

enviro:
**Verantwortung
als Chance**

Nachhaltigkeitsbericht für den Zeitraum vom 01.01. bis 31.12.2010

Gemeinsam Werte leben –
zusammen Werte schaffen

KRONES steht für
nachhaltige Qualität,
in allem was wir tun.

Das nachhaltige
Denken, Handeln
und Wirtschaften
aller Mitarbeiter
auf Basis fester Werte
und Leitlinien
ist die Grundlage
unseres Erfolgs.

Externe Verifizierung des Nachhaltigkeitsberichts

Auftrag und Prüfgrundlagen:

Die TÜV SÜD Management Service GmbH wurde beauftragt, den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht zu bewerten.

Dabei wurden folgende Richtlinien und Standards berücksichtigt:

- Global Reporting Guidelines GRI, Version 3 für Auswahl und Detaillierungsgrad der Inhalte und Daten und zugrunde liegende Systeme des Nachhaltigkeitsberichts
- AA 1000 Standards für die allgemeinen Grundsätze und Methoden der Bewertung und Prüfung
- DIN EN ISO 19011 – Leitfaden für die Auditierung, ISO 14001 – Anforderungen an Umweltmanagementsysteme, BS OHSAS 18001 – Anforderungen an Arbeitsschutzmanagementsysteme

Die Methoden der Prüfung, soweit Managementsystem-Aspekte betroffen sind, richten sich außerdem nach der ISO 17021.

Ablauf der Prüfung und Prüftiefe:

Die Prüfung des Berichts umfasste sowohl die Bewertung von Dokumenten als auch die Durchführung von Interviews mit Personen, die wesentliche Funktionen innehaben und verschiedenen Unternehmensebenen angehören, wie z. B. Management, mittlerem Management, Mitarbeiterebene und Arbeitnehmervertretern. Es wurden folgende Unternehmensstandorte geprüft:

Aufstellung der Standorte mit Adressen:

- KRONES AG, Böhmerwaldstraße 5, 93073 Neutraubling, Deutschland
- KRONES AG, Werk Nittenau, Heideweg 34–36, 93149 Nittenau, Deutschland
- KRONES AG, Werk Steinecker, Raiffeisenstraße 30, 85356 Freising, Deutschland
- KRONES AG, Werk Rosenheim, Äußere Münchener Straße 104, 83026 Rosenheim, Deutschland
- KRONES AG, Werk Flensburg, Schäferweg 9, 24941 Flensburg, Deutschland

Es wurden dabei die Identifizierung der relevanten Interessengruppen, die Methode der Gewinnung und Aggregation der Daten für den vorliegenden Bericht sowie die vorhandenen Managementsysteme und die internen Kontroll- und Überwachungsfunktionen geprüft.

Wirtschaftliche und finanzielle Daten wurden nicht geprüft, sondern im Vergleich mit dem durch Wirtschaftsprüfer bestätigten Geschäftsbericht 2010 bewertet.

Gültigkeitserklärung

Gültigkeitserklärung des Nachhaltigkeitsberichts:

Der vorliegende Bericht enthält eine umfassende, genaue und sachgerechte Darstellung, die auf verlässlichen und nachvollziehbaren Informationen basiert.

Die Zugänglichkeit des Berichts für die Öffentlichkeit wird gewährleistet.

TÜV SÜD Management Service GmbH
München, den 12. Mai 2010



Wolfgang Brandl
Gutachter Corporate Social Responsibility



Dipl.-Ing. Ulrich Wegner
Leiter Zertifizierungsstelle

Verantwortlichkeiten:

Für Inhalt und die Auswahl der Themen des vorliegenden Berichts ist vollständig die KRONES AG verantwortlich. Aufgabe der TÜV SÜD Management Service GmbH war es, die Richtigkeit und Glaubwürdigkeit der vorliegenden Informationen zu prüfen und bei Erfüllung der Voraussetzungen zu bestätigen.



Management Service

Zum Nachhaltigkeitsbericht von KRONES

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich am GRI-Leitfaden (Sustainability Reporting Guidelines).

Er umfasst alle in- und ausländischen Unternehmenseinheiten mit der Ausnahme, dass der Bereich »Maschinen und Anlagen für den unteren Leistungsbereich (KOSME)« wegen geringer Relevanz (Umsatzanteil 3,7 %) und Datenerfassungsgründen in den Kapiteln »Ökologie« und »Gesellschaft/Mitarbeiter« nicht berücksichtigt wurde.

Berichtszeitraum ist vom 01.01.2010 bis 31.12.2010. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich veröffentlicht.

KRONES KOMPAKT

Vorwort des Vorstands	2
Bericht des CSR-Komitees	4
Würdigung zum Tod des Unternehmensgründers Hermann Kronseder	6
KRONES auf einen Blick	8
Der KRONES Konzern	16
Unser Denken und Handeln	19
Die KRONES CSR-Strategie 2015	23

ÖKONOMIE

Wirtschaftliche Verantwortung	30
Produktion	34
Produkte	36

ÖKOLOGIE

Systematische Weiterentwicklung der Umweltaktivitäten	40
-------------------------------------------------------	----

MITARBEITER

Qualifikation	50
Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit	60

GESELLSCHAFT

Offener Dialog mit allen Interessengruppen	66
Engagement für Soziales und Kultur	68
Ziele und Maßnahmen	74
GRI-Index	78
Glossar	80

Liebe Leserinnen und Leser,



die Welt verändert sich, und zwar immer schneller. In unserer 60-jährigen Firmengeschichte haben wir vielfach bewiesen, dass wir uns auf Veränderungen einstellen können. Daher blicken wir auch den zahlreichen künftigen Herausforderungen, seien es wirtschaftliche, ökologische oder gesellschaftliche, mit Zuversicht entgegen. Und wie immer schauen wir voraus und haben uns für die Zukunft klare Ziele gesetzt.

Dies gilt auch für unsere neue Corporate-Social-Responsibility-Strategie 2015, mit der wir in den kommenden Jahren das Thema Nachhaltigkeit noch stärker im Unternehmen und in unserer gesamten Wertschöpfungskette verankern wollen. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten wird uns dies gelingen.

Das Jahr 2010 war geprägt von der Wiederbelebung der Wirtschaft. KRONES hat hiervon überdurchschnittlich stark profitiert, weil wir in der Krise an unserer Stammebelegschaft festhielten. So konnten wir im Aufschwung schnell und ohne Qualitätsverluste die Produktion erhöhen. Besonders erfreulich ist, dass sich unser Nachhaltigkeitsprogramm enviro im Unternehmen verfestigt hat. Unsere Mitarbeiter haben enviro verinnerlicht und hinterfragen – auf der Suche nach noch effizienteren Lösungen – immer detaillierter die Energie- und Medienverbräuche der Maschinen.

KRONES will nicht nur mit technologischen Lösungen Verantwortung für künftige Generationen übernehmen. Wir wollen das Thema Nachhaltigkeit auch in Wirtschaft und Gesellschaft voranbringen. Deshalb haben wir 2010 den Kontakt zu allen Interessengruppen intensiviert und sowohl die Region Regensburg als auch unser Zahnklinik-Projekt in Nepal finanziell unterstützt.

Unser übergeordnetes Ziel ist und bleibt »Mehr Wert« zu schaffen. Für unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter, unsere Kunden, unsere Lieferanten, unsere Investoren und die Gesellschaft. In diesem Nachhaltigkeitsbericht finden Sie viele Beispiele, die belegen, dass wir 2010 dieses Ziel erreicht haben.

Volker Kronseder, Vorstandsvorsitzender
Personalmanagement und Soziales,
Unternehmenskommunikation

*Mit unserer CSR-Strategie 2015
haben wir uns ehrgeizige Ziele für
die kommenden fünf Jahre gesetzt.
Es ist unser Anspruch, diese auch
zu erreichen.*



Um als Unternehmen langfristig erfolgreich zu sein, muss KRONES profitabel wirtschaften. Das ist uns 2010 wieder gelungen. Aufgrund unserer äußerst soliden Bilanz- und Finanzstruktur sind wir für unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Aktionäre und die Gesellschaft ein verlässlicher Partner. Dennoch müssen wir Kosten und Prozesse weiter optimieren, damit wir mit den erwirtschafteten Gewinnen unsere hohen Investitionen in den Standort Deutschland stemmen können. Sie sind die Basis für den zukünftigen Erfolg von KRONES.

Hans-Jürgen Thaus, stv. Vorstandsvorsitzender
Finanzen



Als Marktführer hat KRONES die Verantwortung, auf Basis einer offenen und vertraulichen Kommunikation mit den Kunden deren Bedürfnisse zu erkennen und diese möglichst schnell mit neuen Produkten und Dienstleistungen zu befriedigen. Ein gutes Beispiel hierfür sind unsere enviro Maschinen, mit denen wir unseren Kunden helfen, wertvolle Ressourcen zu sparen. Wir vom Vertrieb setzen uns daher dafür ein, unser nachhaltiges Produktsortiment kontinuierlich zu erweitern.

Rainulf Diepold, Mitglied des Vorstands
Vertrieb, Marketing



Mit der Zertifizierung unseres Integrierten Managementsystems (IMS) für die Bereiche Qualität, Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Informationstechnologie können wir unsere Vorgehensweise transparent und nachvollziehbar darstellen. Das schafft Vertrauen – bei allen unseren Stakeholdern. In der CSR-Strategie 2015 haben wir uns bewusst ambitionierte Ziele für die Ressourceneinsparung in unserer eigenen Produktion gesetzt. Umso mehr spornt es uns an, diese zu erreichen und mit gutem Beispiel voranzugehen.

Werner Frischholz, Mitglied des Vorstands
Produktion



Hightech muss sich lohnen. Deshalb arbeiten wir jeden Tag hart daran, mit neuen Ideen und Innovationen die Total Cost of Ownership zu senken. Herausragend dabei ist unser Nachhaltigkeitsprogramm enviro, mit dem unsere Kunden durch geringere Verbräuche (Wasser, Energie, Druckluft) ihre Betriebskosten deutlich verringern können. Ein weiteres Beispiel sind unsere PET-Recyclinganlagen, in denen gebrauchte PET-Flaschen wiederverwertet werden. Das schont ebenfalls Umwelt und Ressourcen.

Christoph Klenk, Mitglied des Vorstands
Forschung & Entwicklung

Sehr geehrte Damen und Herren,

gesellschaftliche Verantwortung ist in der Wirtschaft zu einem wichtigen Punkt der Unternehmensphilosophie geworden. Verpflichtung und Verantwortung sind zentrale Leitthemen, die die CSR-Strategie der KRONES AG beschreiben. Verpflichtung gegenüber den Arbeitnehmern, den Kunden, Lieferanten und Aktionären und Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und Interessensgruppen schaffen Vertrauen in unser Unternehmen.

Das CSR-Komitee möchte diesem Vertrauen gerecht werden und entwickelt kontinuierlich neue Strategien, um »Mehr Wert« zu leisten – für die Aktionäre, die Mitarbeiter und die Gesellschaft. Besonders die Wirtschaftskrise mit ihren Nachwirkungen stellt einen Einschnitt für unternehmerisches Handeln dar. Die KRONES AG hat diese Zäsur genutzt, um die CSR-Strategie zu überarbeiten und weiterzuentwickeln. Resultat war die CSR-Strategie 2015 (Seite 23), die in der letzten Komiteesitzung am 24.11.2010 verabschiedet wurde.

Im Berichtsjahr tagte das CSR-Komitee insgesamt zwei Mal. Dabei informierte der CSR-Officer Kristina Ebenbeck die weiteren Komiteemitglieder, Philipp Graf von und zu Lerchenfeld, Prof. Dr.-Ing. Erich Kohnhäuser, Prof. Dr. Thomas Schwartz und Volker Kronseder, über den aktuellen Stand und die Weiterentwicklung der Corporate-Social-Responsibility-Strategie der KRONES AG.



Das CSR-Komitee, von links nach rechts:
Prof. Dr.-Ing. Erich Kohnhäuser,
Philipp Graf von und zu Lerchenfeld,
Kristina Ebenbeck, Volker Kronseder,
Prof. Dr. Thomas Schwartz

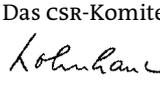
In der ersten Komiteesitzung im Januar 2010 standen der Rückblick 2009 und das Rating durch oekom research im Mittelpunkt. KRONES wurde im Berichtsjahr von der Rating-Agentur insgesamt mit C+ gewertet und hat somit einen PRIME-Status erreicht. Damit qualifiziert sich KRONES für den Handel seiner Aktien in nachhaltigen Aktienfonds.

Bei der zweiten Komiteesitzung im November 2010 stand die neu entwickelte CSR-Strategie 2015 im Vordergrund. KRONES richtet damit die CSR-Strategie auf einen längeren Zeitraum aus, um die gesetzten Ziele effektiver zu erreichen. Frau Claudia Islinger als Vertreterin der IG-Metall wurde in das Komitee berufen.

»Roter Faden« bei den beiden Komiteesitzungen war die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsprogramms enviro, das für Innovation und Leistungskraft, Ressourceneinsparung und wirtschaftlichen Mehrwert steht. Unsere Maschinen durchlaufen dabei einen Optimierungsprozess, der Einsparung von Ressourcen und höhere Bedienerfreundlichkeit garantiert.

Neutraubling, im April 2011

Das CSR-Komitee


 Prof. Dr.-Ing.
 Erich Kohnhäuser


 Philipp Graf von
 und zu Lerchenfeld


 Kristina Ebenbeck


 Volker Kronseder


 Prof. Dr.
 Thomas Schwartz

Interview mit Claudia Islinger, neues Mitglied des CSR-Komitees



Claudia Islinger, Vertreterin der IG Metall, spricht über ihre Ziele und Aufgaben als neues Mitglied im CSR-Komitee.

Frau Islinger, Sie sind seit Ende 2010 neues Mitglied im CSR-Komitee. Sind Sie mit der unternehmerischen Verantwortung, die KRONES übernimmt, zufrieden?

Wie sich nachhaltige und unternehmerische Verantwortung bei KRONES in der Unternehmenskultur widerspiegelt, ist vorbildlich. Bei KRONES sind das nicht nur Worthülsen, sondern hier wird Nachhaltigkeit und Verantwortung auch gelebt, wie man beispielsweise an dem umfangreichen Wiedereingliederungsmanagement und der Sozialberatung erkennen kann.

Was sehen Sie als Ihre Aufgabe im CSR-Komitee an?

Als Betriebsrätin und IG-Metall-Vertreterin liegt mir natürlich die soziale Verantwortung sehr am Herzen. Nachdem diese gegenüber den KRONES Mitarbeitern bereits sehr gut wahrgenommen wird, sehe ich beim Thema Zeitarbeit noch Verbesserungspotenzial. Hier muss das Ziel sein »Gleiches Geld für gleiche Arbeit«. Außerdem sollte die Zahl der Zeitarbeiter wieder reduziert werden. Der beste Weg hierzu wäre, möglichst viele von ihnen in eine Festanstellung zu übernehmen.

Sehen Sie noch weiteres Verbesserungspotenzial?

Zu verbessern gibt es natürlich immer etwas. Ich werde mich dafür einsetzen, dass KRONES die Ausbildungszahlen weiter erhöht und in Weiterbildung investiert, um auch künftig genügend qualifizierte Facharbeiter am Produktionsstandort Deutschland zu haben. Aber generell ist KRONES bereits heute ein Vorzeigeunternehmen innerhalb der IG Metall.

Was halten Sie von der CSR-Strategie 2015?

Ich denke, hier hat KRONES erneut eine Vorreiterrolle übernommen. Mit dieser zukunftsweisenden Strategie setzt sich KRONES das Ziel, alle Prozesse und Abläufe kontinuierlich zu verbessern, um die wirtschaftlichen und ökologischen Ziele zu erreichen. Ich werde mein Hauptaugenmerk darauf richten, dass die sozialen Ziele erreicht oder sogar übertroffen werden.

»KRONES muss die Ausbildungszahlen weiter erhöhen und in Weiterbildung investieren, um auch künftig genügend qualifizierte Facharbeiter am Produktionsstandort Deutschland zu haben.«

Am 9. Juli 2010 verstarb der KRONES Gründer Dr.-Ing. E. h. Hermann Kronseder im Alter von 85 Jahren. Mit ihm ging eine der letzten großen Gründerpersönlichkeiten der Nachkriegszeit von uns, dessen Leben und Wirken stets der KRONES AG galt.

In der Fachwelt galt Hermann Kronseder wegen seiner vielen Erfindungen und mehr als 630 persönlichen Patenten als »Motor des Getränkemaschinenbaus«. Im Alter von 27 Jahren gründete Kronseder 1951 in Neutraubling einen Handwerksbetrieb für Elektromaschinenbau. Er erfand neue Lösungen für halbautomatische und vollautomatische Etikettiermaschinen, die für schnellen Erfolg sorgten. Bereits im neunten Jahr nach der Gründung beschäftigte das Unternehmen 540 Mitarbeiter. 1966 gründete KRONES seine erste ausländische Tochtergesellschaft in den USA. Weitere Tochtergesellschaften folgten in allen wichtigen Industrie- und Abnehmerländern.

1980 wandelte Hermann Kronseder sein Unternehmen mit damals 2.300 Mitarbeitern und rund 90 Mio. € Umsatz in eine Aktiengesellschaft um. Diese ging 1984 an die Börse. Die Folgejahre waren von anhaltend dynamischem Wachstum geprägt. Bis 1995 – damals erzielte die Firmengruppe bereits mehr als 800 Mio. € Umsatz und beschäftigte rund 7.800 Mitarbeiter – hat Herr Hermann Kronseder das Unternehmen als Vorstandsvorsitzender geführt. Danach gab er die Verantwortung an die nächste Generation ab. Es war für ihn kein leichter Schritt, sich aus der operativen Führung zurückzuziehen. Er war aber so weitsichtig zu spüren und zu wissen, dass ein kompetentes Team an der Spitze des Unternehmens mehr einbringen kann als ein noch so engagierter und innovativer Einzelner. Dass Hermann Kronseder auch in diesem Sinne den Weg für die Zukunft seines Lebenswerks erkannt und geöffnet hat, zeichnet ihn einmal mehr als überragende Unternehmerpersönlichkeit aus. 1997 zog sich Hermann Kronseder auch vom Aufsichtsratsvorsitz zurück. Doch bis zuletzt schaute der »Chef«, wie ihn alle respektvoll nannten, immer wieder im Betrieb vorbei.

Neben hohen bayerischen Ehren erhielt Hermann Kronseder das Bundesverdienstkreuz 1. Klasse und 1990 die Diesel-Medaille in Gold des Deutschen Instituts für Erfinderwesen. Damit steht er in einer Reihe mit großen Erfinderpersönlichkeiten wie Wernher von Braun, Konrad Zuse und Claudius Dornier. 1993 verlieh ihm die Technische Universität München für sein Wirken die Ehrendoktorwürde. Wichtiger als jede Auszeichnung aber waren Hermann Kronseder seine Mitarbeiter, die dem »Chef« in großer Dankbarkeit und Anerkennung über den Tod hinaus verbunden bleiben.



Fabrikplanung

- Planung und Bau von kompletten Abfüll- und Verpackungsbetrieben
- »Total Cost of Ownership«-Berechnungen
- Erweiterungen, Modernisierungen

Produkte zur Getränkeherstellung

- Sudhaus- und Kellertechnologie

Anlagen zum Abfüllen und Verpacken

- Produktbehandlung
- Reinigungstechnik
- Kunststofftechnik
- Inspektionstechnik
- Fülltechnik
- Transporttechnik
- Etikettiertechnik
- Pack- und Palettiertechnik



KRONES plant, entwickelt, fertigt und installiert Maschinen und komplette Anlagen für die Abfüll- und Verpackungstechnik sowie für die Getränkeproduktion. Kunden von KRONES sind Brauereien und Getränkehersteller sowie Unternehmen aus der Nahrungsmittel-, Chemie-, Pharma- und Kosmetikindustrie.

Vom Bau von Getränkefabriken bis zur Auslieferung des fertigen Produkts bietet KRONES alle dafür nötigen Leistungen aus einer Hand. Unser weltweites Servicenetz ist ein elementarer Bestandteil dieses einzigartigen Angebots.

KRONES ist innovativ, entwickelt Produkte sowie Dienstleistungen schnell und flexibel und verbessert interne Abläufe kontinuierlich. Das ist die Basis für unseren Erfolg.

IT-Lösungen

- für die Fabrikplanung und Produktherstellung
- für die Produktabfüllung und Verpackung
- für die Intralogistik
- für Lifecycle Service



Intralogistik

- Lagersysteme
- Kommissioniersysteme
- Fördersysteme



Lifecycle Service

- Produzieren
- Erhalten
- Optimieren
- Aus- und Weiterbildung an der KRONES Akademie



Seit Anfang 2010 betreibt der italienische Mineralbrunnen Tione den ersten ErgoBloc L und damit das erste zertifizierte enviro System im Markt. Der ErgoBloc L ist ein sehr kompakter Nass-teilblock aus Blasmuschine, Etikettiermaschine und Füllmaschine. Tione kam als erster Abfüllbetrieb in den Genuss vieler Vorteile wie hohem Wirkungsgrad, platzsparender Aufstellung sowie energiesparender Arbeitsweise. Die Betriebsstätte Orvieto der Tione s.r.l. in der Region Umbrien war ursprünglich 1991 erbaut worden. 2007 erwarb der italienische Investor BSE, ein Lebensmittellogistik-Unternehmen, das Werk und baute sich damit eine eigene Produktion auf. Tione stellt sowohl stilles als auch kohlenstoffhaltiges Mineralwasser her. Mit dem Tione Betriebsleiter von Orvieto, Fabio Fioravanti, sprach KRONES über seine Erfahrungen mit der enviro-Anlage.

Tione betreibt nicht nur den ersten ErgoBloc L weltweit, sondern gleichzeitig auch die erste enviro Maschine von KRONES. Welche Vorteile bringt Ihnen enviro und die neue ErgoBloc L Technologie konkret?

Fabio Fioravanti: Diese nachhaltig wirkende Technologie hat uns sehr gefallen. Wir erwarten uns von enviro einen um rund 30 Prozent niedrigeren Energieverbrauch im Vergleich zur bestehenden Anlage. Außerdem wollen wir die Möglichkeit nutzen, die Preformgewichte der PET-Behälter zu senken, beispielsweise bei der 1,5-Liter-Flasche für karbonisierte Getränke von 32 Gramm auf 28 Gramm. Das heißt, damit ist eine zusätzliche



»Wir sind überzeugt davon, dass durch den geringeren Energieverbrauch und die Reduzierung der PET-Menge zur Flaschenherstellung die Umwelt weniger belastet wird.«

Energieersparnis und niedrigere Umweltbelastung verbunden. Insgesamt gehen wir, auch bedingt durch enviro, von einer Linieneffizienz von über 95 Prozent aus. Dies wird uns Wettbewerbsvorteile in einem hart umkämpften Wassermarkt sichern.

Die Entscheidung, eine Vorreiterrolle im Markt zu spielen, fiel Ihnen offenbar leicht.

Fabio Fioravanti: Wir haben uns aus zwei Gründen für KRONES entschieden: Zum einen hat uns die ausgereifte Technologie überzeugt, zum anderen die Energieersparnis, die heute eine sehr wichtige Rolle spielt. Es ist ja festzustellen, dass Blocklösungen von KRONES auf dem italienischen Markt immer mehr zunehmen. Und alle sind damit zufrieden, speziell im Wassersegment. Wir haben uns sehr schnell für den ErgoBloc L entschieden, auch wenn wir die Ersten sind, die diese Technologie einsetzen und sozusagen ausprobieren.

Was hat Sie an dem ErgoBloc L Konzept besonders überzeugt?

Fabio Fioravanti: Die Tione Gruppe erwartet sich davon eine maximale Verfügbarkeit der Linie bei minimalen Kosten. Das ErgoBloc L Konzept soll Wartungskosten reduzieren und dabei helfen, die Rohstoffkosten für die PET-Preforms zu senken, von der bereits erfolgten Platzersparnis mal ganz abgesehen. Wir benötigen statt vier Mitarbeitern in der alten Anlage auch nur noch 2,5 Mitarbeiter in der ErgoBloc L Linie. Das Block-System aus drei Einzelmaschinen bedarf nur eines Mitarbeiters, der für die zentralen Aufgaben verantwortlich ist. Das hat uns wirklich überzeugt.

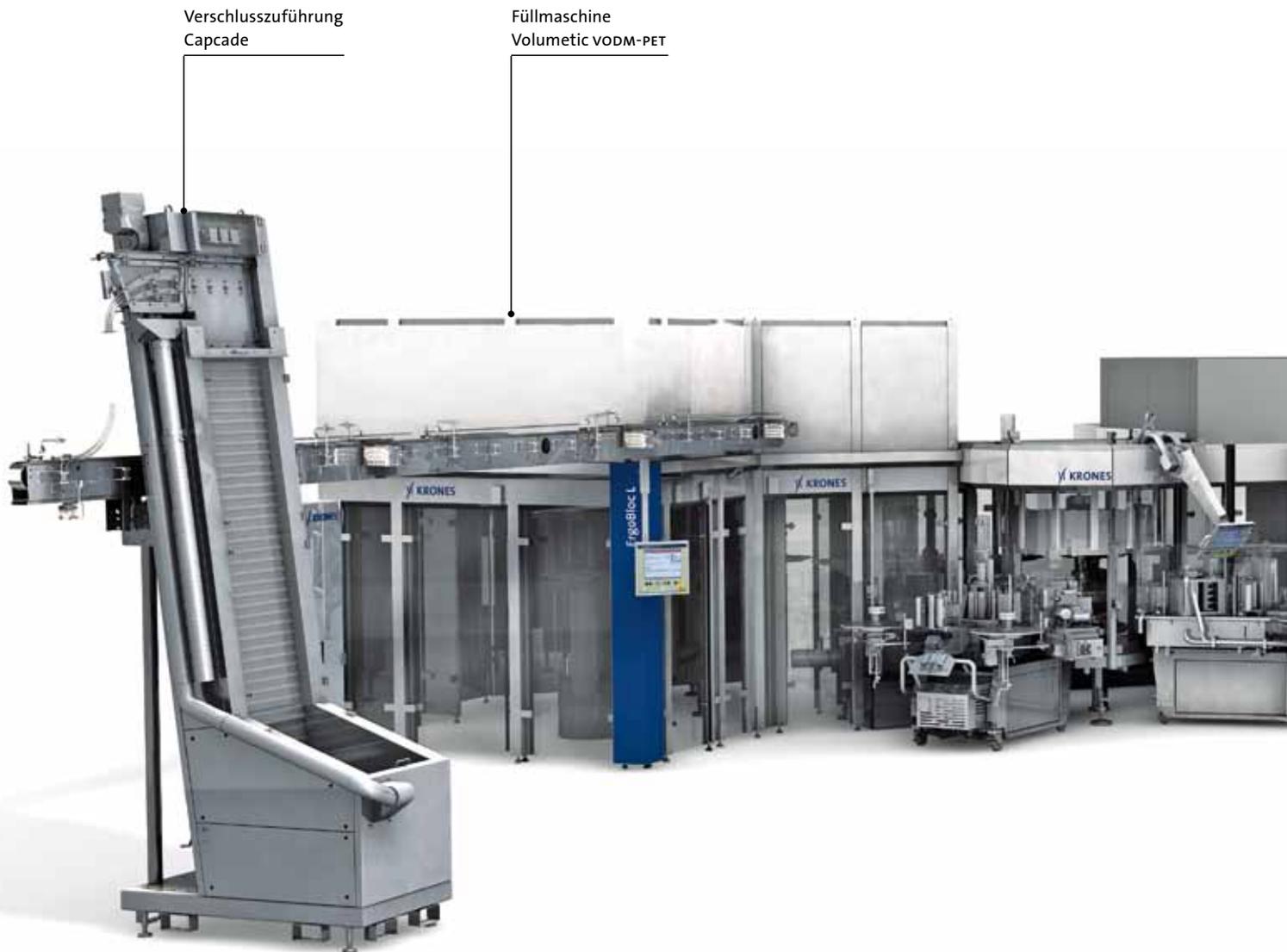
Und wie kommen Ihre Mitarbeiter mit dem ErgoBloc L zurecht?

Fabio Fioravanti: Der ErgoBloc L war natürlich für uns ein völlig neues Verfahren. Aber unsere Mitarbeiter sind äußerst flexibel, sie sind sowohl für die Produktion als auch für die Wartung zuständig. Meiner Meinung nach ist das ein großer Vorteil, da man dadurch die neue KRONES Technologie besser verstehen und nachvollziehen kann.

Welche Produktionsziele wollen Sie mit dieser neuen Linie erreichen?

Fabio Fioravanti: Wir haben uns zum Ziel gesetzt, mit dieser Linie 150 Millionen Einheiten pro Jahr in drei verschiedenen Formaten von 0,5-Liter- über 1,5-Liter- bis hin zu 1,75-Liter-Flaschen zu produzieren. Wir sind nur ein mittelständisches Unternehmen, aber es gibt zurzeit keine Mitbewerber auf dem italienischen Markt, die über diese Anlagen verfügen. Das ist ein großes Plus für uns.





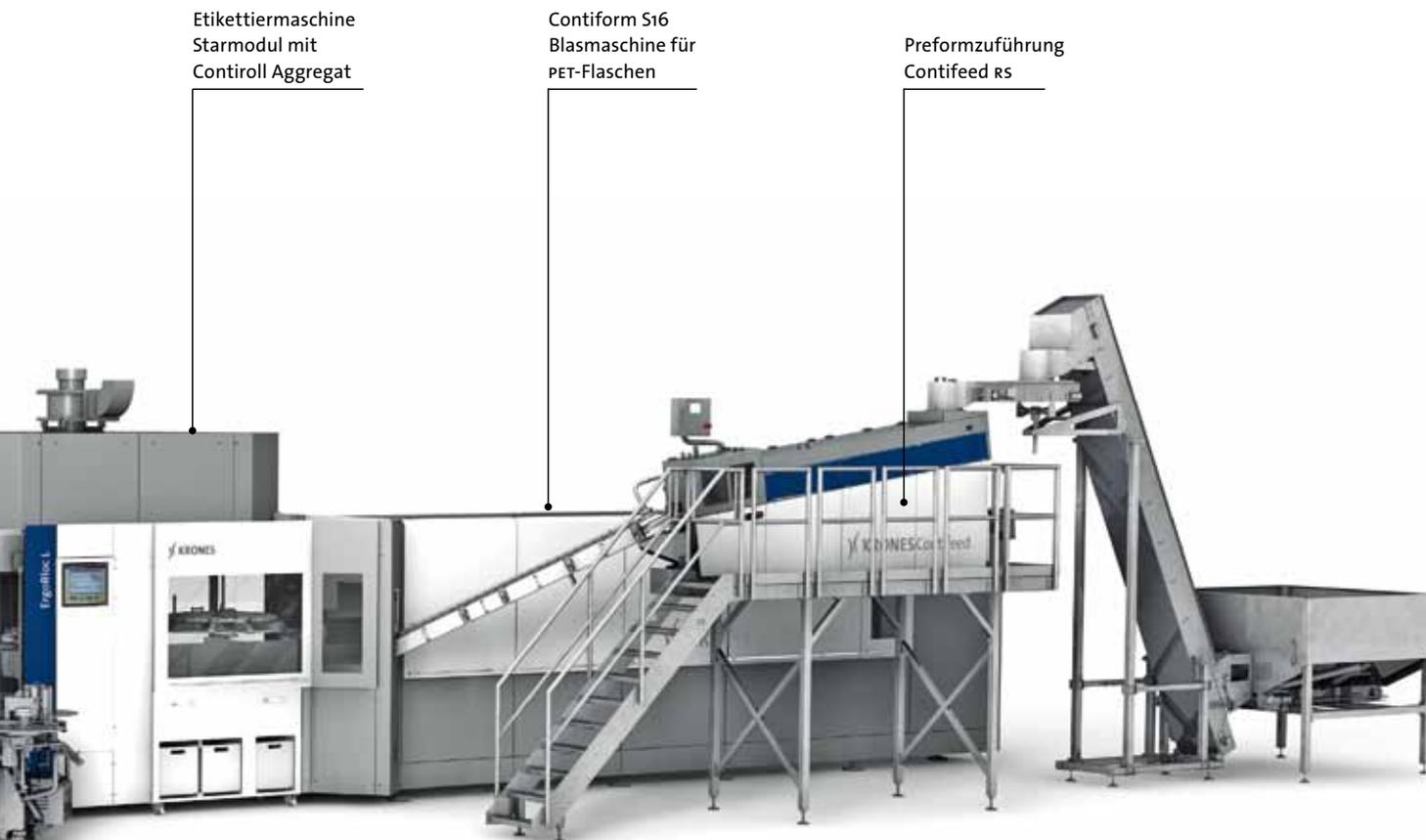
Das hat die Welt noch nicht gesehen: Einen kompletten Nassteilblock, in dem Streckblasen, Etikettieren und Füllen ebenso nah wie reibungslos ineinander übergehen. Im ErgoBloc L fügen sich starke Komponenten zu einer noch stärkeren Einheit zusammen. Die kompakte Anlage erreicht eine Leistung von bis zu 43.200 Behältern pro Stunde und verarbeitet sowohl stille als auch karbonisierte Getränke. Doch nicht nur die Technik überzeugt. Der Nassteilblock

ErgoBloc L war das erste System, das mit dem enviro Siegel ausgezeichnet wurde.

Zunächst gelangen über den Rollensortierer Contifeed RS die PET-Rohlinge perfekt ausgerichtet zur Contiform Blasmaschine. In der Contiform werden die PET-Rohlinge zu Behältern geblasen und zur Etikettiermaschine transportiert.

Das Geheimnis des neuartigen Block-Konzepts liegt in seinem neu entwickelten Antriebskonzept sowie einer intelligenten Steuerungstechnik.





Wie harmonisch das Zusammenspiel der Einzelkomponenten funktioniert, zeigt sich auch bei der innovativen »Lückenverarbeitung« der Contiroll: Werden Behälter nach dem Streckblasen aussortiert, erkennt die Etikettiermaschine die so entstehende Lücke und spendet hier kein Etikett.

Sollen kohlenensäurehaltige Getränke mit dem ErgoBloc L abgefüllt werden, ist zwischen Etikettiermaschine und angeblocktem Füller Volumetric VODM-PET eine Bodenkühlung mittels Wasserdüsen eingebaut. Diese dient dazu, den

noch warmen Anspritzpunkt der PET-Behälter abzukühlen, um ein Stülpen des Bodens zu vermeiden.

Im eigenen Haus weiterentwickelt wurde auch die Verschlusszuführung mit dem neuen Kaskadensortierwerk Capcade. Es enthält Kontrollmechanismen für ovale und falsch liegende Verschlüsse sowie Verschlüsse mit beschädigten Aufreißringen und sortiert diese aus.

Für Umrüst- und Reinigungsarbeiten können alle Block-Komponenten voneinander entkoppelt und einzeln be-

trieben werden. Das spart wertvolle Zeit, denn CIP-Reinigung, Etikettenwechsel und Blasform-Umrüstung lassen sich somit parallel durchführen. Dank kurzer Wege, einfacher Wartung, schneller Umrüstzeiten und einem einfachen Bedienkonzept kann der komplette Block mühelos von einem einzigen Bediener »dirigiert« werden.



*Florian Herrmann, Fülltechnik
Modulanlagen*



*Andreas Schütz, Kunststofftechnik
Inbetriebnahme*



*Thomas Schuierer, Fülltechnik
Modulanlagen*



*Stephan Fischer, Etikettiertechnik
Hauptmontage*

Vier Mitglieder unserer Montage-Mannschaft beim Aufbau der ersten enviro-zertifizierten Anlage, des ErgoBloc L, berichten über Ihre Erfahrungen.

Der ErgoBloc L besteht ja aus mehreren KRONES Maschinen, z. B. Contiform, Volumetic und Capcade. Wie war die Zusammenarbeit der einzelnen Abteilungen?

Florian Herrmann: Die Zusammenarbeit war sehr gut. Man hatte ein gemeinsames Projekt und Ziel, das im Vordergrund stand – die erste enviro-zertifizierte Anlage in Betrieb zu nehmen.

Wofür steht enviro?

Stephan Fischer: Grundsätzlich steht enviro für den schonenden Umgang mit Ressourcen und Energieeinsparung. Aber auch die Arbeitsplatzgestaltung spielt eine Rolle. Damit die Arbeitssicherheit möglichst hoch ist.

Thomas Schuierer: Eine Maschine besteht aus sehr vielen Teilen und technischen Details. Bei enviro wird bei jedem Vorgang und jedem Bauteil untersucht, ob durch eine Überarbeitung z. B. der Energieverbrauch gesenkt werden kann.

Was ist der ErgoBloc L, der an Tione geliefert wurde, für eine Anlage?

Thomas Schuierer: Der ErgoBloc L ist ein Nassteilblock und besteht aus Blasmaschine, Etikettiermaschine und Füllmaschine.

Der ErgoBloc L ist die erste enviro-zertifizierte Maschine, die ausgeliefert wurde. Sind Sie stolz darauf, bei der Montage dabei gewesen zu sein?

Florian Herrmann: Es ist ein tolles Gefühl, bei der ersten enviro Anlage, die ausgeliefert wurde, mitgewirkt zu haben. Es zeigt, dass CSR bei KRONES nicht nur PR ist, sondern wirklich ernstgenommen wird.

Andreas Schütz: Für mich zeigt das Beispiel Tione sehr gut, dass Ressourcenschonung bei einer produzierenden Maschine möglich und zukunftsweisend ist.

Der Kunde hatte ja durch eine enviro-zertifizierte Maschine bestimmte Erwartungen an KRONES. Hat sich das bei der Montage bemerkbar gemacht oder handelt es sich um die gleichen Arbeitsschritte wie bei einer »nicht enviro«-Maschine?

Stephan Fischer: Grundsätzlich handelt es sich um die gleichen Arbeitsschritte. Dadurch, dass wir an der ersten enviro-zertifizierten Maschine gearbeitet haben, waren wir besonders motiviert.

Florian Herrmann: Das stimmt. Wir waren etwas aufgeregt, weil wir ja einhalten mussten, was wir unserem Kunden mit enviro versprochen haben.

Was bedeutet für Sie Corporate Social Responsibility bei KRONES?

Andreas Schütz: Gerade der Auftrag Tione zeigt, dass Nachhaltigkeit bei KRONES nicht nur die Produktion im Werk betrifft, sondern auch die Möglichkeit, dass unsere Kunden selbst nachhaltig produzieren.

Stephan Fischer: Für mich bedeutet der Bereich CSR auch, dass KRONES für seine Mitarbeiter da ist. Gerade das Thema Arbeitssicherheit betrifft mich täglich aufs Neue.

Durch enviro hat KRONES den Nachhaltigkeitsgedanken im Unternehmen neu geprägt. Was erwarten Sie von enviro für die Zukunft?

Thomas Schuierer: Dass KRONES sich nicht auf dem Erfolg, der durch enviro erzielt wurde, ausruht, sondern auch weiterhin in dieser Richtung weiterforscht und enviro weiterentwickelt.

Andreas Schütz: ... und dass enviro bei der Planung neuer Maschinen mit einfließt.



KRONES entwickelt, plant, fertigt und installiert Maschinen und komplette Anlagen für die Abfüll- und Verpackungstechnik sowie für die Getränkeproduktion. Kunden von KRONES sind Brauereien und Getränkehersteller sowie Unternehmen aus der Nahrungsmittel-, Chemie-, Pharma- und Kosmetikindustrie.

Der KRONES Konzern ist in drei Segmente untergliedert:

- **Maschinen und Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung**
KRONES bietet in dem größten Segment u. a. Etikettiermaschinen, Füllanlagen, Inspektionsmaschinen, Reinigungsmaschinen sowie Maschinen zur Produktion von PET-Flaschen an.
- **Maschinen und Anlagen zur Getränkeproduktion/Prozesstechnik**
In diesem Segment ist die Sudhaus- und Filtrationstechnik für die Brauindustrie sowie die komplette Herstellung von alkoholfreien Getränken, von Fertigtees oder von alkoholhaltigen Mischgetränken zusammengefasst.
- **Maschinen und Anlagen für den unteren Leistungsbereich (KOSME)**
Über die Tochter KOSME bietet KRONES Maschinen und Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung für den unteren Leistungsbereich an.

KRONES erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2010 einen Umsatz von rund 2,17 Mrd. € und verbuchte dabei einen Gewinn von rund 51 Mio. €. 89 % der Umsätze erzielte das Unternehmen 2010 im Ausland.

KRONES erwirtschaftete 2010 mit steigenden Umsätzen wieder einen ansehnlichen Gewinn.

Zum 31.12.2010 beschäftigte der KRONES Konzern 10.575 Mitarbeiter. Das Unternehmen produziert in Deutschland in den Werken Neutraubling, Nittenau, Flensburg, Freising und Rosenheim. Zudem verfügt KRONES über ein Netz von mehr als 40 Auslandsgesellschaften, die verschiedene Produkte und Dienstleistungen für die gesamte Lebensdauer einer Anlage anbieten. Die Tochtergesellschaft KOSME stellt ihre Anlagen in Italien und Österreich her.

KRONES Konzern Kennzahlen

		2010	2009
Umsatz			
Umsatzerlöse	in Mio. €	2.173	1.865
Exportanteil	in %	89	90
Ertragslage			
Ergebnis vor Steuern	in Mio. €	71	-39
Konzernergebnis	in Mio. €	51	-34
Ergebnis je Aktie	in €	1,68	-1,15
Mitarbeiter (per 31.12.)			
davon Inland		8.280	8.165
davon Ausland		2.295	2.073
Dividende je Aktie	in €	0,40	0,00

Exportanteile:

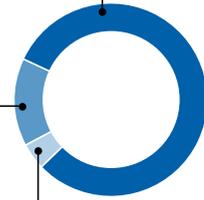
2010: 89 %
2009: 90 %
2008: 87 %
2007: 84 %
2006: 85 %
2005: 87 %
2004: 82 %
2003: 80 %

Anteil am KRONES Konzernumsatz

Maschinen/Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung
85,6% (1.860,8 Mio. €)

Maschinen/Anlagen zur Getränkeproduktion/Prozesstechnik
10,7% (232,0 Mio. €)

Maschinen/Anlagen für den unteren Leistungsbereich (KOSME)
3,7% (80,5 Mio. €)

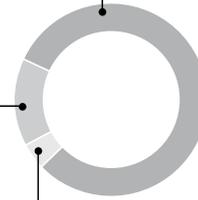


Umsatz 2010: 2.173,3 Mio. €

Maschinen/Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung
81,1% (1.511,8 Mio. €)

Maschinen/Anlagen zur Getränkeproduktion/Prozesstechnik
14,7% (274,1 Mio. €)

Maschinen/Anlagen für den unteren Leistungsbereich (KOSME)
4,2% (79,0 Mio. €)



Umsatz 2009: 1.864,9 Mio. €

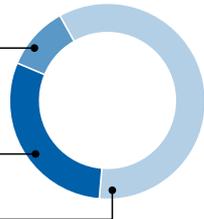
Das Kernsegment verzeichnete 2010 einen großen Umsatzsprung, während die beiden kleineren Segmente einen geringeren Teil zum Gesamtumsatz beisteuerten.

Regionale Umsatzverteilung KRONES Konzern

Deutschland 10,8%

Europa (ohne Deutschland) 23,3%

Sonstige Gebiete 65,9%

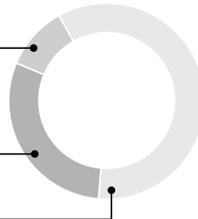


Umsatz 2010: 2.173,3 Mio. €

Deutschland 10,2%

Europa (ohne Deutschland) 30,3%

Sonstige Gebiete 59,5%



Umsatz 2009: 1.864,9 Mio. €

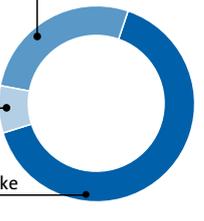
Vor allem in den aufstrebenden Märkten wie China und Südamerika legte KRONES im Berichtsjahr stark zu.

Umsatz nach Branchen KRONES Konzern in Prozent

Alkoholische Getränke 26,9%

Food, Chemie, Pharma, Kosmetik 8,5%

Nichtalkoholische Getränke 64,6%

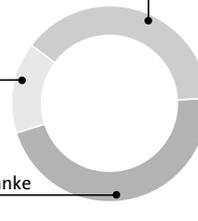


Umsatz 2010: 2.173,3 Mio. €

Alkoholische Getränke 38,6%

Food, Chemie, Pharma, Kosmetik 15,1%

Nichtalkoholische Getränke 46,3%



Umsatz 2009: 1.864,9 Mio. €

Der starke Konsum von Wasser hat den Umsatz für Verpackungen mit nichtalkoholischen Getränken bei KRONES beflügelt.

Weitere Zahlen und Informationen zum Geschäftsverlauf finden Sie im Geschäftsbericht 2010.

Rechtsform

Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht

Vorstand

Volker Kronseder (Vorsitzender der Vorstands, Personalmanagement und Soziales, Corporate Communications), Hans-Jürgen Thaus (stv. Vorsitzender des Vorstands, Finanzen, Controlling, Informations- und Prozessmanagement), Rainulf Diepold (Marketing und Vertrieb), Werner Frischholz (Materialwirtschaft und Produktion), Christoph Klenk (Forschung und Entwicklung, Konstruktion und Sparten).

Außerdem sind die Konzerngesellschaften dem Verantwortungsbereich von jeweils zwei Vorstandsmitgliedern zugeordnet.

Aufsichtsrat

Gemäß § 8 Abs. 1 der Satzung werden sechs Mitglieder von den Aktionären nach dem Aktiengesetz (§§ 96 Abs. 1, 101 AktG) gewählt. Sechs Mitglieder sind nach § 1 Abs. 1, § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MitbestG von den Arbeitnehmern zu wählen.

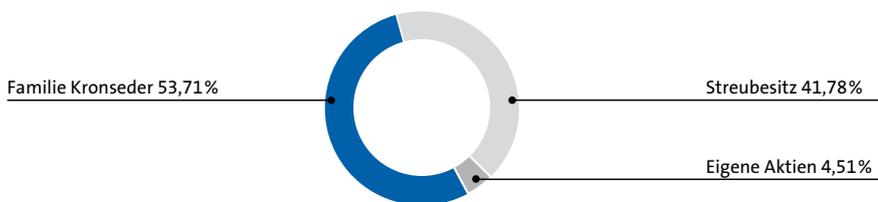
Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand und genehmigt wichtige unternehmensrelevante Entscheidungen.

Die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand wurde aufgrund der Vergütungsempfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex vom Aufsichtsrat ausführlich beraten und entschieden. Die Details sind im KRONES Geschäftsbericht 2010 auf den Seiten 109 bis 111 aufgeführt.

Aktien

KRONES Aktien sind Stammaktien ohne Nennwert (Stückaktien). Jede Aktie hat eine Stimme. Die Aktie ist seit dem 29. Oktober 1984 notiert und an allen deutschen Börsen handelbar. Das Grundkapital in Höhe von 40,0 Mio. € ist in 31.593.072 Aktien eingeteilt. Die KRONES Aktie ist Mitglied im MDAX, dem Index der deutschen Börse für mittelgroße Firmen (Midcap).

Aktionärsstruktur (Stand 28. Februar 2011)



Die Mehrheit der KRONES Aktien liegt weiterhin bei der Familie Kronseder. Damit ist die Gesellschaft eines der wenigen Familienunternehmen im MDAX.

KRONES Unternehmensleitlinien spiegeln Werte wider

Der Anspruch, nachhaltig und gesellschaftlich verantwortlich zu wirtschaften, ist schon seit Jahrzehnten Teil der Unternehmensphilosophie von KRONES. Sich von grundlegenden Werten wie Ehrlichkeit, Transparenz, Fairness und Authentizität leiten zu lassen, ist das übergeordnete Ziel unserer CSR-Strategie (Corporate Social Responsibility). Mit ihr wollen wir soziale und ökologische Aspekte in die Geschäftsprozesse aufnehmen und damit langfristig zum wirtschaftlichen Erfolg beitragen.

Neben der übergeordneten strategischen Verankerung haben wir die gesellschaftliche Verantwortung in unsere Grundwerte, Leitlinien und Kodizes integriert.

Wir wirtschaften nachhaltig und gesellschaftlich verantwortlich

Um die Existenz des Unternehmens langfristig zu sichern, prüfen wir alle Aktivitäten auf ihre Nachhaltigkeit. Dabei berücksichtigen wir neben unserer sozialen und wirtschaftlichen Verantwortung insbesondere die ökologischen Rahmenbedingungen und Folgen, die mit der Fertigung und Nutzung unserer Produkte verbunden sind.

Wir stehen für exzellente Qualität und technologische Marktführerschaft

Unser technologischer Vorsprung aufgrund unserer intensiven Forschungs- und Entwicklungsarbeit ist für viele Kunden der Grund für die oft schon jahrzehntelange Zusammenarbeit. Ergänzt durch die anhaltend hohe Qualität unserer Maschinen, Anlagen und Services ergibt sich die weltweite Marktführerschaft des KRONES Konzerns.

Wir sind erfolgreich durch unsere Mitarbeiter

Qualifizierte Mitarbeiter bilden das Rückgrat für den Unternehmenserfolg von KRONES. Als Arbeitgeber stehen wir in einer besonderen Verantwortung für die weltweit mehr als 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir fördern nicht nur die fachlichen, sondern auch die persönlichen Kompetenzen unserer Mitarbeiter. Denn wir wissen: Unsere Mitarbeiter sichern die Zukunft des Unternehmens.

In den gelebten Unternehmensleitlinien spiegelt sich der Charakter des Unternehmens wider.

Das PDF-Dokument zu den Unternehmensleitlinien finden Sie im Internet unter www.krones.com/downloads/Unternehmensleitlinien_d.pdf



Ich bin mittlerweile seit 40 Jahren bei der KRONES AG. Die von KRONES angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen zeigen mir, dass auch ältere Arbeitnehmer Teil der Firma und kein Auslaufmodell sind.

Elisabeth Eder, Personalmanagement und Soziales (PM&S)

Wir setzen Ressourcen sparsam bei höchster Qualität ein

Ressourcen einzusparen bedeutet keineswegs, auf Qualität zu verzichten. Aufgrund schlanker Produktionsprozesse, technischer Innovationen, motivierter und gut ausgebildeter Mitarbeiter produziert der KRONES Konzern Top-Qualität mit hoher Wertschöpfung.

Wir achten auf die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter

Unsere Unternehmenskultur lässt es in keinem Fall zu, den Schutz derjenigen Menschen, die zu unserem Erfolg beitragen, den geschäftlichen Interessen unterzuordnen. Um Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen zu vermeiden, schaffen wir für alle Beschäftigten eine sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung. Wir gestalten sämtliche Arbeitsabläufe sowohl sicherheits- als auch gesundheitsgerecht und sorgen für gefahrenreduzierte, ergonomische Arbeitsplätze.

Wir produzieren umweltverträglich

Soweit wirtschaftlich vertretbar, nutzen wir alle Möglichkeiten, um unsere Produktion umweltverträglich zu gestalten. Dabei halten wir die gesetzlichen Vorschriften nicht nur ein, sondern setzen alles daran, die geforderten Grenzwerte so weit wie möglich zu unterschreiten.

Wir handeln langfristig und transparent

Im KRONES Konzern werden alle strategischen Entscheidungen auf ihre langfristige Erfolgswahrscheinlichkeit geprüft. Kurzfristige Gewinn- oder Cashflowoptimierung spielt bei uns keine Rolle. Dadurch ist KRONES für alle Interessengruppen ein verlässlicher Partner, auch wegen der offenen Kommunikation ihnen gegenüber.

Verhaltenskodex (Code of Conduct)

KRONES als Marktführer will und muss Maßstäbe setzen – auch durch die Art und Weise, wie wir ethisch agieren. Nachhaltigkeit ist für KRONES seit jeher ein wichtiger Teil der Unternehmensstrategie. Das ist eine hohe Anforderung an jeden Einzelnen von uns. Wir wollen garantieren, dass unser Handeln jederzeit einwandfrei, korrekt und vorbildlich ist. Deshalb haben wir auf der Basis unserer gemeinsamen Unternehmensleitlinien einen Verhaltenskodex erarbeitet (engl.: Code of Conduct).

Ziel dieses Kodex ist es, die Einhaltung von Gesetzen, Normen und Richtlinien unternehmensweit sicherzustellen, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Integrität, Respekt und ein faires und verantwortungsvolles Verhalten auszeichnen. Er ist für



Die Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen beruhigen mich bei meiner täglichen Arbeit sehr. Da bekommt der Ausdruck »sicherer Arbeitsplatz« gleich eine andere Bedeutung.

Agim Bajrami, Montage Sparte Fülltechnik Aseptikanlagen

jeden KRONES Beschäftigten gültig und bindend – für Vorstand, Führungskräfte und alle Beschäftigten weltweit. Die Handlungsvorgaben des Verhaltenskodex sollen deshalb von allen Beschäftigten nicht nur formal eingehalten, sondern ihrem Sinn und Zweck entsprechend verinnerlicht und gelebt werden. Nur so wird er zur Grundlage einer offenen und rechtskonformen Unternehmenskultur, die wir jeden Tag aufs Neue mit Leben erfüllen.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden daher im Interesse aller Beschäftigten konsequent verfolgt und geahndet. KRONES will nicht nur als Markt und Technologieführer wahrgenommen werden, sondern auch als seriöser, glaubhafter und zuverlässiger Partner – bei Kunden, Beschäftigten, Lieferanten und Aktionären ebenso wie bei Behörden, Institutionen und in der Öffentlichkeit. Dies ist eine der wesentlichen Voraussetzungen, um unser unternehmerisches Ziel zu erreichen: die Marktführerschaft weiter zu behaupten und auszubauen.

Der komplette Code of Conduct von KRONES ist unter <http://www.krones.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit.htm> abrufbar.

Lieferantenkodex

Bei der Auswahl der Geschäftspartner berücksichtigen wir deren nachhaltiges und gesellschaftlich verantwortliches Wirtschaften. Hierfür hat KRONES einen Lieferantenkodex entwickelt, der im Internet unter www.krones.com abrufbar ist. Die Einhaltung der darin beschriebenen Richtlinien ist Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche, transparente und nachhaltige Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten.

Der Lieferantenkodex umfasst die Themen Sicherheit, Gesundheit, Umwelt, Qualität, Menschenrechte, Mitarbeiterstandards sowie Antikorruption. Um die Einhaltung der Richtlinien zu überprüfen, führt unser Qualitätsmanagement Audits vor Ort bei den Lieferanten durch und vereinbart anschließend, falls erforderlich, Verbesserungsmaßnahmen.

Darüber hinaus ist KRONES bestrebt, Lieferanten einzusetzen, die selbst von einem unabhängigen Institut zertifiziert werden.

Corporate Governance

KRONES folgt, mit wenigen Ausnahmen, den Empfehlungen des deutschen Corporate Governance Kodex. Dieser stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften (Unternehmensführung) dar und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Ausführliche Informationen wie Details der Entsprechungserklärung oder den Vergütungsbericht veröffentlichen wir im Geschäftsbericht (Seite 100 bis 111) sowie im Internet (www.krones.com).



Mit dem Lieferantenkodex überträgt KRONES seinen Nachhaltigkeitsgedanken auf die Zulieferer. Er kann im Internet unter www.krones.com/downloads/Liko_2010_d.pdf heruntergeladen werden.

Nachhaltigkeit in der Unternehmensorganisation

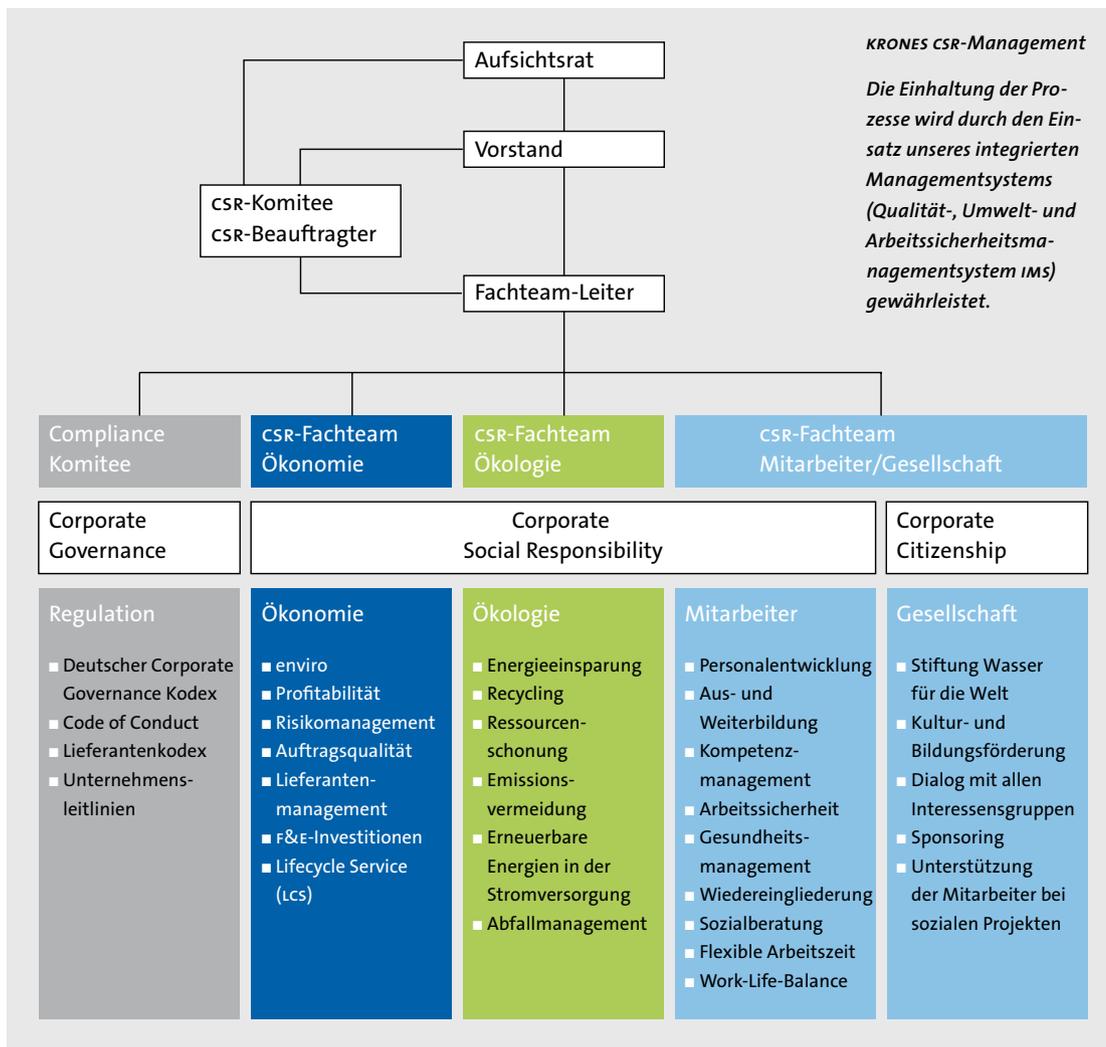
Die KRONES AG hat ihre Nachhaltigkeitsstrategie durch konzernweite Vorgaben und eine Organisationsstruktur mit klar definierten Verantwortlichkeiten systematisch im Unternehmen verankert (siehe Chart unten).

CSR-Komitee

Wichtigstes Gremium ist das CSR-Komitee, das mit weitreichenden Kompetenzen ausgestattet ist. Das CSR-Komitee überwacht nicht nur die Einhaltung der konzernweiten CSR-Richtlinien und initiiert einen offenen und neutralen Dialog mit den Stakeholdern. Eine weitere Kernaufgabe des Komitees ist es, die Umsetzung der CSR-Ziele zu kontrollieren und gegebenenfalls einzuschreiten.

CSR-Fachteams

Sie setzen sich aus Vertretern verschiedener Fachabteilungen zusammen. Die CSR-Fachteams erarbeiten Ziele, Maßnahmen und Aufgaben für den Bereich Nachhaltigkeit. Der CSR-Beauftragte bringt die Vorschläge in das CSR-Komitee ein. Dies wiederum sorgt in Absprache mit dem Vorstand für die konzernweite Umsetzung der Nachhaltigkeitsthemen.





Alle unsere Anstrengungen haben ein Kernziel: »Mehr Wert« zu schaffen. Für KRONES, für die Mitarbeiter, unsere Kunden, Lieferanten, die Gesellschaft und unsere Aktionäre.

Unsere Werte – unsere Stärken

Langfristig ist nur erfolgreich, wer seine eigenen Stärken optimal nutzt. Deshalb haben wir unsere Kernkompetenzen analysiert und daraus Unternehmenswerte formuliert.

KRONES ist:

- **zukunftsstark und wertsichernd**
- **lösungsstark und wertschaffend**
- **dialogstark und wertschätzend**

Unser Ziel ist es, »Mehr Wert« zuschaffen, für uns, unsere Mitarbeiter, unsere Kunden, unsere Lieferanten, unsere Investoren und die Gesellschaft.

Chancen nutzen – Risiken verringern

Angesichts des ständigen Wandels im Unternehmensumfeld gilt es, neue Herausforderungen frühzeitig zu erkennen. Durch den kontinuierlichen Austausch mit unseren Interessengruppen analysieren wir systematisch Chancen und Risiken der CSR-Themenfelder und bewerten sie. Das hilft uns, eventuelle Schwachstellen oder neue Anforderungen rechtzeitig zu erkennen. Damit minimieren wir Risiken für das Unternehmen und stärken gleichzeitig das Vertrauen, das unsere Stakeholder in uns setzen, und sichern die Reputation des Unternehmens.

KRONES will aber auch die Chancen des Wandels nutzen und neue Geschäfte und Mitarbeiter akquirieren. So entwickeln wir unter der Marke »enviro« für unsere Kunden besonders ressourcenschonende Produkte und Dienstleistungen. Außerdem ziehen wir durch hohe Investitionen in den Standort Deutschland und unsere mitarbeiterfreundliche Unternehmenskultur qualifizierte Arbeitskräfte an – einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren für die Zukunft von KRONES.

KRONES CSR-Ziele bis 2015

Künftig wollen wir unsere Nachhaltigkeitsexpertise noch gezielter einsetzen, um die sich bietenden Chancen zu nutzen und bestehende sowie potenzielle Risiken zu verringern. Hierfür haben wir uns klare, ambitionierte und nachvollziehbare Ziele für die kommenden fünf Jahre gesetzt. Damit wollen wir uns in allen Handlungsfeldern (Ökonomie, Ökologie, Mitarbeiter und Gesellschaft) nochmals deutlich verbessern und somit auch im CSR-Bereich unsere Marktführerschaft untermauern.

CSR-Ziele: Ökonomie



Unsere Ziele im Bereich der Wirtschaftlichkeit fokussieren sich auf den Ausbau des Nachhaltigkeitsprogramms enviro, die Rendite sowie eine weitere Verbesserung des Risikomanagements.

Value

Mit unserem neuen Programm »Value« soll die Profitabilität von KRONES gesteigert werden. Nur so kann KRONES auch künftig Geld für neue Entwicklungen sowie eine qualifizierte und motivierte Belegschaft investieren.

- Mehrwert schaffen für Kunden und Unternehmen
- Verbesserung der Profitabilität
- Verstärkung der Kundenbindung
- Umsatzrendite vor Steuern > 7%:
- Wertorientiertes Verkaufen

enviro

Mit dem zertifizierten Managementsystem enviro erreichen wir immer größere Vorteile im Wettbewerb. Von besonderer Bedeutung dabei ist, dass dies von externer Seite bestätigt wird.

- 100% der Maschinen sollen bis 2015 nach enviro Kriterien bewertet sein.

Risikomanagement = Chancenmanagement

KRONES hat das Ziel, nicht nur Risiken zu vermeiden, sondern will auch die Chancen, die die schnell verändernden Märkte bieten, erkennen und wahrnehmen. Kernthemen werden hier u. a. Qualität, Lieferanten, Personal sowie Compliance sein. Weitere Informationen finden Sie im KRONES Geschäftsbericht 2010, Seiten 78–85.

- Lieferantenmanagement: faire Behandlung, Sicherung der Versorgung
- Qualitätsmanagement: Qualität – ohne Wenn und Aber
- Personalmanagement: Gut aufgestellt für den »War for talents«
- Compliance: Compliance als essentieller Bestandteil unserer Unternehmenskultur

CSR-Ziele: Ökologie

Green Supplier

KRONES will in den kommenden Jahren nicht nur die technologische, sondern auch die ökologische Marktführerschaft zu untermauern. Wir setzen uns ambitionierte Ziele, um den internen Ressourcenverbrauch bis 2015 deutlich zu reduzieren. Die Basis hierfür ist, dass man Messgrößen definiert und ein konzernweites Messsystem einführt, um alle relevanten Verbräuche transparent darzustellen.

- Senkung des Energieverbrauchs (CO₂-Ausstoß/Mio. € Umsatz)
Ein wichtiger Baustein für die nachhaltige Verringerung des Energieverbrauchs ist die für 2012 geplante Einführung eines Energiemanagementsystems.
- Reduzierung des Abfallaufkommens
Bei den Abfällen wollen wir künftig noch stärker den Fokus auf »Vermeiden, Vermindern und Verwerten« legen. So wollen wir die zu entsorgende Abfallmenge in den kommenden Jahren deutlich reduzieren.
- Reduzierung des Wasserverbrauchs
Den Wasserbedarf wollen wir künftig weiter verringern, indem wir beispielsweise möglichst viel Wasser durch Kreisläufe mehrfach nutzen.

Aufbau eines Energiemanagementsystems (an DIN EN 16001 orientiert)

	2011	Jan.	Feb.	Mär.	Apr.	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.
Definition weiterer Messpunkte (Strom + Wärme)		■	■										
Abstimmung mit MO/FE bez. vorh. Produktionskennzahlen		■	■	■	■								
Installation der zusätzlich definierten Messpunkte		■	■	■	■	■	■	■					
Kennzahlendefinition		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Zieldefinition für 2012 anhand festgelegter Kennzahlen		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

CSR-Ziele: Mitarbeiter/Gesellschaft

Arbeit- geber- marke

Aufgrund der demografischen Entwicklung in den Industrienationen ist es absehbar, dass qualifizierte Arbeitskräfte in den kommenden Jahren rar werden. Da KRONES überwiegend auf internes Wachstum setzt, ist es enorm wichtig, das Unternehmen als attraktive Arbeitgebermarke zu etablieren. Hierfür haben wir uns für die kommenden Jahre folgende Ziele gesetzt:

- Ausbau und Optimierung des Personalmarketings: Umsetzung der Erkenntnisse aus Personalmanagement und Soziales (PM&S) zur Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung
- Aufwertung unserer Standorte zur Mitarbeitergewinnung durch Spenden und Sponsoring
- Verbesserung Work-Life-Balance
- Weiterentwicklung der Mitarbeiterqualifikation: zur Sicherung unserer Marktstellung und als Anreiz für unsere Mitarbeiter
- Verstärkung der Aus- und Weiterbildung
- Ausbau des betrieblichen Vorschlagswesens, um unser »hidden knowledge« zu entdecken und zu nutzen
- Verbesserung der Arbeitssicherheit
- Senkung der Abwesenheitsquote durch Ausbau Gesundheitsmanagement und Sozialberatung

Spenden-/Sponsoring-Konzept

Spon- soring

Die Neuausrichtung der Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten wird sich auf den Themenbereich Aus- und Weiterbildung fokussieren. Regional unterstützen wir Schulen und Hochschulen an unseren Produktionsstandorten. National betreiben wir intensiv Hochschulmarketing und auf internationaler Ebene beteiligen wir uns an dem Auf- und Ausbau des Universitätsklinikums Dhulikhel in Nepal.

Verbesserung des Stakeholder-Dialogs

Dialog

Vertrauen beruht auf Kommunikation und Transparenz. Deshalb sucht KRONES aktiv den Dialog mit allen Interessengruppen. Aber auch hier sehen wir noch Potenzial und wollen Qualität sowie Quantität der beidseitigen Kommunikation mit den Stakeholdern in den kommenden Jahren verbessern.

- NGOs: durch Teilnahme an deren Veranstaltungen
- Kultur: durch Mitarbeit
- Politik: durch Vertiefung der Kontakte
- Lieferanten: durch strategische Übereinkünfte und faire Behandlung
- Öffentlichkeit: durch Transparenz und ein klares Spenden-/Sponsoring-Konzept
- Mitarbeiter: Eingehen auf ältere Arbeitnehmer

Verantwortungsvoller Umgang mit Altlasten:

KRONES investiert in neues Rohrbiegezentrum

Höchste Priorität in unserer Firmenentwicklung genießt die kontinuierliche Optimierung der Fertigungsprozesse. Mit dem Kauf der direkt an die Staatsstraße angrenzenden ehemaligen Lederfabrik im Dezember 2009 konnten weitere Neustrukturierungen im Produktionsablauf geplant werden. Das Gelände der seit 2004 geschlossenen Fabrik »Bayern Leder« bot sich für die Umorganisation der Rohrproduktion, die bisher auf fünf verschiedene Hallenstandorte verteilt war, an. In diesem Projekt waren vor der Errichtung der neuen Produktionshallen umfangreiche Vorarbeiten zu leisten, die im Zusammenhang mit der früheren Nutzung des Geländes durch die Lederfabrik standen. Das 20.000 Quadratmeter große Gelände musste komplett auf Altlasten und weiterhin auch auf Kampfmittel aus dem 2. Weltkrieg untersucht werden.

Entsorgung der Altlasten

Bereits vor der Kaufentscheidung wurde mithilfe verschiedener Gutachter eine Belastung des Bodens festgestellt. Im Vorfeld der Neubebauung ließ KRONES den Boden auf dem Gelände komplett sanieren. Bei den Abbrucharbeiten wurden Sickerbecken mit einer Abmessung von je 15 x 8 Metern freigelegt, die Rückstände aus der früheren Lederbearbeitung enthielten: Chrom, polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK) und Chloride. Die in den Sickerbecken befindlichen Schadstoffe und das weitere belastete Erdreich wurden gemäß der Entscheidung des Gutachters und der Bauabteilung der KRONES AG komplett entsorgt. Nach dem vorgelegten Gutachten durch die Firma Lotox war



aus den getrockneten Massen kein Eintrag in das Grundwasser nachweisbar.

Zuvor wurde abschnittsweise das gesamte Gelände sowie Erdbecken für Erdbecken ausgehoben und deren Inhalt geprüf und sortiert. Das belastete Aushubmaterial wurde in Haufwerken auf dem Grundstück zwischengelagert und mit Folien abgedeckt. Durch die konsequente Trennung und die kontinuierliche Probenahme aus dem Erdreich konnte für die einzelnen Erdreichqualitäten gezielt eine Entsorgungsstrategie festgelegt werden. Zudem ließen sich so Vermischungssituationen der verschiedenen Erdreichqualitäten vermeiden. Der beauftragte Spezialist für Bodensanierung teilte das Gelände in vier Quadranten ein, die mit jeweils 40 Schürfen auf ihre Zusammensetzung untersucht wurden. Erst mit dieser Laborprobe konnte über die geeignete Entsorgung entschieden werden. Die schrittweise Sanierung des Bodens erforderte enormen logistischen Aufwand, denn erst mit Vorlage der Ergebnisse der Laboranalysen konnte der Abtransport des Erdreichs zu den jeweiligen Entsorgern freigegeben werden. Für die anschließende Verfüllung des Geländes konnte auch sortenreines, recyceltes Material aus dem Abbruch der Gebäude verwendet werden.

Flexible, hochqualitative und kostengünstige Produktion

Nach der Errichtung der neuen 3.825 Quadratmeter großen Halle 5.7 konnten ab Dezember 2010 dort die optimierten und aufeinander abgestimmten Prozesse der Rohrproduktion starten. Durch die straffe Organisation der Wegebeziehungen wurde eine Arbeitserleichterung für die 120 Mitarbeiter erzielt, die nun von zahlreichen Nebentätigkeiten wie den Transporten zwischen den Lager- und Produktionsorten entlastet werden. Zudem ist durch verbesserte Zugänglichkeit der Arbeitsbereiche der Biege- und Aushalsmaschinen eine höhere Arbeitssicherheit erreicht worden. Auch die Ausstattung der Arbeitsplätze z. B. mit Medienversorgung unter dem Tisch und fahrbarem Absaugsystem bringt höheren Komfort. Für die nun 32 Schweißkabinen wurden teilweise neue Dreh- und Schweißvorrichtungen angeschafft.

Durch die logische Anordnung aller Arbeitsschritte vom Halbzeug bis zum Endprodukt werden reduzierte Durchlaufzeiten möglich. Mit dem Entfallen von Nebenzeiten und Transporten zu Unterlieferanten wird ein positiver Effekt auf die Produktionskosten errechnet. Das erklärte Ziel ist es, die Durchlaufzeiten von derzeit durchschnittlich 17 Tagen pro Auftrag um rund die Hälfte zu verkürzen und die Kosten um ca. ein Fünftel zu senken. Selbst bei unveränderten Zeiten für die Hauptprozesse wie Sägen, Biegen, Aushalsen, Waschen, Kommissionieren, Heften, Schweißen und Oberflächenbearbeitung sind mit der neuen Struktur diese Ziele zu erreichen. Möglich wird dies durch die zielgerichtete Automatisierung.



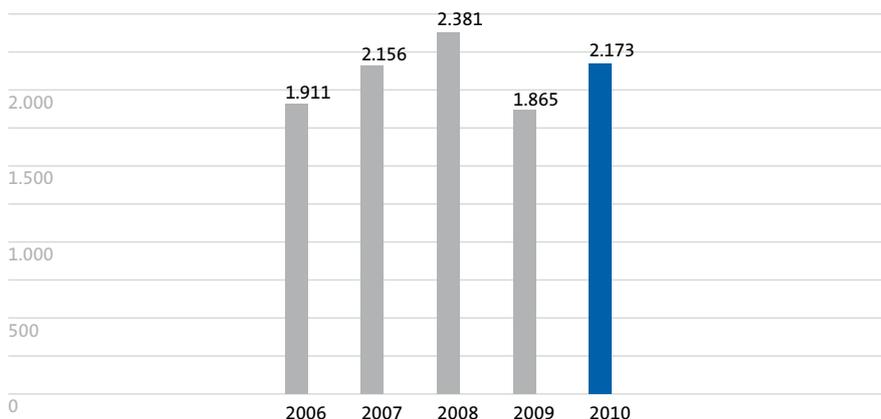
Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Anteilseignern sowie gegenüber Umwelt und Gesellschaft zu übernehmen, setzt für ein Unternehmen nachhaltig profitables Wirtschaften voraus. KRONES ist aber auch überzeugt, dass langfristig nur Gewinne erzielt werden können, wenn Ressourcen sparsam eingesetzt werden, auf Umweltschutz geachtet wird sowie gesellschaftliche Verantwortung übernommen wird. KRONES setzt daher seit jeher auf die fruchtbare Symbiose von Wirtschaftlichkeit und gesellschaftlicher Verantwortung.



Die Gespräche im Zuge des Kompetenzmanagements haben mir gezeigt, dass KRONES auch meine Fähigkeiten fördert. Dadurch kann ich mich beruflich gut weiterentwickeln.

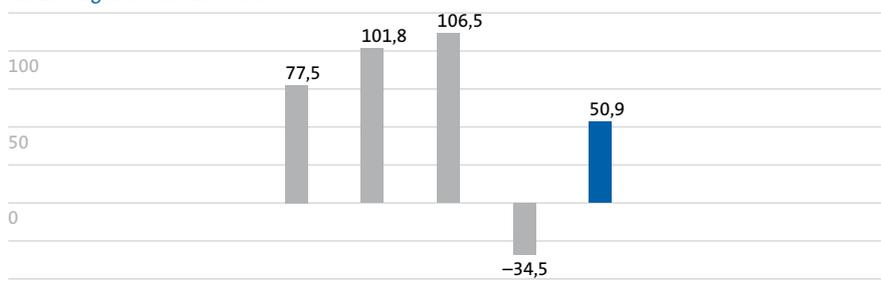
Harald Brosch, Sparte Fülltechnik Auftragsbearbeitung/Verschleißer

Umsatz KRONES Konzern in Mio. €



Mit dieser Strategie will KRONES die Marktführerschaft weiter ausbauen und die Chancen, die der langfristig wachsende Markt für Getränkeabfüllanlagen bietet, nutzen. Im Berichtsjahr hat es sich ausgezahlt, dass KRONES im Krisenjahr 2009 an seiner Stammebelegschaft festhielt. Dadurch konnte der unerwartet starke Aufschwung im Jahr 2010 personell gestemmt werden. Die positive Folge: KRONES steigerte im Berichtsjahr den Umsatz um 16,5 % oder 308 Mio. € auf 2,173 Mrd. €. Unterm Strich erzielte das Unternehmen im Berichtszeitraum wieder einen Gewinn von 50,9 Mio. € nach einem Verlust von 34,5 Mio. € im Vorjahr. Neben der allgemeinen wirtschaftlichen Erholung spiegelt sich hierin auch die technologische Marktführerschaft von KRONES und der anhaltende Erfolg des »Conversion«-Programms wider.

Konzernergebnis KRONES in Mio. €



KRONES schaffte 2010 den Sprung in die Gewinnzone nach dem ersten Verlust der Firmengeschichte im Vorjahr.

Nach »Conversion« setzt KRONES auf »Value«

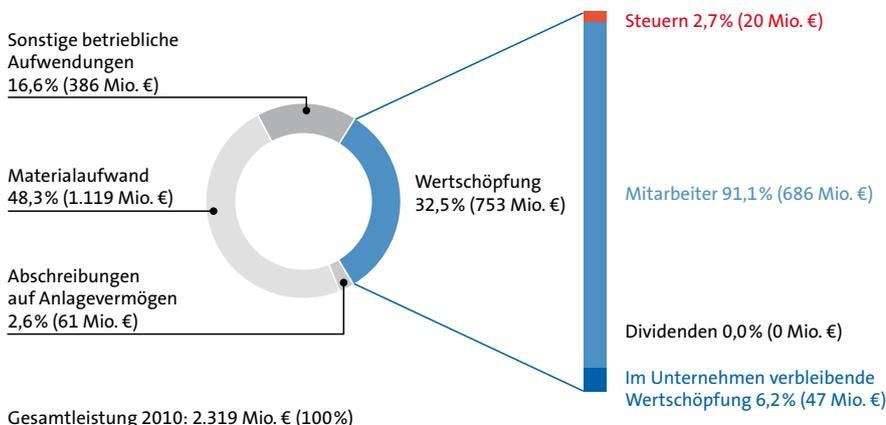
Mit dem Ende 2008 gestarteten »Conversion«-Programm reagierte das Unternehmen auf die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. »Conversion« steht für »umdenken« und »umbauen«. Das umfangreiche Maßnahmenprogramm hat auch 2010 zu hohen Einsparungen geführt. Allerdings steht nach der schnellen wirtschaftlichen Erholung wieder das Management des Wachstums im Vordergrund. Daher wird das äußerst erfolgreiche »Conversion«-Programm ab 2011 durch »Value« ersetzt. »Value« setzt sich zum Ziel, »Mehr Wert« zu schaffen, für Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Aktionäre, die Gesellschaft und damit natürlich auch für KRONES.

Während der Krise 2009 ging die Preisqualität erheblich zurück. Daher war es Ziel für 2010, diese zumindest zu stabilisieren. Dies ist uns gelungen. Nicht zuletzt, weil der Vertrieb die Auftragsqualität ständig überprüft und verbessert. Hierzu hat KRONES 2009 weltweit eine mehrdimensionale Risikoanalyse erfolgreich eingeführt und im Berichtsjahr konsequent umgesetzt. Damit machte sich der Fokus auf wertorientiertes Verkaufen im Berichtsjahr bezahlt und trug einen erheblichen Teil zur verbesserten Ertragskraft bei. Mittelfristig bleibt es das Ziel von KRONES, eine Umsatzrendite vor Steuern von mindestens 7% zu erzielen. Hierfür ist es für unsere Vertriebsmannschaft unerlässlich, die Preis- und Auftragsqualität kontinuierlich zu verbessern.

Wertschöpfung gesteigert

Mit der Wertschöpfungsrechnung lässt sich der volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Beitrag des KRONES Konzerns aufzeigen. Um die Wertschöpfung eines Unternehmens zu berechnen, werden von der Gesamtleistung die Aufwendungen, die für den Produktionsprozess eingesetzt wurden, also der Materialaufwand, die Abschreibungen auf das Anlagevermögen sowie die sonstigen betrieblichen Aufwendungen, subtrahiert. Als Ergebnis ergibt sich für KRONES im Berichtsjahr eine Wertschöpfung von 753 Mio. € nach 587 Mio. € im Vorjahr.

Wertschöpfungsrechnung KRONES Konzern



Mehr als 90 % der Wertschöpfung von KRONES ging an die Mitarbeiter in Form von Löhnen, Gehältern und sozialen Abgaben.

Der Großteil der Wertschöpfung floss mit 91,1% oder 686 Mio. € an die Mitarbeiter. Neben Löhnen und Gehältern (565,2 Mio. €) wendete KRONES 120,3 Mio. € für soziale Abgaben sowie Altersversorgung und Unterstützung seiner Mitarbeiter auf.

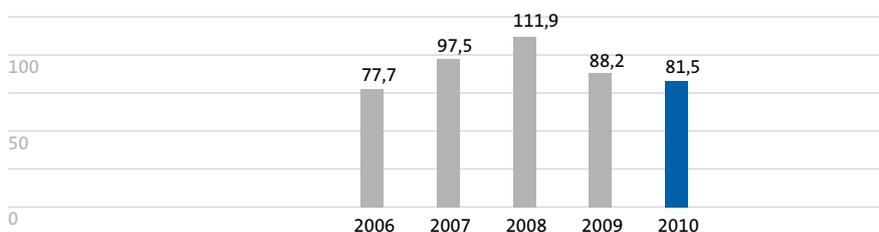
Darüber hinaus wurden 20 Mio. € oder 2,7% der Wertschöpfung dem Staat in Form von Steuern überwiesen. Da KRONES im Berichtsjahr keine Dividende an seine Aktionäre ausschüttete, verblieben im Berichtsjahr 47 Mio. € der Wertschöpfung im Unternehmen. Dieser Betrag steht für Erweiterungsinvestitionen und damit zur Finanzierung des künftigen Wachstums bereit.

Investitionen legen zu

KRONES vertritt – auch in schwierigen Zeiten – die Meinung, dass nur mit technologisch führenden Produkten und Dienstleistungen dauerhafte und nachhaltige Wertschöpfung möglich ist. Daher tätigt das Unternehmen seit jeher hohe Investitionen in Mitarbeiter, Anlagen sowie Forschung und Entwicklung. So flossen 2010 erneut rund fünf Prozent der Umsatzerlöse in Forschung und Entwicklung. Zudem investierte KRONES im Berichtsjahr 81,5 Mio. € (Vorjahr: 88,2 Mio. €) in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte.

Bemerkenswert ist, dass die KRONES AG für ihre Investitionen keine staatlichen Gelder, Zuschüsse, Steuererleichterungen oder andere Zuwendungen erhielt oder in Anspruch genommen hat. Um die Spitzenposition auf dem Markt langfristig zu behaupten, wird KRONES auch in Zukunft vorausschauend investieren – aus eigener Kraft.

Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte KRONES Konzern in Mio. €



Ich finde es bemerkenswert, dass KRONES während der Wirtschaftskrise seine Investitionen in Nachhaltigkeit nicht verringert hat.

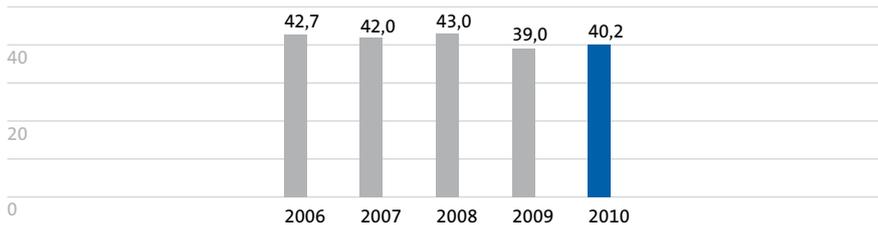
Tobias Kolbe, Montage Sparte Fülltechnik Standardanlagen

KRONES hielt auch im Berichtsjahr die Investitionen auf hohem Niveau.

Weiterhin komfortable Bilanz- und Finanzstruktur

Um zukunftsweisende Investitionen auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten tätigen zu können, war und ist es wichtig, dass das Unternehmen auf gesunden finanziellen Beinen steht. Mit einem Finanzmittelbestand von 147,4 Mio. € und einer Eigenkapitalquote von 40 % (Ende 2010) hat KRONES genügend Spielraum, um seine Investitionsstrategie langfristig umzusetzen und die Marktführerschaft auszubauen.

Eigenkapitalquote KRONES Konzern in %



Die Eigenkapitalquote von gut 40 % gibt KRONES genügend Spielraum für Investitionen in weiteres Wachstum.

Risikomanagement – ein wichtiger Erfolgsfaktor

In unserer CSR-Strategie 2015 nimmt die Verbesserung und Verfeinerung unseres Risikomanagementsystems (siehe Seite 24/25) eine bedeutende Rolle ein. Denn im Rahmen seiner internationalen Geschäftstätigkeit ist KRONES vielen Risiken ausgesetzt, die untrennbar mit unserem unternehmerischen Handeln verbunden sind. Um diese möglichen Risiken frühzeitig zu erkennen, ihnen aktiv zu begegnen und sie zu begrenzen, überwachen wir laufend alle wesentlichen Geschäftsprozesse. Integraler Bestandteil des Risikomanagementsystems von KRONES ist ein internes Kontroll- und Steuerungssystem, mit dem wir alle relevanten finanziellen und operativen Risiken (von Liquiditäts- bis Personalrisiken) erfassen, analysieren und bewerten. In einem detaillierten und fortlaufenden Planungs-, Informations- und Kontrollprozess überwachen wir die wesentlichen Risiken sowie bereits eingeleitete Gegenmaßnahmen. Unser Risikomanagementsystem, das wir anhand praktischer Erfahrungen permanent ausbauen und verbessern, besteht aus den Modulen Risikoanalyse, Risikoüberwachung sowie Risikoplanung und -steuerung.

KRONES sieht derzeit weltweit keine physikalischen, regulatorischen sowie Markt-, Kosten- oder rechtlichen Risiken, die aus dem Klimawandel entstehen könnten. Daher werden derzeit auch keine Diskussionen über Maßnahmen gegen diese Risiken geführt.

Die Details zum Risikomanagement und zu den Risikokategorien werden im Risikobericht des Geschäftsberichts 2010 detailliert erläutert.



KRONES hat die Wirtschaftskrise souverän überstanden. Für meine berufliche Zukunft ist das sehr beruhigend.

*Rudolf Wintermeier, Montage
Sparte Fülltechnik*

Für die Fertigung setzt KRONES, mit Ausnahme der Tochtergesellschaft KOSME (Umsatzanteil < 4%), die in Italien und Österreich fertigt, auf den Produktionsstandort Deutschland. Alle Fertigungsschritte führen wir in den Werken Neutraubling, dem Hauptsitz unseres Unternehmens, Nittenau, Rosenheim und Flensburg sowie in Freising durch. Neueste Technologie und höchste Qualität erfordern eine enge Zusammenarbeit zwischen Forschung und Entwicklung und den Spezialisten in der Fertigung. Daher verzichten wir bewusst darauf, im Ausland Fertigungsstätten aufzubauen. Vielmehr bauen wir nachhaltig auf unseren eingespielten Produktionsverbund in Deutschland.

Da die Gesellschaft laufend die internen Prozesse weiterentwickelt, hat sie die Termintreue den Kunden gegenüber – trotz der heftigen Nachfrageschwankungen – auf hohem Niveau gehalten. Damit ist KRONES ein extrem verlässlicher Partner für seine Kunden und leistet einen wichtigen Beitrag, damit alle Unternehmen und deren Mitarbeiter in der Wertschöpfungskette erfolgreich wirtschaften können.

Um die Kunden weltweit vor Ort zu betreuen, investiert das Unternehmen seit Jahren stark in den Bereich Lifecycle Service (LCS). Mehr als 1.800 hochqualifizierte Mitarbeiter garantieren, dass den Kunden von KRONES jederzeit und an jedem Ort der Welt ein umfangreiches Produkt- und Dienstleistungsangebot in Top-Qualität zur Verfügung steht. Der Bereich LCS umfasst das komplette Wartungs- und Instandhaltungsgeschäft, Ersatz- und Rüstteile, individuelle Dienstleistungen, Softwaretools sowie Schulungen. Damit ist LCS ein wichtiges Standbein für solide und nachhaltige Erträge.

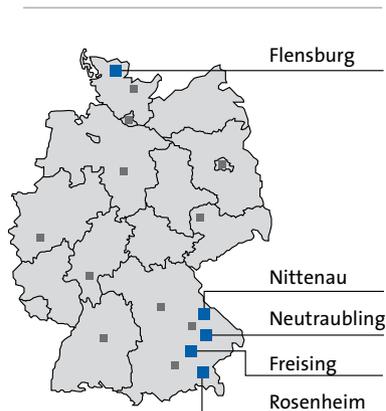
Bei Montageleistungen im Ausland achtet das Unternehmen stark darauf, dass die ausländischen Subunternehmen die strengen Kriterien von KRONES auch in Bezug auf ökologische und soziale Aspekte einhalten (siehe Lieferantenkodex Seite 21). Die Abteilung Qualitätssicherung ist mit rund 15 Personen weltweit im Einsatz und kontrolliert vor Ort den Aufbau der Anlagen.

Ein weiteres Ziel von KRONES ist es, auch in der eigenen Produktion Ressourcen einzusparen. Dies ist im Berichtsjahr gelungen. So war der Energieverbrauch im Vergleich zu den Umsatzerlösen rückläufig. KRONES setzte also pro Euro Umsatz weniger Energie ein. Die detaillierten Umweltkennzahlen werden ausführlich im Kapitel »Ökologie« ab Seite 40 vorgestellt.

Hohe Anforderungen an Lieferanten und Logistik

Damit KRONES seine hohe Liefertreue beibehalten kann, bilden die Anforderungen an unsere Lieferanten und deren Liefertreue einen zentralen Baustein. Hier hilft uns die langjährige und faire Beziehung, die wir mit unseren Geschäftspartnern pflegen, sowie die gute Zahlungsmoral von KRONES.

Aus rund 60 Ländern bezogen wir 2010 von unseren Lieferanten Rohstoffe, Produkte und Dienstleistungen im Wert von rund 1,1 Mrd. €. Von ihnen erwarten wir, dass ihr Verhalten unseren unternehmensethischen Werten entspricht (s. Lieferantenkodex Seite 21).



KRONES setzt auf den Produktionsstandort Deutschland und hat sich mit seiner hohen Liefertreue als verlässlicher Partner etabliert.

Als Just-in-time-Unternehmen muss KRONES fallweise zu Lasten der ökologischen Optimierung der Transportwege der bestmöglichen Versorgung der Produktions- und Lieferkette Vorrang einräumen. Dennoch setzt KRONES auf eine hohe Transporteffizienz. Zum einen durch eine zunehmend hohe Fertigungstiefe, durch die viele Zubringer-Transporte wegfallen. Zum anderen setzt KRONES auf standortnahe Zulieferbetriebe. Außerdem ist KRONES bestrebt, Maschinen und Anlagen via Schiff und Bahn auszuliefern, anstatt mit dem Flugzeug.

Qualitätsmanagement auf höchstem Niveau

KRONES steht seit jeher für Qualität. Wir sehen es als Marktführer in der Getränke- und Verpackungstechnik als Verpflichtung an, die Kunden stets mit Produkten neuester Technologie und höchster Qualität zu bedienen. Der Begriff Qualität umfasst jedoch nicht allein Produkte und Fertigungsprozesse. Er steht auch für die Verantwortung zum Schutz unserer Umwelt sowie die Einhaltung von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzstandards. Mit der IMS-Zertifizierung (2009) aller deutschen Standorte hat KRONES auch auf diesem Gebiet seine Vorreiterrolle untermauert. Die bestehenden Qualitätsmanagementsysteme wurden zu einem integrierten Managementsystem für Qualität (DIN EN ISO 9001), Umwelt (DIN EN ISO 14001) und Arbeitssicherheit (BS OHSAS 18001) erweitert und von TÜV SÜD zertifiziert.

Ende 2010 wurde zusätzlich das KRONES Informationsmanagement nach ISO 20000 von TÜV SÜD zertifiziert. Ziel ist es, alle IT-Services für die Fachbereiche in der vereinbarten Qualität zu liefern und ständig zu verbessern. Durch die Zertifizierung wird das Informationsmanagement ein weiterer Bestandteil des Integrierten Managementsystems (IMS).

KRONES stellt durch interne und externe Audits sicher, dass die Prozesssicherheit über das gesamte System gewährleistet ist.

Als Just-in-time-Unternehmen ist KRONES auf eine hohe Liefertreue und Verlässlichkeit seiner Lieferanten angewiesen. Deshalb stellt das Unternehmen höchste Ansprüche an Lieferanten und Logistik.



Für mich zählt zu CSR auch, standortnahe Zulieferer auszuwählen. Dadurch werden Unternehmen in der Region gefördert und durch kürzere Lieferwege der CO2-Ausstoß gesenkt.

Armin Schmid, Montage Sparte Fülltechnik Standardanlagen

Das Audit-Programm der KRONES AG: Durch die Zertifizierungen ASME, ML, RTN und GOST wird die Konformität der zu exportierenden Produkte mit den Standards und Vorschriften der jeweiligen Nationen überprüft und nachgewiesen.

KRONES AG, Deutschland	Quality iso 9001	Environment iso 14001	ISO 20000	ISO 3834	OHSAS 18001	OHRIS	envito	CSR	ASME (USA, Kanada)	ML (China Manufacture Licensing)	RTN, GOST (Russland)
Zweigwerke und Tochtergesellschaften, Standort											
Werk Neutraubling	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●
Werk Nittenau	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Werk Steinecker, Freising	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Werk Flensburg	●	●	●	●	●	●	●	●			●
Werk Rosenheim	●	●	●	●	●	●	●	●			●
KIC KRONES Neutraubling	●	●	●		●	●	●	●			●

Um unsere technologische Führung zu sichern und auszubauen, investieren wir viel in den Bereich Forschung und Entwicklung. KRONES hat ein Team aus insgesamt mehr als 1.700 hochqualifizierten Mitarbeitern zusammengestellt. Ein Teil der F&E-Mannschaft treibt strategische Entwicklungsaufgaben voran. Darüber hinaus verbessert die Großzahl der Mitarbeiter permanent bestehende Produkte und Dienstleistungen, um den Nutzen für die Kunden weiter zu steigern. Dabei stehen Anlagenverfügbarkeit und -effizienz während des gesamten Lebenszyklus im Fokus.

In unserer Branche ist es wichtig, Innovationen und Know-how patentrechtlich abzusichern. KRONES hat dies in den vergangenen Jahren mit einer sehr erfolgreichen Patentstrategie umgesetzt, was sich in einer deutlich gestiegenen Anzahl von Patenteinträgen widerspiegelt. Ende des Berichtszeitraums hatte KRONES etwa 2.000 Patente und Gebrauchsmuster (Vorjahr: rund 1.600) eingetragen.

enviro – ein starkes Label mit Wettbewerbsvorteil

Mit dem 2008 gestarteten Nachhaltigkeitsprogramm enviro hat KRONES in der Abfüll- und Verpackungstechnik einen Standard für die Energie- und Medieneffizienz von Maschinen und Anlagen geschaffen. Das prägte auch den Bereich Forschung und Entwicklung des Unternehmens. enviro steht für innovative und leistungsfähige Anlagen, die Ressourcen einsparen und den Kunden wirtschaftlichen Mehrwert bieten, bei optimaler Sicherheit für das Bedien- und Wartungspersonal. Inzwischen orientieren sich alle Entwicklungen von KRONES am enviro Programm, das 2009 von TÜV SÜD zertifiziert wurde.

Der Betrachtungsumfang der Energieeffizienz umfasst:

- Elektrische Energie
- Druckluft
- Wärme/Kälte



Der Betrachtungsumfang der Medieneffizienz umfasst:

- Gase
- Wasser



Zum Betrachtungsumfang der Umweltverträglichkeit gehört:

- Zusammensetzung aller Einsatzstoffe (Hilfs- und Betriebsstoffe)
- Verbräuche der beim definierten Betriebszustand benötigten Einsatzstoffe
- Emissionen (z. B. Lärm, inkl. Abwasser)

Wir betrachten den gesamten Produktions- und Abfüllprozess von Getränken und analysieren detailliert die Verbrauchsdaten der eingesetzten Maschinen. Danach tüfteln unsere Ingenieure an intelligenten Lösungen, um die Verbräuche zu minimieren. Am Ende der Entwicklungsarbeit stehen Anlagen, mit denen die Abnehmer dauerhaft Energie und andere Medien wie Wasser und Druckluft einsparen. Damit bieten wir den Kunden echten Mehrwert und sichern uns einen Wettbewerbsvorteil.



Durch kontinuierliche Forschung, Weiterentwicklung und Investitionen schafft es KRONES, sich weiterhin als Marktführer zu behaupten und mich regelmäßig mit Neuentwicklungen zu überraschen.

Stefan Lamm, Hauptmontage Sparte Inspektionstechnik

KRONES hat 2009 die Kompetenzzertifizierung von TÜV SÜD erhalten, um das enviro Siegel für Energie- und Medieneffizienz (Gas, Wasser) sowie Umweltverträglichkeit zu verleihen. Zudem bietet KRONES mit dem enviro Pass eine hohe Transparenz, um die Verbrauchsdaten unterschiedlicher Maschinen zu vergleichen. Hierfür werden auf Basis eines standardisierten, von TÜV SÜD zertifizierten Verfahrens alle relevanten Daten ermittelt und eine Bedarfsprognose für die Maschinen und Systeme dokumentiert.

Für die Getränke- und Nahrungsmittelindustrie bieten die mit dem enviro Pass ausgestatteten Maschinen und Anlagen mehrere Vorteile:

- Gewissheit, ökonomisch und ökologisch vorteilhafte Maschinen und Anlagen zu erhalten
- Darstellung aller relevanten Verbrauchswerte auf der Grundlage eines standardisierten, zertifizierten Verfahrens
- Vergleich von Verbräuchen unterschiedlicher Maschinen

enviro betrachtet derzeit ausschließlich die Verbräuche bzw. die Umweltverträglichkeit einer KRONES Maschine im Betriebszustand »Produktion«. Die gewonnenen Erkenntnisse werden für eine spätere Berechnung der ökologischen Vorteilhaftigkeit hilfreich sein. Bislang haben bereits folgende Maschinen den enviro Pass:

- die Streckblasmaschine Contiform
- die Etikettiermaschine Contiroll
- die Füllerbaureihe Volumetic
- das Gebindegruppierersystem Robobox Pro
- das Würzekochsystem Stromboli
- die Wasseraufbereitungsanlage Hydronic
- der Nassteilblock ErgoBloc L

Den enviro-Pass erhalten zunächst Einzelmaschinen und Systeme wie der ErgoBloc L. Langfristig sollen auf Basis eines Stufenplans auch Anlagen bis hin zu kompletten Produktionsstätten zertifiziert werden.

Anlagenname	Prognose	Tabelle
Medium	15	15
Elektrische Leistung	6	6
Thermische Leistung (Kilowatt)	100	100
Hochdruckluft (25 bar)	17	17
Airwizzard (7 bar)		
Rückgewonnene Luft		



Ich finde faszinierend, was KRONES mit enviro geschaffen hat und dass sich mit kleinen Ideen so große Ziele erreichen lassen.

Stefan Mulitze, Montage Sparte Fülltechnik Standardanlagen

Mit dem enviro Pass erhalten unsere Kunden die Gewissheit, ökonomisch und ökologisch vorteilhafte Maschinen und Anlagen installiert zu haben.

EquiTherm – mehr als 20 Prozent Energie sparen

In den meisten Brauereien geht der vorhandene Warmwasserüberschuss im Gully verloren, wodurch wertvolle Ressourcen und Kapital vernichtet werden. Wenn beispielsweise in einer Brauerei mit einer jährlichen Produktion von 500.000 Hektolitern (hl) ein Abwasseranfall von 3,4 hl/h entsteht, dann entspricht die Abwärmemenge bei einer Abwassertemperatur von 26 °C einem Verlust von rund 300.000 l Heizöl.

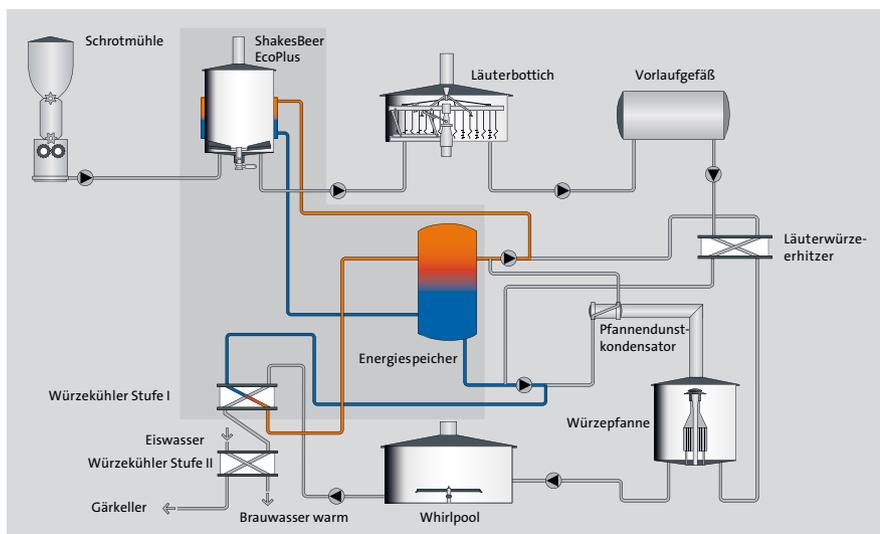
Ein Schwerpunkt der KRONES Prozesstechnik sind daher Technologien, mit denen Energie eingespart und Ressourcen geschont werden. Bestes Beispiel hierfür ist unser neues System EquiTherm, das bei der Würzeherstellung zum Einsatz kommt. Dieser Produktionsschritt verbraucht in Form von thermischer Energie die meiste Primärenergie in einer Brauerei. Bereits etabliert ist das Sparkonzept der KRONES »Energieschaukel« zwischen Läuterwürzeerhitzer und Würzekochung, die vom Pfannendunstkondensator gespeist wird. Mit unserer neuen »Energieschaukel« EquiTherm verringert sich der thermische Energiebedarf im Sudhaus noch stärker. Sie entzieht der gekochten, heißen Würze Energie, die anschließend beim Maischprozess verwendet werden kann.

Dieses Konzept funktioniert nur mit dem Maischgefäß ShakesBeer EcoPlus von KRONES. Denn aufgrund seiner speziellen Heizflächenanströmung ermöglicht der ShakesBeer EcoPlus auch bei niedrigen Vorlauftemperaturen einen sehr hohen Wärmestrom. Die Bergquell Brauerei Löbau spart mit unserem Energiesparsystem mehr als 30% Primärenergie im Sudhaus ein. Bei einem Jahresausstoß von 200.000 Hektolitern Bier entspricht dies 500.000 Kilowattstunden thermischer Energie pro Jahr. Mit dem System EquiTherm können je nach Maischverfahren und Rezeptur häufig 20–30% und mehr an Primärenergie im Sudhaus eingespart werden. Da im Sudhaus mit der Würzekochung nur noch ein wesentlicher Primärenergieverbraucher verbleibt, reduzieren sich die Energiespitzen zugleich um bis zu 40%.



Die tatsächliche Einsparung von Ressourcen in der Produktion zu sehen, ohne dass das Endprodukt darunter leidet, zeigt mir, dass Nachhaltigkeit in allen Bereichen machbar ist.

Alexander Kirchmeier, Montage Sparte Fülltechnik Modulanlagen



Mit dem System EquiTherm können je nach Maischverfahren und Rezeptur 20–30% und mehr an Primärenergie im Sudhaus eingespart werden.



Herr Dittmar, Sie haben sich dazu entschlossen, Ihr gerade einmal zwei Jahre altes Sudhaus aufzurüsten und mit EquiTherm auszurüsten. Wie kam es zu dieser doch mutigen Entscheidung?

Aus Energieeinsparungs- und damit auch Kostengründen. Das Thema erneuerbare Energien ist bei uns schon seit Längerem aktuell. Das Sudhaus, das 2008 errichtet wurde, sowie die neue Abfüllanlage entsprechen energetisch und technisch dem neuesten Stand. Auf den Dächern der Brauerei sind zudem Photovoltaikanlagen installiert. Mit dieser Anlage wird ebenfalls eine erhebliche Menge an CO₂ eingespart.

Haben sich Ihre Erwartungen an EquiTherm erfüllt?

Die Erwartungen haben sich zu 100% erfüllt. Die Energieeinsparung, die wir durch EquiTherm erzielen, liegt über unseren Erwartungen.



Eine Energieeinsparung von 30% im Sudprozess ist doch eine ganze Menge. Ist es durch das neue System zu einem Qualitätsverlust beim Produkt gekommen?

Ein Qualitätsverlust durch das System EquiTherm stand von vornherein außer Frage. Wir kauften EquiTherm aber nicht nur, um Energie zu sparen, sondern auch, um eine bessere und gleichmäßige Qualität zu erreichen. Und das gelingt uns mit diesem System.

Was bedeutet nachhaltige Produktion für Sie und die Bergquellbrauerei Löbau?

Wir gehen nicht nur aus Kostengründen, sorgsam mit Energie um; wir haben auf lange Sicht genauso die Ressourcen, die nur in begrenztem Maße zur Verfügung stehen, im Blick.

Spielt der Nachhaltigkeitsgedanke bei der Auswahl Ihrer Zulieferer eine Rolle?

Wir achten schon darauf, dass unsere Zulieferer aus Deutschland kommen und auch deren Rohstoffe einheimisch sind.

Was würden Sie sich von Ihren Zulieferern in Zukunft wünschen?

Weiterhin eine angenehme und gute Zusammenarbeit, die die Interessen aller Seiten berücksichtigt, sowie Fairness bei der Ausübung der täglichen Geschäfte.

KRONES hat den vernünftigen und effizienten Einsatz von Ressourcen in seinen Unternehmens-Leitlinien verankert und bekennt sich zu seiner Verantwortung für eine saubere Umwelt und den Klimaschutz. Deshalb will KRONES auch bei der eigenen Produktion an seinen Standorten Ressourcen einsparen und die Umwelt möglichst wenig belasten. Hierfür setzen wir die technologisch neuesten Verfahren ein. Nur so können wir die umweltrechtlichen Vorschriften einhalten und unsere Umweltkennzahlen verbessern.

Da die italienische Tochtergesellschaft KOSME eigene Managementsysteme einsetzt, ist eine einheitliche Datenerhebung über alle Produktionsstandorte des Konzerns nicht möglich. Deshalb beschränken wir uns bei den Umweltkennzahlen auf die deutschen Produktionsstandorte.

Umweltschutz bei KRONES

Soweit wirtschaftlich vertretbar, nutzen wir alle Möglichkeiten, um an unseren Standorten ressourcenschonend und umweltfreundlich zu produzieren. Dabei halten wir die gesetzlichen Vorschriften ein und setzen alles daran, die geforderten Grenzwerte so weit wie möglich zu unterschreiten. Aber auch in den nicht produzierenden Bereichen ist es unser Anspruch, den Verbrauch von wertvollen Ressourcen nachhaltig zu senken.

Alle Produktionsstufen werden möglichst umweltgerecht gestaltet. Dies gilt für jeden Schritt der Fertigung und für die Entsorgung aller Produktionshilfsmittel. Bereits im Produktentstehungsprozess ist fest verankert, dass so wenig wie möglich gefährliche Substanzen eingesetzt werden und durch umweltverträglichere Substanzen ersetzt werden.

Das Unternehmen hat sich in seiner CSR-Strategie 2015 ambitionierte Umweltziele (siehe Seite 25) gesetzt, um das Thema strukturiert und nachhaltig zu verfolgen. Neben einer höheren Transparenz steht hier die Senkung des Energie- und Wasserverbrauchs sowie des Abfallaufkommens im Fokus.

Viele Umweltkennzahlen 2010 deutlich verbessert

Im Berichtsjahr haben sich viele wichtige Umweltkennzahlen gegenüber dem Vorjahr wieder verbessert. Energie- und Wasserverbrauch stiegen deutlich weniger stark als der Umsatz. Damit waren die Verbräuche, bezogen auf eine Million Euro Umsatz, also die relevanten Mess- und Steuerungsgrößen von KRONES, im Jahr 2010 rückläufig. Lediglich das Abfallaufkommen legte stärker zu als das Geschäftsvolumen.



Wie wichtig Nachhaltigkeit wirklich ist, habe ich erst bei KRONES gelernt. Vorher war das für mich nie ein Thema.

Christian Hafner, Montage Sparte Fülltechnik

Bereits im Produktentstehungsprozess achten unsere Mitarbeiter darauf, Ressourcen einzusparen und den Einsatz umweltschädlicher Stoffe möglichst zu vermeiden.

Energiebedarf

Bei den dargestellten Energieverbräuchen handelt es sich um Werte, die zum Betrieb unserer Maschinen und Anlagen sowie Gebäude in den fünf deutschen Standorten notwendig waren. Bei der Ermittlung wurden die eigenen Gebäude vollständig erfasst. Mietobjekte sind nur zum Teil enthalten, da bei einigen Gebäuden eine Mietpauschale inkl. Versorgung (Strom, Heizung, Wasser) abgerechnet wird und die Gebäude meist nicht von KRONES allein genutzt werden. Nicht enthalten sind Verbräuche des Fuhrparks (Treibstoff) und auf Montagestellen.

Im Berichtsjahr stieg der gesamte Energiebedarf um 8,1% auf 117.887 MWh und damit weniger stark als der Umsatz (+ 16,5%) von KRONES.

Der Stromverbrauch fiel, bezogen auf eine Mio. € Umsatz, von 29,5 auf 27,8 MWh, obwohl die bezogene Elektrizitätsmenge um 10,5% auf 60.478 MWh anstieg. Dieser Wert entspricht somit etwa dem Strombedarf von 15.500 Drei-Personen-Haushalten in Deutschland.

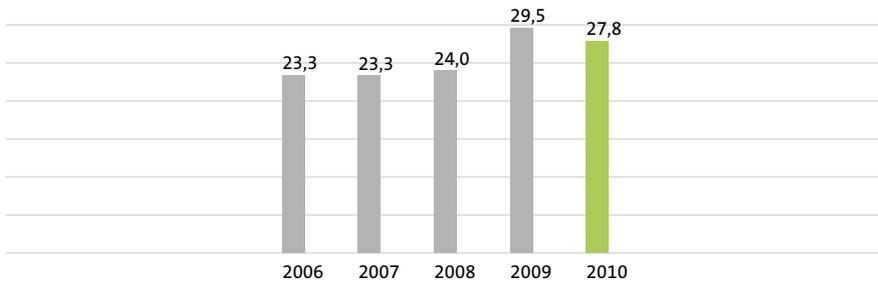
Ebenfalls rückläufig war im Berichtsjahr der Erdgasverbrauch. Er fiel von 18,2 auf 17,1 MWh pro Mio. € Umsatz und setzte damit den seit Jahren andauernden Abwärtstrend fort.



KRONES hat mich bei meiner Ausbildung zur Rettungsassistentin unterstützt. Diese Möglichkeit bringt mir persönlich beruflich sehr viel und zeigt mir, dass KRONES auf die Wünsche der Mitarbeiter eingeht.

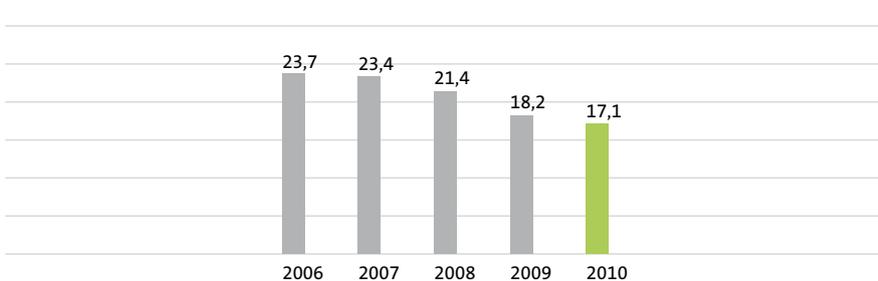
**Kathrin Komarnicki,
Betriebsärztlicher Dienst**

Energiebezug Strom in MWh pro Mio. € Umsatz KRONES Konzern



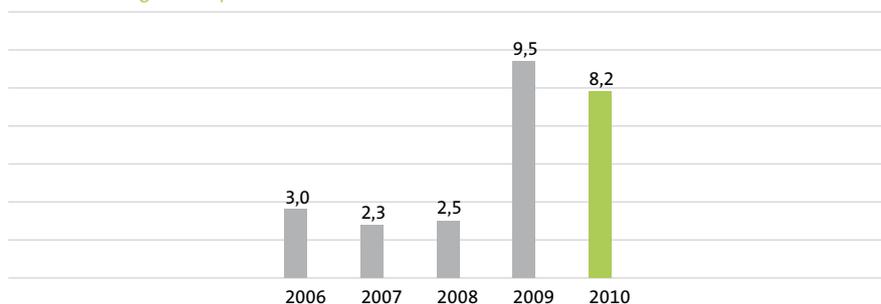
Der Stromverbrauch ist 2010 zwar leicht gestiegen, aber nicht so stark wie der Umsatz. Daher fiel der Stromverbrauch pro Mio. € Umsatz merklich.

Energiebezug Erdgas in MWh pro Mio. € Umsatz KRONES Konzern



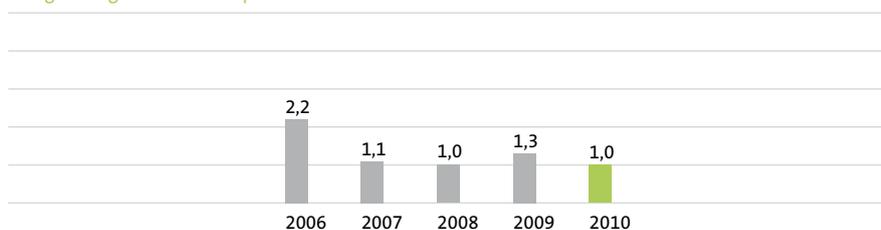
Seit Jahren geht der Erdgasverbrauch pro Mio. € Umsatz kontinuierlich zurück.

Fernwärmebezug in MWh pro Mio. € Umsatz KRONES Konzern



Nach dem starken Anstieg im Vorjahr blieb der Fernwärmeverbrauch im Berichtsjahr nahezu konstant. Bezogen auf eine Mio. € Umsatz fiel der Verbrauch von 9,5 auf 8,2 MWh.

Energiebezug Heizöl in MWh pro Mio. € Umsatz KRONES Konzern



Der Heizölverbrauch macht, gemessen am Gesamtenergiebedarf, nur einen sehr kleinen Teil aus. Im Berichtsjahr war er wieder rückläufig und fiel auf das Niveau von 2008.

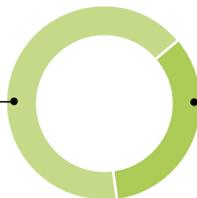
CO₂-Emissionen

2009 hat KRONES erstmals die CO₂-Emissionen berechnet und veröffentlicht. Diese Zahl beinhaltet die Emissionen der 5 deutschen Werke, die durch den Verbrauch von Strom, Erdgas, Heizöl, Flüssiggas und Fernwärme verursacht werden. Basis für die Berechnungen sind die Angaben der Strom- bzw. Fernwärmeversorger sowie das Berechnungstool des Bayerischen Landesamtes für Umweltschutz. Dieses Tool berücksichtigt die direkten und die indirekten Emissionen. Direkte Emissionen sind diejenigen Emissionen, die am Ort der Energieumwandlung auftreten.

Im Berichtszeitraum lag die Summe der CO₂-Emissionen bei 36.633 t nach 27.159 t im Vorjahr. Hiervon sind 24.238 t (Vorjahr: 15.287 t) dem Stromverbrauch zuzurechnen. Grund für den starken Anstieg ist, dass der von KRONES im Jahr 2010 von den Energieversorgern bezogene Strom nur noch zu 27 % (Vorjahr: 35 %) aus erneuerbaren Energiequellen stammte. Er lag aber damit weiterhin deutlich über dem durchschnittlichen deutschen Strommix (16 %). Die restlichen 12.395 t CO₂ sind hauptsächlich Erdgas und Fernwärme sowie zu deutlich kleineren Teilen Heizöl und Flüssiggas zuzurechnen.

CO₂-Emissionen KRONES Konzern 2010

24.238 t aus Stromverbrauch
(davon 27% aus erneuerbaren
Energiequellen)



12.395 t aus
Erdgas, Fernwärme sowie
zu kleineren Teilen Heizöl
und Flüssiggas

CO₂-Emissionen gesamt: 36.633 t



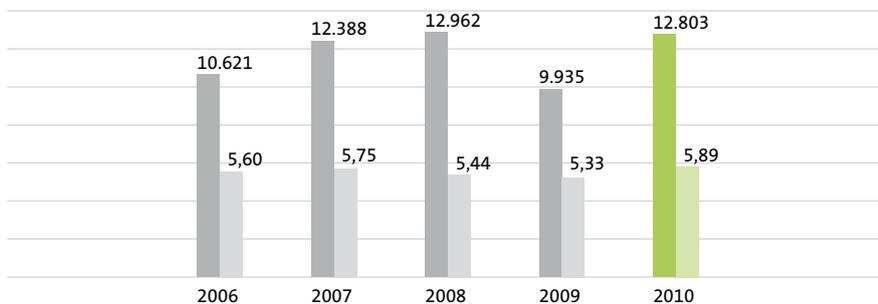
Die Auszeichnung des Betriebsrats zeigt mir, dass bei KRONES die Arbeitnehmer im Vordergrund stehen und ich mich auf die Arbeit des Betriebsrats verlassen kann.

Manfred Schaffner, Hauptmontage
Sparte Inspektionstechnik

Abfallwirtschaft

Weniger positiv entwickelte sich im Berichtszeitraum die Abfallmenge. Sie stieg mit 28,9% noch stärker als der Umsatz (+ 16,5%). Ein Grund hierfür war neben dem extrem niedrigen Wert des Vorjahres, dass 2010 Reinigungsarbeiten anfielen, die nur im Mehrjahresrhythmus durchgeführt werden. Das Gesamtabfallaufkommen, bezogen auf jeweils eine Mio. € Umsatz, kletterte von 5,33 t auf 5,89 t. Damit entspricht das Gesamtabfallaufkommen von KRONES mit 12.803 t ungefähr dem von 22.700 Personen in Deutschland erzeugten Müll pro Jahr.

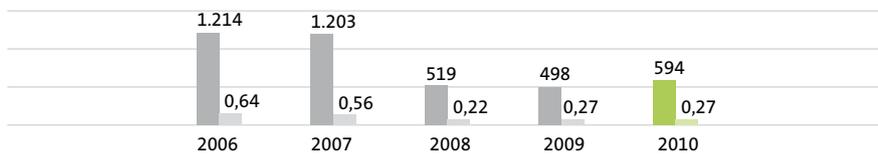
Gesamtabfallaufkommen in t bzw. in t pro Mio. € Umsatz KRONES Konzern



Das Gesamtabfallaufkommen lag 2010 deutlich über dem Vorjahreswert und stieg stärker als der Umsatz.

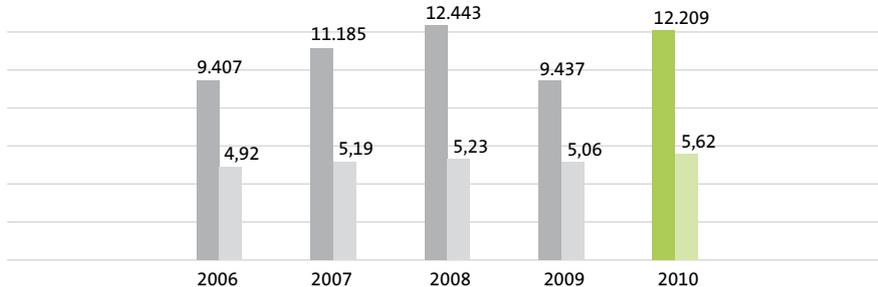
Das Abfallaufkommen, das der Beseitigung zugeführt werden muss, stieg auf 594 t (Vorjahr: 498 t) und damit in etwa so stark wie der Umsatz. Daher lag der Wert des zu beseitigenden Abfalls, bezogen auf eine Mio. € Umsatz, auf dem Niveau des Vorjahres.

Abfälle zur Beseitigung in t bzw. in t pro Mio. € Umsatz KRONES Konzern



2010 konnten lediglich 594 t Abfall nicht verwertet werden, knapp fünf Prozent des kompletten Abfallaufkommens.

Abfälle zur Verwertung in t bzw. in t pro Mio. € Umsatz KRONES Konzern



Die verwertbare Abfallmenge ist im Berichtszeitraum noch stärker als die Umsatzerlöse gestiegen und hat sich damit wieder dem Wert von 6 t je Mio. € Umsatz angenähert.

Die verwertbare Abfallmenge legte in den Produktionsstandorten von KRONES im Jahr 2010 um 29,4% zu. Neben der ohnehin überdurchschnittlich stark gestiegenen Gesamtabfallmenge ist ein weiterer Grund hierfür, dass wegen der verbesserten Trennung zunehmend mehr Abfälle bei KRONES nicht mehr beseitigt, sondern verwertet werden.

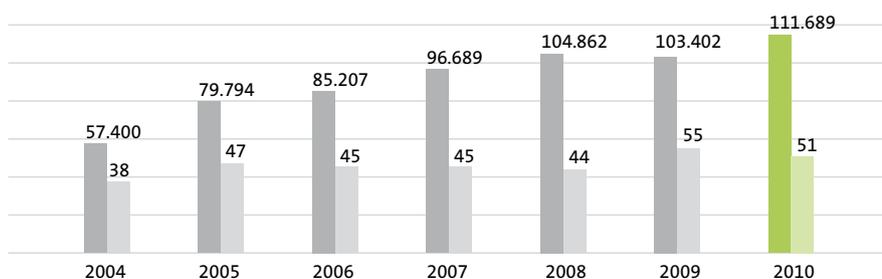
Wasserverbrauch steigt langsamer als Umsatz

Nach dem leichten Rückgang im Vorjahr stieg 2010 der Wasserverbrauch wegen der enormen Geschäftsbelegung um acht Prozent auf 111.689 m³ an. Dies entspricht dem durchschnittlichen jährlichen Wasserverbrauch von 2.400 Personen in Deutschland. Im Verhältnis zum Umsatz fiel der Wasserverbrauch aber deutlich von 55 auf 51 m³ für jede Mio. € Umsatz. Wir sind zuversichtlich, den Wasserverbrauch durch gezielte Maßnahmen in den kommenden Jahren weiter zu senken.

Das Abwasser wird je nach Herkunft in hauseigenen Aufbereitungsanlagen behandelt, so dass es in die Sammelkanalisationen eingeleitet werden kann. Auch 2010 haben die aufbereiteten Abwässer die zulässigen Grenzwerte für die Schadstoffe Chrom, Nickel, Kupfer und Zink deutlich unterschritten.

Die Anlagendaten und Messwerte weisen wir in regelmäßigen Analysen nach, wie dies in der Eigenüberwachungsverordnung geregelt ist. Durch externe Kontrollen werden diese Analyseergebnisse bestätigt. Selbstverständlich werden in den verschiedenen Anlagen auch Leichtflüssigkeitsabscheider vor der Einleitung der Abwässer in das öffentliche Netz eingesetzt. Qualifizierte Fachfirmen entsorgen die Bohr- und Schleifemulsionen mit Kühlschmierstoffen.

Wasserverbrauch in m³ bzw. in m³ pro Mio. € Umsatz KRONES Konzern



Die KRONES AG lässt nie einen Zweifel daran, dass der Unternehmenserfolg durch die Mitarbeiter erreicht wird. Deswegen bin ich so stolz, bei KRONES zu sein.

*Christina Sperl-Steiner,
Betriebsärztlicher Dienst*

2010 stieg der Wasserverbrauch zwar insgesamt auf 111.689 m³ an, was in etwa dem jährlichen Konsum von rund 2.400 Personen in Deutschland entspricht. Je Mio. € Umsatz lag er aber deutlich unter dem hohen Stand des Vorjahres.

Emissionen

Bei der Reduzierung des Feinstaubausstoßes sind insbesondere die Maßnahmen im Fuhrpark zu nennen, wo wir dieselgetriebene Pkws mit Partikelfiltern einsetzen, um die Umwelt zu schonen. Zudem haben seit 2010 alle Poolfahrzeuge einen maximalen CO₂-Ausstoß von 120 g/km. Die Emissionen werden bei KRONES auch dadurch reduziert, dass eine softwaregesteuerte »Mitfahrzentrale« die Fahrwege der Mitarbeiter zwischen den Standorten optimiert. Außerdem setzt KRONES verstärkt Video-Konferenzen für Meetings ein. Damit verringern sich die Fahr- und Flugwege der Mitarbeiter und des Managements.

Die wiederkehrenden Emissionsmessungen an unseren BImSchG-Anlagen (z. B. Galvanik, Beizeerei etc.) werden durchgeführt. Die vorgeschriebenen Grenzwerte werden eingehalten.





Die Abnahmemessungen von enviro wurden durch TÜV SÜD überwacht.



Messtechnisch wurde bewiesen, dass der ErgoBloc L das enviro Siegel zu Recht trägt.



Die Messungen erfolgten beim Kunden Tione im Praxisbetrieb.



Durchführung und Auswertung der Messung unterliegen einer vorgegebenen Prozedur.

Enviro ist eines der am langfristigen angelegten Programme im Unternehmen. Es setzt Maßstäbe für die ökologischen, ökonomischen und ergonomischen Vorzüge von Maschinen und Anlagen der KRONES Produktpalette. 2008 startete KRONES sein Nachhaltigkeitsprogramm enviro, 2009 wurde es – inzwischen von der TÜV SÜD Industrie Service GmbH zertifiziert – zusammen mit dem ErgoBloc L auf der drinktec vorgestellt. Schritt für Schritt entwickelt sich das Konzept seither weiter. Ende Februar 2011 reiste ein dreiköpfiges KRONES Messteam unter Leitung des enviro Beauftragten Albert Link nach Orvieto, um einen weiteren Meilenstein in Angriff zu nehmen. Mit von der Partie: Ralf Szamer, Leiter der Abteilung Messtechnik bei der TÜV SÜD Industrie Service GmbH.

Kürzlich hat enviro im italienischen Orvieto sein nächstes wichtiges Etappenziel erreicht: Die Zertifizierung des enviro Messverfahrens durch TÜV SÜD. Was genau wurde zertifiziert?

Albert Link: Bei der Abnahme ging es darum, die im enviro-Pass prognostizierten Bedarfe des ErgoBloc L im Betrieb bei Tione messtechnisch zu verifizieren. Diese Überprüfung wurde durch

einen Sachverständigen des TÜV SÜD begleitet. Zeitgleich wurde dabei von TÜV SÜD auch das dabei angewandte Messverfahren zertifiziert.

»Es freut mich sehr, dass es unserem enviro Messteam zusammen mit dem TÜV SÜD gelungen ist, diesen weiteren enviro Baustein zu zertifizieren.« Albert Link, enviro Beauftragter bei KRONES

Welche Maschinen wurden geprüft?

Albert Link: Geprüft wurden die drei Einzelmaschinen des ErgoBloc L: die Contiform S 16 Blasmachine, die direkt an eine Multimodul Etikettiermaschine mit Contiroll Aggregaten geblockt ist, an welche sich wiederum ein Füller Volumetric mit vorgeschalteter Bodenkühlung anschließt.

Worauf hat TÜV SÜD sein Augenmerk bei dieser Zertifizierung gelegt?

Ralf Szamer: Aus Sicht des TÜV SÜD kommt es beim Nachweis der enviro Verbrauchswerte auf folgende Punkte an: Zum einen muss die Durchführung und Auswertung der Messung nach einer vorher abgestimmten Messprozedur erfolgen. Und zum anderen muss die Qualität der für den enviro Nachweis eingesetzten Messtechnik stimmen.

Dazu werden an ausgewählten Messstellen zusätzlich kalibrierte Messgeräte mit hoher Genauigkeit eingesetzt.

Was ist bei den Messungen zu beachten?

Ralf Szamer: Bei der enviro Messung ist darauf zu achten, dass alle maschinenspezifischen Messgrößen ermittelt werden. Dazu gehören z. B. der Produktstrom bei festgeschriebenen Betriebsbedingungen, die zugeführte elektrische Energie, der Verbrauch an Druckluft und der Verbrauch von Kälte und Wärme. Zusätzlich wird der Nachweis der Umweltverträglichkeit der verwendeten Einsatzstoffe, z. B. Schmierstoffe, Reinigungsmittel und Desinfektionsmittel geprüft.

Konnte KRONES mit dem enviro Messverfahren den Nachweis erbringen?

Ralf Szamer: Ja. Entsprechend unseren Unternehmensleitsätzen zum effizienten und ressourcenschonenden Einsatz von Rohstoffen und Energie bewertet TÜV SÜD das Engagement von KRONES zur Einführung und zum Nachweis des enviro Standards außerordentlich positiv.

»TÜV SÜD bewertet das Engagement von KRONES zur Einführung und zum Nachweis des enviro Standards außerordentlich positiv. Wir sehen darin eine wichtige Vorreiterrolle für andere Unternehmen und wün-

schen uns, dass sich auch andere Branchen für ein derartiges Zertifizierungsverfahren entscheiden.«
Ralf Szamer, Leiter der Abteilung Messtechnik bei der TÜV SÜD Industrie Service GmbH.



»Mittelstand ist gelebte Soziale Marktwirtschaft«

Martin Zeil, Bayerischer Staatsminister für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie

Der bayerische Mittelstand nimmt seine Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften im Sinne einer Corporate Social Responsibility (CSR) vorbildlich wahr. Wir können gar nicht er-messen, wie viel unserer Kultur und un-seres sozialen Lebens davon abhängt, dass mittelständische Familienunter-nehmen wie die KRONES AG Verantwor-tung auch jenseits des wirtschaftlichen Tagesgeschäfts übernehmen – für ihre Mitarbeiter oder ihre Region, für soziale, kulturelle oder gesellschaftliche Anlie-gen, für Sport oder Umweltschutz. Das verdient Dank und hohe Anerkennung und zeigt: Mittelstand ist gelebte Soziale Marktwirtschaft.



Der amerikanische Nobelpreisträger für Wirtschaftswissenschaften, Milton Friedman, hat einmal festgestellt: »The social responsibility of business is to increase its profits.« Friedmanns Aus-spruch enthält für mich zwei zentrale Botschaften:

Erstens ist ein profitables Unternehmen per se sozial, weil es Menschen sichere Arbeits- und Ausbildungsplätze zur Ver-

fügung stellt. Nur ein wirtschaftlich gut aufgestelltes Unternehmen hat die Mög-lichkeit zu einem über die wirtschaft-liche Tätigkeit hinausgehenden gesell-schaftlichen Engagement.

Zweitens darf es dieses Engagement nur auf freiwilliger Basis geben. Wir brauchen keine gesetzliche Regelung, die CSR-Maßnahmen vorschreibt. Die Regulierungsdichte in Deutschland ist hoch genug. Die Wirtschaftspolitik muss sich auf ihre Kernaufgabe konzentrieren und gute Rahmenbedingungen für den Mittelstand sicherstellen. Ganz getreu dem Motto: Wo es dem Mittelstand gut geht, da geht es den Menschen besser.

Martin Zeil, Bayerischer Staatsminister für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie

Unternehmerische Gesell-schaftsverantwortung (engl. Corporate Social Responsibility – CSR) ist genau das, was die KRONES AG für die Region Regensburg und Ostbayern repräsen-tiert. Unter diesem Phänomen versteht man verantwortliches unternehmeri-sches Handeln in Bezug auf die eigene Geschäftstätigkeit, auf ökologisch rele-vante Aspekte, aber auch auf das gute Miteinander am Arbeitsplatz. Das bedeu-tet nichts anderes, als dass dieses Kon-zept ganzheitlich alle Dimensionen der Nachhaltigkeit berücksichtigt und dabei weit über die gesetzlichen Forderungen hinaus geht. Nachhaltigkeit bildet das zentrale Kennzeichen für Fortschritt in unserer Gesellschaft und steht für das, was im Bereich kleiner und mittelstän-



discher Unternehmen beinahe selbst-verständliche Grundlage wirtschaft-lichen Handelns ist. KRONES stellt sich dieser unternehmerischen Verantwor-tung und hat sich diesbezüglich bereits in vielen Bereichen profiliert. So enga-giert sich KRONES beispielsweise stark für die Bildung und Ausbildung junger Menschen, indem sie über 500 Auszubil-dende im eigenen Haus betreuen, jäh-rlich mehreren hundert Praktikanten die Möglichkeit geben, einen Einblick in die

berufliche Welt zu erhalten und auch mit Hochschulen und Diplomanden eng zusammenarbeiten. Nachhaltigkeit bie-tet somit ganz konkret die Basis, genera-tionenübergreifend auf den Märkten zu bestehen und wettbewerbsfähig in die Zukunft zu gehen.

KRONES hat sich eindeutig zum Produk-tionsstandort Deutschland bekannt. So arbeiten über 75 % der 10.575 Mit-arbeiter an den Standorten in Deutsch-land. Somit ist KRONES für die Region Regensburg ein sehr wichtiges mittel-ständisches Unternehmen. Nicht ohne Grund wird der Mittelstand als der Mo-tor und die Stütze der deutschen Wirt-schaft gesehen. Das nachhaltige, verant-wortungsvolle Handeln der KRONES AG ist Beweis dafür, dass dies auch in Zu-kunft so sein wird.

Peter Aumer, csu, MdB

»KRONES, ein Segen für Neutraubling und die ganze Region«

Heinz Kiechle, 1. Bürgermeister der Stadt Neutraubling

Die KRONES AG, vor 60 Jahren im Jahr der Gemeindegründung als Ein-Mann-Betrieb gestartet, stellt heute einen unverzichtbaren Faktor im Wirtschaftsgefüge der Stadt Neutraubling und der ganzen Region dar.

Die meist hochqualifizierten Arbeitsplätze sichern vielen Familien die Existenzgrundlage und schaffen dadurch Wohlstand und soziale Sicherheit in deren Umfeld.

Dies strahlt auf die Gemeinden des Landkreises Regensburg aus, von denen wohl keine ohne KRONES Mitarbeiter ist. Und diese sind es mit Stolz, wie ich bei vielen Bürgergesprächen immer wieder erfahren darf. Ein Beweis auch für eine sozial orientierte Unternehmenskultur.

Doch damit nicht genug. Die Einnahmen aus der Gewerbesteuer versetzen unsere Stadt in die Lage, Investitionen zu tätigen, zu welchen sie ohne die KRONES AG nie in der Lage wäre.



So können wir alle nur denkbaren Bildungs- und Betreuungseinrichtungen mit hervorragender Ausstattung für Kinder anbieten.

Dazu gehören eine »Krabbelstube« für Kinder unter drei Jahren, Kindergärten mit besonderer Sprachförderung und Sozialberatung, eine kurze Mittagsbetreuung und zusätzlich eine Nachmittagsbetreuung mit Hausaufgabenhilfe (Hort) und Ganztagsklassen an der Grundschule. Das gleiche Angebot können wir den Jugendlichen an der Mittelschule machen. Zwei Jugendtreffs, gut ausgestattete Spielplätze und großzügige Förderung der Jugendarbeit in den Vereinen runden das Angebot ab.

Eine große Musikschule und ein Hallenbad, beides für eine Stadt unserer Größenordnung (13.500 Einwohner) nicht selbstverständlich, sind Infrastruktureinrichtungen, die auch vielen Nachbargemeinden zugute kommen.

Darüber hinaus hat die KRONES AG mit dem Vorstandsvorsitzenden Volker Kronseder immer ein offenes Ohr für besondere Anliegen. So verdanken z. B. Familien aus der ganzen Region einen Sandstrand am Naherholungsgebiet Guggenberger See einer großzügigen Spende im vergangenen Jahr. Und so manches Kulturprojekt würde ohne KRONES Hilfen nicht zustande kommen.

Kurz: Die KRONES AG ist für die Stadt Neutraubling im Besonderen und für die ganze Region ein Segen. Dass sich der Bürgermeister, Stadträte und alle politisch Verantwortlichen bemühen, umgekehrt das Unternehmen bei seiner wirtschaftlichen Fortentwicklung zu unterstützen, entspringt einem Gefühl großer Dankbarkeit.



Bei KRONES genießt die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern seit jeher größten Stellenwert. Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind die Basis für den nachhaltigen Unternehmenserfolg von KRONES. Sie sind kein Kostenfaktor, sondern ein Erfolgsfaktor.

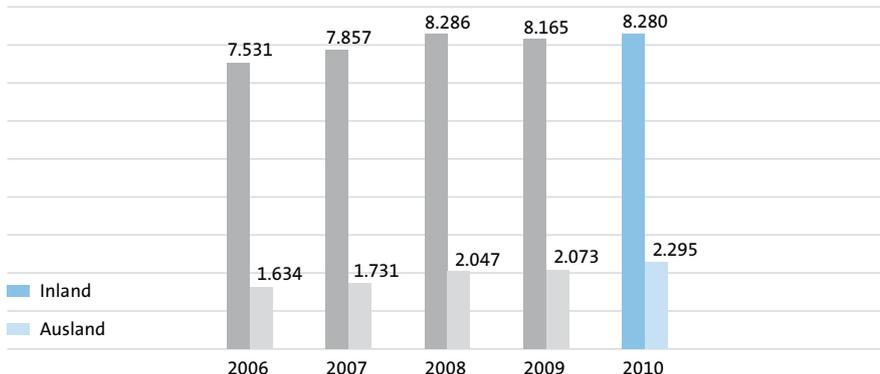
Die Bevölkerung in den westlichen Industriestaaten altert immer schneller. Die Fragen einer nachhaltigen Personalpolitik sind daher: Wie erhalten wir das Know-how und die Gesundheit unserer Mitarbeiter? Wie können wir auf die verschiedenen Lebensphasen unserer Mitarbeiter reagieren und passende Arbeitszeitmodelle anbieten? Wie können wir auch unsere älteren Mitarbeiter fördern und fordern? Wie können wir junge Menschen von KRONES überzeugen? KRONES reagiert auf die Herausforderungen mit verschiedenen Maßnahmen und Angeboten, die auf den folgenden Seiten genauer erläutert werden.

Mitarbeiterzahl auf Rekordstand

Die Entscheidung, auch im Krisenjahr 2009 auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten, war die Grundlage für die positiven Geschäftsergebnisse im Jahr 2010. Denn nur mit unseren hochqualifizierten und motivierten Mitarbeitern waren wir in der Lage, die starke Nachfrage nach unseren Produkten und Dienstleistungen zu befriedigen. Im Berichtsjahr stockten wir sogar unsere Stammebelegschaft wieder deutlich auf. So stieg die Mitarbeiterzahl im Berichtszeitraum auf einen Rekordstand von 10.575 nach 10.238 im Vorjahr. Hierbei haben wir sowohl im Inland als auch im Ausland unsere Kapazitäten erweitert. Deshalb wird KRONES auch in Zukunft stark in die Akquise sowie Aus- und Weiterbildung von motivierten Mitarbeitern investieren.

Mit Ausnahme der Konzern-Mitarbeiterzahlen beziehen sich die folgenden Angaben und Zahlen zu den Mitarbeitern aus Datenerfassungsgründen nur auf die inländische Belegschaft.

Mitarbeiter nach Regionen KRONES Konzern

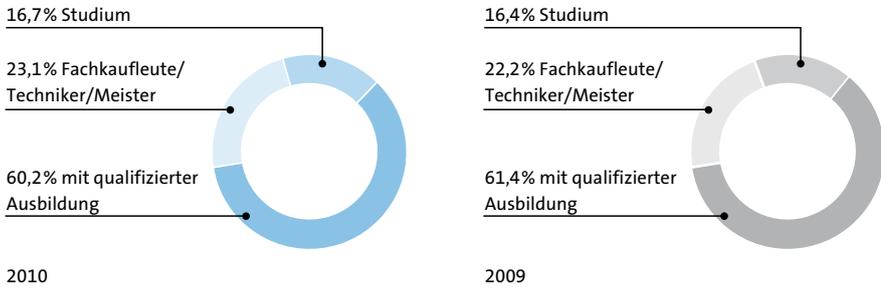


Während der Wirtschaftskrise hat man in den Medien von Entlassungswellen gehört. Bei KRONES nicht. Dies zeigt mir, dass die Firma meine Arbeit schätzt und ich keine Zukunftsangst haben muss.

*Lothar Maihöfner, Kundendienst
Site Management*

Die Mitarbeiterzahl stieg im In- und Ausland. Im Konzern erreichte sie einen Rekordstand von 10.575.

Qualifikationsstruktur Mitarbeiter in Deutschland



Höchste Qualität – auch bei den Mitarbeitern

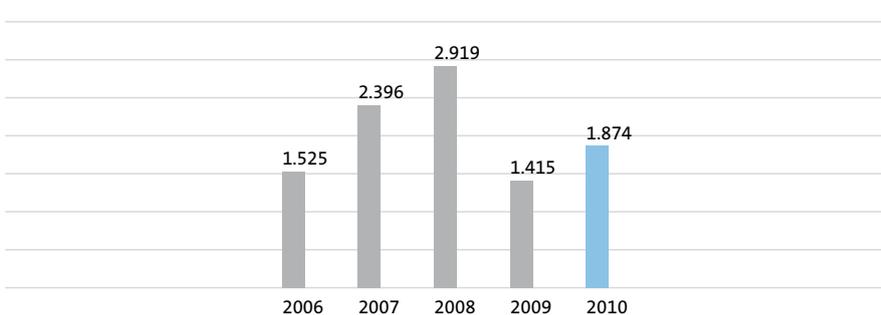
Die alternde Bevölkerung in den westlichen Industrieländern und der damit verbundene Mangel an Nachwuchskräften ist eine der größten Herausforderungen für die Personalpolitik bei KRONES. Daher ist es eine der wichtigsten Aufgaben, den Nachwuchs an jungen qualifizierten Mitarbeitern dauerhaft zu sichern und das Qualifikationsniveau der Belegschaft weiter zu verbessern. Mehr als 10.000 Bewerber im Jahr 2010 zeigen, dass KRONES schon jetzt ein beliebter und angesehener Arbeitgeber ist. Unser Ziel ist es, KRONES als Arbeitgeber-Marke in den kommenden Jahren weiter aufzubauen, um uns für den Kampf um die besten Nachwuchskräfte optimal zu positionieren.

Dass unsere Mitarbeiter für ihre anspruchsvollen Tätigkeiten bestens ausgebildet sind, zeigt die Qualifikationsstruktur unserer Mitarbeiter. Nahezu die komplette Belegschaft in den deutschen Werken verfügt über eine qualifizierte Berufsausbildung. Der Anteil unsere Mitarbeiter mit abgeschlossenem Studium stieg auf 16,7%.

Personalentwicklung und -weiterbildung

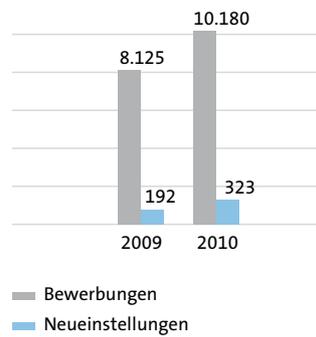
Die betriebliche und persönliche Weiterqualifizierung ist ein wichtiger Schlüssel, um die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des Unternehmens und die Arbeitsplätze zu sichern. Der Bereich Personalentwicklung kümmert sich um die kontinuierliche Weiterbildung und Förderung der Beschäftigten. Neben rein fachlichen Qualifizierungsmaßnahmen bieten wir den Arbeitnehmern u. a. fachübergreifende und interkulturelle Fortbildungsangebote an.

Ausgaben für externe Weiterbildung KRONES AG in T€



KRONES AG Bewerbungen/

Neueinstellungen



Die Ausgaben für die externe Weiterbildung unserer Mitarbeiter stiegen 2010 wieder deutlich an.

Im Berichtsjahr steigerte KRONES die Ausgaben für die externe Weiterbildung der Mitarbeiter gegenüber dem Vorjahr von 1,4 Mio. € auf 1,9 Mio. €. Aber auch die Zahl der internen Seminare wurde gegenüber 2009 nochmals erhöht. Über alle Schulungen und Trainings, die KRONES anbietet, können sich die Beschäftigten seit 2009 flächendeckend im SAP-Trainingsportal informieren. Zu mehr als 450 Themen werden in verschiedenen Fachbereichen Mitarbeiterschulungen durchgeführt. Seit 2010 bietet KRONES auch ein alternatives E-Learning-Angebot an, mit dem Mitarbeiter z. B. Sprachen erlernen können. Im Berichtsjahr absolvierten rund 14.600 Teilnehmer interne (8.500) und externe (6.100) Weiterbildungsmaßnahmen.

Über die betriebliche Qualifizierung hinaus unterstützt KRONES die Mitarbeiter auch in ihrer persönlichen beruflichen Weiterbildung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung.

Generell dürfen fast alle für das Unternehmen verwertbaren Weiterbildungen in Vollzeit oder nebenberuflich durchgeführt werden. Neben einem Zuschuss zu den Weiterbildungskosten können die Beschäftigten für nebenberuflich absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen Bildungs- und Qualifizierungsurlaub beantragen. Zur Durchführung einer Vollzeitmaßnahme können die Beschäftigten einen Antrag auf unbezahlte Freistellung oder Zusage auf Wiedereinstellung stellen. Die Genehmigung ist an eine Quote gebunden.

Ein weiteres Kernelement der Personalentwicklung bei KRONES ist das Kompetenzmanagement. In einem jährlichen Gespräch treten Mitarbeiter und Führungskraft in den gemeinsamen Austausch über Stärken und Entwicklungsfelder. Dabei erhalten die Mitarbeiter Feedback und haben die Möglichkeit zur individuellen Standortbestimmung. Im Dialog mit der Führungskraft werden individuell geeignete Entwicklungsmaßnahmen herausgearbeitet. Und das kann neben dem klassischen Besuch von Seminaren und Fachkongressen u. a. auch Literaturrecherche oder ein Austausch mit Kollegen sein.

Im Berichtsjahr wurden mit 3.000 Beschäftigten Gespräche in die Wege geleitet.

Darüber hinaus startete KRONES im Berichtsjahr die Trainingsreihe – »TIMMY'S Service Kodex«. Sie hat das Ziel, die Außendienstmitarbeiter bei ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen. So werden die Kundendienstmitarbeiter beispielsweise durch serviceorientiertes Training für den Einsatz im In- und Ausland vorbereitet.

Generell gilt, dass wir unsere Arbeitnehmervertreter in die Gestaltung unserer Instrumente zur Mitarbeiterförderung einbeziehen.

Moderne Mitarbeiterführung – international

Da unsere mehr als 10.000 Mitarbeiter aus mehr als 50 verschiedenen Nationen stammen, ist es eine wichtige Aufgabe, weltweit eine einheitliche Führungskultur aufzubauen. Dafür setzt KRONES ein modulares Trainingskonzept für Mitarbeiter mit Führungsverantwortung ein. Führungskräfte aus unterschiedlichen Bereichen bauen unter der Anleitung von externen Trainern ihre Führungsqualitäten aus. In insgesamt neun Tagen werden Instrumente wie Zieldefinition, Konfliktgespräche und Argumentationstechniken anhand von praxisnahen Fallbeispielen vermittelt.



Gewinne erzielen ist eine Sache – wie diese Gewinne erreicht werden, eine ganz andere. Zum Glück stimmt bei KRONES beides!

Udo-Bela Udvar, Montage Sparte Fülltechnik Aseptikanlagen

KRONES ist im ständigen Dialog mit seinen Mitarbeitern, um ihnen die bestmöglichen Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Durch die Einbeziehung der ausländischen Führungskräfte in das Führungskräfte-training wird das Rollenverständnis der Geschäftsführer im In- und Ausland angeglichen. Außerdem wird dadurch die Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen den Tochtergesellschaften und der KRONES AG verbessert. Seit der Einführung im Jahr 2009 haben bereits sieben Gruppen das internationale Führungskräfte-Training durchlaufen, das im Berichtsjahr auch verstärkt auf untere Führungsebenen in einzelnen Ländern erweitert wurde.

Insgesamt haben im Berichtsjahr 113 KRONES Mitarbeiter das Führungskräfte-seminar absolviert. Ende 2010 startete bereits die 83. Gruppe ins Führungskräfte-training. Bei rund neun Teilnehmern pro Gruppe haben rund 750 Führungskräfte dieses Seminar besucht. Damit sind wir unserem Ziel, ein einheitliches und modernes Verständnis von Mitarbeiterführung im gesamten Unternehmen zu etablieren, einen großen Schritt nähergekommen.

KRONES möchte seinen Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich beruflich entsprechend ihrer individuellen Interessen und Fähigkeiten zu entwickeln. Hierzu zeigen wir z. B. als Alternative zur Übernahme von Führungsverantwortung Entwicklungsmöglichkeiten als Projektleiter oder Fachexperte auf und bieten den Mitarbeitern laufbahnspezifische Maßnahmen und Trainings an.

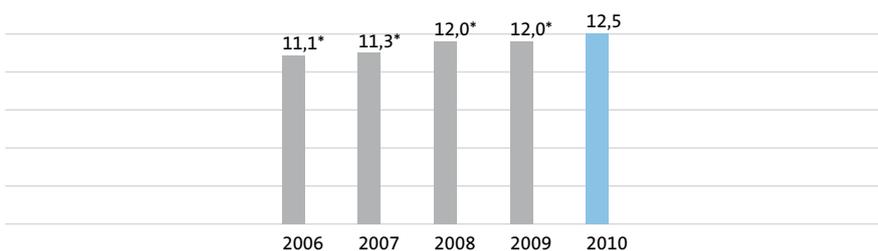
Diversity Management – wichtiger Bestandteil der Personalpolitik

Da KRONES eine international tätige Gesellschaft ist und Mitarbeiter unterschiedlicher Nationalitäten beschäftigt, hat das Unternehmen die Verschiedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst zu einem wichtigen Bestandteil der Personalstrategie gemacht. Dabei geht es KRONES beim Diversity Management nicht um die Umsetzung von Gesetzen, sondern um ein ganzheitliches Konzept, um die personelle Vielfalt im Unternehmen zu nutzen – für alle Beteiligten.

Im Rahmen von Diversity Management werden die Potenziale heterogener Gruppen gefördert und Konflikten vorgebeugt. Damit verbessern wir den Informationsaustausch und steigern die Leistung, den Zusammenhalt im Team, die Motivation der Mitarbeiter und somit die Qualität der Arbeit. Die Erfahrung zeigt, dass gemischt zusammengesetzte Teams häufig zu innovativeren und kreativeren Problemlösungen kommen als homogene Gruppen.

Deshalb ist es auch sehr erfreulich, dass die Quote der Arbeitnehmerinnen in den vergangenen Jahren stetig angestiegen ist. Sie liegt seit Jahren im Inland bei mehr als zehn Prozent – ein für die Maschinenbaubranche sehr respektabler Wert. 2010 stieg der Frauenanteil auf 12,5% an. Der vergleichbare Vorjahreswert lag bei 12,0%.

Frauenquote in Prozent KRONES AG*



* Vorjahreswerte wurden angepasst, da die Auszubildenden nicht mehr in die Berechnung eingehen.



Für mich als Frau in einer Männerdomäne bedeutet es sehr viel, dass KRONES Arbeitnehmerinnen fördert.

Theresa Beck, Montage Sparte Etikettiertechnik

Für die Maschinenbaubranche hat KRONES eine respektable Frauenquote. Sie erreichte 2010 einen KRONES internen Rekordwert von 12,5%.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Vorjahreswerte angepasst wurden, da die Auszubildenden nicht mehr in die Berechnung eingehen. In Führungspositionen betrug der Frauenanteil im Berichtsjahr 3,9 % nach 4,9 % im Vorjahr.

Nur zufriedene Mitarbeiter sind motivierte Mitarbeiter

Ziel von KRONES ist es, mit den Beschäftigten eine langjährige, faire und fruchtbare Partnerschaft zu pflegen. Die Kernelemente haben wir in unseren Unternehmensleitlinien und den Verhaltensregeln (Code of Conduct) verankert. Die Mitarbeiter von KRONES genießen weltweit Vereinigungsfreiheit. Zudem werden alle relevanten Gesetze und Vorschriften, die dem Schutz der Mitarbeiter dienen, eingehalten. Der Betriebsrat prüft regelmäßig vor Ort, auch in den sogenannten Emerging Markets, ob in den jeweiligen Ländern die geltenden Gesetze sowie die KRONES Richtlinien bei den Arbeitsbedingungen im Sinne einer einheitlichen Corporate Identity eingehalten werden.

Bei KRONES werden alle tariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Arbeiter und Angestellte) nach einem gemeinsamen Tarifsystem ERA (EntgeltRahmenAbkommen) vergütet. Zudem gab es 2010 auch zum ersten Mal eine KRONES Ergebnisbeteiligung für Tarifmitarbeiter. Alle tariflich Beschäftigten nehmen gemäß einem für alle geltenden Maßstab am Unternehmenserfolg der KRONES AG teil. Die relevanten Ergebniszahlen werden gemeinsam durch Vorstand und Aufsichtsrat zum Jahreswechsel im Rahmen der Konzern-Jahresplanung für das folgende Kalenderjahr neu festgelegt. So kann die zusätzliche übertarifliche Vergütung bis zu 60 % eines Monatsverdienstes betragen. Generell hält sich KRONES an die gültigen Tarifverträge und unterschreitet diese nicht, sondern gewährt oftmals übertarifliche Leistungen.

Die KRONES AG hat sich verpflichtet, nur Zeitarbeitnehmer von Zeitarbeitsunternehmen einzusetzen, die aufgrund Verbandszugehörigkeit den für Zeitarbeitnehmer abgeschlossenen Tarifverträgen zwischen den Bundesverbänden BZA e.V. und IGZ e.V. und unter dem Dach des DGB zusammengeschlossenen Einzelgewerkschaften unterliegen und diese entsprechend anwenden. Jedes Jahr werden eine nicht unerhebliche Anzahl an Zeitarbeitnehmern in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Arbeit des Betriebsrats ausgezeichnet

KRONES arbeitet seit jeher aus Überzeugung eng mit den Arbeitnehmervertretern zusammen. In Deutschland, dem Hauptsitz von KRONES, ist die Mitbestimmung klar geregelt. Mitarbeiter stellen die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsrats. Außerdem vertritt der Betriebsrat die Interessen der Mitarbeiter. Betriebsrat und Vorstand handeln gemeinsam sinnvolle Lösungen für das tägliche Arbeitsleben aus. Gesetzlich und tariflich vorgeschriebene Regelungen werden dabei oft übertroffen. Beispiele sind hierfür Bereiche wie soziale Leistungen, Gehälter oder die Flexibilisierung der Arbeitszeit.

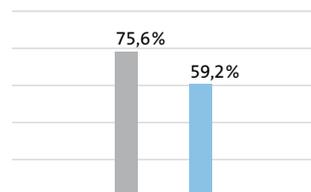


Mich freut an der Ergebnisbeteiligung, dass den Mitarbeitern für ihre Arbeit gedankt wird. Das ist für mich sehr motivierend.

Hauke Bahnsen, Montage Sparte Fülltechnik Produktion

Mitarbeiter mit

Kollektiv-Vereinbarungen

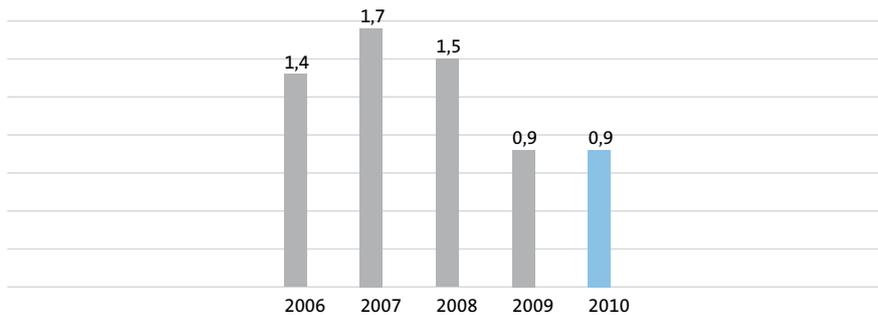


■ Inländische Mitarbeiter

■ Gesamtheit der KRONES Mitarbeiter

Das vorausschauende Wirken des Betriebsrats der KRONES AG wurde mit dem von der Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« ausgelobten Deutschen Betriebsräte-Preis in Silber honoriert. Unter den rund 100 Bewerbungen belegte der KRONES Betriebsrat mit dem Thema »Zukunftsorientierte Gestaltung der Beschäftigungsrahmenbedingungen für den Standort Deutschland« den zweiten Rang. Zum zweiten Mal verlieh die Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« unter der Schirmherrschaft der Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen den Deutschen Betriebsräte-Preis. Die nachhaltige Beschäftigungssicherung auch in Krisenzeiten stand bei der hochkarätigen Jury an oberster Stelle. Darüber hinaus haben die Jury die ansteigenden Ausbildungszahlen, die Intensivierung der Weiterbildungsmaßnahmen, bessere Teilzeit Chancen, die Möglichkeit eines Sabbaticals sowie die Einführung einer Ergebnisbeteiligung und Zeitwertkonten überzeugt.

Fluktuationsquote KRONES AG in Prozent (gemessen an Mitarbeiter-Kündigungen)



Die Zufriedenheit der Mitarbeiter spiegelt sich auch in der Fluktuation wider. Diese war auch 2010 mit 0,9 % im Branchenvergleich extrem niedrig. Von dieser Kontinuität profitiert nicht nur KRONES, sondern sie zahlt sich für alle Geschäftspartner aus.

Mitdenken lohnt sich

Mit dem Verbesserungsmanagement erreichte die Fertigung und Montage 2010 eine Einsparung von 2,9 Mio. €. Basis hierfür waren eine Vielzahl kleiner und großer Ideen. Viele sinnvolle und kreative Ideen entwickelten unsere Mitarbeiter in den Themenfeldern Konstruktion und Prozessoptimierung sowie Qualität, Umweltschutz, Kundennutzen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.

KRONES Verbesserungsmanagement 2010

- 933 von 3.472 teilnahmeberechtigten Mitarbeitern beteiligten sich
- 3.666 Vorschläge wurden eingereicht
- 2.624 Vorschläge wurden im Berichtszeitraum umgesetzt.

2010 wurde erstmals die in unserem Verbesserungsmanagement-System höchste Prämie von 25.000 € ausbezahlt – für einen Vorschlag, der jährlich mehr als 300.000 € einspart.

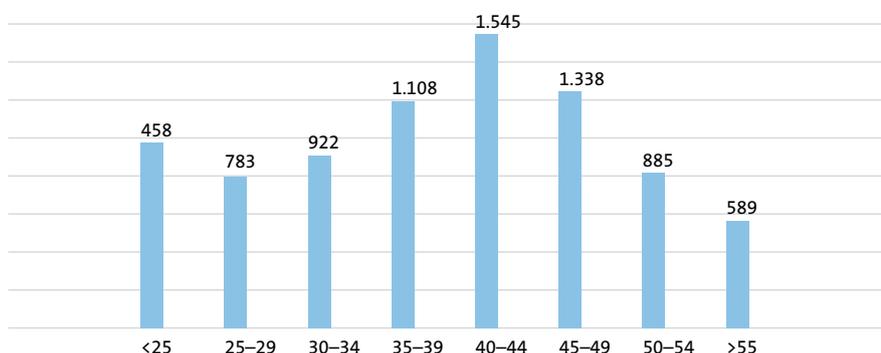


Durch das Verbesserungsmanagement bekomme ich die Chance, meine Ideen einzubringen.

*Martin Fangauer, Hauptmontage
Sparte Inspektionstechnik*

Zufriedene Mitarbeiter haben keinen Grund zu kündigen. Daher war die Fluktuationsquote bei KRONES auch 2010 äußerst niedrig.

Altersstruktur KRONES AG



Die Zahl der Mitarbeiter unter 25 Jahren liegt deutlich unter dem Wert des Vorjahres, da seit 2010 die Auszubildenden nicht mehr erfasst werden.

Attraktiver Arbeitgeber für die junge Generation

KRONES hat das Problem der zunehmend älter werdenden Gesellschaften in den Industrieländern frühzeitig erkannt. Das Unternehmen setzt daher seit Jahren verstärkt auf attraktive Angebote für junge und gut qualifizierte Arbeitskräfte, die über eine Ausbildung, Praktikum oder Studienarbeiten den Start ins Berufsleben bei KRONES schaffen. Für KRONES ist es aber auch eine gesellschaftliche Verpflichtung, jungen Menschen die Chance auf einen guten beruflichen Start zu geben.

Die Zukunft gestalten mit den besten Nachwuchskräften

Die ausgezeichnete Berufsausbildung unserer Mitarbeiter ist die Basis für den nachhaltigen Unternehmenserfolg von KRONES. Daher bietet das Unternehmen Jahr für Jahr vielen jungen Leuten eine attraktive und anspruchsvolle Ausbildung in 25 verschiedenen Berufen an. Hierfür investieren wir im Durchschnitt rund 70.000 € in jeden Auszubildenden.

Wir stellen aber auch hohe Ansprüche an unsere Nachwuchskräfte. Von den rund 1.700 Schulabgängern, die sich für eine Ausbildung im Jahr 2010 beworben hatten, starteten nach einem harten Auswahlprozess 136 junge Menschen im Herbst 2010 ihre Ausbildung bei KRONES. Rund ein Drittel von ihnen verfügt über den qualifizierten Hauptschulabschluss, etwa 50 % haben mittlere Reife, die übrigen Abitur.

Ende 2010 bildete KRONES in Deutschland insgesamt 499 junge Menschen aus. 441 Jugendliche waren in gewerblich-technischen, 58 in kaufmännischen Ausbildungsberufen tätig. Damit liegt die Ausbildungsquote bei 6,1%. Ziel von KRONES ist es, den Auszubildenden neben den vorgeschriebenen Lerninhalten zusätzliche Qualifikationen wie Englisch, Präsentationstechniken oder Auslandserfahrungen durch Aufenthalte in ausländischen Tochtergesellschaften zu vermitteln.

Die Besten jedes Ausbildungsjahrgangs werden von KRONES mit einem Stipendium für ein anschließendes Studium belohnt. 2010 kamen 5 junge Menschen in den Genuss eines KRONES Stipendiums.

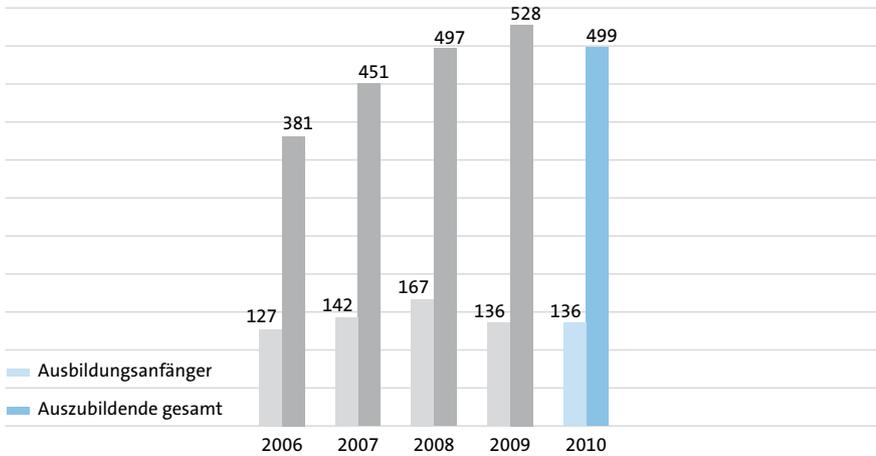
Mit einer Ausbildungsquote von 6,1% sichert sich KRONES hochqualifizierte Nachwuchskräfte.



Ich bin zu KRONES gegangen, weil es in der Öffentlichkeit als stabiles, verantwortungsvolles und zukunftsweisendes Unternehmen bekannt ist.

*Korbinian Zankl, Hauptmontage
Sparte Inspektionstechnik*

Auszubildende und Ausbildungsanfänger KRONES AG



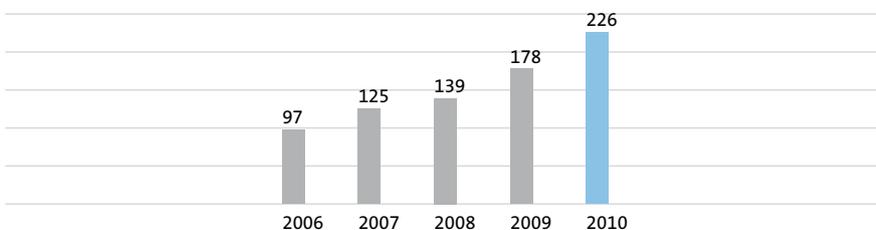
Enge Zusammenarbeit mit Hochschulen und Studenten

Um frühzeitig den Kontakt zu Hochschulabsolventen zu knüpfen, arbeitet KRONES seit Jahren intensiv mit Hochschulen zusammen. Das Unternehmen organisiert Veranstaltungen, auf denen sich angehende Ingenieure und Akademiker über die verschiedenen Berufsbilder und die Karrierechancen bei KRONES informieren können. Da KRONES einen sehr guten Ruf als attraktiver Arbeitgeber bei Hochschülern genießt, sind diese Veranstaltungen regelmäßig gut besucht.

Unsere langjährige Kooperation mit der Hochschule und der Universität Regensburg ist ein weiteres gutes Beispiel für die enge Zusammenarbeit mit der Wissenschaft. KRONES gibt hier einer Vielzahl von Nachwuchswissenschaftlern mit Praxissemestern und Abschlussarbeiten die Chance, erste wertvolle Praxiserfahrungen zu sammeln. Die Hochschüler werden dabei während ihrer Tätigkeit intensiv von KRONES Mitarbeitern unterstützt. Zudem können sie, um einen möglichst tiefen Einblick ins Unternehmen zu erhalten, an einer speziell für sie konzipierten Vortragsreihe teilnehmen. In jedem Quartal finden für die jungen Hochschüler drei Vorträge statt, die von KRONES Mitarbeitern gehalten werden. Themen hierfür sind beispielsweise Behälterdesign, Logistiksysteme oder das Nachhaltigkeitsprogramm enviro. Danach stellen sich die KRONES Experten den Fragen der Studenten.

2010 betreuten wir insgesamt 226 Abschlussarbeiten und 685 Praktikanten in verschiedenen praxisorientierten Projekten. Aus diesem Pool gewinnt KRONES jedes Jahr eine Vielzahl hochqualifizierter Mitarbeiter.

Abschlussarbeiten bei der KRONES AG



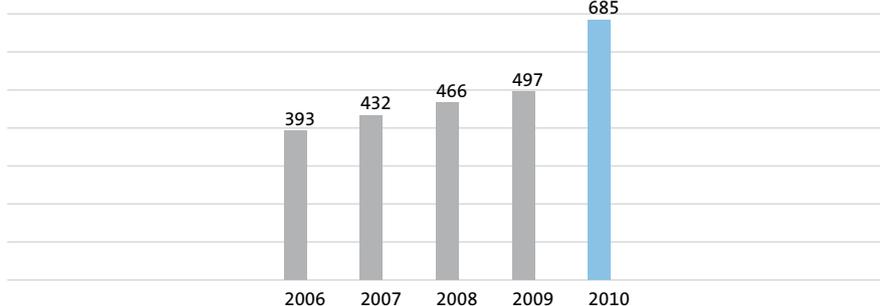
KRONES arbeitet eng mit Hochschulen zusammen und bietet den Studenten verschiedene Möglichkeiten, um Praxiserfahrungen zu sammeln. Ein erster Schritt zum erfolgreichen Berufseinstieg. Aus diesem Pool gewinnt KRONES viele hochqualifizierte Mitarbeiter.



Durch die enge Zusammenarbeit mit Hochschulen sichert KRONES den Zufluss an Nachwuchskräften und somit die Zukunft des Unternehmens.

*Rainer Übele, Kundendienst
Training Center*

Praktikanten KRONES AG



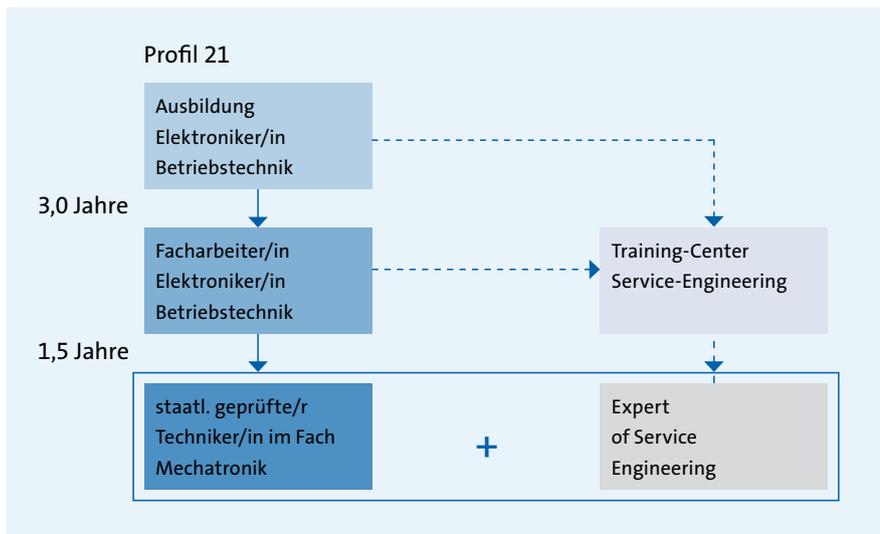
Innovative Ausbildungswege

In Zusammenarbeit mit mehreren Hochschulen bietet KRONES ein duales Studium an. Dieses Ausbildungsmodell kombiniert die Praxisnähe einer Berufsausbildung mit dem wissenschaftlichen Know-how eines Hochschulstudiums. KRONES bietet das duale Studium für die Studiengänge Elektro- und Informationstechnik, Verfahrenstechnik, Umwelttechnik, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen und Informatik an. Nach nur 4,5 Jahren hat der Absolvent zwei Abschlüsse in der Tasche: eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie einen »Bachelor of Engineering« oder »Bachelor of Science«.



Auch KRONES braucht Nachwuchskräfte. Durch den Tag der Ausbildung werden jedes Jahr neue Kollegen gewonnen, die den Erfolg unseres Unternehmens sichern.

Wolfgang Gassner, Montage Sparte Etikettiertechnik Spendetechnik



Mit dem dualen Studium und »Profil 21« bietet KRONES jungen Menschen die Chance, Praxis und Theorie bestens zu vereinigen.

Einen innovativen Ausbildungsweg beschritt KRONES auch mit »Profil 21«. Unser jüngstes Berufsbild ist speziell auf die Aufgaben im Service zugeschnitten. Damit reagieren wir auf die zunehmende Bedeutung des Bereichs Service für unser Unternehmen. Innerhalb von 4,5 Jahren erwerben die jungen Menschen neben dem Berufsabschluss zusätzlich den Technikertitel und den international anerkannten Titel »Expert of Service Engineering«. Danach sind die Nachwuchskräfte nicht nur für die hohen Anforderungen des Servicegeschäfts bestens gerüstet, sondern haben ideale Voraussetzungen für interessante Entwicklungsmöglichkeiten im weiteren Berufsleben. Im März vergangenen Jahres erhielten die ersten KRONES »Profil 21«-Auszubildenden den Facharbeiterbrief zum Elektroniker der Fachrichtung Betriebstechnik.

Damit haben 19 junge Männer und Frauen, die diese anspruchsvolle Ausbildung durchlaufen, den ersten Teil der Wegstrecke erfolgreich abgeschlossen. Nun gilt es, in den anschließenden 18 Monaten neben dem Besuch der Technikerschule auch in Service-Einsätzen weltweit vor Ort weiteres Wissen zu erwerben.

KRONES begeistert Schüler – auch weibliche

Weit über tausend Jugendliche kamen Ende Juli 2010 gemeinsam mit ihren Eltern zum Tag der Ausbildung in die Werke Neutraubling, Nittenau und Rosenheim. Hier erhielten sie einen Einblick in die 25 verschiedenen Berufsbilder im kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich. Die Schüler konnten sich bei den Auszubildenden der einzelnen Sparten und den Ausbildern über Inhalte der Ausbildung informieren. Besonders der Austausch mit den fast gleichaltrigen Auszubildenden entspannte die Atmosphäre und senkte die natürliche Hemmschwelle der Jugendlichen erheblich. Erfreulich war zudem, dass etwa die Hälfte der Teenager, die zum Tag der Ausbildung strömten, Mädchen waren.

Der Girls' Day im April des Berichtsjahres stieß bei technikbegeisterten Mädchen auf großes Interesse. Mit 150 war die Teilnehmerinnenzahl in allen deutschen Werken doppelt so hoch wie im Vorjahr. Die KRONES Auszubildenden übernahmen an diesem Tag die Aufgaben der Ausbilder. Sie erklärten die Arbeitsschritte, führten Modelle vor und beantworteten die Fragen der interessierten Mädchen. Die Schülerinnen durften natürlich auch selbst Hand anlegen beim Fräsen, Löten und Schrauben. Am Ende durften sie ihre selbst gefertigten Kerzenständer, Medaillen und Blumen aus Niroblech als Andenken mit nach Hause nehmen.



Junge Leute von Technik zu begeistern, ist Ziel der KRONES Nachwuchsarbeit. Erfreulich ist, dass sich zunehmend Mädchen für technische Berufe interessieren.



KRONES setzt als Familienunternehmen seit jeher auf eine nachhaltige und mitarbeiterfreundliche Personalpolitik. Die Sicherheit und Gesundheit unserer Belegschaft zu bewahren und zu fördern, ist daher neben der Qualifikation fester Bestandteil unserer Unternehmensziele. Um Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen zu vermeiden, gestalten wir sämtliche Arbeitsabläufe sowohl sicherheits- als auch gesundheitsgerecht. Zudem versuchen wir durch ein Vielzahl von Angeboten unsere Mitarbeiter körperlich und geistig fit zu halten und unterstützen sie bei der schwierigen Aufgabe, eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Beruf zu finden.

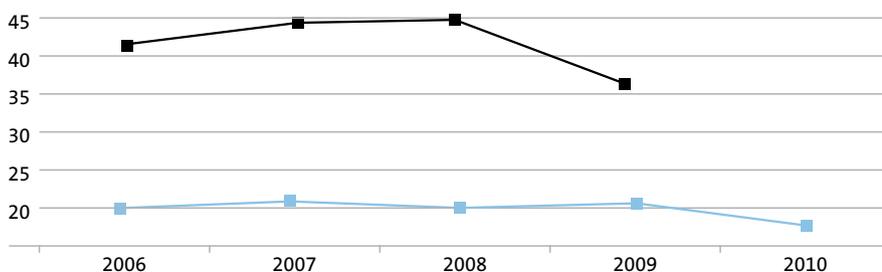
In enger Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern erarbeiten und vereinbaren unsere Führungskräfte konkrete Ziele und Maßnahmen, um sämtliche Arbeitsplätze und -abläufe möglichst sicherheits- und gesundheitsgerecht zu gestalten. Für die Umsetzung der daraus abgeleiteten Maßnahmen und das Einhalten der Sicherheitsbestimmungen sorgen umfassende Kontrollen. So wurde 2009 im Zuge der IMS-Zertifizierung erstmals das Arbeitssicherheitsmanagementsystem nach BS OHSAS 18001 von TÜV SÜD erfolgreich zertifiziert.

Wir verpflichten uns zur unbedingten Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes. Weitere behördliche Auflagen, Verordnungen und Gesetze setzen wir an allen KRONES Standorten um. Soweit technisch realisierbar und ökonomisch sinnvoll, ergänzen wir die gesetzlichen Mindestanforderungen durch weiterführende Richtlinien, um das Sicherheitsniveau zu erhöhen.

Arbeitssicherheit ausgezeichnet

In Deutschland sind Trainings im Arbeits- und Gesundheitsschutz fester Bestandteil unseres Weiterbildungsprogramms. Auch unsere mehr als 600 Mitarbeiter, die auf Baustellen weltweit im Einsatz sind, werden durch einen hierfür bestellten Sicherheitsingenieur betreut. Bei 15 Baustellenbesuchen im Jahr 2010 konnte dieser sich von den Arbeitsschutz-Standards ein Bild machen und zur Erhöhung der Arbeitssicherheit beitragen. Als sehr effektiv hat sich im Berichtsjahr die Maßnahme erwiesen, den Bereich Arbeitssicherheit bereits bei der Planung von neuen Anlagen verstärkt mit einzubinden. Das erhöht die Sicherheit der Mitarbeiter vor Ort, spart Ausfallzeiten und Kosten – vom ersten Tag an. Die Mitarbeiter externer Firmen werden ebenfalls intensiv in vorhandene Schulungssysteme integriert und über die Anforderungen von KRONES zur Arbeitssicherheit informiert.

Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je tausend Mitarbeiter (>3 Tage Ausfallzeit) KRONES AG



■ KRONES AG, bezogen auf 7.994 Mitarbeiter ohne Tochtergesellschaft MAINTEC

■ BGMS (Berufsgenossenschaft Metall Nord Süd)



KRONES geht es nicht nur um den Profit, sondern auch um die Mitarbeiter. Bei meiner Arbeit als Assistantin des Betriebsrats sehe ich täglich, dass sich die Firma um die Mitarbeiter kümmert.

Martina Vilser, Assistantin des Betriebsrats

KRONES liegt bei der Kennzahl »Arbeitsunfälle je 1.000 Mitarbeiter« deutlich unter dem Branchendurchschnitt. 2010 war die Zahl der Arbeitsunfälle leicht rückläufig.

Um die Arbeitssicherheit weiter zu steigern und möglichst viele potenzielle Gefahrenquellen auszuschließen, werden seit 2009 auch kleine Verletzungen und Beinahe-Unfälle systematisch erfasst und geeignete Gegenmaßnahmen eingeleitet.

Die seit Jahren sinkende Zahl von meldepflichtigen Arbeitsunfällen zeigt, dass sich unsere Anstrengungen im Bereich Arbeitssicherheit lohnen. Bei der Kennziffer »Arbeitsunfälle je 1.000 Mitarbeiter (> 3 Tage Ausfallzeit)« liegt KRONES mit 18,0 (Vorjahr: 20,1) deutlich besser als der Branchendurchschnitt mit rund 37 (siehe Seite 60). KRONES erfasst seit 2008 die Arbeitsunfälle in den deutschen Werken auch ab einem Tag Ausfallzeit. 2010 lag diese Kennziffer je 1.000 Mitarbeiter bei 26,3 (Vorjahr: 27,1).

Mit diesen im Vergleich sehr guten Zahlen gibt sich KRONES keineswegs zufrieden. Jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel. Nicht zuletzt deshalb wird KRONES 2011 zwei zusätzliche Mitarbeiter für Arbeitssicherheit einstellen. Unser Ziel im Bereich Arbeitsschutz bleibt, die Zahl der Arbeitsunfälle auch in Zukunft durch Schulungen, Aufklärung und eine noch intensivere Gefährdungsbeurteilung weiter zu senken.

Notfallmanagement

KRONES arbeitete auch 2010 daran, sich für plötzlich auftretende Notfallsituationen zu wappnen und vorzubereiten. Dazu gehören z. B. größere Brände, Bombendrohungen, Entführungen von Mitarbeitern, Naturkatastrophen oder eine weltweite Pandemie.

Das Unternehmen hat deshalb ein Krisenmanagementsystem eingeführt, in dem wesentliche Verantwortlichkeiten und Vorgehensweisen in Krisensituationen festgelegt sind. Ein wichtiger Bestandteil ist, dass an allen Produktionsstandorten der KRONES AG Notfallorganisationen, die sehr schnell vor Ort sind, gebildet wurden. Diese Teams setzen sich überwiegend aus ehrenamtlichen Ersthelfern, Sicherheitsbeauftragten und Brandschutz Helfern sowie dem Werkschutz zusammen. In Krisenstabsübungen werden die Abläufe und Fertigkeiten in den verschiedenen Bereichen trainiert.

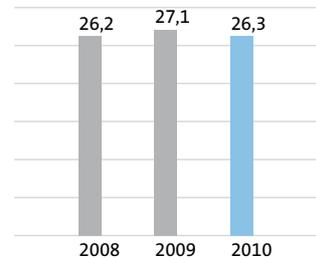
KRONES Betriebsärzte halten Mitarbeiter weltweit fit

In alternden Gesellschaften mit immer weniger jungen Menschen wird es für Unternehmen zunehmend wichtiger, die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter langfristig aufrechtzuerhalten, wieder herzustellen und zu steigern.

Ein wichtiger Baustein hierfür ist unser qualitativ hochwertiger betriebsärztlicher Dienst. Er diagnostiziert bei Mitarbeitern anhand von Reihen- und Tauglichkeitsuntersuchungen frühzeitig gesundheitliche Defizite und unterstützt sie bei deren Behandlung. In Zusammenarbeit mit der Betriebskrankenkasse bietet der betriebsärztliche Dienst z. B. präventive Gesundheits-Checks und Kursangebote zu Themen wie Rückenschule, autogenes Training, Stressbewältigung sowie Ernährung und Fitness an.

Bei Auslandseinsätzen unterstützt der betriebsärztliche Dienst die Mitarbeiter ebenfalls. Er informiert sie über verschiedene landespezifische Krankheiten und wichtige Impfungen. Um die Tropentauglichkeit von Mitarbeitern zu überprüfen, beschäftigt KRONES einen ausgebildeten Tropenmediziner. Aber auch für private Urlaubsreisen können sich die KRONES Mitarbeiter die nötigen Impfungen vom Betriebsarzt verabreichen lassen.

Arbeitsunfälle bei KRONES ab einem Tag Ausfallzeit je 1.000 Mitarbeiter



KRONES führt regelmäßig Notfallübungen durch, um auf Situationen wie Brände, Entführungen von Mitarbeitern oder Naturkatastrophen schnell und geordnet reagieren zu können.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die medizinische Vorbereitung auf Auslandseinsätze unserer Mitarbeiter. Hier kümmert sich der betriebsärztliche Dienst um

- Tauglichkeit der Mitarbeiter und die präventive Vorbereitung
- Notfallausstattung für die Baustelle
- Organisation der medizinischen Versorgung vor Ort
- Schulung der Projekt- und Baustellenleiter (Erste Hilfe/Notfälle)

Ziel von KRONES ist es, ein globales Gesundheitsmanagementsystem aufzubauen, um die Mitarbeiter von KRONES bei ihren Einsätzen auf der ganzen Welt qualitativ hochwertig medizinisch zu versorgen.

Professionelles Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern, ist aber nicht nur eine Aufgabe des betriebsärztlichen Dienstes, sondern auch die von KRONES und seinen Führungskräften. Nur gesunde Mitarbeiter können ihre volle Leistungsfähigkeit einbringen. Daher will KRONES die gesundheitsbedingten Fehlzeiten durch den Aufbau eines professionellen Gesundheitsmanagements verringern. Ziel ist, verstärkt die Ursachen krankheitsbedingter Fehlzeiten unserer hochqualifizierten Mitarbeiter zu ergründen und zu bekämpfen.

Gesundheitsorientierte Führung sehen wir als eine Gemeinschaftsaufgabe von Führungskräften und Personalmanagement. Hierbei spielen gesundheitsorientierte Gespräche eine wichtige Rolle, um die Ursachen für die Fehlzeiten zu ermitteln und darauf basierend Maßnahmen zu ergreifen.

In Kooperation mit dem Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung, Sozialberatung und dem betriebsärztlichen Dienst wird der Input aus Gesundheitsförderungsgesprächen gemeinsam analysiert und in geeignete Präventionsmaßnahmen umgesetzt.

Um die Mitarbeiter über die verschiedenen Bereiche der Gesundheitsförderung zu informieren, hat KRONES im November 2010 in einem deutschen Werk den ersten Gesundheitstag veranstaltet. Dabei konnte man sich beispielsweise über Themen wie Stressbewältigung, Rücken- und Haltungsprobleme und gesundes Essen informieren. Der Gesundheitstag ist mit dem großen Informationsangebot bei den Mitarbeitern auf großes Interesse gestoßen und die Resonanz war durchwegs positiv.

Sozialberatung – das soziale Herz von KRONES

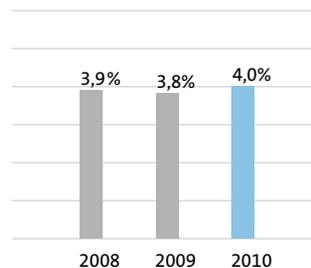
Die KRONES Sozialberatung ist vertrauensvoller Ansprechpartner für alle Mitarbeiter bei beruflichen und privaten Problemen wie Sucht, Schulden, Trennungen, Mobbing und Burnout. Das Beratungsangebot erstreckt sich dabei über die Organisation von Klinikaufenthalten und neuen Arbeitsplätzen bis hin zur Mediation von Konfliktgesprächen. Dabei arbeitet die Sozialberatung intern mit dem Betriebsrat, dem Betriebsarzt, der Schwerbehindertenvertretung, der Betriebskrankenkasse und der Personalabteilung zusammen. Mindestens genauso wichtig sind die Kooperationen mit externen Partnern wie Ärzten, Kliniken und Therapeuten.



Dass KRONES als Weltkonzern auch Verantwortung in ärmeren Regionen übernimmt, zeigt mir, wie sozial ein Wirtschaftsunternehmen sein kann.

Stefan Wagner, Auftragsbearbeitung

Abwesenheitsrate KRONES AG



Darüber hinaus versucht KRONES, über ein aktives betriebliches Eingliederungsmanagement die Leistungsfähigkeit gesundheitlich eingeschränkter Mitarbeiter, die ihrer ursprünglichen Arbeit nicht mehr nachgehen können, zu erhalten. Unter der Federführung der KRONES Sozialberatung erarbeitet das Integrationsteam (Betriebsrat, Vorgesetzte, betriebsärztlicher Dienst, Schwerbehindertenvertretung) einen Plan, um für den Mitarbeiter im KRONES Konzern einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Dass KRONES mit seiner Integrationsarbeit erfolgreich ist, zeigt unter anderem die Schwerbehindertenquote. Sie lag 2010 mit 5,8% deutlich über dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert. Auch hier ist zu berücksichtigen, dass die Vorjahreswerte angepasst wurden, da die Auszubildenden nicht mehr in die Berechnung eingehen.

KRONES bietet attraktive soziale Leistungen

Attraktive Zusatzleistungen für die Mitarbeiter bietet auch die Betriebskrankenkasse (BKK) von KRONES an. Mit der GesundPlus-Karte werden beispielsweise die BKK-Mitglieder vom Regensburger Ärztenetz, einem Zusammenschluss von mehr als 220 Haus- und Fachärzten, bevorzugt behandelt. Durch die kurzfristigeren Termine können die Krankheiten der Mitarbeiter schneller behandelt und kuriert werden. Zudem können die Mitglieder bundesweit bei BKK-Vertragszahnärzten ihre Zähne kostenlos professionell reinigen lassen. Reger Nachfrage in der Belegschaft erfreut sich auch das Angebot, die Rückenmuskulatur an der Regensburger Rückenschule unter professioneller Anleitung aufzubauen. Für die ersten 24 Einheiten übernimmt die BKK 85% der Kosten.

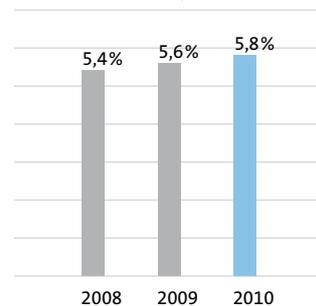
Die Hermann-Kronseeder-Unterstützungskasse e. V. gibt den KRONES Mitarbeitern zusätzlichen Rückhalt im Krankheitsfall. So erhalten die Beschäftigten über die Zahlungen der Krankenkasse hinaus Zuschüsse von bis zu 600 € jährlich. Das Geld wird z. B. nach dem Wegfall der Lohnfortzahlung, bei Krankenhausaufenthalten und Kuren sowie für Zahnersatz, Sehhilfen und Hörgeräte ausbezahlt. Im Berichtszeitraum hat die Unterstützungskasse rund 178.000 € an die Beschäftigten ausbezahlt.

Eine weitere wichtige Säule des Gesundheitsmanagements ist die KRONES Betriebs-sportgemeinschaft. Hier reichen die vielseitigen Angebote von Fußball, Tennis bis hin zu Stockschießen, Laufen oder Badminton. Neben den positiven Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeiter fördert der Sport auch das nähere Kennenlernen und den Zusammenhalt der Arbeitskollegen außerhalb der Firma. Damit ist die Betriebssportgemeinschaft eine tragende Säule für ein gesundes Betriebsklima.

Beruf und Familie – KRONES macht's möglich

Das Unternehmen fördert Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeitgestaltung, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Dadurch sollen die Arbeitszufriedenheit und die Motivation gesteigert und die Attraktivität des Unternehmens für unsere qualifizierten Beschäftigten erhöht werden. So unterstützt KRONES, dass Väter nach der Geburt eine berufliche Auszeit nehmen und die Kinder zu Hause betreuen. Von den 277 Beschäftigten, die 2010 ihre Elternzeit begannen, waren 60% Väter.

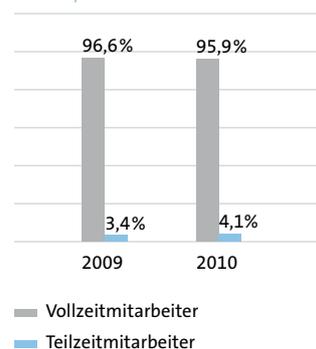
Schwerbehindertenquote KRONES AG



KRONES Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu den Krankenkassenleistungen Zuschüsse von der Hermann-Kronseeder-Unterstützungskasse.

Beschäftigungsverhältnis

Vollzeit/Teilzeit KRONES AG



Mit der kommunizierenden flexiblen Arbeitszeit gewährt KRONES den Mitarbeitern, unter Einhaltung von Terminen und Berücksichtigung des betrieblichen Ablaufs, einen großen Gestaltungsspielraum. Sie können einen Stundensaldo von bis zu ± 300 Stunden aufbauen.

Als weiteren Baustein im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung ermöglicht KRONES den Beschäftigten ein »Sabbatical« in Form eines Freizeitblocks. Seit 2008 haben 96 Mitarbeiter ein Sabbatical in Anspruch genommen.

Durch die Einführung der Zeitwertkonten können unsere Beschäftigten beispielsweise

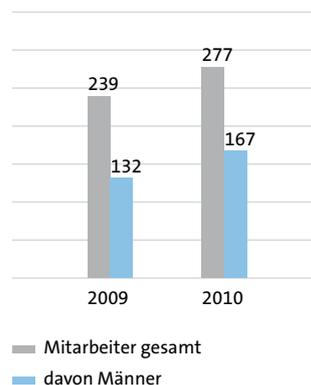
- monatlich laufendes Arbeitsentgelt
- Überstundenvergütung des laufenden Monats (Grundvergütung und steuerpflichtige Zuschläge)
- Einmalzahlungen wie z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Sonderzahlungen wie z. B. KRONES Ergebnisbeteiligung oder Zielbonus

in Wertguthaben umwandeln und für folgende Freistellungen verwenden:

- Verkürzung der Lebensarbeitszeit unmittelbar vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichen der Regelaltersgrenze
- Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung gemäß Pflegezeitgesetz
- Berufliche Weiterbildung im Rahmen unserer Betriebsvereinbarung Qualifizierung/Weiterbildung
- Inanspruchnahme eines Freizeitblocks im Rahmen unserer Betriebsvereinbarung »Sabbatical«

Mitarbeitern, die ins Ausland gehen, steht KRONES ebenfalls tatkräftig zur Seite. So kann der Lebenspartner schon vor der Entsendung den neuen Wohnort kennenlernen und beurteilen. Zudem sucht KRONES eine geeignete Schule für die Kinder und bietet die Möglichkeit, dass die ganze Familie auf der interkulturellen Schule in Passau vorab das neue Land kennenlernt. KRONES übernimmt hierfür alle Kosten. Kehren die Mitarbeiter mit ihren Familien wieder zurück in die Konzernzentrale nach Regensburg, können die Kinder weiterhin eine internationale Schule besuchen. Hierfür unterstützt KRONES die Internationale Schule Regensburg,

Mitarbeiter in Elternteilzeit KRONES AG



Eine vernünftige Balance zwischen Arbeits- und Privatleben fördert die Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter.

Betriebskindergarten unterstützt junge Eltern

Unser Betriebskindergarten KROKI in Neutraubling war auch 2010 voll ausgelastet. Viele junge Eltern nutzen die Chance, schnell wieder ins Berufsleben zurückzukehren und ihre Kinder dabei gut in ihrer Nähe untergebracht zu haben. Mit täglich 10 Stunden Öffnungszeit, flexiblen Bring- und Abholzeiten sowie maximal 15 Schließtagen im Jahr gibt er den Mitarbeitern viel Spielraum, um Beruf und Familie gut zu vereinbaren.

Im Berichtsjahr umfasste das Platzangebot 24 Krippenplätze (ab 4. Lebensmonat bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres) und 19 Kindergartenplätze (ab dem 3. Lebensjahr bis zur Einschulung). Die Kinder werden von 12 Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen sowohl pädagogisch als auch verpflegungstechnisch äußerst hochwertig versorgt. So erhalten die Kinder täglich ein abwechslungsreiches, ausgewogenes und kindgerechtes Mittagessen. Darüber hinaus können die Kinder nachmittags eine Brotzeit mit Vollkornprodukten, frischem Obst und Gemüse zu sich nehmen und mit gesunden Getränken (Mineralwasser, naturreine Säfte und natursüße Tees) ihren Durst stillen.

Die Erziehung und Betreuung erfolgt nach den Prinzipien des bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans, wobei KROKI die Schwerpunkte auf Kreativverziehung und Naturerlebnis legt. Ein weiterer Pluspunkt für die Eltern: Es findet ein regelmäßiger Austausch mit den KROKI-Mitarbeitern über die Entwicklung ihres Kindes statt.

KRONES stellt das Gebäude für die Kindertagesstätte zur Verfügung und übernahm die kompletten Kosten für den Umbau und die Erstausrüstung. Außerdem übernimmt das Unternehmen das Betriebskostendefizit von KROKI.



Durch die Auszeichnung der Umwelt- und Sozialstandards von KRONES weiß ich, dass es sich bei CSR nicht nur um PR handelt.

Walter Lang, Montage Sparte Etikettiertechnik Kaltleimtechnik

KROKI erfreut sich größter Beliebtheit und hat deutlich mehr Anmeldungen als Kapazitäten. Ein spezielles Punktesystem sorgt dafür, dass alle 43 Plätze fair vergeben werden.

Gesellschaft

Offener Dialog mit allen Interessengruppen

Zukunftsfähige Lösungen für ein nachhaltiges Wirtschaften können nur im Dialog mit allen gesellschaftlichen Gruppen gefunden werden. Um ein Gefühl für die Interessen der unterschiedlichen Gruppen zu bekommen, suchen wir kontinuierlich den Kontakt zu allen Stakeholdern – lokal, regional und international. Dazu zählen Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Lieferanten, Behörden, Politiker, Verbände, Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Wissenschaftler und die Öffentlichkeit. Dabei verfolgen wir eine aktive und offene Informationspolitik. Durch den kontinuierlichen Austausch mit unseren Interessengruppen analysieren wir systematisch Chancen und Risiken der CSR-Themenfelder und bewerten sie. Das hilft uns, eventuelle Schwachstellen oder neue Anforderungen rechtzeitig zu erkennen. Damit minimieren wir Risiken für das Unternehmen, stärken gleichzeitig das Vertrauen, das unsere Stakeholder in uns setzen, und sichern die Reputation des Unternehmens.

Politik	Kunden	Wissenschaft
Öffentlichkeit	KRONES	NGOs
Lieferanten	Mitarbeiter	Kultur

Durch den direkten Kontakt mit den verschiedenen Interessengruppen analysiert KRONES die Chancen und Risiken der CSR-Themenfelder.

Der direkte Kontakt ist uns enorm wichtig. Daher führen wir jedes Jahr weltweit verschiedene Veranstaltungen durch. Sie reichen von regelmäßigen Führungen für Mitarbeiter und ihre Angehörigen über Tage der Ausbildung bis hin zu Diskussionsrunden mit gesellschaftlichen Interessengruppen sowie Teilnahmen an internationalen Initiativen.

Sehr erfolgreich war der »Expertendialog« mit unseren Kunden, den die KRONES Akademie 2010 in Neutraubling veranstaltete. Mehr als 50 Fachleute aus namhaften Abfüllbetrieben und verschiedenen Branchen der Getränkeindustrie tauschten ihre praktischen Erfahrungen aus der Produktion und im Service aus. In Vorträgen, die überwiegend aus den Reihen der KRONES Kunden kamen, wurden Strategien und Lösungsansätze dargestellt und anschließend in Gesprächsforen diskutiert. Hieraus sind einige neue Produktideen – auch für unser Nachhaltigkeitsprogramm enviro – entstanden.

Darüber hinaus führen wir jährlich in unseren Werken Neutraubling und Nittenau einen »Tag der Ausbildung« durch. Die zahlreichen Besucher erhalten einen Einblick in die von uns angebotenen Ausbildungsberufe und Ausbildungsstätten und können sich im persönlichen Gespräch mit Ausbildern und Auszubildenden detailliert informieren. Außerdem werden alle zwei Monate samstags Führungen für Mitarbeiter und deren Angehörige angeboten, damit unsere Mitarbeiter ihrer Familie ihr Arbeitsumfeld vorstellen können.

Vorreiter in der modernen Social-Media-Kommunikation

Technologieorientierte Business-to-Business-Unternehmen gelten gewöhnlich als wenig aufregend und nicht gerade als Paradebeispiel für Social Media. Dennoch ist KRONES seit Anfang 2010 in mehreren Communitys aktiv. Ob Facebook, Twitter, YouTube oder Xing – auf jedem dieser Kanäle entdeckt man spannende Geschichten aus dem Unternehmens- und Mitarbeiteralltag sowie interessante Projekte und Berichte.

Auch in der modernen Kommunikation mit den Stakeholdern via Facebook, Twitter, YouTube und Xing ist KRONES führend.

KRONES schafft es, durch den aktiven Dialog mit den verschiedenen Zielgruppen – Kunden und deren Mitarbeiter, Journalisten, Bewerber und eigene Mitarbeiter – ein sympathisches und authentisches Bild des Unternehmens zu zeichnen. Dafür wurde die KRONES AG nun belohnt und darf sich über den zweiten Platz beim »B2B Twitterer of the Year (B2BTOTY)«-Award freuen. Der Preis zeichnet ausschließlich B2B-Unternehmen aus, die besonders aktiv und mit informativen Meldungen in der Twitter-Gemeinde auftreten.

Ein Beispiel für unser aktive Informationspolitik ist neben dem KRONES Magazin der seit Februar 2010 monatlich erscheinende KRONES Newsletter. Er informiert Kunden und Mitarbeiter über Branchen-News und Technik-Trends. Außerdem können die Leser eigene Themenvorschläge an die Newsletter-Redaktion schicken, so dass hier ein ständiger Informationsaustausch gewährleistet ist.

Um die Mitarbeiter weltweit über Neuigkeiten aus dem KRONES Konzern zu informieren, veröffentlichte das Unternehmen 2010 fünfmal eine Mitarbeiter-Zeitung »KRONES intern« in Deutsch, Englisch und Italienisch. Zudem haben alle KRONES Mitarbeiter mit dem neuen Intranet »KRONES inside« eine moderne Kommunikationsplattform, um Informationen auszutauschen und zu erhalten.

KRONES pflegt zudem den persönlichen und regelmäßigen Kontakt zu Analysten, privaten Aktionären und institutionellen Investoren. So präsentiert sich KRONES bei Analystenkonferenzen und nimmt regelmäßig an Investorengesprächen teil, um den Kapitalmarkt mit umfassenden Informationen zu versorgen. Auch bei Pressekonferenzen und Pressegesprächen steht KRONES zu seiner offenen Informationspolitik. Hierbei nehmen Nachhaltigkeitsthemen einen immer größeren Raum ein.

KRONES für höchste Umwelt- und Sozialstandards ausgezeichnet

Auch im Berichtsjahr wurde KRONES von oekom research, einer renommierten Agentur für nachhaltiges Investment, mit dem Status »Prime« ausgezeichnet. Von den weltweit 3.100 Unternehmen aus 45 Branchen hat nur jedes sechste diese Auszeichnung erhalten. Dabei belegte KRONES unter den deutschen Maschinenbauern den ersten Rang und nimmt weltweit in der Branche den achten Platz ein. Aufgrund dieser positiven Einstufung der Umwelt- und Sozialstandards durch oekom research erweitert sich der potenzielle Investorenkreis von KRONES deutlich. Mittlerweile werden allein in Europa rund fünf Billionen Euro ausschließlich in Aktien von Unternehmen investiert, die den sehr strengen Kriterien der Nachhaltigkeits-Ratingagenturen entsprechen. Der Grund hierfür ist, dass viele besonders nachhaltig wirtschaftende Unternehmen, laut Untersuchungen von Analysten, überdurchschnittliche Gewinne erzielen – auch an der Börse.

KRONES wurde von oekom research als bester deutscher Maschinenbauer ausgezeichnet.

Die Prinzipien der Nachhaltigkeit erstrecken sich auch auf unsere gesellschaftliche Verantwortung. Über unsere unternehmerischen Verpflichtungen hinaus engagieren wir uns im sozialen und kulturellen sowie im wissenschaftlichen Bereich. Besonders das gemeinsame Engagement mit den Mitarbeitern versteht KRONES als Bestandteil seiner unternehmensweiten gesellschaftlichen Verantwortung (Corporate Citizenship). Ein gutes Beispiel hierfür ist die Spendenaktion für die Erdbebenopfer in Haiti, die KRONES im Berichtsjahr gemeinsam mit den Mitarbeitern durchführte. Alle Mitarbeiter konnten bei einer unternehmensweiten Sammlung die Menschen in Mittelamerika unterstützen und das Spendengremium von KRONES hat den gesammelten Betrag noch aufgestockt.

Regional

Seit 2010 ist KRONES Partner und Unterstützer der Regensburg International School (RIS). Die RIS steht sowohl einheimischen Kindern als auch Kindern aus der ganzen Welt offen. Sie ist für den Nachwuchs aus der Region eine Alternative zu lokalen Schulen. Die RIS wurde 2009 eröffnet. Sie bietet eine englischsprachige Ausbildung für Schüler internationaler und regionaler Familien in Regensburg und Ostbayern an.

Die Schule verpflichtet sich, eine internationale und anspruchsvolle Lehre mit hoher Qualität anzubieten. Sie setzt sich zum Ziel, bei jedem einzelnen Schüler die Fähigkeit zu kritischem und kreativem Denken zu entwickeln. Alle Schüler sollen zu reflektierenden und unabhängigen Menschen, zu lebenslang Lernenden heranwachsen, die soziale Verantwortung übernehmen, sich um ihre Umwelt sorgen und die fähig sind, den vielfältigen Herausforderungen der modernen Welt entgegenzutreten.

Hochschulen zu unterstützen, erachtet die KRONES AG ebenfalls als einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag. Als Förderer der Hochschulstiftung Regensburg unterstützt das Unternehmen z. B. die örtliche Hochschule bei verschiedenen Veranstaltungen und fördert den kulturellen Austausch zwischen den Studenten.



Als globales Unternehmen sieht sich KRONES in der Pflicht, internationale Schulen und Hochschulen finanziell zu unterstützen. In der Nähe des Hauptsitzes unterstützt KRONES seit 2010 die Regensburg International School (RIS).



Weltweit

Neben den »normalen« Spenden für Hilfsorganisationen hat sich das Unternehmen entschlossen, die gemeinnützige Stiftung »Wasser für die Welt« nachhaltig zu unterstützen. Als Sponsor fördert KRONES weltweit Projekte, die Menschen in Entwicklungsländern Zugang zu sauberem Wasser verschaffen. Wasser, das sie zum Trinken, Kochen, Waschen und Bewässern ihrer Felder brauchen. Dabei orientieren wir uns am Prinzip der Nachhaltigkeit und der Hilfe zur Selbsthilfe. Wir fördern vor allem ländliche Projekte und achten darauf, dass ihre Unterstützung Familien, Kindern und Frauen zugute kommt. Auch investieren wir in Ausbildung, damit die Menschen ihre Wasserversorgung selbst in die Hand nehmen können.



KRONES unterstützt seit 2008 das Dhulikhel Hospital in Nepal. Das Krankenhaus versorgt einen Großteil der Bevölkerung in Nepal mit hochwertigen Gesundheitsleistungen.

KRONES finanziert Bau einer Zahnklinik in Nepal

Seit 2008 unterstützt KRONES über die Stiftung »Wasser für die Welt« den Ausbau des Dhulikhel Hospital in Nepal, das 30 km nordöstlich der Hauptstadt Kathmandu liegt. Ziel des langfristig ausgelegten Engagements von KRONES ist es, der größtenteils sehr armen Bevölkerung Nepals eine hochwertige und kostengünstige Behandlung zu ermöglichen. Menschen ohne oder mit sehr geringem Einkommen werden im Dhulikhel Hospital sogar kostenlos behandelt.

Im Rahmen dieses Engagements legte Caroline Kronseder, Frau des Vorstandsvorsitzenden Volker Kronseder, Ende 2010 bei einem Besuch vor Ort den Grundstein für eine neue Zahnklinik, die mit Spenden der KRONES AG finanziert wird. Prof. Ram Shrestha, Klinikleiter des Dhulikhel Hospitals, begrüßt die Erweiterung: »In Nepal gibt es derzeit nur in Kathmandu eine zahnmedizinische Versorgung.« Künftig sollen in der Zahnklinik die Patienten nicht nur behandelt werden, auch die Prävention wird eine große Rolle spielen. Das Krankenhaus versorgt Patienten aus allen Regionen und Einkommenschichten Nepals.





Mit den Geldern aus der Stiftung, in der KRONES sein internationales Engagement bündelt, wurden in Nepal bereits Brunnen gebaut und Wasserleitungen verlegt. Auch für die Klinik in Dhulikhel und deren Außenstation in Bolde organisierte und finanzierte die Stiftung das Wasserver- und Abwasserentsorgungssystem. Durch die Zusammenarbeit mit Regensburgern Ärzten wird das Krankenhaus zudem mit neuen, medizinisch sehr wertvollen Gerätschaften wie Brutkästen, Bohrern und Ultraschallgeräten ausgestattet.

In dem vor 15 Jahren errichteten Krankenhaus werden mittlerweile jährlich rund 100.000 Patienten ambulant und 10.000 Patienten stationär behandelt. Die Zahlen dürften aber in Wirklichkeit deutlich höher liegen. Denn jeder Patient, der sich für eine Behandlung angemeldet hat, kann sich kostenlos von anderen Fachärzten untersuchen oder behandeln lassen, ohne erneut dafür bezahlen zu müssen. »Wer im Gegensatz hierzu in der Hauptstadt Kathmandu in ein Krankenhaus will und kein Geld hat, kommt erst gar nicht durch die Tür«, erläutert Prof. Shrestha.

Trotz des qualitativ äußerst hochwertigen Standards finanziert sich die öffentliche Klinik nach wie vor nur durch Spenden. Da das Dhulikhel Hospital nicht gewinnorientiert und nach den Prinzipien sozialer Gleichheit handelt, hat sich KRONES im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie dazu entschlossen, dieses Projekt gemeinsam mit Unternehmen und Ärzten aus der Region Regensburg langfristig zu unterstützen. Auch für 2011 sind wieder zahlreiche Maßnahmen und Besuche vor Ort geplant.

Prof. Dr. Shrestha: Sie haben in Österreich Medizin studiert und sind mit einer Österreicherin verheiratet. Warum sind Sie nach Nepal zurückgekehrt?

Ich will dort sein, wo die meisten Menschen von meinem Wissen und Können profitieren. Das ist klar in Nepal. Und ein Hospital aufzubauen, war immer schon mein Lebenstraum, nachdem ich mit zehn Jahren meine Mutter verloren habe, weil es keine Ärzte gab. Das Dhulikhel Hospital dient den Ärmsten der Armen. Wir sind sehr stolz, dass wir diesen Menschen eine medizinische Versorgung auf hohem Niveau anbieten können. Zudem wollte ich beweisen, dass eine gute medizinische Behandlung nicht immer teuer sein muss.

Und wie funktioniert das?

Die laufenden Kosten des Krankenhausbetriebs decken die vielen armen Patienten – auch, wenn sie nur sehr wenig bezahlen können. Eine Behandlung kostet bei uns 15 Cent pro Patient. Die stationäre Behandlung kostet 1,50 Euro am Tag, inklusive vier Mahlzeiten. Zudem finanzieren reichere Patienten die Ärmsten mit, durch Nahrungsmittelspenden oder höhere Beiträge. Bei einmaligen Investitionen wie medizinischen Geräten sind wir jedoch zu hundert Prozent auf Spenden aus Europa – wie beispielsweise von KRONES – angewiesen.

Ein ungewöhnliches Projekt.

Ja, es ist ein Entwicklungsprojekt anderer Art. Ich habe viele internationale Besucher, die sich unser Hospital ansehen und es in ähnlicher Form in ihrem Heimatland umsetzen möchten. Es ist ein gelungenes Beispiel für eine gute Gesundheitsversorgung in Entwicklungsländern.



Wie hat sich das Dhulikhel Hospital seit seiner Gründung vor 15 Jahren entwickelt?

Zunächst waren wir zu zweit. Heute arbeiten etwa 75 Mitarbeiter im Hospital. Wir behandeln jährlich etwa 1,5 Millionen Patienten und führen über 10.000 Operationen durch. Seit fünf Jahren

KRONES arbeitet an meinem Traum mit, eine qualitativ hochwertige medizinische Versorgung für die Ärmsten der Armen anzubieten.

haben wir die Außenstationen auf 16 verdoppelt. Das Krankenhaus hat damit ein Einzugsgebiet von 2,7 Millionen Menschen. Das ist eine stolze Zahl. In Nepal leben insgesamt etwa 28 Millionen Menschen.

Wird das Krankenhaus von der Bevölkerung angenommen?

24 Reisbauern haben damals ihr Hab und Gut für die Entstehung des Hospitals gespendet. Das hat mir gezeigt, dass es von den Menschen wirklich gewollt ist.

Mit welchen Herausforderungen kämpfen Sie in Ihrem Land?

Nepal ist ein sehr gebirgiges Land. Die Region, in der wir arbeiten, ist zu 70 Pro-

zent mit dem Auto nicht befahrbar. Patienten, die nicht zu Fuß zu uns kommen können, werden zum Teil von anderen getragen. Um diesen Menschen besser helfen zu können, haben wir die 16 Außenstationen gegründet. Eine weitere Herausforderung ist das Bildungssystem in Nepal. Als ich Medizin studieren wollte, gab es keinerlei Ausbildungsmöglichkeiten in meinem Land. Heute bilden wir selbst aus. Das Dhulikhel Hospital ist zugleich das Kathmandu University Hospital. Wir bilden hier derzeit über hundert junge Menschen aus – vom Analphabeten bis zum angehenden Arzt.

KRONES engagiert sich seit drei Jahren in Ihrem Heimatland. Was bedeutet die Unterstützung für die Menschen vor Ort?

KRONES arbeitet an meinem Traum mit, eine qualitativ hochwertige medizinische Versorgung für die Ärmsten der Armen anzubieten. Bevor ich mit meiner Arbeit in Nepal begann, gab es nichts. Kranke wurden von Schamanen behandelt. Das soll nicht wieder passieren. Als mein Vater mit 81 Jahren an Krebs erkrankte, konnte ich ihn bereits im Hospital operieren.

Die von KRONES finanzierte Zahnklinik startet im Sommer 2011. Was sind Ihre Wünsche für dieses Projekt?

Die Zahnversorgung steckt in Nepal in den Kinderschuhen. Sieben Zahnärzte beginnen im Sommer 2011 im Dhulikhel Hospital. Weitere 40 Zahnärzte sollen ausgebildet werden. Wir wollen von Grundkenntnissen bis zum höchsten Niveau Wissen vermitteln. Ein zweiter Teil ist der Service für Zahn- und Kieferheilkunde. Dazu gehört auch das Thema Vorsorge. Mit Zahncamps und mobilen Zahnkliniken möchten wir in entlegene Gebiete reisen und die Menschen dort behandeln und informieren.



Unternehmen/Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
Sensibilisierung und Motivation unserer Mitarbeiter für Nachhaltigkeitsaspekte und verantwortliches Handeln	■ Regelmäßige CSR-Beiträge in der Mitarbeiterzeitschrift »KRONES intern«	laufend	läuft
	■ Jährlicher Nachhaltigkeitsbericht	laufend	läuft
	■ Einrichtung und fortlaufende Aktualisierung einer Rubrik »Nachhaltigkeit« im Intranet	laufend	Das neue Intranet »KRONES inside« wurde eingeführt; Maßnahme wurde erfolgreich umgesetzt
	■ Aufhängen von CSR-Plakaten in den Werkshallen	2011	eingeleitet
Einführung des Code of Conduct	■ Das Compliance Management wurde fest in die Prozesslandschaft integriert	2011	erledigt

Ökonomie/Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
Weiterentwicklung enviro	■ Übertragung der enviro Aspekte in LCS Leistungen	laufend	Es bestehen Nachrüstungs-pakete mit hoher Energie- und Medieneffizienz
	■ Schulungen durch die KRONES Akademie zum Thema Energie- und Medieneffizienz	laufend	läuft
	■ 30 Maschinen wurden 2010 nach enviro Kriterien bewertet	2010	22 Maschinen wurden bewertet
	■ Erweiterung des Maschinenprogramms um 8 Weiterentwicklungen	2012	eingeleitet
Steigerung der Auftragsqualität	■ Schnelleres und transparenteres Angebotswesen	laufend	läuft
	■ Ausführliche Risikoanalyse vorab		
Working Capital optimieren	■ Besseres Forderungsmanagement	laufend	Aufgrund des gestiegenen Geschäftsvolumens im Jahr 2010 wurde Working Capital aufgebaut
	■ Abbau der Vorratshaltung	2011	Für 2011 wird eine Verbesserung angestrebt
Steigerung der Profitabilität auf Umsatzrendite vor Steuern von mindestens 7 Prozent	■ Bessere Preisqualität Umsetzung Strategieprogramm »Value«	2012	eingeleitet

Ökologie/Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
Aufbau eines Energiemanagements	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definition weiterer Messpunkte (Strom + Wärme) ■ Abstimmung mit Mo/FE bez. vorh. Produktionskennzahlen ■ Installation der zusätzlich definierten Messpunkte ■ Interne Entscheidung bez. Leistungsbedarf/-spitze ■ Kennzahldefinition ■ Zieldefinition für 2012 	2011	eingeleitet; Verantwortungsbereiche wurden definiert, Aufgaben an die jeweiligen Organisationseinheiten verteilt
Energieeinsparung	<p>Schulung und Information der Mitarbeiter mit konkreten Handlungsanweisungen zum sparsamen, effizienten Umgang mit Energie</p> <p>Technische Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Automatisierung bestimmter Verbräuche (Licht/Absauganlagen/Umformer) ■ Optimierung der Regeltechnik ■ Optimierung der Druckluft-erzeugung 	laufend	Integration in die regelmäßige Mitarbeiterunterweisung
		2010	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausbau GLT¹ (WEFL²) ■ Modernisierung Kompressoren, einschl. intelligenter Steuerung (WEFL) ■ Verbesserung der Heizungsregelungen (WERO³) ■ Modernisierung Beleuchtung (WENI⁴) ■ Regelmäßige Kontrolle der Druckluftnetze und (WERO) Einsatz automatischer Absperrventile ■ Verstärkter Einsatz von Präsenzmeldern ■ Optimierung der Laufzeiten energieintensiver Verbraucher
Ressourcenschonung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduzierung des Wasserverbrauchs 	2010	Verbrauch je Mio. Euro Umsatz war rückläufig Wiederverwendung von Prozesswasser/Kreislaufführung Test wasserlose Urinale
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recycling weitere Analyse der Recyclingmöglichkeiten Reduzierung des Abfallaufkommens in der Montage 	2010	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verstärkte Sortierung und Trennung im innerbetrieblichen Wertstoffhof ■ Projekt Shop Floor papierloses Arbeiten in der Montage
Emissionsvermeidung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bewertung von neuen Technologien für den Fuhrpark 	2010	Alle Fahrzeuge der Poolwagenflotte haben einen CO ₂ -Ausstoß von weniger als 120 g/km
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduzierung KSS-Emissionen (Kühlschmierstoffe) 	2009–2012	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige Überwachung von KSS ■ Fehlermeldungsauswertung KSS-SAP-Workflow
Systematische Erhebung und Berechnung von ökologischen Kennzahlen in einem Datenbankmodul	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einführung eines Datenbankmoduls 	2010/2011	Projekt wurde wegen Änderung der Rahmenbedingungen zurückgestellt, 2011 wird es nochmals geprüft

¹ GLT = Gebäudeleittechnik
² WEFL = Werk Flensburg
³ WERO = Werk Rosenheim
⁴ WENI = Werk Nittenau

Mitarbeiter/Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
Steigerung der Mitarbeiterqualifikation	■ Unternehmensweite Einführung des KRONES Kompetenzmanagements	2010/2011	3000 Mitarbeiter-Gesprächen wurden 2010 gestartet, 2011 werden die Gespräche flächendeckend stattfinden
	■ Ausbau des Schulungs- und Trainingsangebots	laufend	Derzeit rund 450 Schulungsthemen buchbar
	■ Kontinuierliche Schulung der Führungskräfte	laufend	Bis jetzt haben bereits 750 Führungskräfte das Führungskräfteseminar besucht
Sicherung des Fachkräfte-nachwuchses	■ Eigene Berufsausbildung ■ Innovative Ausbildungswege	laufend	läuft
Fachkräfte fördern und gewinnen	■ Zusammenarbeit mit Hochschulen	laufend	läuft
	■ Praktikanten- und Abschlussarbeiten (vormals: Diploman-den-Programme)	laufend	läuft
Betriebliches Gesundheitsmanagement	■ Koordination aller Maßnahmen (betriebsärztlicher Dienst, Betriebskrankenkasse, Sozialberatung und Personalwesen)	laufend	läuft
Work-Life-Balance	■ Unterstützung der Mitarbeiter und deren Familien bei Auslandseinsätzen	laufend	eingeleitet
	■ Bei Rückkehr von Auslandseinsätzen Reintegration der Kinder auf internationalen Schulen in Deutschland	laufend	Unterstützung der Regensburg International School in Regensburg
	■ Unterstützung von Führungskräften bei der Inanspruchnahme eines Freizeitblocks im Rahmen unserer Betriebsvereinbarung Sabbatical	laufend	läuft
Senkung der Unfallzahlen (1000-Mann-Quote)	■ Führungskräfte-schulungen ■ Intensivierung der Gefährdungsbeurteilung ■ Erfassen und Auswerten von Vorfällen	laufend	läuft
Senkung der allgemeinen Ausfalltage	■ Schulung von Führungskräften im Umgang mit krankheitsbedingten Fehlzeiten	2010	eingeleitet

Gesellschaft/Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
Klare Spenden- und Sponsoringregelung im Sinne der csr	■ Einführung eines Spenden- und Sponsoring-Gremiums	2010	eingeleitet
Stakeholder-Dialog intensivieren	■ Durchführung von Befragungen	2011	eingeleitet
	■ Aufbau und Fortführung der Social-Media-Aktivitäten (Twitter, Facebook, Xing etc.)	laufend	läuft
Regelmäßiger Dialog mit Vertretern aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft	■ Veranstaltungen	laufend	läuft
Informationsangebot für Familienmitglieder der Mitarbeiter	■ Regelmäßige Führungen durch die Produktion	laufend	läuft
Schülerinnen und Studentinnen für technisches Wissen und technische Berufe begeistern und fördern	■ »Girls' Day«	laufend	läuft
	■ »Forscherinnen Camp«		
	■ Tag der Ausbildung		
Unterstützung von Schulen und Hochschulen auf regionaler Ebene	■ ris Regensburg International School	laufend	läuft
Hochschulmarketing auf nationaler Ebene	■ Teilnahme an Hochschulfestivals, Exkursionen und Vorträgen	laufend	läuft
Universitätsklinikum Dhulikhel in Nepal	■ Auf- und Ausbau der Zahnklinik	2010/2011	läuft

Die Global Reporting Initiative (GRI) entwickelt Richtlinien für die Berichterstattung über ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Aspekte von Produkten, Dienstleistungen und Tätigkeiten. Die GRI arbeitet eng mit Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen, staatlichen Institutionen und weiteren Anspruchsgruppen zusammen. Die aktuelle GRI-Richtlinie (»G3«) wurde im Oktober 2006 veröffentlicht. Die Anwendung erfolgt freiwillig und hat sich inzwischen weltweit in der Nachhaltigkeitsberichterstattung etabliert.

GRI Code	Berichtselement	Seite	GRI Code	Berichtselement	Seite
1.	Strategie und Analyse		4.11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	33, 36
1.1	Vorwort des Vorstands- oder Aufsichtsratsvorsitzenden	2, 3	4.12	Teilnahme an und Unterstützung von externen Initiativen	68–71
1.2	Zentrale Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -auswirkungen	2–5, 23–27, 33, 36–39	4.13	Mitgliedschaften	k. A.
2.	Organisationsprofil		4.14	Liste der einbezogenen Stakeholder-Gruppen	66
2.1	Name des Unternehmens	U1, U8, U5	4.15	Grundlage der Identifizierung der Stakeholder	22, 66–71
2.2	Marken, Produkte und Dienstleistungen	8, 9, 16, 17	4.16	Stakeholder-Dialog (Art/Häufigkeit)	50–65, 66–71
2.3	Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur	16, 18	4.17	Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder	66, 67, www
2.4	Hauptsitz des Unternehmens	U5, U8, www	5.	Ökonomische Leistungsindikatoren	
2.5	Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt	16, 17		Managementansatz	2, 3, 24, 25, GB 8–11
2.6	Eigentümerstruktur	18	EC1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	31
2.7	Bediente Märkte	16, 17	EC2	Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels	33
2.8	Größe der berichtenden Organisation	16, 17	EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	31, 63
2.9	Signifikante Änderungen der Unternehmens- und Eigentumsstruktur im Berichtszeitraum	n.r.	EC4	Erhaltene staatliche Beihilfen und Subventionen	32
2.10	Auszeichnungen im Berichtszeitraum	35, 54, 55, 67	EC5	Verhältnis der Standard-Eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn	54
3.	Berichtsparameter		EC6	Standortbezogene Auswahl von Zulieferern	21, 35
3.1	Berichtszeitraum	U1, 1	EC7	Standortbezogene Personalauswahl	51–59
3.2	Datum des letzten Berichts	1	EC8	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen	65, 68–73
3.3	Berichterstattungszyklus	1	EC9	Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	68–73
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	U5, U8	6.	Ökologische Leistungsindikatoren	
3.5	Prozesse zur Definition des Berichtsinhalts	U6, 4, 22		Managementansatz	UL, 25, 40–46
3.6	Bilanzierungsgrenzen des Berichts	1	EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	43, 44
3.7	Einschränkungen im Berichtsumfang	1, 40, 50	EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	43
3.8	Grundlage für Berichterstattung über Joint Ventures	n.r.	EN3	Direkter Energieverbrauch (nach Primärenergieträgern)	41, 42
3.9	Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen	GB, 40–44, 50	EN4	Indirekter Energieverbrauch (nach Primärenergieträgern)	41, 42
3.10	Neuformulierungen und Änderung bei der Darstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	n.r.	EN5	Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen	k. A.
3.11	Änderung bei der Berücksichtigung von Themen und bei den angewandten Messverfahren	53, 56	EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren, sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs	36–39, 46, 75
3.12	Index nach GRI	78, 79	EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	44, 75
3.13	Verifizierung durch externe Dritte	U3, U4	EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quellen	44
4.	Governance, Verpflichtungen und Engagement		EN9	Wasserquellen, die wesentlich von der Entnahme von Wasser betroffen sind	n.r.
4.1	Führungsstruktur, inkl. Nachhaltigkeitsverantwortung	18, 22, GB 104–105	EN10	Anteil in Prozent und Gesamtvolumen an rückgewonnenem und wiederverwendetem Wasser	k. A.
4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	18, GB 102–103	EN11	Grundstücke in oder angrenzend an Schutzgebiete(n)	n.r.
4.3	Unabh. Mitglieder des höchsten Leitungsorgans	GB 102	EN12	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität in Schutzgebieten	n.r.
4.4	Mechanismen für Aktionärs- und Mitarbeiterempfehlungen an den Vorstand/Aufsichtsrat	18, 22, 66, 67	EN13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	k. A.
4.5	Verknüpfung der Vergütung des oberen Managements mit Erreichung von Nachhaltigkeitszielen	18, GB 109, 110	EN14	Strategien, laufende Maßnahmen und Zukunftspläne für das Management der Auswirkungen auf die Biodiversität	n.r.
4.6	Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten	20, 21, UL, CoCo	EN15	Gefährdete Arten	n.r.
4.7	Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	2–4, 5, 22	EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht	42
4.8	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	19–21	EN17	Andere Treibhausgasemissionen	k. A.
4.9	Verfahren auf Vorstands-/AufsichtsratsEbene zur Überwachung ökologischer, ökonomischer und sozialer Chancen und Risiken	22–23			
4.10	Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Vorstands	GB 109–110			

GRI Code	Berichtselement	Seite	GRI Code	Berichtselement	Seite
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse	36–39, 46, 75	LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Abwesenheitsquote und Todesfälle	60, 61
EN19	Ozonschädigende Substanzen nach Gewicht	n.r.	LA8	Maßnahmen in Bezug auf ernste Krankheiten	61–63
EN20	NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen nach Art und Gewicht	k.A.	LA9	Arbeitsschutzthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	k.A.
EN21	Abwassereinleitungen nach Art und Einleitungsort	44	LA10	Aus- und Weiterbildung: Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie	51, 52
EN22	Abfallmenge nach Art und Entsorgungsmethode	43	LA11	Programme für das Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen	51–53, 55
EN23	Freisetzung von Schadstoffen nach Anzahl und Volumen	k.A.	LA12	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten	52
EN24	Gefährliche Abfälle nach Basler Konvention	k.A.	LA13	Vielfalt des oberen Managements und Mitarbeiterstruktur (Geschlecht/Alter/Kultur)	53, 54, 56
EN25	Auswirkung von Abwässern auf die Biodiversität	n.r.	LA14	Entlohnung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	53, 54
EN26	Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen	36–39, 46			
EN27	Anteil von Produkten, deren Verpackungen wiederverwendet wurden	n.r.			
EN28	Strafen für Nichteinhaltung der Rechtsvorschriften im Umweltbereich	k.A.			
EN29	Wesentliche Umweltauswirkungen durch den Transport von Produkten, anderen Gütern und Materialien sowie von Mitarbeitern	35, 44			
EN30	Gesamte Umweltschutzausgaben	k.A.			
7. Produktverantwortung			9. Menschenrechte		
	Managementansatz	2–4, 35–37, UL		Managementansatz	UL, LiKo, CoCo
PR1	Lebenszyklusstadien, in denen Sicherheits- und Gesundheitsauswirkungen von Produkten analysiert werden	35–37	HR1	Investitionsvereinbarungen mit Klauseln oder Prüfungen bezüglich Menschenrechten	21, LiKo
PR2	Verstöße gegen Gesundheitsstandards	k.A.	HR2	Anteil der Lieferanten, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	21
PR3	Grundsätze/Verfahren zur Produktkennzeichnung	36, 37	HR3	Schulungen zu Menschenrechten	n.r.
PR4	Verstöße gegen Standards zur Kennzeichnung von Produktinformationen	n.r.	HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	k.A.
PR5	Kundenzufriedenheit einschließlich der Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	66, 67	HR5	Vereinigungsfreiheit/Kollektivverhandlungen	54
PR6	Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung	UL, CoCo	HR6	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Kinderarbeit	LiKo, CoCo
PR7	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung und Marketing nicht eingehalten wurden	k.A.	HR7	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Zwangsarbeit	UL, LiKo, CoCo
PR8	Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes an Kundendaten und deren Verlust	k.A.	HR8	Schulungen des Sicherheitspersonals	k.A.
PR9	Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf die Zurverfügungstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen	k.A.	HR9	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Rechte der Ureinwohner verletzt wurden, und ergriffene Maßnahmen	n.r.
8. Arbeitsbedingungen			10. Gesellschaft		
	Managementansatz	2-4, 26, 50-65, UL		Managementansatz	2–4, UL, LiKo, CoCo, 27, 77
LA1	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region	50, 51, 54, 63	SO1	Maßnahmen und Verfahren zur Einschränkung der negativen Auswirkungen auf die Standortgemeinden	66
LA2	Mitarbeiterfluktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Regionen	55	SO2	Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden	k.A.
LA3	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	51–65	SO3	Prozentsatz der Angestellten, die in der Antikorruptionspolitik und den -verfahrenweisen der Organisation geschult wurden	k.A.
LA4	Anteil Mitarbeiter mit Tarifverträgen	54	SO4	Ergriffene Maßnahmen infolge von Korruptionsvorfällen	k.A.
LA5	Mitteilungsfristen in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	k.A.	SO5	Politische Positionen, Teilnahme an der politischen Willensbildung und Lobbying	66
LA6	In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Mitarbeiter	k.A.	SO6	Gesamtwert der Zuwendungen (Geldzuwendungen und Zuwendungen von Sachwerten) an Parteien, Politiker und damit verbundenen Einrichtungen	k.A.
			SO7	Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens	k.A.
			SO8	Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	k.A.

Legende

GB: Geschäftsbericht 2010, LiKo: Lieferantenkodex, UL: Unternehmensleitlinien, CoCo: Code of Conduct, n. r.: nicht relevant, dieser Indikator ist nicht auf KRONES anwendbar, k. A.: keine Angaben, es liegen zu diesem Indikator keine vollständigen Daten vor, daher haben wir auf die Darstellung nicht genügend aussagekräftiger Angaben verzichtet.

BImSchG	Bundes-Immissionsschutzgesetz ist die Kurzbezeichnung für das deutsche Gesetz zum Schutz vor schädlichen Umwelteinwirkungen durch Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen und ähnliche Vorgänge. Es regelt im Gebiet des Umweltrechts und ist das bedeutende praxisrelevanteste Regelwerk dieses Rechtsgebiets, solange es kein einheitliches deutsches Umweltgesetzbuch gibt.
Cashflow	Gesamtheit aller Zu- und Abflüsse von Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten in einer Periode.
Compliance	Gesamtheit aller zumutbaren Maßnahmen, die das regelkonforme Verhalten eines Unternehmens, seiner Organisationsmitglieder und seiner Mitarbeiter im Hinblick auf alle gesetzlichen Ge- und Verbote begründen. Darüber hinaus soll die Übereinstimmung des unternehmerischen Geschäftsgebarens auch mit allen gesellschaftlichen Richtlinien und Wertvorstellungen, mit Moral und Ethik gewährleistet werden.
Corporate Social Responsibility	Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale und gesellschaftliche Belange sowie Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit ihren Stakeholdern zu integrieren.
Eigenkapital	Mittel, die dem Unternehmen von den Eigentümern durch Einzahlung und/oder Einlage bzw. aus einbehaltenen Gewinnen zur Verfügung gestellt werden.
enviro	Auf Nachhaltigkeit ausgelegtes Produktprogramm von KRONES, das nachweislich Ressourcen einspart und von TÜV SÜD zertifiziert ist.
GRI	Die Global Reporting Initiative versteht sich als ein kontinuierlicher internationaler Dialog, der eine Vielzahl von Anspruchsgruppen einbezieht. Die Grundlage einer Berichterstattung nach GRI ist Transparenz, ihr Ziel eine Standardisierung und Vergleichbarkeit.
Nachhaltigkeit	Alle Konzepte, die versuchen, die ökonomische, politische und gesellschaftliche Entwicklung so zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen und ihren eigenen Lebensstil zu wählen.
PET	Polyethylenterephthalat, ein thermoplastischer Kunststoff aus der Familie der Polyester, der u. a. zur Herstellung von Getränkeflaschen eingesetzt wird.
Stakeholder	Alle an einem unternehmerischen Prozess beteiligten oder von einem unternehmerischen Handeln betroffenen Anspruchsgruppen.
Wertschöpfungskette	Der Wert eines Produkts oder einer Dienstleistung besteht nicht nur aus dem eigentlichen Produkt oder der Dienstleistung, sondern im Einzelfall aus sehr vielen verschiedenen Komponenten, die in den »Wertschöpfungsstufen« entstehen; mehrere Wertschöpfungsstufen stellen somit die Wertschöpfungskette dar.
Wertschöpfungsrechnung	Die Wertschöpfung wird ermittelt, indem von der Unternehmensleistung (Umsatzerlöse und sonstige Erträge) die notwendigen Vorleistungen für Materialaufwand, Abschreibungen und sonstige Aufwendungen abgezogen werden. Der Entstehung der Wertschöpfung wird ihre Verwendung gegenübergestellt.

Impressum

Herausgeber	KRONES AG Böhmerwaldstraße 5 93073 Neutraubling
Verantwortlich	Kristina Ebenbeck CSR-Beauftragte
Gestaltung	Büro Benseler
Text	KRONES AG, InvestorPress GmbH
Fotos	KRONES AG, Jessica Pfeleiderer, Juliane Zitzlsperger
Druck	Mediahaus Biering GmbH
Litho	Mediahaus Biering GmbH
Papier	PhoeniXmotion, Munken
Auflage	7.500 in deutscher Sprache 1.000 in englischer Sprache

Hinweis zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Zum Zwecke der besseren Lesbarkeit haben wir, die Redaktion, bei Begriffen allgemein die männliche Form gewählt.

Dies ist selbstverständlich nicht als diskriminierend zu verstehen und soll in keinem Falle Leser verunsichern oder ihre Gefühle verletzen.

Bitte haben Sie hierfür Verständnis.

Die Herstellung und das Papier des CSR-Berichts 2010 des KRONES Konzerns sind zertifiziert nach den Kriterien des Forest Stewardship Councils (FSC). Der FSC schreibt strenge Kriterien bei der Waldbewirtschaftung vor und vermeidet damit unkontrollierte Abholzung, Verletzung der Menschenrechte und Belastung der Umwelt. Da die Produkte mit FSC-Siegel verschiedene Stufen des Handels und der Verarbeitung durchlaufen, werden auch Verarbeitungsbetriebe von Papier, z. B. Druckereien, nach den Regeln des FSC zertifiziert.

Darüber hinaus wurden die bei der Entstehung anfallenden CO₂-Emissionen – sowohl für die Herstellung des Papiers oder der Farbe als auch für den Druckprozess selbst – ermittelt und anschließend durch den Kauf und die Stilllegung von hochwertigen Emissionszertifikaten ausgeglichen.



Corporate Social Responsibility bei KRONES

CSR-Komitee

Beratung
Kontrolle
Entscheidung

CSR-Kernteam

Bündelung von Informationen
Vorbereitung und Moderation der Komiteesitzungen
Moderation der Besprechungen der CSR-Fachteams
Umsetzung der CSR-Strategie
Überwachung der Maßnahmen

CSR-Fachteams

Ökonomie

Ökologie

Mitarbeiter
Gesellschaft

Vernetzung schafft Synergien, vermeidet Redundanzen, stärkt Verständnis. Deshalb gibt es bei KRONES eine unternehmensweite Plattform für Nachhaltigkeit: die CSR-Fachteams.

Hier tauschen sich Vertreter aller Unternehmensbereiche über CSR-relevante Themen aus und entwickeln durch ständigen Dialog Ideen.



Ihre Meinung ist gefragt. Machen Sie mit!

Corporate Social Responsibility betrifft uns alle. Deswegen ist auch die KRONES AG auf Ihr Feedback zum diesjährigen CSR-Bericht angewiesen.

Wir bitten Sie, den Fragebogen auszufüllen und per **Fax 09401 7091 5924** an uns zurückzuschicken – oder im Internet auszufüllen unter:
www.krones.com/de/unternehmen/8833.htm

Wie ist Ihr allgemeiner Eindruck vom CSR-Bericht 2010?
(Zutreffendes bitte einkreisen)

++	+	±	-	--
----	---	---	---	----

Wie fanden Sie die einzelnen Teilbereiche?

KRONES kompakt

++	+	±	-	--
----	---	---	---	----

Ökonomie

++	+	±	-	--
----	---	---	---	----

Ökologie

++	+	±	-	--
----	---	---	---	----

Mitarbeiter/Gesellschaft

++	+	±	-	--
----	---	---	---	----

Ziele/Maßnahmen

++	+	±	-	--
----	---	---	---	----

++ sehr gut + gut ± befriedigend - ausreichend -- schlecht

Welcher Bereich des CSR-Berichts sollte noch ausgebaut werden?

Wie gut fühlen Sie sich durch den CSR-Bericht über unsere Strategie informiert?

Welche Wünsche an die CSR-Maßnahmen der KRONES AG haben Sie?

Weitere Verbesserungsvorschläge:

KRONES AG

Kristina Ebenbeck
CSR Officer
Böhmerwaldstraße 5
93073 Neutraubling
Deutschland

Telefon + 49 9401 701211
Telefax + 49 9401 703786
E-Mail csr@krones.com
Internet www.krones.com