nachhaltigkeitsmanagement organisatorisch im KRONES Konzern neu verortet. Als Teil des Bereichs Corporate Governance berichtet das neue Sustainability Team (ehemals CSR Team) nach wie vor direkt an den CEO. Aufgrund der Bezugnahme auf das Geschäftsjahr 2019 wird in diesem Bericht noch die frühere Organisationsstruktur abgebildet.



## Unser Weg hin zu einer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie

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

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

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

### Meilensteine und nächste Schritte

Neben unseren themenbezogenen Aktivitäten und Maßnahmen arbeiten wir kontinuierlich an der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Um die Internationalisierung und Systematisierung weiter voranzutreiben, haben wir 2019 wichtige Meilensteine erreicht und uns für 2020 verschiedene Schwerpunkte gesetzt:



## Unser Einfluss auf die SDGs

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

Als Teil globaler Wertschöpfungsketten beeinflusst auch der KRONES Konzern ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Entwicklungen – teils unmittelbar und wesentlich, teils nur indirekt und geringfügig. Im Zuge der im Geschäftsjahr 2019 durchgeführten Neubewertung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen bildeten auch die Auswirkungen auf die SDGs einen zentralen Betrachtungsgegenstand. In einem Stakeholder-Workshop haben wir mit Vertretern aus Verwaltung, Verbänden, Wissenschaft und Mitarbeitern darüber diskutiert, auf welche 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 zukünftigen Nachhaltigkeitsaktivitäten ein.



**3** GOOD HEALTH AND WELL-BEING



**5** GENDER EQUALITY



**6** CLEAN WATER AND SANITATION



**7** AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



**8** DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



**9** INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



**12** RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



**13** CLIMATE ACTION



**14** LIFE BELOW WATER



**15** LIFE ON LAND



**16** PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



## Wesentlichkeitsmatrix

### Materialitätsanalyse

Die Wesentlichkeitsmatrix bildet die Grundlage für das Nachhaltigkeitsmanagement im KRONES Konzern. Die Matrix gilt in gleichem Maße für die KRONES AG. Zur Bestimmung der wesentlichen nichtfinanziellen Themen fand 2019 eine neue, konzernweite Wesentlichkeitsanalyse statt – angelehnt an die Kriterien der Global Reporting Initiative sowie in Übereinstimmung mit dem Wesentlichkeitsbegriff nach § 289c III HGB.

Ausgehend von einer ausführlichen Longlist wurden die für den KRONES Konzern relevanten Themenbereiche bewertet und geclustert. Die Geschäftsrelevanz der Nachhaltigkeitsthemen wurde durch ausgewählte Vertreter des Top-Managements aus dem KRONES Konzern evaluiert. Für die Bestimmung der Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte dienten die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen als Referenzrahmen. Die Einschätzungen wichtiger Stakeholder sind in einem gemeinsamen Workshop in die Analyse eingeflossen. Die vorliegende Wesentlichkeitsmatrix wurde durch den Gesamtvorstand freigegeben und soll in einem dreijährigen Turnus einem regelmäßigen Review unterzogen werden.

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

Die vorgegebenen Aspekte gemäß des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes spiegeln sich in der Wesentlichkeitsmatrix sowie der Gliederung dieses Berichts wie folgt wider: Der Abschnitt »Umwelt« entspricht dem gesetzlich geforderten Aspekt »Umweltbelange«, analog dazu »Arbeitnehmer« dem Aspekt »Arbeitnehmerbelange«, »Soziales« dem Aspekt »Sozialbelange«. Die Aspekte »Achtung der Menschenrechte« sowie »Bekämpfung von Korruption und Bestechung« werden unter dem Überpunkt »Ethik« in den Sachverhalten »Menschenrechte« und »Compliance« abgebildet. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus haben wir die beiden Sachverhalte »Innovation« und »Kundenbelange« unter dem Abschnitt »Markt« zusammengefasst. Für die dreizehn aufgezeigten Sachverhalte wird im Folgenden das jeweils verfolgte Konzept dargestellt.



## Umwelt

- 1 Dekarbonisierung
- 2 Ressourcenschutz
- 3 Produktnachhaltigkeit

## Soziales

- 4 Gesellschaftliches Engagement
- 5 Datenschutz

## Mitarbeiter

- 6 Mitarbeiterzufriedenheit
- 7 Gesundheit und Sicherheit
- 8 Diversität

## Ethik

- 9 Compliance
- 10 Menschenrechte
- 11 Nachhaltige Lieferkette

## Markt

- 12 Innovation
- 13 Kundenbelange

# 2

## UMWELT

<i>Dekarbonisierung – Konzept</i> .....	14
1. Organisation.....	14
2. Maßnahmen und Prozesse.....	14
3. Ergebnisse.....	15
4. Ziele.....	16
<i>Dekarbonisierung – Weitere Informationen</i> .....	17
 <i>Ressourcenschutz – Konzept</i> .....	18
<i>Ressourcenschutz – Weitere Informationen</i> .....	19
 <i>Produktnachhaltigkeit – Konzept</i> .....	20
1. Organisation.....	20
2. Maßnahmen und Prozesse.....	21
3. Ergebnisse.....	22
4. Ziele.....	22

## Dekarbonisierung – Konzept

Als produzierendes und international agierendes Unternehmen wollen wir unseren Beitrag zum Klimaschutz leisten. Aus diesem Grund verfolgt die KRONES AG ein Reduktionsziel für CO<sub>2</sub>: Bis 2020 wollen wir die direkten und indirekten energiebezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen um 30 bis 40 Prozent pro Mio. € Konzernumsatz reduzieren, bezogen auf das Basisjahr 2010. Zusammen mit dem CO<sub>2</sub>-Reduktionsziel wurde vom Vorstand auch ein entsprechendes Maßnahmenpaket verabschiedet. Über diese spezifischen Maßnahmen hinaus tragen auch weitere Initiativen und Projekte punktuell zur Energie- und Verbrauchsoptimierung bei.

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

### 1. Organisation

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

## 2. Maßnahmen und Prozesse

### 2.1 Schwerpunkte der Energieeinsparung

Obwohl wir unser Reduktionsziel bereits Ende 2017 erreicht haben, laufen die beschlossenen Maßnahmen nach wie vor weiter, um unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß nachhaltig zu senken. Die aussichtsreichsten Einsparpotenziale bieten dabei folgende Bereiche:

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

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

### 2.2 Datenerhebungsprozesse in der KRONES AG

Um maximale Transparenz über unsere Verbräuche zu gewährleisten, wird die Datenbeschaffung durch die Beauftragten in der IMS-Landschaft (Integriertes Managementsystem) initiiert. Sie fordern monatlich die Verbrauchswerte der Primär- und Sekundärenergie (Scope 1 und Scope 2) der jeweiligen Standorte der KRONES AG an, bevor diese in einem Monitoring-Bericht zur Verfügung gestellt werden. Neben den Kennzahlen, die in kWh dargestellt werden, ist auch die Verfolgung der Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit in Hinblick auf das Reduktionsziel Bestandteil des Monitoring-Reports.

Im zweiten Schritt werden die Daten und Maßnahmen vom Energiemanager und dem Fachbereich Umwelt- und Arbeitsschutz bewertet und konsolidiert. Anschließend werden die Daten in kWh und tCO<sub>2</sub> an das CSR Team zur Kennzahlenbildung weitergegeben. Die finalen Kennzahlen werden erneut bewertet und im Rahmen der jährlichen nichtfinanziellen Berichterstattung kommuniziert.



### 2.3 Internationalisierung im Zuge des CSR-Rollouts

Im Zuge des konzernweiten Rollouts bestimmter Nachhaltigkeitsaspekte bilden Energie und Emissionen ein Fokusthema. Mithilfe der nichtfinanziellen Bilanzierungsrichtlinie wird die Datenerhebung für Scope-1- und Scope-2-Emissionen vereinheitlicht. Ziel ist es, in den nächsten Jahren eine konzernweite Kennzahl für direkte und indirekte Treibhausgasemissionen zu etablieren, die als Indikator für ein aktualisiertes, konzernweites Reduktionsziel fungiert. Die ersten beiden Meilensteine des Rollouts wurden bereits erfolgreich durchgeführt.

### 3. Ergebnisse

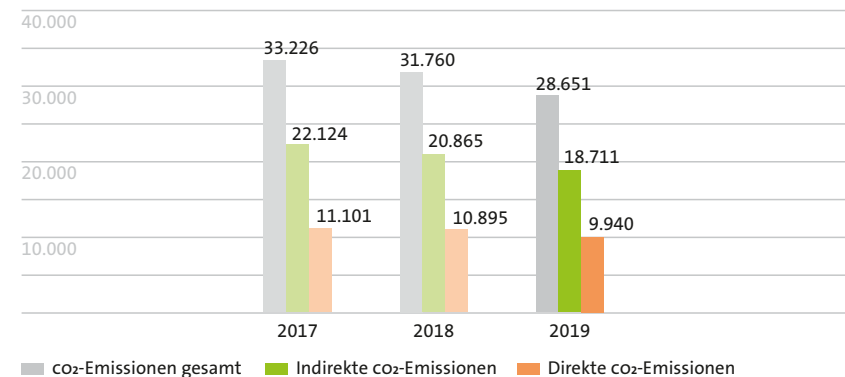
Aufgrund der positiven Entwicklung des Strommix sowie der kontinuierlichen Umsatzsteigerung konnten wir das CO<sub>2</sub>-Reduktionsziel bereits mit Ablauf des Geschäftsjahres 2017 erreichen. Die Verbrauchszahlen beziehen sich dabei auf den Konzernumsatz.

KRONES AG – Maßnahmenkatalog zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2020 (Stand 2019)

	Energieeinsparung in MWh pro Jahr geplant	Energieeinsparung in MWh pro Jahr erreicht	Energieträger
Beleuchtungstechnik	2.725	1.798	Strom
Druckluft	639	528	Strom
Pumpensysteme, Motoren	147	220	Strom
Kälte- und Kühlwasseranlagen			Strom
Wärmeversorgungsanlagen	706	553	Erdgas, Fernwärme
Lüftungsanlagen	350	414	Erdgas, Fernwärme

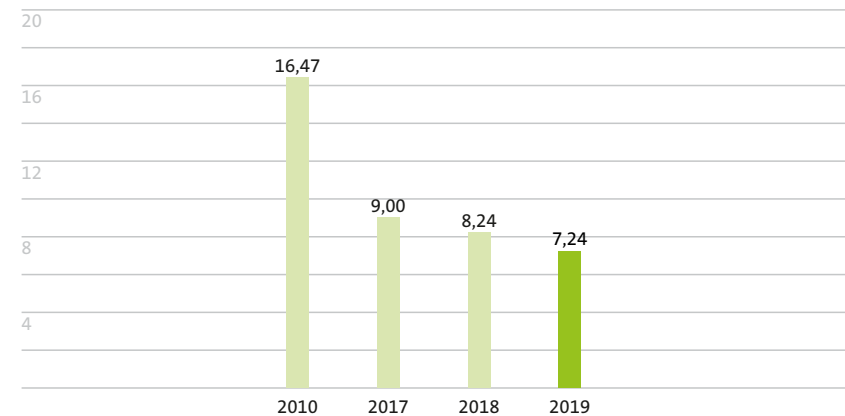
Die ausgewiesenen Energieeinsparungen berücksichtigen alle bisher umgesetzten Projekte unseres Maßnahmenkatalogs. Die Darstellung erfolgt in Energiemenge pro Kalenderjahr. Energieeinsparungen durch Maßnahmen, welche während eines Kalenderjahres abgeschlossen wurden, sind im aktuellen Berichtsjahr anteilig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

KRONES AG – direkte und indirekte energiebezogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in t



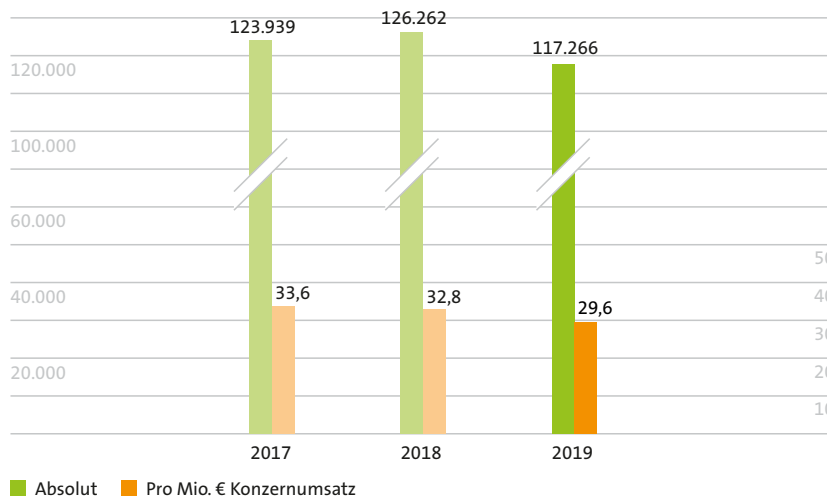
In den direkten Emissionen ist die PKW-Flotte der KRONES AG nicht enthalten. Die Emissionsfaktoren der direkten Emissionen speisen sich aus dem LfU-Berechnungstool mit Stand 2018.

KRONES AG – direkte und indirekte energiebezogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in t bezogen auf Mio. € Konzernumsatz



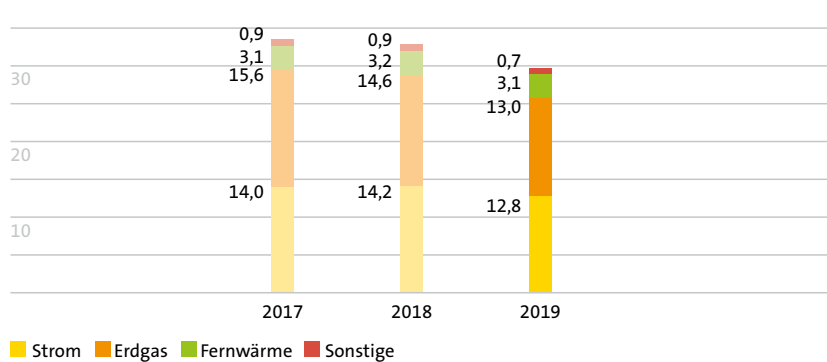
Die Emissionsfaktoren der indirekten energiebezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen basieren auf den Angaben der jeweiligen Versorger.

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



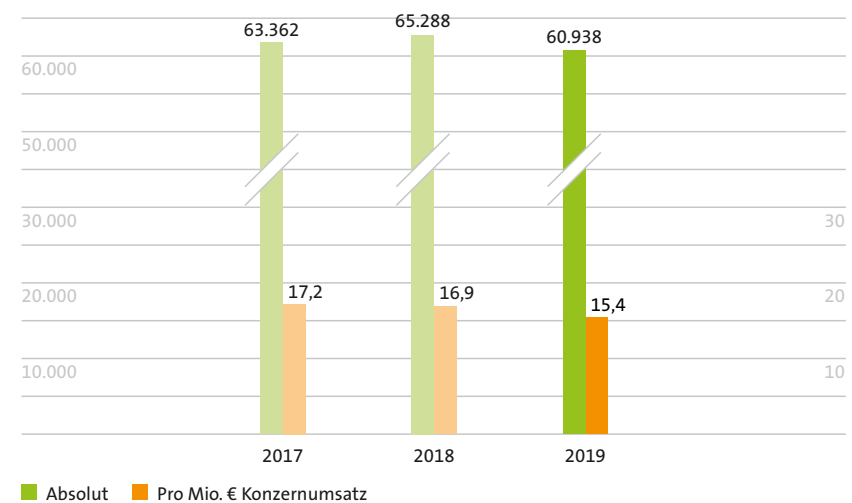
Bei der Ermittlung von Energiewerten und direkten energiebezogenen co<sub>2</sub>-Emissionen wenden wir allgemein anerkannte Umrechnungs- und Emissionsfaktoren (market based) an.

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



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

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

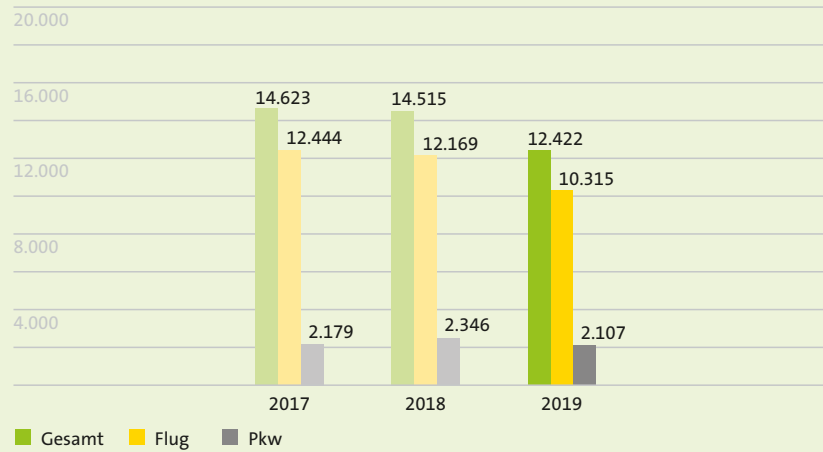


Im Vergleich zur Kennzahl zum Energiebezug wird hier der Stromverbrauch inklusive des selbst-erzeugten Stroms angegeben.

#### 4. Ziele

- Weiterführen des bestehenden Reduktionsziels: Nach dem frühzeitigen Erreichen des Reduktionsziels gilt es nun, den Status nachhaltig aufrechtzuerhalten und auch in den kommenden Jahren deutlich unter der gesetzten Zielmarke zu bleiben.
- Schrittweise Internationalisierung: Im Zuge der dritten Rollout-Welle werden die Datenerhebungs- und Managementprozesse für das Thema Energie und Emissionen auf die verbleibenden wesentlichen Standorte ausgedehnt.
- Entwurf eines neuen Reduktionsziels: Die internen Analysen des Optimierungspotenzials unseres Emissionsmanagements werden weitergeführt, um nach Ablauf des bestehenden Emissionsziels ein neues Ziel ausloben und verfolgen zu können.

## Dekarbonisierung – Weitere Informationen

KRONES AG – CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Reisetätigkeit in t

## Ressourcenschutz – Konzept



Der Schutz von Ressourcen ist wesentlicher Bestandteil des KRONES Nachhaltigkeitsprogramms. Mit enviro haben wir bereits 2009 ein zertifiziertes Managementsystem im Konzern verankert, das zu energie- und medieneffizienten Maschinen und Systemen führt (siehe Kapitel »Produktnachhaltigkeit«). Mithilfe unseres Konzepts zum Energie- und Emissionsmanagement leistet KRONES auch in der eigenen Produktion seinen Beitrag zum Klimaschutz (siehe Kapitel »Dekarbonisierung«).

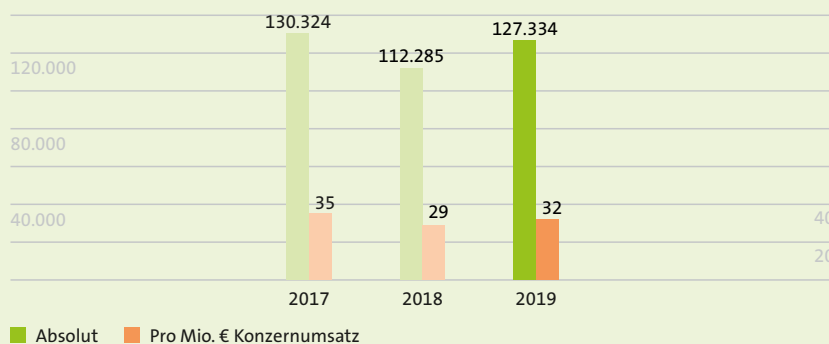


Im nächsten Schritt streben wir an, den Ressourcenschutz im Bereich Wasser- und Abfallmanagement auf eine neue Stufe zu heben. Im Zuge der Umweltmanagement-Zertifizierung ISO 14001 für die KRONES AG und unsere großen Produktionsstandorte in China, USA und Brasilien haben wir das Fundament bereits gelegt. Nun gilt es, die dort definierten Verantwortlichkeiten und Prozesse in ein konzernweit einheitliches Managementsystem für Abfall- und Wasserverbrauch zu überführen, das über die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und Transparenzpflichten hinausgeht.

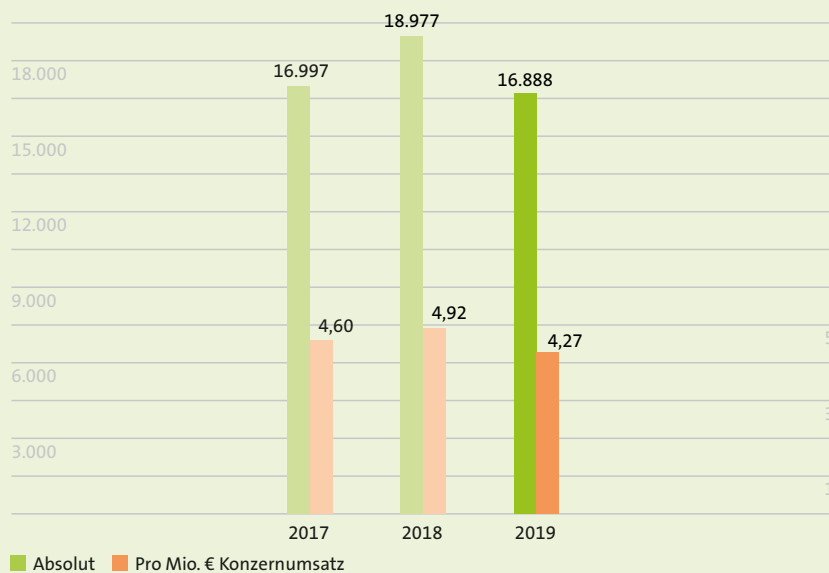
Um die Systematisierung des Abfall- und Wassermanagements voranzutreiben, müssen laufende Maßnahmen gebündelt, Datenerhebungsprozesse vereinheitlicht und Zuständigkeiten neu verteilt werden. Erste Analysen zum derzeitigen Status Quo laufen bereits, wobei uns aufgrund der Komplexität unserer Produktionsverfahren und damit auch der zugrundeliegenden Wertschöpfungsketten die internationale Bestandsaufnahme des Wasser- und Abfallmanagements noch einige Zeit beschäftigen wird. Aktuell steht daher die Einführung aussagekräftiger konzernweiter Kennzahlen im Vordergrund, auf deren Basis wir wiederum konkrete Aussagen zur Relevanz und Tragweite entsprechender Maßnahmen treffen können.

## Ressourcenschutz – Weitere Informationen

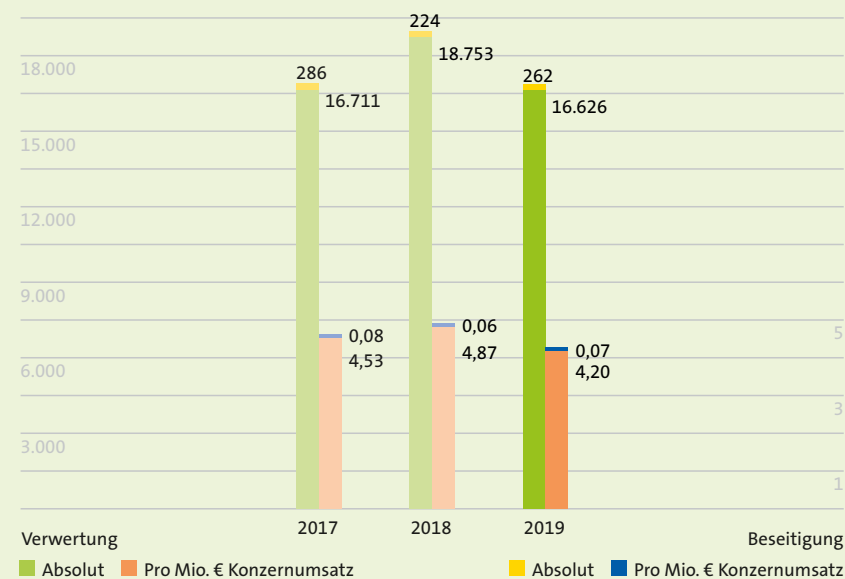
KRONES AG – Wasserverbrauch in m³ bzw. in m³ pro Mio. € Konzernumsatz



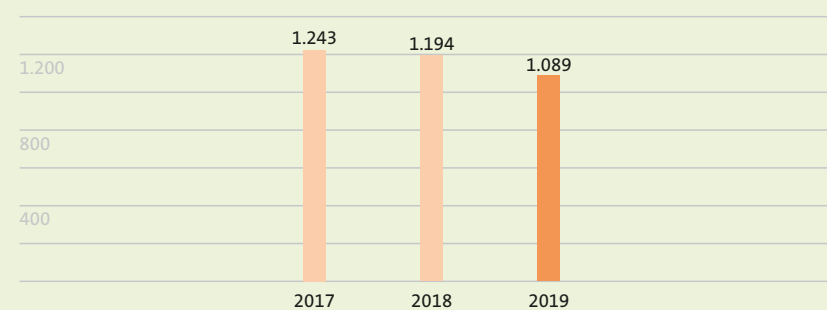
KRONES AG – Gesamt-Abfallaufkommen in t bzw. in t pro Mio. € Konzernumsatz



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



KRONES AG – gefährliche Abfälle in t



## Produktnachhaltigkeit – Konzept

Um die ökologische Nachhaltigkeit der eigenen Produkte Schritt für Schritt zu erhöhen, setzen wir an zwei Schaltebeln an: der Energie- und Medieneffizienz unserer Maschinen und Anlagen sowie der Unterstützung des Aufbaus geschlossener Kreislaufsysteme im Sinne einer Circular Economy.



Die Entwicklung umweltfreundlicher Produkte wird mithilfe des enviro Nachhaltigkeitsprogramms systematisch vorangetrieben. Das KRONES eigene Programm wurde in Zusammenarbeit mit TÜV SÜD entwickelt und fokussiert auf den Energie- und Medienverbrauch sowie die Umweltverträglichkeit von KRONES Maschinen, Anlagen und Lösungen. Die Prozesse, die sowohl zur Entstehung als auch zur Klassifizierung einer enviro Maschine oder eines enviro Systems führen, sind im enviro Managementsystem fixiert. Dieses erstreckt sich über den gesamten Entstehungsprozess eines Produkts. Generell muss sich ein Großteil aller Produkte der Marke KRONES einem speziellen enviro Prüfverfahren unterziehen, im Sinne einer stetigen Weiterentwicklung (siehe Abschnitt 2.1). Davon ausgenommen sind jene Produkte, bei denen die Aspekte Energieverbrauch, Medienverbrauch und Umweltverträglichkeit keine signifikante Rolle spielen – wie Dienstleistungen und IT-Lösungen – sowie einige wenige Sondermaschinen.

Darüber hinaus rücken auch die Produkte unserer Kunden immer stärker in den Fokus der KRONES Nachhaltigkeitsbestrebungen. Denn Getränke- und Lebensmittelverpackungen stehen zunehmend in der Kritik – insbesondere, wenn sie aus Kunststoffen bestehen. Auch bei KRONES setzen wir uns kritisch mit diesem Thema auseinander. Nicht nur, weil wir einen beträchtlichen Teil unseres Umsatzes mit Technik und Services für PET-Linien erzeugen; sondern auch, weil wir uns als Unternehmen einem verantwortungsvollen Umgang mit Umwelt und Ressourcen verschrieben haben. Daher engagieren wir uns für einen ökologisch nachhaltigen Umgang mit Kunststoffen sowie für den Aufbau geschlossener Kreislaufsysteme im Sinne einer Circular Economy.

### 1. Organisation

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

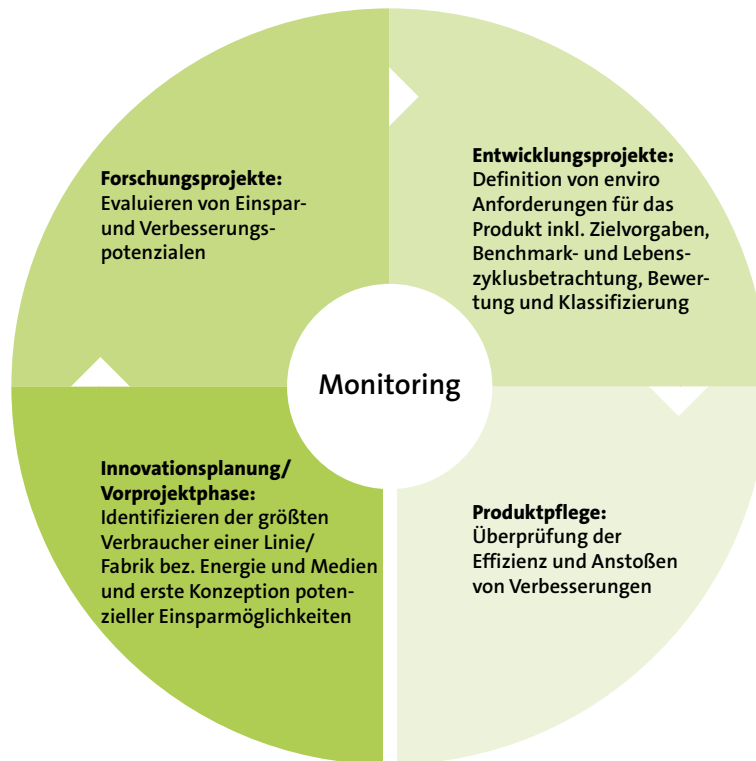
Aufgrund seiner ganzheitlichen Ausrichtung sind in das Thema Circular Economy sehr viele KRONES Produkt- und Fachbereiche involviert: die Kunststofftechnik mit Fokus auf der Entwicklung leichter und gleichzeitig stabiler Flaschendesigns; die Abteilung Plants PET Recycling mit Konzeption und Fertigung von leistungsstarken PET-Recycling-Anlagen; die Verpackungstechnik mit der Gestaltung umweltfreundlicher Sekundärverpackungen für Getränkebehälter; und der zentrale enviro Beauftragte als Experte für das Thema Produktnachhaltigkeit. Aufgrund der komplexen dezentralen Strukturen wurde im Berichtsjahr ein interner Arbeitskreis zur leichteren inhaltlichen und organisatorischen Abstimmung gebildet, koordiniert durch den Bereich Corporate Development.



## 2. Maßnahmen und Prozesse

### 2.1 enviro: Produktentstehung, Produktklassifizierung und Zertifizierung

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



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

Bevor eine KRONES Maschine das enviro Siegel tragen darf, muss es in einem festgelegten und dokumentierten Prüfverfahren beweisen, dass es sowohl sparsam mit Energie und Medien umgeht als auch umweltverträglich produziert. Um die Objektivität dieses Prüfverfahrens zu gewährleisten, wurde für jeden enviro relevanten Produktaspekt – beispielsweise Druckluft und Umweltverträglichkeit – ein verbindlicher Bewertungsmaßstab festgelegt. Die darin enthaltenen Kriterien stellen sicher, dass die enviro Produkte mindestens dem von TÜV SÜD definierten EME-Standard entsprechen (»Energy and Media Efficiency Environmental Sustainability«).

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



## 2.2 Circular Economy: Projekte und Lösungen

Prozesse, Projekte und Maßnahmen mit Bezug zu den Themen Kreislaufwirtschaft und ökologisch nachhaltiger Einsatz von Kunststoffen laufen an verschiedenen Stellen im KRONES Konzern. Für das Berichtsjahr sind folgende Arbeitsfelder besonders hervorzuheben:

- **MetaPure W-PO:** Zusätzlich zu seinen bereits bestehenden Recycling-Anlagen für PET bietet KRONES seit 2019 auch Lösungen für das Aufbereiten von Polyolefinen an. Im Unterschied zu herkömmlichen Lösungen auf dem Markt verfolgen diese keinen Downcycling-Ansatz, sondern machen Materialien wie HDPE oder Polypropylen einer hochwertigen Wiederverwendung zugänglich.
- **Kooperation:** Um die Recycling-Technik weiter voranzubringen, hat KRONES eine Kooperationspartnerschaft mit dem Sortieranlagenhersteller Stadler Anlagenbau GmbH geschlossen. Gemeinsames Ziel ist es, die Output-Qualität des Rezyklats weiter zu steigern, vorhandene Recycling-Technologien auf weitere Materialarten auszudehnen sowie ganzheitliche Kreislauffabriken aus einem Guss umzusetzen.
- **enviro Design:** Das Entwickeln und Realisieren materialsparender Flaschen und Sekundärverpackungen zählt zu den Kernkompetenzen der KRONES Kunststoff- und Verpackungstechnik. Künftig werden besonders innovative Lösungen aus diesem Bereich nach enviro Kriterien bewertet und zertifiziert. Das enviro Programm wird so um das Thema Primär- und Sekundärverpackung erweitert. Ziel von enviro Design ist es, die Umweltauswirkungen von Getränke- und Lebensmittelverpackungen so gering wie möglich zu halten. Dies schließt sowohl die Reduzierung der Treibhausgasemissionen als auch den Erhalt des Ökosystems und der Artenvielfalt mit ein. Der dazugehörige Kriterien-Katalog wird derzeit in Abstimmung mit TÜV SÜD erarbeitet.

- **Kommunikation:** Um eine sachlichere Diskussion zu fördern, hat KRONES 2019 eine Informationskampagne rund um Kunststoffe und Kreislaufwirtschaft gestartet. Ziel ist es, sowohl die eigenen Mitarbeiter als auch Kunden und Öffentlichkeit für dieses komplexe Thema zu sensibilisieren und einen konstruktiven Dialog anzustoßen. Die Inhalte der Kampagne werden zielgruppenspezifisch aufbereitet und crossmedial publiziert, unter anderem auf dem KRONES Blog.

## 3. Ergebnisse

Zur Erfolgsprüfung von enviro wurde 2019 eine neue übergeordnete Kennzahl festgelegt und implementiert. Diese ermöglicht es, die Marktdurchdringung der enviro Maschinen zu überprüfen und davon ausgehend Verbesserungen anzustoßen. Für die jeweiligen enviro Produktbereiche wurden individuelle interne Kennzahlen und Zielmarken entwickelt. Dadurch lassen sich weitere konkrete Verbesserungspotenziale für die Effizienz und Umweltverträglichkeit einzelner Produkte aufdecken.

## 4. Ziele

- **enviro Design:** Finalisierung des Kriterienkatalogs und Prüfung erster Verpackungslösungen
- **enviro Kennzahlen-Monitoring:** Nutzung der enviro Kennzahl zur Verbesserung der Marktdurchdringung von enviro Maschinen und Anlagen sowie kontinuierliche Erhöhung der Energie- und Medieneffizienz der Produkte durch das Verfolgen der internen enviro Produktbereichsziele

# 3

## SOZIALES

<i>Gesellschaftliches Engagement – Konzept</i> .....	24
1. Organisation.....	24
2. Maßnahmen und Prozesse.....	24
3. Ergebnisse.....	25
4. Ziele.....	25
 <i>Datenschutz – Konzept</i> .....	26
1. Organisation.....	26
2. Maßnahmen und Prozesse.....	26
3. Ergebnisse.....	27
4. Ziele.....	27

## Gesellschaftliches Engagement – Konzept

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

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

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

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

### 1. Organisation

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

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

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

### 2. Maßnahmen und Prozesse

#### 2.1 Förderungsschwerpunkte

KRONES engagiert sich generell in drei Förderbereichen:

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

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

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

### 2.2 Controlling und Monitoring

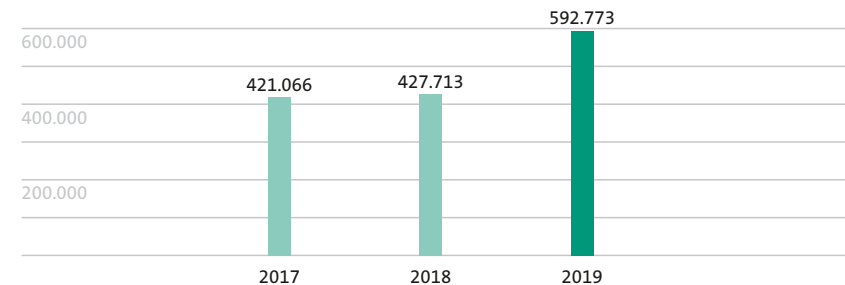
Die Sponsoring-Aktivitäten werden regelmäßig überprüft und bewertet, ob und in welchem Ausmaß diese den erwarteten Zweck erfüllt haben. Dies geschieht zum einen mithilfe von Medienanalysen und zum anderen mittels Fragebögen, die wir jeweils für Mitarbeiter, Kunden und Veranstalter ausgearbeitet haben und die im Nachgang an von KRONES geförderte Veranstaltungen stichprobenartig ausgegeben werden. Ziel ist es, transparent und nachvollziehbar zu dokumentieren, welchen Nutzen ein Sponsoring konkret bringt – sowohl für den geförderten Zweck als auch für KRONES. Eine in 2019 stattgefundene Analyse der Fragebögen hat ergeben, dass eine Überarbeitung oder Aktualisierung vorerst nicht notwendig ist.

### 2.3 Internationalisierung

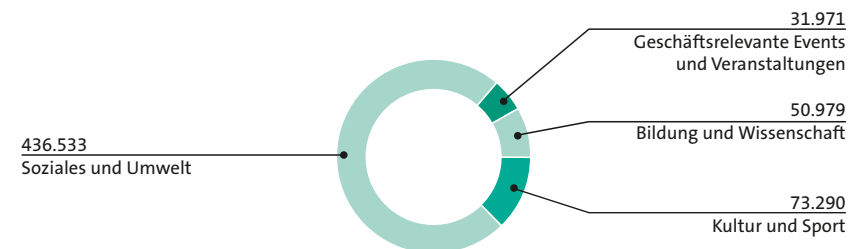
Im Zuge des CSR Rollouts wird die Spenden- und Sponsoring-Strategie schrittweise im gesamten Konzern implementiert. Inwiefern die Strategie in konkrete finanzielle Förderprojekte umgesetzt wird, obliegt den einzelnen Niederlassungen und Werken selbst. Um die jeweiligen Aufwendungen für das lokale Gemeinwesen transparent messbar zu machen, wird in den kommenden Jahren die Kennzahl »Spenden und Sponsorings im KRONES Konzern« international eingeführt und von da an regelmäßig für alle wesentlichen Werke und Niederlassungen erhoben.

## 3. Ergebnisse

KRONES AG – Ausgaben für Spenden und Sponsoring (€)



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



## 4. Ziele

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

## Datenschutz – Konzept

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

Um dies zu erreichen, haben wir ein Information Security Management System (ISMS) etabliert. Ausgehend von der AG und den EU-Gesellschaften wird dieses sukzessive auf den gesamten Konzern ausgerollt.

Im Mittelpunkt der Aktivitäten des Informationssicherheitsmanagements steht die Definition und Erreichung der folgenden Schutzziele:

- **Vertraulichkeit:** Es muss gewährleistet sein, dass kein unberechtigter Dritter Kenntnis von Informationen erlangt.
- **Verfügbarkeit:** Informationen sind für Berechtigte dann und dort zugänglich, wenn und wo sie benötigt werden.
- **Integrität:** Informationen dürfen nicht unbemerkt durch Unberechtigte modifiziert werden können.

Je nach Information, Prozess und System können die Anforderungen hinsichtlich der Schutzziele unterschiedlich sein. Die Anforderungen an die Schutzziele werden aus den Anforderungen der Geschäftsprozesse abgeleitet.

### 1. 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 AG, die regelmäßig mit personenbezogenen Daten arbeiten, sowie die Tochtergesellschaften mit Sitz in einem EU-Mitgliedsstaat über eigene Datenschutzkoordinatoren. Ebenso wurde für das Aufrechterhalten der Informationssicherheit ein flächendeckendes Netz aus dezentralen Verantwortlichen gespannt: Konkret besteht dies aus lokalen Information Security Officers in den unterschiedlichen Regionen und Gesellschaften.

### 2. Maßnahmen und Prozesse

#### 2.1 Richtlinien und Zertifizierung

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

Für das Sicherstellen der Informationssicherheit wurde eine ebenfalls konzernweit gültige Information Policy aufgestellt. Aufbauend auf der ISO 27001 bildet sie die Grundlage, auf der das Unternehmen jegliche Informationen, insbesondere eigene Geschäftsgeheimnisse sowie sensible Informationen von und über Geschäftspartner, über die gesetzlichen Vorgaben hinaus schützt. Beide Richtlinien werden einer regelmäßigen Revision unterzogen und entsprechend aktualisiert.



Das KRONES Information Security Management System (ISMS) ist für alle IT-Services, die zentral für den Konzern erbracht werden, nach ISO 27001 zertifiziert.

### 2.2 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Wesentlicher Bestandteil des Information Security Management System (ISMS) ist ein fortlaufender Prozess zur systematischen Verbesserung der Informationssicherheit im Konzern. Dieser umfasst 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 Mitarbeiter 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.

### 3. Ergebnisse

Um die Informationssicherheit bei Produkten systematisch zu erhöhen, wurden acht Cyber-Security-Grundsätze definiert und in die Richtlinie aufgenommen: Sichere Anmeldeinformationen, Basissystemhärtung, aktuelle Produkte, kontinuierliches Risikomanagement, definierte Lebensdauer, sicherer Lebenszyklus, Dokumentation sowie Ansprechpartner. Diese finden bei neu entwickelten KRONES Produkten und Services Anwendung. In einer wichtigen Product Line wurden diese Anforderungen bereits implementiert, die übrigen Product Lines folgen sukzessive.

Das Projekt zur Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung fand 2019 seinen Abschluss. Neben der Anpassung der Prozesse beinhaltete dieses auch zielgruppenspezifische Kommunikations- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Sensibilisierung der jeweils verantwortlichen Mitarbeiter in den Regionen. Zudem wurde ein regelmäßiger fachbereichs- und standortübergreifender Austausch initiiert und aufrechterhalten.

### 4. Ziele

- Internationalisierung: kontinuierlicher Ausbau des internen Netzes an Datenschutzkoordinatoren über den gesamten Konzern hinweg inklusive einer Ausweitung des Managementsystems nach ISO 27001
- Produktsicherheit: sukzessiver Rollout der Cyber-Security-Grundsätze auf die einzelnen Product Lines
- Aufbau eines Security Operation Centers (SOC): Implementierung einer technischen Plattform und zugehöriger Prozesse ab 2020, um sowohl intern als auch extern Anomalien aufzuspüren, zu analysieren und tatsächliche Risiken als solche zu verifizieren
- Technische Security-Prüfung: Aufsetzen eines Programms zur Systematisierung technischer Sicherheitsüberprüfungen

# 4

## MITARBEITER

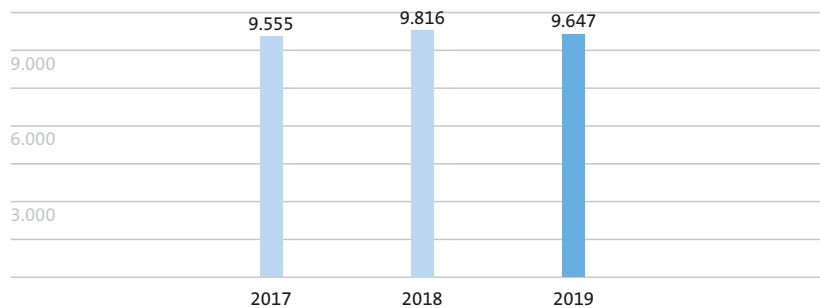
<i>Mitarbeiterzufriedenheit – Konzept</i> .....	29
1. Organisation.....	29
2. Maßnahmen und Prozesse.....	30
3. Ergebnisse.....	32
4. Ziele.....	32
<i>Mitarbeiterzufriedenheit – Weitere Informationen</i> .....	33
 <i>Gesundheit und Sicherheit – Konzept</i> .....	34
1. Organisation.....	34
2. Maßnahmen und Prozesse.....	34
3. Ergebnisse.....	35
4. Ziele.....	36
 <i>Diversität – Konzept</i> .....	37
<i>Diversität – Weitere Informationen</i> .....	38

## Mitarbeiterzufriedenheit – Konzept

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.

Das vorliegende Kapitel konzentriert sich daher – sofern im Einzelnen nicht anders angegeben – auf das Personalmanagement der KRONES AG, die mit 9.647 Mitarbeitern den größten Anteil der Gesamtbelegschaft umfasst.

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



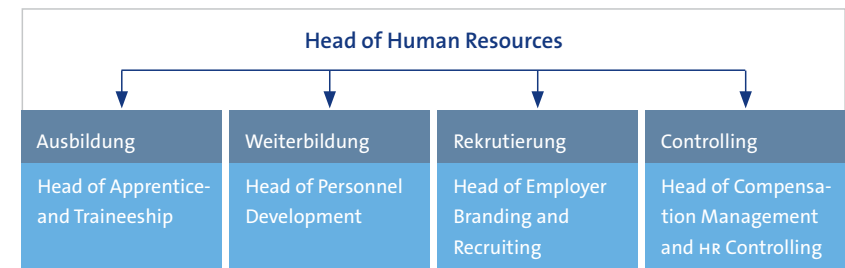
KRONES entwickelt und fertigt technologisch hochkomplexe Investitionsgüter – für einen Markt, dessen Anforderungen sich ständig verändern und der obendrein hart umkämpft ist. Zusätzlich leidet der Markt unter der derzeitigen Konjunkturschwäche der Weltwirtschaft. Um unsere ehrgeizigen langfristigen Wachstumsziele zu erreichen, legen wir großes Augenmerk auf eine effektive Personalpolitik. Denn der geplante Kurs des Unternehmens lässt sich nur mit einer Belegschaft realisieren, die der anspruchsvollen Aufgabe gewachsen ist und diese auch meistern kann.

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

- die Gewinnung der richtigen Mitarbeiter,
- die Bindung von Leistungs- und Potenzialträgern sowie
- eine nachhaltige, zielgerichtete Aus- und Weiterbildung.

### 1. Organisation

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

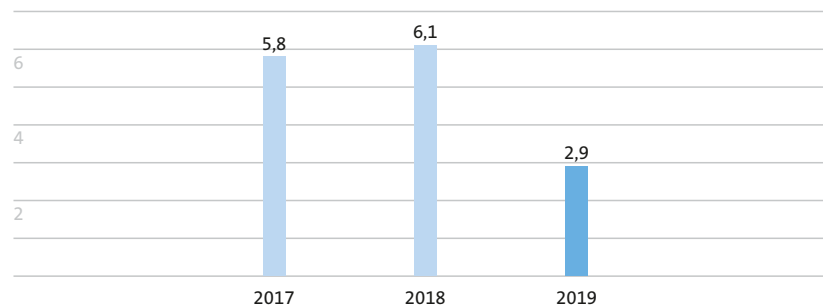


## 2. Maßnahmen und Prozesse

### 2.1 Gewinnung der richtigen Mitarbeiter

Für den Dialog mit potenziellen Bewerbern nutzt KRONES eine breite Palette an Kanälen. Neben der Corporate Website und Social-Media-Aktivitäten sind hier vor allem Kooperationen mit Schulen und Hochschulen zu nennen sowie die Teilnahme an Recruiting-Messen. Im Zeitraum zwischen 2016 und 2018 lag die jährliche Neueintrittsrates in der KRONES AG bei circa sechs Prozent. Dieser konstante Zuwachs in Verbindung mit den schwierigen gesamtwirtschaftlichen Bedingungen führte 2019 zu einem geringeren Bedarf an neuen Mitarbeitern. Aus diesem Grund liegt die Neueintrittsrates für das Berichtsjahr mit 2,9 Prozent deutlich unter dem Vorjahresniveau.

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



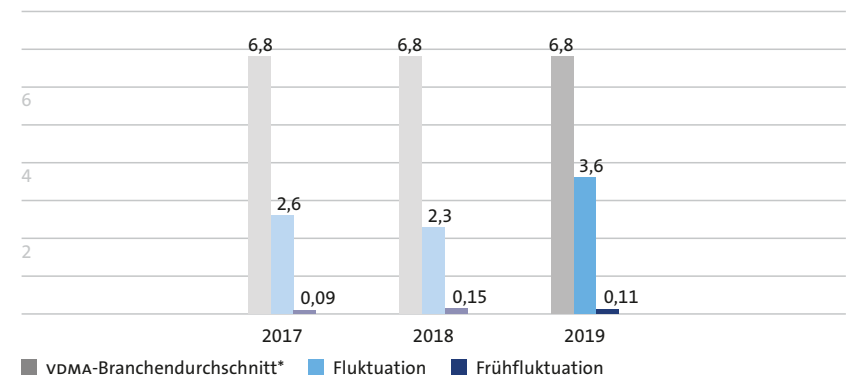
Auch wenn der Personalbedarf aktuell weitgehend gedeckt ist: Der Wettbewerb um geeignete Arbeitskräfte wird uns auch in Zukunft intensiv beschäftigen. Aus diesem Grund nutzt der Fachbereich Employer Branding and Recruiting die derzeitige Phase zur Optimierung seiner Rekrutierungskanäle: Eine neue Online-Stellenbörse wurde konzipiert und eingeführt; das Bewerbermanagementsystem wurde an die Konzernstrukturen angepasst; der Karriere-Bereich der Website wurde grundlegend überarbeitet und für einen Relaunch vorbereitet; die Möglichkeit des Active Sourcing findet seit 2019 verstärkt Anwendung.

### 2.2 Bindung von Leistungs- und Potenzialträgern

Die Arbeitskultur bei KRONES beruht auf den Grundwerten Fairness und Wertschätzung, was sich in zahlreichen Maßnahmen manifestiert, beginnend beim Manteltarifvertrag Metall, den KRONES als Anerkennungstarifvertrag anwendet, bis hin zu den vielfältigen Sozialleistungen, die KRONES Mitarbeiter in Anspruch nehmen können. Darüber hinaus wurde als klares Zeichen der Stabilität und Kontinuität im Dezember 2017 eine bis 2022 geltende Beschäftigungssicherung verabschiedet.<sup>1</sup> Das im vergangenen Bericht kommunizierte Ziel, den VDMA-Branchendurchschnitt bei der Mitarbeiter-Fluktuation um mindestens zwei Prozent zu unterschreiten, haben wir auch 2019 wieder erreicht – und das trotz gezielter Nutzung der natürlichen Fluktuation für die schrittweise Personalreduktion (siehe Abschnitt 3):



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



\* Die durchschnittliche Fluktuation bei Unternehmen in der Maschinenbaubranche wird in einem Zyklus von drei Jahren vom Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) erhoben. Die Zahlen beziehen sich auf eine Ermittlung aus 2017. Die nächste Erhebung findet im Laufe des Jahres 2020 statt.

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

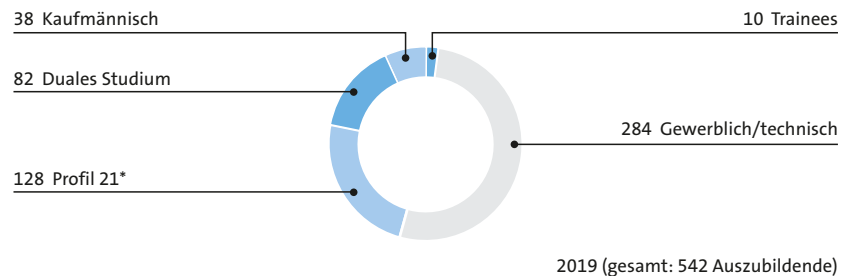
### 2.3 Aus- und Weiterbildung

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

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

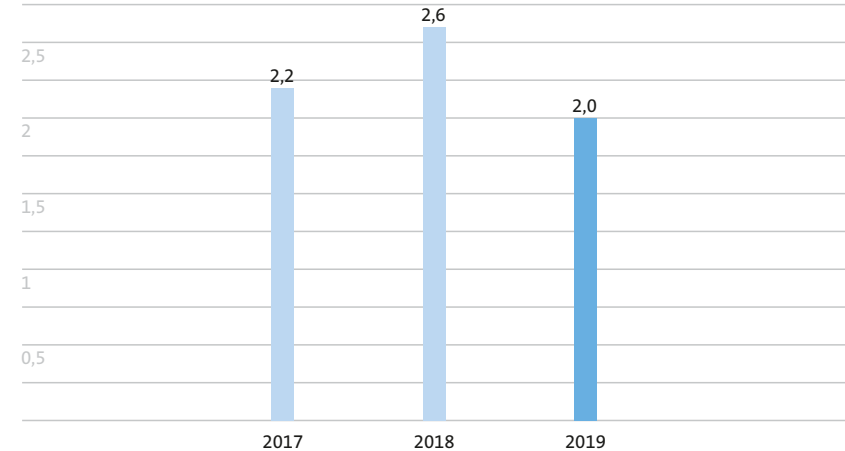
Aufgrund der aktuellen Altersstruktur in der AG sind für die nächsten fünf bis sechs Jahre keine erhöhten Austrittszahlen aufgrund eines demographischen Wandels zu erwarten. Diese Prognose in Kombination mit den unter 2.1 ausgeführten Entwicklungen veranlasste uns dazu, die Zahl der Ausbildungsplätze mit Beginn des Ausbildungsjahrs 2020 zu reduzieren.

KRONES AG – Auszubildende nach Ausbildungsrichtung



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

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



KRONES wandte im Berichtsjahr rund zwei Mio. Euro für die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter auf. Das gesamte Trainingsangebot wird kontinuierlich auf aktuelle und künftige Anforderungen geprüft und angepasst. Nach wie vor ist der Bedarf der E-Learnings insbesondere in den technischen Trainingsfeldern sehr hoch, weswegen das Angebot auch 2019 weiter ausgebaut und in Teilen erneuert wurde.

Um die Qualifizierungsmöglichkeiten gezielt an den aktuellen und künftigen Bedarf anzupassen, wurden sowohl der Trainingskatalog als auch die Landschaft der externen Anbieter konsolidiert. Insbesondere wurden die Schulungsangebote zum Ausbau von Soft Skills überarbeitet und neue Trainingsbausteine zu den Themen Projektmanagement und agiles Arbeiten eingeführt.

### 3. Ergebnisse

Die instabile gesamtwirtschaftliche Lage des vergangenen Jahres und deren Auswirkungen auf das Unternehmen machten es erforderlich, vorhandene Strukturen, Prozesse und Ressourcen auf Optimierungspotenziale zu prüfen. Um die hohen Personalkosten schrittweise zu senken, wurden – neben einem Einstellungsstopp – rund 200 Stellen abgebaut, verteilt auf alle deutschen Standorte und Unternehmensbereiche. Der Stellenabbau wird sozialverträglich gestaltet, sei es durch Altersteilzeit-Regelungen, freiwillige Aufhebungsverträge oder durch natürliche Fluktuation. Diese Initiative wird auch 2020 fortgeführt werden. Die im letzten Bericht angekündigten Maßnahmen wurden entsprechend an die gesamtwirtschaftliche Lage angepasst:

- Die Ausdehnung des integrierten HR-IT-Tools auf weitere Prozesse wurde bis auf weiteres zurückgestellt.
- Die Führungskräfteentwicklung wurde wie geplant fortgesetzt – allerdings in einem geringeren Umfang als vorgesehen: Statt der geplanten 250 Führungskräfte haben 170 das Programm absolviert.
- Das Konzept für eine international einheitliche HR-Governance wurde iterativ erarbeitet. Aufgrund der aktuellen Entwicklungen wird dieses Konzept einer erneuten Prüfung unterzogen und systematisch optimiert. Dies betrifft insbesondere die hohen Umsetzungskosten, die aus den teils sehr unterschiedlichen Integrationslevel der KRONES Töchter in den Konzern resultieren.

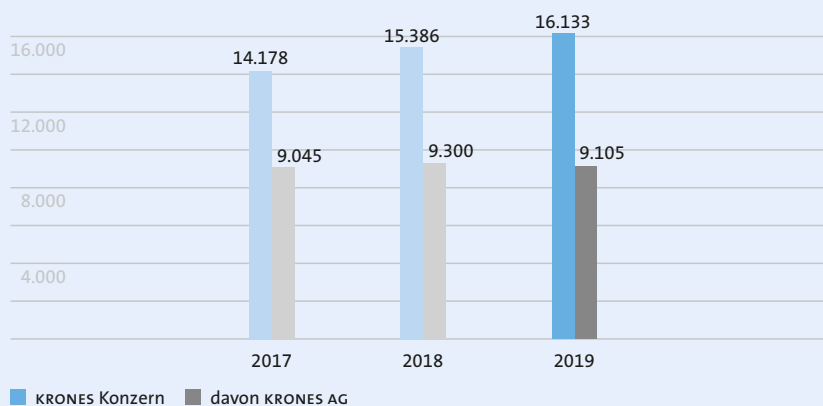
### 4. Ziele

- Schrittweise Personalreduktion: Um die Organisation zu straffen und die Personalkosten mit der gesamtwirtschaftlichen Lage in Einklang zu bringen, streben wir für 2020 einen weiteren leichten Personalrückgang in der KRONES AG an. Eine sozialverträgliche Umsetzung durch die Nutzung natürlicher Fluktuation ist das Ziel. Wir werden uns dem Fluktuationsbranchendurchschnitt weiter als bisher annähern, ohne diesen jedoch einzuholen oder zu überschreiten.
- Internationalisierung: Das bereits erarbeitete Konzept für eine international einheitliche HR-Governance wird unter dem Blickwinkel der aktuellen gesamtwirtschaftlichen Lage einer Revision unterzogen. Ziel ist es, eine wirtschaftlich vertretbare Balance zu finden zwischen den positiven Effekten einer einheitlichen HR-Governance und den entstehenden Operationalisierungskosten.
- Bindung von Leistungs- und Potenzialträgern: In diesem Bereich ist die Etablierung eines systemgestützten Ansatzes geplant, welcher die zielgerichtete Identifikation von Mitarbeitern unter Berücksichtigung der jeweils individuellen Performance und Potenziale unterstützt.
- Führungskräftetraining: Das Programm wird auch im kommenden Jahr fortgesetzt. Geplant ist, eine vergleichbare Durchdringung wie 2019 zu erreichen.
- Kommunikation: Nachdem der Relaunch des Karriere-Bereichs 2019 vorbereitet wurde, ist die Umsetzung für die Mitte des Jahres 2020 geplant.

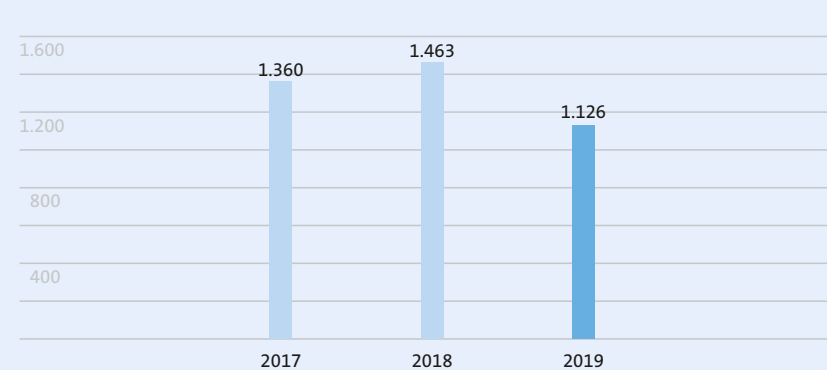


## Mitarbeiterzufriedenheit – Weitere Informationen

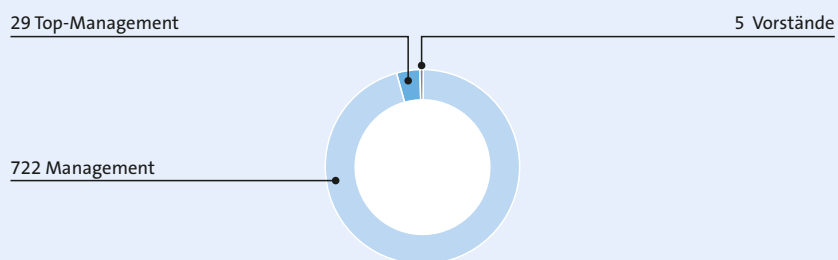
KRONES Konzern – Beschäftigte (tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter)



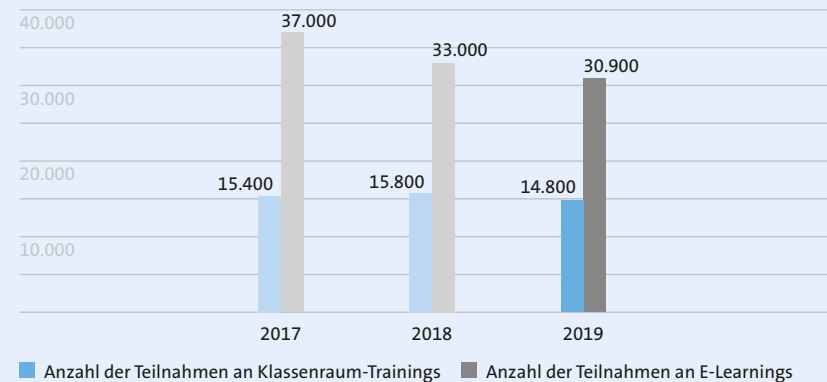
KRONES AG – Leiharbeitnehmer



KRONES AG – Führungsstruktur 2019



KRONES AG – Teilnahmen an Weiterbildungsangeboten



## Gesundheit und Sicherheit – Konzept

Der Sachverhalt »Gesundheit und Sicherheit« wird bei KRONES durch je ein Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem abgedeckt. Ziel ist es, die Gesundheit der KRONES Mitarbeiter zu fördern, arbeitsbedingten Gefährdungen vorzubeugen und die Zahl der Arbeitsunfälle so gering wie möglich zu halten. Die zugrunde liegenden Strategien setzen daher stark auf Prävention: Es gilt, potenzielle Risiken und Gefahren vorausschauend zu erkennen, um effektive Gegenmaßnahmen zu entwickeln und durchführen zu können.

Beide Managementsysteme erstrecken sich über die KRONES AG, wobei sich das Gesundheitsmanagement derzeit im schrittweisen Rollout befindet. Die Aktivitäten zur Arbeitssicherheit werden darüber hinaus bereits sukzessive über den gesamten Konzern ausgerollt: Sie erfüllen den international anerkannten Standard ISO 45001 und sind im Rahmen unseres integrierten Managementsystems (IMS) auf die zertifizierten Standorte in den USA, Brasilien und China ausgedehnt.

### 1. Organisation

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

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 KRONES Betriebskrankenkasse.

## 2. Maßnahmen und Prozesse

### 2.1 Arbeitssicherheit

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. Bei der Durchführung der Arbeitsstättenbegehungen sowie der Erstellung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen arbeiten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit eng mit den Führungskräften und bei Bedarf weiteren Mitarbeitern zusammen. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden systemtechnisch dokumentiert und laufend nachverfolgt. Der ermittelte Status wird regelmäßig an die Führungsebenen berichtet. Übergreifend lassen sich vor allem folgende Prozesse und Präventionsmaßnahmen herausstellen:

#### 2.1.1 Durchgängige Kommunikation

Wie bereits im Vorjahr fanden auch 2019 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.

#### 2.1.2 Maschinensicherheit

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

### 2.1.3 Konzern-Rollout

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

## 2.2 Gesundheitsmanagement

Veränderungen der Arbeitswelt wie der demografische Wandel, eine verlängerte Lebensarbeitszeit oder erhöhte Anforderungen an die Flexibilität und Belastbarkeit stellen Unternehmen und deren Mitarbeiter vor neue Herausforderungen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) hat den Erhalt und Ausbau der körperlichen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter zum Ziel, was wiederum zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit, Motivation sowie Produktivität führt.

### 2.2.1 Status-Quo-Analysen

Das Gesundheitsmanagementkonzept der KRONES AG setzt nach der Logik des PDCA-Zyklus auf zwei zentralen Datengrundlagen auf: ausführliche Analysen der Arbeitsunfähigkeiten sowie Bedarfsanalysen durch Mitarbeiterbefragungen. Zusammen bilden die kumulierten Analyseergebnisse das Fundament für die Ableitung von zielgruppenspezifischen Gesundheitsmaßnahmen. So wird sichergestellt, dass die Bedürfnisse der Mitarbeiter je nach Bedarf und Ausgangssituation bestmöglich bedient werden, auch unter Berücksichtigung des Meinungsbilds zu bestimmten Gesundheitsthemen in der Belegschaft.

### 2.2.2 Gesundheitskurse

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. Es werden sowohl kurze

Einheiten, wie Blitzentspannung oder 15-minütige Bewegungspausen, als auch intensivere Kurse, wie funktionales Training, mit einer Dauer von einer Stunde angeboten. Auch die interne Kommunikation zu spezifischen Gesundheitsthemen wie Darmkrebsvorsorge ist ein wichtiges Instrument, um die Mitarbeiter präventiv zu sensibilisieren. Grundlage für die Gesundheitsförderung bildet seit 2019 ein neu entwickeltes Standard-Präventionskonzept inklusive Prozessbeschreibung.

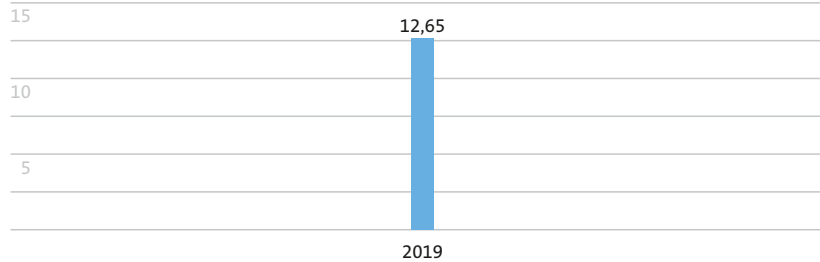
## 3. Ergebnisse

Die Wirksamkeit des Arbeitssicherheitsmanagements wurde 2019 mittels einer vierteljährlichen Berichterstattung an das Management überprüft. Gegenstand der Berichte waren Unfallzahlen, Ausfalltage und Unfallkosten. Die im letzten Bericht ausformulierten Ziele wurden erreicht:

- Der Standard OHSAS 18001 wurde sowohl in der AG als auch an den weiteren IMS-zertifizierten Standorten durch die neue ISO 45001 ersetzt.
- Das Projekt zur Maschinensicherheit fand 2019 seinen geplanten Abschluss: Die sicherheitstechnische Umrüstung der Fräsmaschinen ist vollumfänglich erfolgt. Die zusätzlichen Präventiv-Maßnahmen für neu zu erwerbende Fertigungsmaschinen wurden in einen Regelprozess überführt (siehe 2.1.2).
- Zur internationalen Konsolidierung des Arbeitssicherheitsmanagements wurden zwei neue Kennzahlen eingeführt. Statt der bisher erhobenen 1.000-Mann-Quote werden nun Arbeitsunfälle und daraus resultierende Ausfalltage pro eine Million Arbeitsstunden gewertet. Damit schließen wir uns dem aktuellen, international etablierten Standard an und haben somit die Grundlage für aussagekräftige standort- und länderübergreifende Vergleiche geschaffen. Die Wertung der Ausfalltage erfolgt derzeit noch auf AG-Ebene, der internationale Rollout läuft.

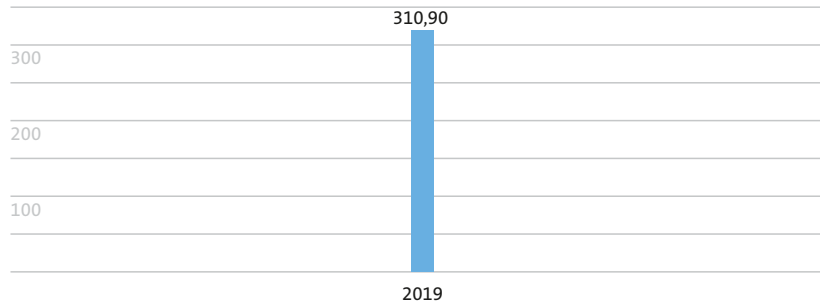


KRONES AG – Arbeitsunfälle je 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden



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

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



Grundlage der Kennzahlenermittlung bilden tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter, Auszubildende, Trainees, Praktikanten sowie Werkstudenten der KRONES AG, exklusive Leiharbeiter und Werkverträge. Die Berechnung der Ausfallzeit von 01.01.2019 bis 31.12.2019 erfolgt ab dem ersten Folgeausfalltag und wird dem Unfallereignis zugeordnet. Berücksichtigt wird bei den Abwesenheitstagen jeder ganze Kalendertag (inkl. Feiertage und Wochenenden soweit diese in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingeschlossen sind). In die Kennzahl fließen außerdem die im aktuellen Kalenderjahr entstandenen Folgeausfallzeiten aufgrund früherer Arbeitsunfälle ein.

Im Zentrum des betrieblichen Gesundheitsmanagements stand im Geschäftsjahr 2019 die Entwicklung von Standardprozessen zur Präventionsarbeit und Datenanalyse, wobei der Rollout des Konzepts aufgrund der gesamtwirtschaftlichen Lage nicht auf alle Standorte in gleicher Weise erfolgen konnte. Auch die Intensivierung der Zusammenarbeit mit den internen Schnittstellenpartnern spielte im Geschäftsjahr eine wichtige Rolle. Als Grundlage für die kontinuierliche Erweiterung des Kursangebots in den Werken Rosenheim, Nittenau und Neutraubling wurden im Berichtsjahr interne Umfragen in ausgewählten Werken und Bereichen durchgeführt. Im Dezember 2019 startete die Ausweitung des Azubi-Programms zu Themen wie mentale Fitness oder körperliche Leistungsfähigkeit in den Werken Neutraubling, Rosenheim und Nittenau.

#### 4. Ziele

- Konzern-Rollout Arbeitssicherheit: Im Jahr 2020 wird der internationale Rollout zur schrittweisen Konsolidierung des Arbeitssicherheitsmanagements weiter fortgesetzt.
- Gefährdungsbeurteilungen: Die Systematik für Gefährdungsbeurteilungen im Bereich Arbeitsschutz wird 2020 fortgesetzt und kontinuierlich um weitere Gefährdungsgruppen erweitert. Im Bereich Gesundheitsmanagement soll ein Standardprozess zur verbesserten Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen für alle deutschen Werke erstellt werden.
- Ausweitung des Gesundheitsmanagements: Das Präventionskonzept soll mithilfe eines Gesundheitsportals konsequent auf alle deutschen Werke ausgerollt werden. Das Azubi-Programm an den Standorten Neutraubling, Rosenheim und Nittenau wird fortgesetzt.
- Ausbau des Managementkonzepts: Das bestehende Konzept soll durch die Definition gesundheitsrelevanter Kennzahlen zum Gesundheitsmonitoring, durch die Sensibilisierung der Führungskräfte zu Gesundheitsthemen sowie durch eine interne Auditierung zur Qualitätssicherung schrittweise weiter ausgebaut werden.

## Diversität – Konzept

Für KRONES und seine Stakeholder ist Diversität ein wichtiges Thema. Bereits 2010 unterzeichnete KRONES die Charta der Vielfalt und brachte damit klar zum Ausdruck, dass sich das Unternehmen selbst in der Verantwortung sieht, die Vielfalt der Menschen im Konzern zu fördern.

Nachdem dies bisher ausschließlich über punktuelle Maßnahmen erfolgt war, haben wir – wie im vergangenen Bericht angekündigt – ein Diversity-Managementkonzept mit konkreten Handlungsfeldern für den KRONES Konzern erarbeitet. Im Fokus des neuen Konzepts steht die Durchmischung unserer Teams nach Alter, Geschlecht und Internationalität mit dem Ziel, die Effizienz, Flexibilität und Kreativität in unserer Organisation zu steigern. Um dies zu erreichen, sollen bestehende Aktivitäten gebündelt, neue Maßnahmen implementiert und neue Ziele verfolgt werden.

Um das Diversity-Konzept effektiv umsetzen und nachhaltig leben zu können, bedarf es Prozesse und Tools, die im Konzern neu aufgebaut und implementiert werden müssen. Aufgrund der herausfordernden gesamtwirtschaftlichen Lage wird die Einführung des Diversity-Konzepts beginnend mit 2020 sukzessive erfolgen.

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

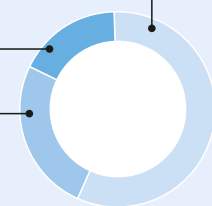
## Diversität – Weitere Informationen

KRONES Konzern – Altersstruktur 2019\*

30 bis 50 Jahre: 9.224

Unter 30 Jahre: 2.792

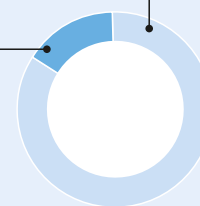
Über 50 Jahre: 4.117



KRONES Konzern – Geschlechterverhältnis 2019\*

Männer: 13.605

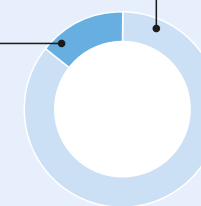
Frauen: 2.528



KRONES AG – Geschlechterverhältn. Mitarb. AT/Tarif 2019

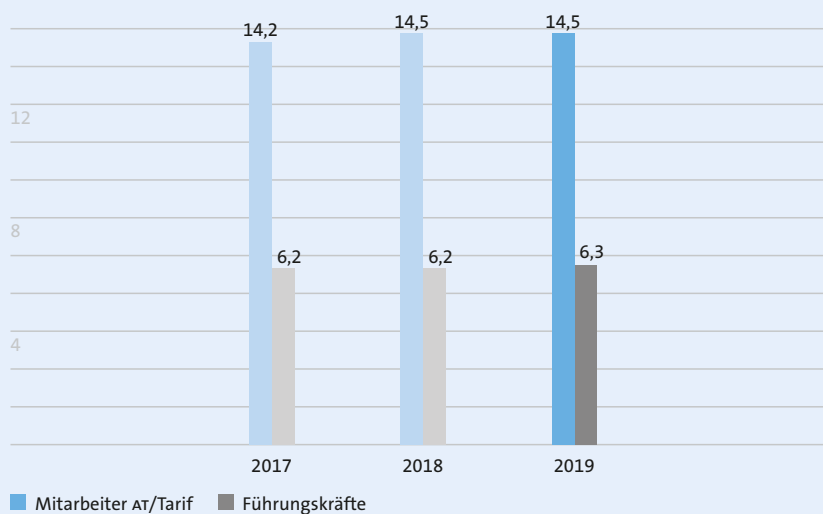
Männer: 7.781

Frauen: 1.324

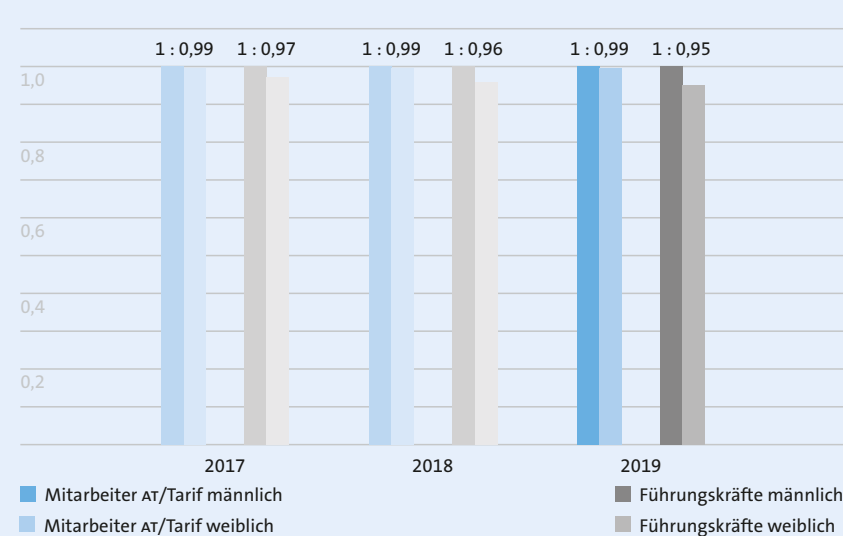


\* Von wenigen kleineren Tochterunternehmen liegen noch keine soliden Werte für diese Zahlen vor, weswegen die hier ausgewiesenen Werte in Summe von der oben genannten Konzern-Mitarbeiterzahl (siehe Seite 33) abweichen.

KRONES AG – Geschlechterverhältnis (Frauenanteil in Prozent)



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



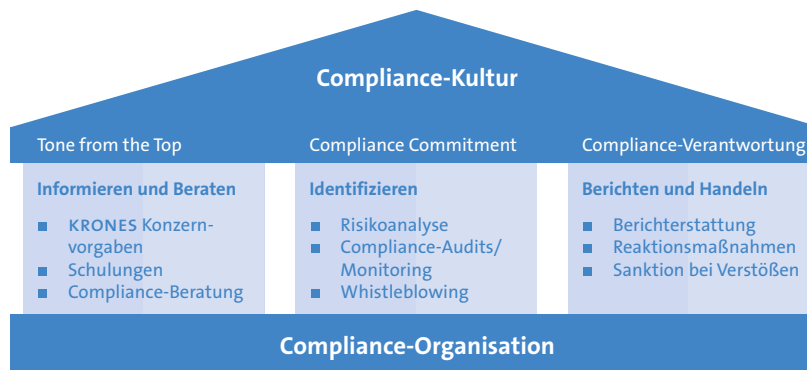
# 5

## ETHIK

<i>Compliance – Konzept</i> .....	40
1. Organisation .....	40
2. Maßnahmen und Prozesse.....	40
3. Ergebnisse .....	42
4. Ziele .....	43
 <i>Menschenrechte – Konzept</i> .....	44
1. Organisation .....	44
2. Maßnahmen und Prozesse.....	44
3. Ergebnisse .....	45
4. Ziele .....	45
 <i>Nachhaltige Lieferkette – Konzept</i> .....	46
1. Organisation .....	46
2. Maßnahmen und Prozesse.....	46
3. Ergebnisse .....	47
4. Ziele .....	47
<i>Nachhaltige Lieferkette – Weitere Informationen</i> .....	48

## Compliance – Konzept

»Compliance« steht im KRONES Konzern als Überbegriff für regelkonformes Verhalten, wobei die im Unternehmen zu befolgenden Regeln über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Denn sie schließen auch konzernintern gültige Richtlinien und Vorschriften ein sowie die moralischen Werte und Normen, die dem ethischen Verständnis von KRONES entsprechen und sich im KRONES Verhaltenskodex manifestieren. Die wesentlichen Aspekte, die für unser Verständnis von Compliance relevant sind, lassen sich wie folgt zusammenfassen:



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

### 1. Organisation

Strategisch und operativ ist das Compliance-Management zentral beim Head of Compliance and Corporate Governance gebündelt, der im Konzern eine gleichlautende Stabsstelle bekleidet. Um ihn operativ zu unterstützen, wurden zusätzliche Compliance-Beauftragte in allen KRONES Vertriebsregionen installiert. Sie sind sowohl mit den zentralen Compliance-Anforderungen des Konzerns vertraut als auch mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen ihrer jewei-

ligen Region. Diese Kenntnisse ermöglichen es ihnen, die Mitarbeiter vor Ort bei Fragen rund um das Thema Compliance zu beraten und zu unterstützen. Als Beratungsinstanz steht dem Head of Compliance and Corporate Governance außerdem ein Compliance-Komitee zur Seite. Dieses setzt sich aus Vertretern aller Vorstandsbereiche zusammen.

### 2. Maßnahmen und Prozesse

#### 2.1 Risikoanalyse

Die Compliance-Risikoanalyse erstreckt sich über folgende Risikofelder:

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



Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse werden auf Ebene der Geschäftsbereiche und Regionen aggregiert und in einer auf die einzelnen Geschäftsbereiche bzw. Regionen zugeschnittenen Risikoübersicht visualisiert. Die Ergebnisse fließen zudem gebündelt in die Konzern-Risikoanalyse ein. Darüber hinausgehende compliance-relevante Risiken werden zum Teil in den dezentralen Compliance-Bereichen eigenverantwortlich analysiert bzw. sind bereits in der allgemeinen Konzernrisikoanalyse erfasst.



## 2.2 Berichterstattung

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

## 2.3 Kommunikation

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

### 2.3.1 Kodex und Richtlinien

2019 wurde der KRONES Verhaltenskodex neu konzipiert und formuliert. Ziel dieses Kodex ist es, die Einhaltung von Gesetzen, Normen und Richtlinien unternehmensweit sicherzustellen. Dadurch werden die Voraussetzungen für ein Arbeitsumfeld geschaffen, das sich durch Integrität, Respekt sowie ein faires und verantwortungsvolles Handeln auszeichnet. Gleichzeitig dient der Verhaltenskodex dazu, im Unternehmen eine verlässliche Compliance-Kultur zu verankern und den Beschäftigten Mut zu machen, Missstände aufzudecken. Er ist für jedes Organ und jeden Beschäftigten im Unternehmen gültig und bindend. Verstöße werden im Interesse aller Beschäftigten konsequent verfolgt und geahndet. Im Zuge der Überarbeitung wurden für jedes Kapitel Beispiele und die Beiträge, die jeder einzelne Mitarbeiter bei KRONES leisten kann, konsequent ergänzt. Dies erleichtert den Mitarbeitern die Umsetzung der Verhaltensgrundsätze im Konzern.

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.

### 2.3.2 Schulungsprogramm

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

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

### 2.4 Helpdesk und KRONES Integrity

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

- Direkte Kontaktaufnahme zu den Compliance-Beauftragten, dem Head of Compliance and Corporate Governance oder dessen Team
- Anruf beim telefonischen Helpdesk oder E-Mail an [compliance@krones.com](mailto:compliance@krones.com)
- Meldung über das Online-Portal KRONES Integrity

Die beiden letztgenannten Kommunikationskanäle lassen eine anonyme Nutzung zu und eignen sich daher besonders für die Anzeige von möglichen Regelverstößen. Das Online-Portal KRONES Integrity richtet sich sowohl an Konzern-Mitarbeiter als auch an Externe, die im Zusammenhang mit KRONES eine Lücke bei der Einhaltung von Gesetzen oder Regelungen erkennen. Zu erreichen ist es über die KRONES Website: Im Bereich »Verantwortung« führt ein entsprechender Link direkt zum System. Um den Nutzern dabei höchsten

Zugriffs- und Datenschutz sowie eine Verschlüsselung des Inhalts und eine gesicherte Verbindung zu gewährleisten, erfolgt der Betrieb über einen unabhängigen Anbieter. Zur weiteren Bearbeitung und Auswertung werden alle compliance-relevanten Anfragen und Hinweise, die über den Helpdesk oder KRONES Integrity eingehen, dokumentiert.

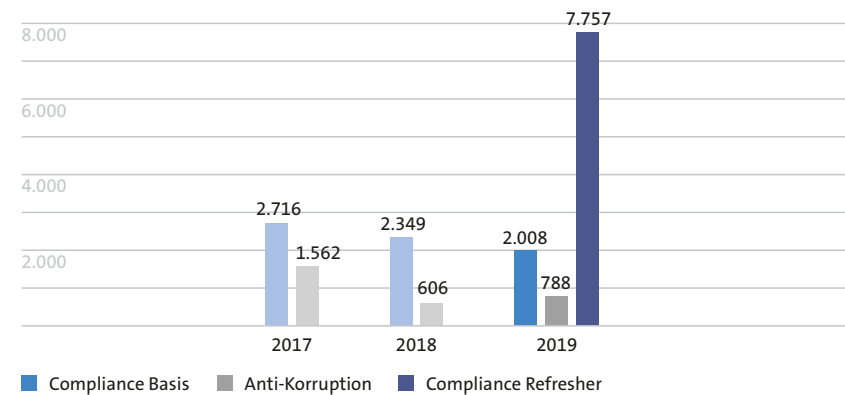
### 2.5 Überwachen, Erkennen, Reagieren

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

Die im letztjährigen Bericht angekündigte Implementierung einer Due-Diligence-Prüfung von Kunden, Vermittlern, Lieferanten, Drittzahlern, neuen Geschäftsführern und neuen Mitgliedern des Top-Managements wurde wie geplant abgeschlossen und in einen Regelprozess überführt. Der Konzern hat so ein Instrument in der Hand, um Geschäftspartner in Hochrisikoländern prozessintegriert auf Compliance-Vorfälle zu kontrollieren, sofern die Daten öffentlich zugänglich sind.

## 3. Ergebnisse

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



Die Schulung Compliance Basis ist ein Pflichttraining für jeden Mitarbeiter bei KRONES, welche über ein E-Learning, eine Unterweisung oder durch ein Klassenraumtraining innerhalb der ersten drei Monate nach Eintritt des Mitarbeiters absolviert werden muss. Das Anti-Korruptionstraining ist für diejenigen Mitarbeiter relevant, die in regelmäßigem Drittkontakt mit Kunden, Lieferanten und Behörden stehen. Das Refresher Training wurde in 2019 bei der KRONES AG implementiert und wird sukzessive in den nächsten Jahren international ausgerollt. Es dient der Auffrischung der Basis Themen und soll zukünftig alle zwei Jahre wiederholt werden. Aufgrund der Erweiterung des Schulungskonzepts um das neue Refresher Training wurde die Auswertungssystematik der Compliance Schulungen im Vergleich zu den Vorjahren entsprechend angepasst.

Die im letztjährigen Bericht angekündigten Compliance-Maßnahmen wurden wie geplant durchgeführt:

- Der überarbeitete Verhaltenskodex wurde konzernweit ausgerollt und kommuniziert.
- Das Compliance-Schulungsprogramm wurde um ein Refresher-E-Learning erweitert, das im zweijährigen Turnus zu absolvieren ist. Dessen Rollout in der KRONES AG ist vollständig abgeschlossen.
- Die Risikoanalyse erfuhr eine Überprüfung hinsichtlich ihrer Angemessenheit und wurde um aktuelle Themen bezüglich Betrug und Governance erweitert.
- Im Rahmen der fortschreitenden Internationalisierung fanden Compliance-Reviews bei denjenigen Service- und Vertriebsstandorten, Tochterunternehmen und Marken statt, bei denen der Compliance-Rollout bereits abgeschlossen ist.
- Für den Einbezug von Compliance-Themen in die bestehenden Lieferanten-audits wurden entsprechende Fragebögen konzipiert. Aufgrund der anhaltend angespannten Geschäftssituation im Jahr 2019 wurde allerdings deren Rollout zurückgestellt und auf 2020 verschoben.

#### 4. Ziele

- Konzernweite Online-Schulungen: Nachdem das Refresher-E-Learning in der AG eingeführt wurde, erfolgt im nächsten Schritt der sukzessive Rollout im gesamten Konzern.
- Compliance-Rollout und -Reviews: Im Zuge der fortschreitenden Internationalisierung werden Tochtergesellschaften, die neu gegründet oder zugekauft wurden, sukzessive in das Compliance-Managementsystem und dessen Prozesse mit einbezogen. Zusätzlich werden in denjenigen Tochtergesellschaften, in denen der Rollout mehr als zwei Jahre zurückliegt, Compliance-Reviews durchgeführt.

## Menschenrechte – Konzept

Fairness, gegenseitiger Respekt und Toleranz sind Grundwerte, auf denen die Unternehmenskultur bei KRONES 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 Führungsprinzipien bringen dies unmissverständlich zum Ausdruck.

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

Bei der Einhaltung der Sorgfaltspflicht orientieren wir uns an folgenden Leitlinien:

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

### 1. Organisation

Grundsätzlich tragen gemäß Krones Verhaltenskodex alle Mitarbeiter – insbesondere die Führungskräfte – Verantwortung dafür, dass menschenrechtliche Standards in jedem Glied unserer Wertschöpfungskette eingehalten werden. Das strategische Management des Konzepts »Achtung der Menschenrechte« sowie die operative Steuerung, Durchführung und Überwachung der Maßnahmen und Prozesse obliegen im KRONES Konzern dem Bereich CSR. Je nach Bedarf – also etwa im Falle einer Meldung über einen möglichen Menschenrechtsverstoß – erfolgt eine enge Abstimmung mit dem Bereich Compliance sowie den jeweiligen Ansprechpartnern aus dem Personalbereich, dem Einkauf, dem Vertrieb oder dem Supplier Quality Management.

### 2. Maßnahmen und Prozesse

#### 2.1 Menschenrechte im KRONES Verhaltenskodex und Lieferantenkodex

Im Berichtsjahr wurde die Neuauflage des KRONES Verhaltenskodex fertiggestellt, veröffentlicht und kommuniziert. Im Vergleich zur vorherigen Version wird das Thema »Achtung der Menschenrechte« in einem gesonderten Kapitel behandelt. Dieses erfüllt sowohl einen deskriptiven als auch einen normativen Zweck. Anhand von fiktiven Beispielen macht es einerseits deutlich, was unter einem Menschenrechtsverstoß zu verstehen ist. Zum anderen verpflichtet es alle Konzern-Mitarbeiter dazu, die Menschenrechte zu achten und etwaige Verletzungen selbst zu melden. Der KRONES Verhaltenskodex gilt als verbindliches Dokument und stellt die im Nationalen Aktionsplan »Wirtschaft und Menschenrechte« geforderte unternehmerische Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte dar.

Auch der bestehende Lieferantenkodex, dessen Einhaltung die Voraussetzung für die Geschäftspartnerschaft mit KRONES bildet, beinhaltet unter dem Stichwort »Arbeit« explizit menschenrechtliche Themen wie Chancengleichheit, Zwangsarbeit und Misshandlung. Im Zuge der Aktualisierung des Verhaltenskodex wird aktuell auch der Lieferantenkodex überarbeitet.

## 2.2 Menschenrechtliche Risikoanalyse

Um die Anfälligkeit für etwaige Menschenrechtsverstöße einschätzen zu können, wurde in 2019 eine zweigeteilte menschenrechtliche Risikoanalyse durchgeführt. Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit wurden dabei auf Basis von Ergebnissen aus mehreren Sozialaudits in der KRONES AG und großen internationalen Standorten analysiert. Die qualitative Bewertung der jeweiligen Findings orientierte sich an der Schwere der Auswirkung auf Menschenrechte und erfolgte durch das CSR Team.

Neben den Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit wurden auch Risiken aus Lieferantenbeziehungen analysiert. Als Grundlage für die qualitative Risikobewertung von Lieferanten wurden länder- und produktspezifische Menschenrechtsrisiken anhand öffentlich zugänglicher Datenbanken aufbereitet. In einem ersten Schritt wurden die daraus gewonnenen Einschätzungen auf die umsatzstärksten Lieferanten der vier Haupt-Rohmaterialien Edelstahl, Stahl, Aluminium und Kunststoff angewendet. Ergänzt wird diese Risikobewertung durch Findings aus den Compliance-Due-Diligence-Prüfungen, aus denen ebenfalls Hinweise auf etwaige Menschenrechtsverstöße in der Lieferkette resultieren können.

Die Erkenntnisse aus den beiden Risikoanalysen sind in den regulären konzernweiten Meldeprozess des Risikomanagements eingeflossen und fließen künftig in bestehende Personal-, Einkaufs- und Auditprozesse ein.

## 2.3 Menschenrechte im Meldesystem KRONES Integrity

Über das Internetportal KRONES Integrity – erreichbar über die Corporate Website – können Mitarbeiter, Geschäftspartner sowie Dritte auf Verstöße gegen geltendes Recht oder konzerninterne Regeln hinweisen – wahlweise anonym oder unter Nennung des eigenen Namens. Seit Anfang 2019 lassen sich Hinweise auf Menschenrechtsverstöße 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.

## 3. Ergebnisse

Das bestehende Managementkonzept zum Thema Menschenrechte wurde 2019 um die Risikoanalyse der eigenen Geschäftstätigkeit und bei Haupt-Rohmaterialialieferanten (siehe Punkt 2.2) erweitert.

## 4. Ziele

- Überarbeitung des Lieferantenkodex: Aktualisierung des Abschnitts zum Thema Menschenrechte analog zum neuen Kapitel im Verhaltenskodex
- Erweiterung der Risikoanalyse für Lieferanten: schrittweise Ausdehnung der entwickelten Methodik zur menschenrechtlichen Risikobewertung auf weitere Lieferantengruppen
- Ausbau des Managementkonzepts: Ableitung potenzieller Maßnahmen auf Basis der durchgeführten Risikoanalyse sowie deren Implementierung in bestehende Personal-, Einkaufs- und Auditprozesse

## Nachhaltige Lieferkette – Konzept

Nachhaltigkeit ist eine Aufgabe entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Im Zuge der Globalisierung der Märkte erhöht auch der KRONES Konzern kontinuierlich seinen Global Footprint durch das regionale Sourcing von Materialien, Komponenten und Dienstleistungen. Neben strategischen Vorteilen wie Kosteneffizienz, Kundennähe und der stärkeren Nutzung der Kompetenzen unserer internationalen Mitarbeiter ergeben sich auch nachhaltigkeitsrelevante Vorteile wie die Verringerung der Transportwege.

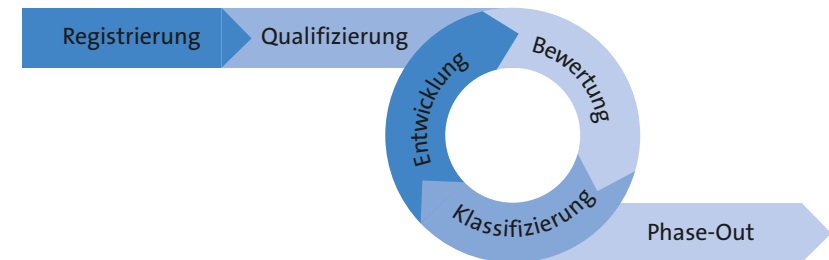
Gleichzeitig kommen durch die schrittweise Verlagerung von Lieferketten in die Regionen auch Herausforderungen in Sachen Nachhaltigkeit und Verantwortung auf uns zu. Als Mitglied des UN Global Compact gelten Aspekte wie Umweltschutz, Arbeitssicherheit oder Menschenrechte für KRONES als unabdingbare Grundlage der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten weltweit. Der KRONES Lieferantenkodex definiert die Anforderungen an unsere Geschäftspartner in Sachen Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung.

### 1. Organisation

Innerhalb der Konzernorganisation nimmt das Lieferantenmanagement eine Querschnittsfunktion ein. Die Aufgaben und Verantwortungen liegen bei den jeweiligen Einkaufsbereichen, dem Supplier Quality Management und den Product Lines sozusagen als »Endkunden« mit ihren jeweiligen Schnittstellen in die Organisation. Durch die schrittweise Dezentralisierung der Beschaffung werden Einkaufsfunktionen zunehmend in die Regionen und an die Tochtergesellschaften delegiert. Als Key Contact Point dient übergreifend der Bereich Strategic Purchasing, dessen Management direkt an den Vorstand Finance and Controlling berichtet. Zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit in der Lieferkette arbeiten die Bereiche Compliance and Corporate Governance sowie Corporate Social Responsibility in enger Abstimmung mit den am Lieferantenmanagement beteiligten Akteuren zusammen.

### 2. Maßnahmen und Prozesse

Die zentralen Maßnahmen und Prozesse sind in einer konzernweit geltenden Einkaufsrichtlinie geregelt. Die KRONES AG und ihre Tochtergesellschaften setzen diese Richtlinie mit Ausführungsbestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Geschäfts- und Regionenspezifika um. Das Lieferantenmanagement 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.



#### 2.1 Registrierung

Im Registrierungsprozess werden von den Lieferanten allgemeine Unternehmensdaten abgefragt. Bereits in diesem ersten Schritt müssen neben den allgemeinen Geschäftsbedingungen auch die Inhalte und die Einhaltung des KRONES Lieferantenkodex bestätigt werden. Die Lieferanten werden so zur Einhaltung anerkannter Standards und fundamentaler Grundsätze in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, Umwelt, Arbeit sowie Compliance verpflichtet.

#### 2.2 Qualifizierung

Je nach Warengruppe erfolgt die darauffolgende 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.

### 2.3 Bewertung

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

Zukünftig sollen auch die Bereiche Compliance and Corporate Governance sowie Corporate Social Responsibility bereits bei der Auswahl der zu auditierenden Lieferanten eingebunden sein. Auf Basis der von ihnen im Vorfeld durchgeführten Compliance-Due-Diligence-Prüfung (siehe Seite 42) sowie der 2019 erstmals durchgeführten menschenrechtlichen Risikoanalyse (siehe Seite 45) können Nachhaltigkeitsbelange in der Lieferkette risikobasiert und damit gezielter überprüft werden.

### 2.4 Klassifizierung

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

### 2.5 Entwicklung

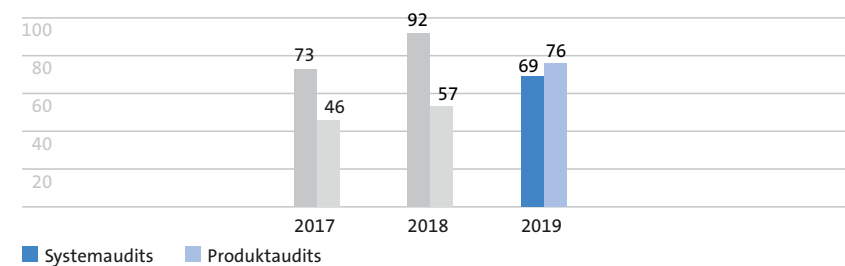
Die Entwicklung eines Lieferanten kann durch Strategic Purchasing, die Product Lines und das Quality Management angestoßen werden. In enger Abstimmung werden individuelle Maßnahmen durchgeführt, die zur Steigerung oder Sicherung der Leistungserfüllung des Lieferanten führen.

### 2.6 Phase-Out

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

## 3. Ergebnisse

KRONES AG – Anzahl der System- und Produktaudits bei Lieferanten

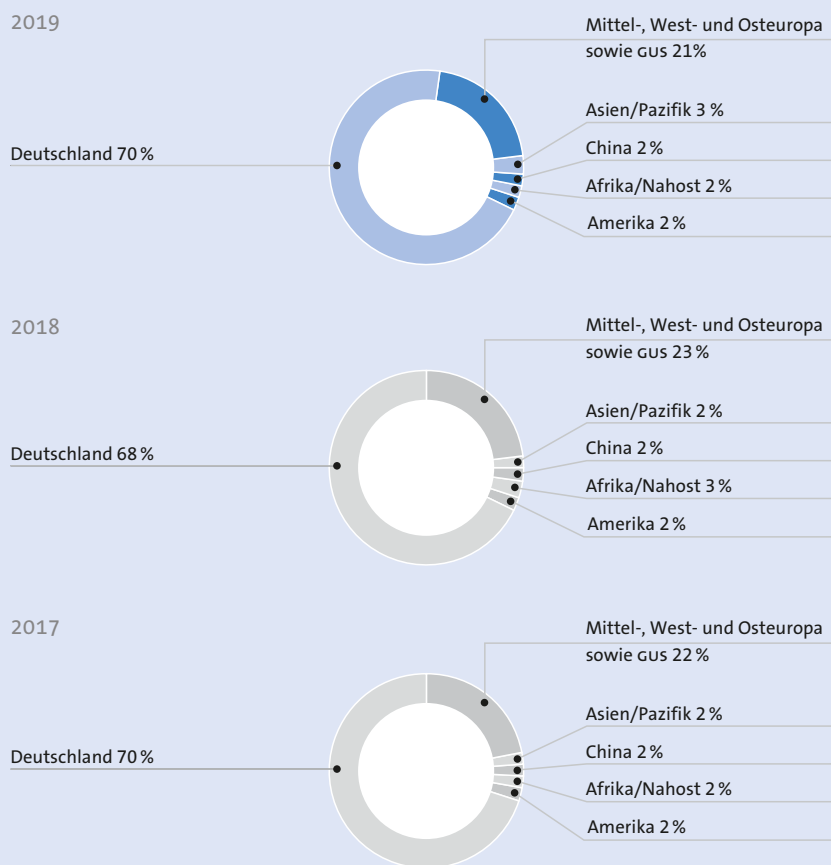


## 4. Ziele

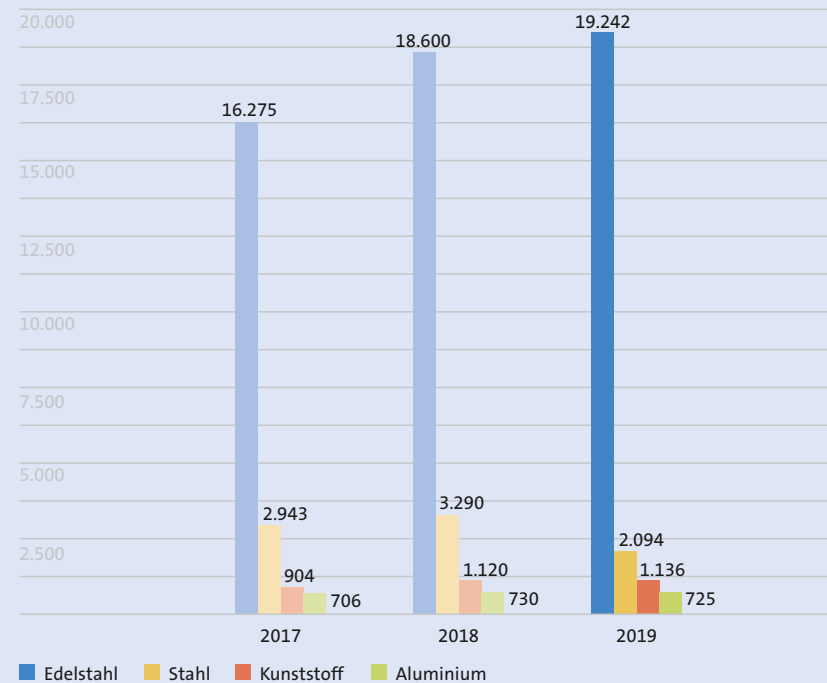
- **Dezentralisierung der lokalen Beschaffung:** Im Zuge der Ausweitung des KRONES Global Footprint wird das Liefervolumen international erhöht. Je nach Entwicklungsstadium werden zunehmend auch strategische Funktionen dezentralisiert. Die Governance wird weiterhin durch den Zentralbereich des Konzerns übernommen und gelebt.
- **Überarbeitung des Lieferantenkodex:** Gemäß der Erneuerung des KRONES Verhaltenskodex wird auch der Lieferantenkodex im kommenden Jahr aktualisiert.
- **Gezielte risikobasierte Auswahl der Lieferantenaudits nach Nachhaltigkeitskriterien:** Die Ergebnisse der bestehenden Compliance-Due-Diligence-Prüfung sowie der menschenrechtlichen Risikoanalyse sollen schon in der Auswahlphase der zu auditierenden Lieferanten eine Rolle spielen. Dazu wird der Bereich Corporate Governance in den entsprechenden Prozess eingebunden.

## Nachhaltige Lieferkette – Weitere Informationen

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



KRONES AG – Bezugsmengen unserer wichtigsten Rohmaterialien in t





# 6

## MARKT

<i>Innovation – Konzept</i> .....	50
1. Organisation.....	50
2. Maßnahmen und Prozesse.....	50
3. Ergebnisse.....	51
4. Ziele.....	52
 <i>Kundenbelange – Konzept</i> .....	53
1. Organisation.....	53
2. Maßnahmen und Prozesse.....	53
3. Ergebnisse.....	55
4. Ziele.....	55

## Innovation – Konzept

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

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

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

### 1. Organisation

Der zentrale Entwicklungs- und Innovationsstandort von KRONES befindet sich in Deutschland: Hier wird im Bereich Corporate Research and Development die übergreifende Innovationsstrategie erarbeitet. Diese gilt nicht nur für die gesamte 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 Bottling and Packaging untergeordnet ist. Aufgrund des hohen Stellenwerts, den das Thema Innovation bei KRONES einnimmt, erfolgt das Festlegen und Nachhalten der Innovationsstrategie in enger Abstimmung mit dem Gesamtvorstand.

### 2. Maßnahmen und Prozesse

#### 2.1 Innovationsprozess

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

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

Insgesamt gliedert sich der Innovationsprozess in drei Teilprozesse auf:



#### Technische Früherkennung

Erkennen technologischer Trends und lohnenswerter Entwicklungspotenziale, unter anderem durch:

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

**Produktportfolio-Management**

- Aufdecken von Defiziten und Synergien zwischen den einzelnen Entwicklungsbereichen

**Innovationsplanung**

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

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

**2.2 Interne Messe InnoDays**

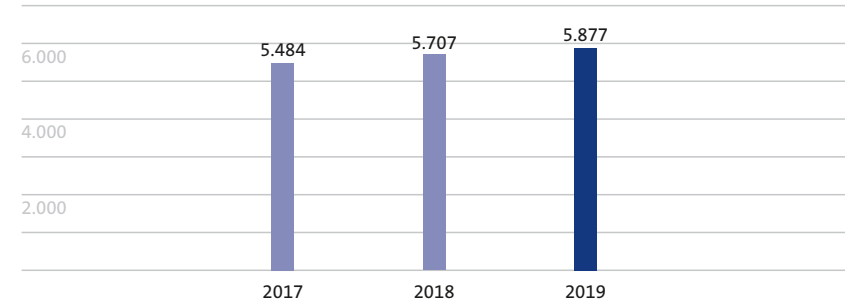
Die interne Technologie- und Entwicklerrmesse InnoDays bildet in der KRONES AG eine wichtige Kommunikations- und Informationsplattform für alle Mitarbeiter. Ziel ist es, den interdisziplinären Austausch zwischen allen KRONES Fachbereichen zu fördern und zugleich möglichst viele Mitarbeiter für die Innovationskraft des Unternehmens zu begeistern. Der Schwerpunkt der zweitägigen Veranstaltung lag 2019 auf Forschungsprojekten zur Digitalisierung, zum Einsatz von Robotik sowie zur Förderung einer Circular Economy. Insgesamt wurden über 50 Themen rund um die neuesten Erfindungen und Ideen ausgestellt und für alle Interessierten verständlich erklärt.

**3. Ergebnisse**

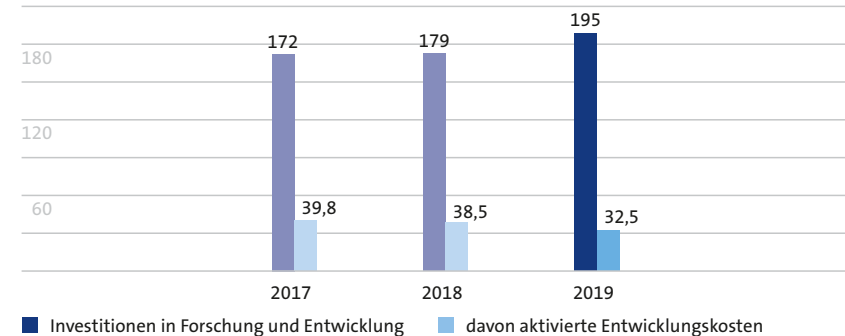
Der KRONES Innovationsprozess findet immer dann einen erfolgreichen Abschluss, wenn die entwickelten Technologien in einem Serienprodukt eingesetzt werden – und als solches schließlich den Markt für sich gewinnen. Im Geschäftsjahr 2019 brachte KRONES eine neue Generation von Dosenfüllern auf den Markt. Für die Prozesstechnik im Bereich Bier wurde die innovative Membranfiltration des STEINECKER Phoebus zur Marktreife entwickelt, die sich durch einen besonders hygienischen Anlagenbetrieb, eine energieeffiziente Filtration sowie optimale Filtrationsergebnisse auszeichnet.

Der Zielsetzung, die agile Produktentwicklung durch die Einführung entsprechender Methoden zu optimieren, ist man durch die agile Durchführung diverser Projekte im Geschäftsjahr 2019 einen Schritt nähergekommen. Ein agiler Arbeitskreis sowie die Fortbildungen »Agile Coaches« sorgen für die kontinuierliche Durchdringung bestehender Innovationsprozesse.

KRONES AG – Anzahl erteilter Patente und Gebrauchsmuster



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



#### 4. Ziele

- Agile Produktentwicklung: Fortführung und schrittweise Optimierung agiler Methoden in Entwicklungsprojekten
- Übergreifendes Portfoliomanagement: Platzieren strategischer Rahmenbedingungen und Koordinieren der Entwicklungstätigkeiten innerhalb der gesamten KRONES Gruppe mit dem Ziel, die Position des Unternehmens als Gesamtlösungsanbieter zu stärken
- Forschungs- und Entwicklungsökosystem: gezielter Ausbau des technologischen Know-hows durch Stärkung interner und externer Kooperationen, beispielsweise durch Expertenteams für vielversprechende Innovationsthemen
- Erneuerung der Innovationsstrategie: Entwicklung und Einführung eines Top-down-Ansatzes zur Innovationsfindung und -entwicklung, der auf eine stärkere crossfunktionale Fokussierung auf Gesamtlösungen sowie auf eine visionsgesteuerte Antizipation statt einer projektbezogenen Reaktion setzt

## Kundenbelange – Konzept

Die Anforderungen unserer Kunden sind das Maß, an dem sich KRONES orientiert. Darum setzt KRONES seinen Schwerpunkt auf anforderungsgerechte Qualität durch stetige Produkt- und Prozessoptimierungen sowie bestmögliche Kundenbetreuung durch schnellen und individuellen Service.

Die Qualität der Produkte ist für KRONES eines der wichtigsten Differenzierungsmerkmale gegenüber dem Wettbewerb. Aus diesem Grund werden Innovationen von Anfang an qualitätsorientiert entwickelt und bestehende Produkte kontinuierlich optimiert. Gemäß KRONES Leitbild und Verhaltenskodex ist es die Aufgabe jedes Mitarbeiters, ein kritisches Bewusstsein für Qualität an den Tag zu legen, um eine hohe Arbeits- und Produktqualität an allen Stellen der Wertschöpfung zu forcieren.

Parallel arbeiten wir an der stetigen Verbesserung unserer Vertriebskanäle im Zuge des Programms »Sales Excellence«. Kern des Vertriebsprojekts bildet die Optimierung unserer Betreuungs- und Servicedienstleistungen, unter anderem durch ein systematisches Monitoring unserer Leistung hinsichtlich der Zufriedenheit unserer Kunden.

### 1. Organisation

In den vielen Teilprozessen, die zur Erfüllung der Kundenbedürfnisse beitragen, fungieren das Qualitätsmanagement und der Vertrieb als die beiden zentralen Schnittstellen.

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.

Parallel dazu erstreckt sich das Programm »Sales Excellence« über den gesamten KRONES Vertrieb. Es liefert den Rahmen für die Entwicklung einer konsistenten und langfristigen Vertriebsstrategie, nicht nur in der KRONES AG, sondern gerade auch in den einzelnen Vertriebsregionen. Die kontinuierliche Weiterentwicklung erfolgt durch General Sales Management and Marketing, die operative Umsetzung über das Produktportfolio liegt in den jeweiligen Vertriebsparten und -regionen.

### 2. Maßnahmen und Prozesse

#### 2.1 Qualitätsrichtlinien

Das Corporate Quality Management legt für den Konzern verbindliche Qualitätsrichtlinien fest, die wiederum in den betreffenden Fachbereichen für deren jeweilige Anforderungen weiter ausdifferenziert und konkretisiert werden. Um die Umsetzung der Qualitätsvorgaben sicherzustellen, führt der Bereich Corporate Quality Management regelmäßige Audits durch und initiiert im Falle von Abweichungen entsprechende Verbesserungsmaßnahmen.

#### 2.2 Qualitätsmaßnahmen

Kundenfeedbacks (siehe 2.3) und Feedbacks unserer Mitarbeiter sind für KRONES wichtige Quellen, aus denen sich qualitätsrelevante Erkenntnisse generieren. Über definierte Prozesse fließen diese systematisch in die Produktentwicklung ein. Das Analysieren der Hinweise und Vorkommnisse sowie das Ableiten entsprechender Maßnahmen geschieht in Regelprozessen. Mithilfe von Meilensteinmeetings werden die Verbesserungsfortschritte und die Erfüllung der Produktqualität sichergestellt.



Darüber hinaus greifen entlang der Wertschöpfungskette mehrere systematische Instrumente und Methoden, um die Produktqualität aufrechtzuerhalten und zu optimieren. Zu diesen zählen insbesondere:

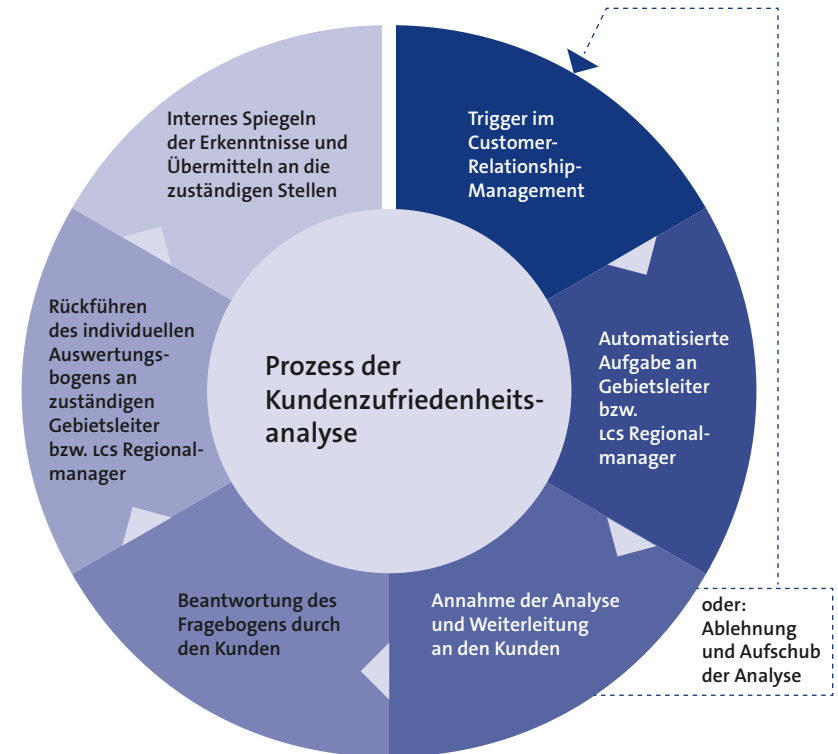
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) in allen produktrelevanten Bereichen
- Fehlermeldungssystem im technischen Support
- Ideenmanagementsystem für alle Mitarbeiter der AG
- Qualitätszirkel in den Product Lines
- PDCA (Plan, Do, Check, Act) in produktrelevanten sowie ausgewählten administrativen Bereichen
- Feedbackprozess in der Inbetriebnahme und Außenmontage
- Quality Gates in der Projektabwicklung
- Konzernübergreifende Root-Cause-Analyse
- Audits



Im Zuge des Lieferantenmanagementprozesses (siehe Seite 46) wird die Qualität der zugelieferten Produkte kontinuierlich bewertet und im Falle von Abweichungen systematisch optimiert.

### 2.3 Kundenzufriedenheitsanalyse

Der zentrale Baustein des »Sales Excellence«-Programmes ist die Kundenzufriedenheitsanalyse. Mittels eines Fragebogens zu den Parametern Zufriedenheit, Loyalität und Projekterfüllung lässt sich für jeden Kunden ein individueller Zufriedenheitsindex inklusive Ampel-Kategorisierung erstellen. Der Prozess der Analyse erfolgt dabei automatisiert und klar strukturiert über das Customer-Relationship-Managementsystem. Sobald ein Neumaschinen- oder Nachrüstungsprojekt abgeschlossen wird, startet der Analyseprozess:



Die Ergebnisse der einzelnen Fragebögen dienen nicht nur dem Vertrieb, sondern vor allem den jeweiligen Projektleitern und Verantwortlichen im gesamten Konzern. Die Gebietsleiter und LCS Regionalmanager geben die gewonnenen Informationen an die zuständigen Ansprechpartner in den Niederlassungen, Tochterunternehmen sowie an die Kollegen aus den Product Lines weiter. Qualitätsrelevante Erkenntnisse fließen über das Corporate Quality Management in die zahlreichen Optimierungsmaßnahmen für Produkt- und Prozessqualität (siehe 2.2).



### 3. Ergebnisse

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

Im Rahmen der Kundenzufriedenheitsanalyse haben wir im Jahr 2019 außerdem insgesamt 424 Feedback-Fragebögen von Kunden zurückerhalten (Vorjahr: 353). Das entspricht einer Rücklaufquote von 11,6 Prozent (Vorjahr: 11,7). Wie im Nichtfinanziellen Bericht 2018 angekündigt, haben wir in 2019 ein Konzept zur themenspezifischen Auswertung der Analysen als Alternative zur projektspezifischen Evaluation entwickelt. Ziel ist es, das Kundenfeedback für jeden Bereich mithilfe einer individuellen Bewertungsmatrix in die bestehenden PDCA-Zyklen zu integrieren. Die Implementierung ist für das Geschäftsjahr 2020 geplant. Darüber hinaus wird der Kundenzufriedenheitsprozess derzeit nach und nach durch die Einrichtung zentraler Funktionen zur Aufbereitung und Verteilung der Analyseergebnisse verbessert.

Weiterhin dient uns der Auftragseingang als übergreifender Indikator, um die Qualität unserer Produkte und die Zufriedenheit unserer Kunden zu messen und zu bewerten. Denn mit dem Erreichen unserer Wachstumsziele zeigen wir, dass unsere Kunden uns als Lieferanten vertrauen und ihre Zukunft mit uns gestalten möchten. *Da der Auftragseingang nicht Gegenstand der Prüfung dieses Berichts bildet, finden Sie genauere Angaben zu diesem Indikator im Geschäftsbericht auf Seite 75.*



### 4. Ziele

- **Prozessoptimierung bei Qualitätsmethoden:** Um konzernübergreifend die Produktqualität weiter zu steigern, ist für 2020 eine Intensivierung der präventiven Qualitätsmethoden geplant.
- **Dezentralisierung der Qualitätsprozesse:** Die fortschreitende Internationalisierung des Konzerns macht es erforderlich, die Qualitätsprozesse zu dezentralisieren und den produzierenden Tochtergesellschaften mehr Verantwortung zu übertragen. Die entsprechenden Prozesse werden sukzessive erarbeitet und implementiert. Die Governance-Funktion liegt dabei weiterhin beim Bereich Corporate Quality Management.
- **Prozessoptimierung in der Kundenzufriedenheitsanalyse:** Die Verbesserung bestehender Prozesse hinsichtlich projektbezogener und technischer Aspekte gilt es kontinuierlich weiterzuführen.
- **Ergebnislese mithilfe neuer Kennzahlen:** Durch die Implementierung der themenbezogenen Auswertung der Kundenzufriedenheitsanalyse soll eine effektivere Nutzung der Analyseergebnisse in den betroffenen Verantwortungsbereichen nach dem PDCA-Zyklus ermöglicht werden.

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

An die KRONES AG, Neutraubling

Wir haben den nichtfinanziellen Bericht der KRONES AG im Sinne des § 289b HGB, der mit dem nichtfinanziellen Bericht des KRONES Konzerns im Sinne des § 315b HGB zusammengefasst ist, für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 (nachfolgend: nichtfinanzieller Bericht) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Die durch einen farblichen Hintergrund als ungeprüft gekennzeichneten Angaben haben wir nicht in die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit einbezogen. Angaben für Vorjahre waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

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

### Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

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

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

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): »Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information«, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der nicht-finanzielle Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten



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

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir im Wesentlichen in den Monaten November 2019 bis März 2020 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

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

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

### Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der KRONES AG und des KRONES Konzerns für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Unser Prüfungsurteil zum nichtfinanziellen Bericht erstreckt sich nicht auf die durch einen farblichen Hintergrund als ungeprüft gekennzeichneten Angaben und nicht auf Angaben für Vorjahre.

### Verwendungszweck des Vermerks

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

## 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](http://www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen)). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

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

München, den 12. März 2020

ERNST & YOUNG GMBH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter  
Wirtschaftsprüferin

Yvonne Meyer  
Wirtschaftsprüferin

## Impressum

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

## Hinweis

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

Der Nichtfinanzielle Bericht 2019 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](mailto:sustainability@krones.com)  
Internet [www.krones.com](http://www.krones.com)

