

Value  gemeinsam Werte schaffen Nachhaltigkeitsbericht 2011

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 2011 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 2012



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.



Inhalt

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 des Bereichs »Maschinen und Anlagen für den unteren Leistungsbereich« (КОСМЕ). Dieser wurde wegen geringer Relevanz (Umsatzanteil 3,4%) und Datenerfassungsgründen in den Kapiteln »Ökologie« und »Mitarbeiter/Gesellschaft« nicht berücksichtigt.

Berichtszeitraum ist vom 01.01.2011 bis 31.12.2011. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich veröffentlicht.

KRONES KOMPAKT

Vorwort des Vorstands	2
Der Vorstand	4
Bericht des CSR-Komitees	7
KRONES auf einen Blick	12
KRONES mit Linienkompetenz	14
Der KRONES Konzern	26
Unser Denken und Handeln	29

ÖKONOMIE

Wirtschaftliche Verantwortung	40
Produktion	44
Produkte	48

ÖKOLOGIE

Systematische Weiterentwicklung der Umweltaktivitäten	56
---	----

MITARBEITER

Qualifiziert und engagiert	68
Verantwortung für Sicherheit, Gesundheit und Soziales	79

GESELLSCHAFT

Offener Dialog mit allen Interessengruppen	87
Engagement für Soziales und Kultur	89
Ziele und Maßnahmen	94
GRI-Index	98
Glossar	100

Liebe Leserinnen und Leser,



das vergangene Jahr hat uns klar vor Augen geführt, wie stark die Stimmung und damit auch die Wirtschaft künftig schwanken werden. Hin- und hergerissen zwischen der weiterhin positiven Stimmung in den Emerging Markets auf der einen Seite und der Schuldenkrise in Europa auf der anderen Seite, variierten die Meinungen über die weitere Entwicklung der Konjunktur. Für Unternehmen ist dieses kräftige Auf und Ab eine große Herausforderung.

KRONES hat sich bereits Anfang 2011 mit dem Strategieprogramm »Value« auf diese Unsicherheiten und stärkeren Schwankungen der Nachfrage eingestellt. Mit »Value« wollen wir nachhaltig Werte schaffen – für Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Aktionäre, die Gesellschaft und damit natürlich auch für KRONES. Davon, dass uns das auch 2011 erneut gelungen ist, können Sie sich in diesem Bericht überzeugen. Viele interessante Beispiele belegen, wie KRONES unabhängig von kurzfristigen Schwankungen eine nachhaltige Unternehmensstrategie verfolgt.

Um unsere mittelfristigen Wachstumsziele im Rahmen des »Value«-Programms zu erreichen, stockten wir im Berichtsjahr trotz der Unsicherheiten unsere Belegschaft um mehr als 800 Mitarbeiter auf 11.389 auf. Dabei haben wir zum einen unseren hoch qualifizierten eigenen Nachwuchs komplett übernommen. Zum anderen überführten wir viele Zeitarbeiter in eine Festanstellung, um uns deren Know-how zu sichern.

Auch mit unserem Nachhaltigkeitsprogramm enviro verfolgen wir eine langfristige Strategie. Zunehmend mehr Maschinen erhalten das Gütesiegel von TÜV SÜD und immer mehr Kunden können sich im täglichen Einsatz der enviro Maschinen von deren sparsamen Umgang mit wertvollen Ressourcen überzeugen.

KRONES hat 2011 die Mitarbeiterzahl deutlich erhöht. Damit haben wir die Basis gelegt, um unsere mittelfristigen Wachstumsziele im Rahmen der »Value«-Strategie zu erreichen.

Als Marktführer bei der Getränkeabfüllung in PET-Flaschen ist es uns seit jeher ein großes Anliegen, das wertvolle Kunststoffprodukt wiederzuverwerten. Unsere PET-Recycling-Anlagen, mit denen wir die gebrauchten PET-Flaschen zu lebensmittel-tauglichem Recyclat verarbeiten, sparen wertvolle Ressourcen. Die wirtschaftlichen und ökologischen Vorteile sind so deutlich, dass unser Verfahren seit Sommer 2011 von der Europäischen Kommission gefördert wird.

Aber auch bei der eigenen Produktion wollen wir den Ressourceneinsatz weiter optimieren und verbessern. Ein großer Schritt in diese Richtung ist uns mit der Einführung des Energiemanagementsystems, das durch TÜV SÜD 2012 erstmals zertifiziert wurde, gelungen.

KRONES übernimmt aber nicht nur mit technologischen Lösungen Verantwortung für künftige Generationen. Durch den ständigen Dialog mit allen Interessengruppen wollen wir auch deren Anforderungen an uns aufnehmen und so weit wie möglich umsetzen.

Insgesamt ist KRONES 2011 erneut ein gutes Stück beim Thema Nachhaltigkeit voran gekommen. Aber wir werden uns nicht ausruhen und haben uns für 2012 wieder viele anspruchsvolle Ziele gesetzt (Seite 94 bis 97), die wir erreichen wollen.



Volker Kronseider, Vorstandsvorsitzender
Ressorts Personal und Unternehmens-
kommunikation



Christoph Klenk,
Mitglied des Vorstands
Ressorts Finanzen und
Informationsmanagement
(ab 01.01.2012)
Ressorts Technik, Forschung und
Entwicklung (bis 31.12.2011)

Für einen Technologieführer sind neue Produkte und Innovationen Basis für den langfristigen Erfolg. Hier haben wir 2011 wieder große Fortschritte gemacht. Die Maschinen und Anlagen aus unserem Nachhaltigkeitsprogramm enviro werden von den Kunden immer stärker angenommen und sparen im Praxiseinsatz nachweisbar wertvolle Ressourcen. Ein weiterer großer Erfolg im Berichtsjahr war die Förderung unserer PET-Recyclinganlagen durch die Europäische Kommission. Um noch besser das Wissen aller Mitarbeiter zu bündeln und in Innovationen einfließen zu lassen, haben wir mit dem »Ideenraum« eine hervorragende Plattform für Verbesserungen und Erfindungen geschaffen.

Christoph Klenk



Rainulf Diepold,
Mitglied des Vorstands
Ressorts Vertrieb und Marketing

Die Zufriedenheit der Kunden ist das Maß für unsere Arbeit. Deshalb sehen wir es im Vertrieb als unsere Aufgabe an, nicht nur neue Kunden zu gewinnen, sondern auch die bestehenden Beziehungen zu pflegen und zu verbessern. Mein Team hat immer ein offenes Ohr für die Wünsche und Anforderungen unserer Kunden. Ein Beispiel hierfür sind unsere begehrten enviro Maschinen, mit denen sie wertvolle Ressourcen und damit auch Geld sparen. Aber auch die jährliche Zertifizierung unseres Nachhaltigkeitsberichts durch TÜV SÜD ist ein großer Vorteil für unsere Kunden. Dadurch haben sie mit KRONES nachweislich einen starken und verlässlichen Partner. Das hilft ihnen, ihre eigenen CSR-Maßnahmen über die gesamte Lieferkette nachhaltig zu sichern.

Rainulf Diepold



Werner Frischholz,
Mitglied des Vorstands
Ressorts Materialwirtschaft,
Produktion und Service

Unser Integriertes Managementsystem (IMS) hat mit der jüngsten Zertifizierung des Energiemanagementsystems wichtigen Zuwachs bekommen. Damit sind wir dem Ziel, in unserer eigenen Produktion nachhaltig Ressourcen einzusparen, ein großes Stück nähergekommen. Mit dem weiteren Ausbau unserer Lifecycle Service (LCS)-Center und den dazugehörigen Dienstleistungen stärken wir die Kundenbindung und leisten so einen wichtigen Beitrag für den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Ressourcen sparen und Kundennähe sind wichtige Bestandteile unseres »Value«-Programms.

Werner Frischholz



Thomas Ricker,
Mitglied des Vorstands
Ressorts Technik, Forschung
und Entwicklung (seit 01.01.2012)

Bei der Auswahl unserer F&E-Projekte steht der Mehrwert, den wir unseren Kunden mit neuen und verbesserten Produkten bieten können, stets im Fokus. Hauptthemen sind hierbei, den Energie- und Medienverbrauch zu senken und die Verfügbarkeit der Anlagen zu steigern – mit reduzierten Rüst- und Inbetriebnahmezeiten, automatischen Fehlerbehebungen sowie geringerem Reinigungs- und Wartungsaufwand.

In alle Neuentwicklungen von KRONES fließen die Anforderungen unseres Nachhaltigkeitsprogramms enviro ein, das ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie ist. Mit enviro schafft KRONES für die Kunden nachweislich Transparenz bezüglich der Verbräuche für Energie, Wasser und Druckluft. Einmalig hierbei: Die Verbrauchsdaten werden auf Basis eines standardisierten und von TÜV SÜD zertifizierten Verfahrens ermittelt. Mit enviro hat KRONES den Nachhaltigkeitsgedanken perfekt in Stahl und Eisen gegossen.

Thomas Ricker



Hans-Jürgen Thaus,
stv. Vorstandsvorsitzender
Ressorts Finanzen und
Informationsmanagement
(bis 31.12.2011)

15 Jahre lang war Hans-Jürgen Thaus Finanzvorstand und stellvertretender Vorstandsvorsitzender der KRONES AG. Gemeinsam mit seinen Vorstandskollegen trug er in dieser Zeit entscheidend zum Unternehmenserfolg bei. Zum 31. Dezember 2011 schied Herr Thaus altersbedingt aus dem Vorstand aus.

Hans-Jürgen Thaus leitete verschiedene Unternehmensbereiche. Als »Herr der Zahlen« war er hauptverantwortlich für Zwischen- und Jahresabschlüsse. Darüber hinaus kümmerte er sich um Analysten und Investoren und garantierte, dass KRONES als börsennotiertes Unternehmen stets die hohen Anforderungen des internationalen Kapitalmarktes erfüllte. Als »gelernter« Wirtschaftsinformatiker war ihm das IT-Ressort fast schon eine Herzensangelegenheit.

Im Namen der gesamten Belegschaft bedankt sich der Vorstand herzlich bei Hans-Jürgen Thaus für die hervorragende Arbeit, die er in den vergangenen 15 Jahren leistete und wünscht ihm für seine Zukunft alles Gute.

Sehr geehrte Damen und Herren,

als zentrales Gremium für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie war es dem Komitee auch 2011 ein großes Anliegen, dass KRONES seine Spitzenposition im Maschinen- und Anlagenbau beim Thema Nachhaltigkeit verteidigt und weiter ausbaut. Hierfür überwachen wir nicht nur die eingeleiteten Maßnahmen, sondern versuchen durch viele Gespräche mit den verschiedensten Interessengruppen neue Ideen für Verbesserungen zu entwickeln.

Im Berichtsjahr fanden vier CSR-Komitee-Sitzungen in Neutraubling statt. Dabei wurden verschiedene CSR-relevante Themen und Fragestellungen von den Komitee-Mitgliedern oder den jeweiligen Projektverantwortlichen bei KRONES vorgestellt, diskutiert und Beschlüsse gefasst.

Hauptthema der ersten Sitzung im März 2011 war die CSR-Strategie 2015. Hierzu wurden die Ziele für die Bereiche Ökonomie, Ökologie, Mitarbeiter und Gesellschaft erarbeitet und die ersten dazugehörigen Maßnahmen festgelegt. Zudem wurden die Inhalte des kurz darauf erscheinenden CSR-Berichts 2010 erläutert, aktualisiert und ergänzt.

In der zweiten Sitzung im Juni 2011 stellte Volker Kronseder die Ziele und Maßnahmen des strategischen Zukunftsprogramms »Value« vor. Die Zielsetzung geht einher mit der Markendefinition »We do more« – »Mehr Wert« für unsere Mitarbeiter, Kunden und Aktionäre. Das Unternehmen will mit »Value« auf die immer heftiger werdenden Schwankungen der Wirtschaft und damit der Nachfrage nach KRONES Produkten begegnen. Dabei sollen die KRONES Markenwerte »zukunftsstark und wertsichernd«, »lösungsstark und wertschaffend«, »dialogstark und wertschätzend« berücksichtigt werden.

Die Mitglieder des CSR-Komitees wurden über den neuesten Stand des Nachhaltigkeitsprogramms »enviro« unterrichtet. Die mit enviro erreichte Transparenz der Verbrauchswerte und die nachhaltige Entwicklung unseres Maschinenportfolios werden von unseren Kunden verstärkt gewünscht. KRONES sichert sich damit im Branchenvergleich eine Vorreiterrolle. Ein großer Erfolg war die auf der Messe interpack vorgestellte EvoLite Umreifungsmaschine. Sie schaffte die enviro Hürde »aus dem Stand«. enviro unterstreicht damit auch, dass es bei neuen Produkten beeindruckende Innovationsleistungen und Innovationserfolge liefert.

Um die CSR-Strategie weiter voranzutreiben und um den wichtigsten Kritikpunkt von TÜV SÜD zu erfüllen, wurde festgelegt, dass die Erhebung ökologischer Kennzahlen für KRONES höchste Priorität hat und die Einführung eines Energiemanagementsystems enorm wichtig ist.

Bereits in der dritten Sitzung im September wurden den Mitgliedern des CSR-Komitees der genaue Zeitplan und die Vorteile der Zertifizierung des Energiemanagementsystems nach DIN ISO 50001 für KRONES ausführlich vom Projektverantwortlichen vorgestellt. Zudem informierte CSR Officer Kristina Ebenbeck das Komitee darüber, dass KRONES alle Anforderungen erfüllte und seit dem dritten Quartal 2011 Mitglied in der Nachhaltigkeits-Initiative BLUECOMPETENCE des VDMA (Verband

Ziel des CSR-Komitees im Jahr 2011 war es, das Thema Nachhaltigkeit im KRONES Konzern in allen Bereichen voranzubringen.

deutscher Maschinen- und Anlagenbauer) ist. Diese Initiative soll nachhaltige Entwicklungen fördern und zu belastbaren Standards für nachhaltige Produkte und Produktion im Maschinen- und Anlagenbau führen.

Schwerpunkt der Abschlussitzung im November des Jahres 2011 war der ausführliche Bericht von Wolfgang Bernkopf, CSR-Teamleiter Mitarbeiter/Gesellschaft, über seine Tätigkeitsschwerpunkte in der Sozialberatung. Er hob die Bedeutung des »Betrieblichen Eingliederungsmanagement« hervor, das langzeiterkrankten Mitarbeitern den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben so einfach wie möglich macht. KRONES kann dadurch weiterhin auf deren wertvolles Know-how zurückgreifen. Zusätzlich zu dem gesamten Leistungsangebot der Sozialberatung berichtete Wolfgang Bernkopf, dass die psychischen Erkrankungen seit Jahren stark ansteigen. Die Ursachen dafür sind vielschichtig und vielfältig. Burnout macht auch vor KRONES nicht halt. Wobei auch hier oftmals mehrere Faktoren zusammentreffen, z. B. berufliche, persönliche und familiäre Situationen.

Bei diesem Krankheitsbild muss das Unternehmen überwiegend mit Langzeiterkrankungen rechnen. Das therapeutische/medizinische Versorgungsnetz hält laut Wolfgang Bernkopf dieser Entwicklung nicht ganz stand, so dass oftmals mit langen Wartezeiten bis zum Beginn einer Behandlung gerechnet werden muss.

So hat KRONES zur Unterstützung der Mitarbeiter in einem ersten Schritt im Rahmen eines Pilotprojekts eine kostenlose, externe Stress-/Burnout-Hotline angeboten.

In der CSR-Komitee-Sitzung am 21.11.2011 definierten die Mitglieder zum Abschluss die Aufgabenschwerpunkte des CSR-Komitees wie folgt: Prof. Dr. Erich Kohnhäuser: Wissenschaft und Forschung, Prof. Dr. Thomas Schwartz: Globale und unternehmensethische Fragen, Philipp Graf von und zu Lerchenfeld: Politik und Gesellschaft, Claudia Islinger: Mitarbeiter und Soziales, Roland Pokorny: Dialog und Stakeholder.

Neutraubling, im April 2012

Das CSR-Komitee

Die Sozialberatung ist das Herz von KRONES. Daher ließ sich das CSR-Komitee ausführlich die Aufgaben und Herausforderungen von Wolfgang Bernkopf, dem Sozialberater von KRONES, aufzeigen.



Volker Kronseder



Kristina Ebenbeck



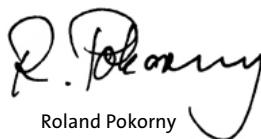
Claudia Islinger



Prof. Dr. Erich Kohnhäuser



Philipp Graf von und zu Lerchenfeld



Roland Pokorny



Prof. Dr. Thomas Schwartz



Volker Kronseder



Kristina Ebenbeck



Claudia Islinger



Prof. Dr. Erich Kohnhäuser



Philipp Graf von und zu Lerchenfeld



Roland Pokorny



Prof. Dr. Thomas Schwartz



Peter Mörtl

Interview mit Roland Pokorny, neues Mitglied des CSR-Komitees



Roland Pokorny, Leiter KRONES Unternehmenskommunikation, spricht über seine Ziele und Aufgaben als neues Mitglied im CSR-Komitee.

Herr Pokorny, Ihr Aufgabenschwerpunkt im CSR-Komitee ist der Bereich »Dialog und Stakeholder«. Was genau sind ihre Tätigkeitsfelder?

Meine Aufgabe ist es, die Kommunikation mit allen Interessengruppen (Stakeholdern) auszubauen – weltweit. Dazu zählen Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Lieferanten, Behörden, Politiker, Verbände, Nichtregierungsorganisationen, Wissenschaftler und die Öffentlichkeit. Hierfür wollen wir weiterhin eine aktive und offene Informationspolitik betreiben.

Was wollen Sie den Stakeholdern mitteilen?

Zunächst müssen wir ihnen deutlich darlegen, für was KRONES eigentlich steht. Hierfür haben wir kürzlich ein Leitbild entwickelt, mit dem wir das Selbstverständnis und die Grundprinzipien unseres Unternehmens definieren.

Und die wären?

Die Basis, also den innersten Kern von KRONES bilden unsere Wertepaare: »Zukunftstark und wertsichernd«, »Lösungsstark und wertschaffend« sowie »Dialogstark und wertschätzend«. Hierfür steht KRONES.

Was heißt das konkret?

Unser Strategie-Programm »Value« übersetzt das Leitbild und die Werte von KRONES in Einzelaussagen und konkrete Handlungen. Damit gibt es die Richtung für unsere Zukunft vor. Jede Maßnahme lässt sich dabei einem Wertepaar zuordnen (siehe Strategie S. 32).

Werden Sie somit Ihren Fokus auf die Kommunikation des Strategieprogramms »Value« legen?

Darin sehe ich zunächst sicherlich meine Hauptaufgabe. Mit »Value« arbeitet KRONES an einem Masterplan, mit dem wir alle Herausforderungen bewältigen können. Die bisher erarbeiteten Einzelstrategien der Bereiche – auch die CSR-Strategie – werden in »Value« gebündelt und priorisiert. »Value« muss nach außen und innen gut transportiert werden. Wobei ich mich 2012 verstärkt der internen Kommunikation zuwenden werde.

Wie wollen Sie »Value« den Mitarbeitern vermitteln?

Die Führungskräfte aller Standorte besprechen das Leitbild und »Value« mit ihren Mitarbeitern. So werden diese dafür sensibilisiert, dass jeder Einzelne seinen Beitrag leisten kann und auch soll, um das Leitbild und die Strategie mit Leben zu erfüllen. Außerdem werden wir den Mitarbeitern »Value« über unser Intranet, die Mitarbeiterzeitung, Imagefilme und Plakate näherbringen.

Mit dem Strategie-Programm »Value« hat KRONES einen Masterplan entwickelt, um die künftigen Herausforderungen zu bewältigen. Diese Strategie muss nach außen und innen gut transportiert werden.



Immer mehr Ratingagenturen bewerten Unternehmen und deren Nachhaltigkeitsstrategie. Dies zeigt, dass Nachhaltigkeit von Analysten, Investoren und weiteren Stakeholdern mit steigendem Interesse beobachtet wird.

*Olaf Scholz, Leiter Investor Relations,
Internationale Konzernrechnungslegung*



KRONES arbeitet permanent an langfristigem und nachhaltigem Erfolg in einem immer volatileren Umfeld. Dieses nachhaltige Wirtschaften zum Wohle aller Stakeholder, anstatt kurzfristiger Gewinnmaximierung, zeichnet KRONES aus – darauf bin ich stolz.

*Norbert Broger,
Controlling*



Die verschiedenen Zusatzleistungen, die KRONES gewährt, zeigen mir, dass das Unternehmen nicht nur Kunden und Lieferanten »Mehr Wert« schafft, sondern auch den Mitarbeitern.

*Tanja Janker,
Materialwirtschaft Einkauf*



Mich freut, dass KRONES im Bereich Social Media ganz vorne mit dabei ist. Dies zeigt mir, dass sich KRONES nicht vor Zukunftstechnologien scheut, sondern rechtzeitig erkennt und für sich zu nutzen weiß. Auch das macht den Erfolg eines Unternehmens aus.

*Bernadette Müller,
Informationsmanagement Client Management*

Fabrikplanung

- Planung und Bau von kompletten Abfüll- und Verpackungsbetrieben
- Total Cost of Ownership-Berechnungen

Produkte zur Getränkeherstellung

- Sudhaus- und Kellertechnologie
- Sirupräume
- Rohstoffannahme

Anlagen zum Abfüllen und Verpacken

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



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 Intralogistik
- für die Produktabfüllung und Verpackung
- für Lifecycle Service

Intralogistik

- Lagersysteme
- Kommissioniersysteme
- Fördersysteme

Lifecycle Service

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



Station 5**Pack- und Palettiertechnik**

Es gibt viele Verpackungsvarianten. Deshalb müssen Verpackungsanlagen sehr flexibel sein. Die verschiedenen Modelle der vollautomatischen Packmaschine Variopac Pro von KRONES decken sämtliche Verpackungsarten ab.

Station 4**Transporttechnik**

Auf den Anlagen von KRONES werden die Behälter zwischen den einzelnen Produktionsschritten schnell und zuverlässig transportiert. Unsere Transporteure sind mit modernster Steuerungstechnik ausgestattet.

Station 3**Etikettiermaschine**

KRONES bietet eine breite Palette von Etikettiermaschinen an. Für die Behälterausstattung mit Rundumetiketten von der Rolle setzt die Contiroll seit vielen Jahren Maßstäbe. Die High-Speed-Variante der Maschine, die Contiroll HS, etikettiert bis zu 66.000 Behälter pro Stunde und Aggregat.



Station 2 Füllmaschine

Abhängig von Getränk, Behälterart- und -form gibt es verschiedene Füllverfahren. Die Baureihe Volumetric vom bietet für leitfähige Füllprodukte die ideale Lösung. Bei diesem System wird die Füllmenge mit einem induktiven Durchflussmessgerät exakt bestimmt.

Station 1 Streckblasmaschine

Auf dieser Maschine werden PET-Rohlinge zu Flaschen aufgeblasen. Mit der neuen Generation der Maschine, der Contiform 3, können bis zu 63.000 PET-Behälter in der Stunde hergestellt werden.

Eine Abfülllinie von KRONES setzt sich aus innovativen Einzelmaschinen und Anlagen zusammen. Auf diesen werden Flaschen produziert, abgefüllt, etikettiert und verpackt. Maßgeschneiderte IT-Lösungen von KRONES steuern und dokumentieren alle Abläufe innerhalb der Linie.



PET-Recycling

Interview mit Susanne Huber, Projektmanagerin »SuperPET« bei KRONES

Warum wird das KRONES PET-Recycling-Verfahren von der EU-Kommission gefördert?

Die Europäische Kommission unterstützt mit dem Programm eco-innovation Projekte, die Ressourcen schonen und Schadstoffe reduzieren. Das KRONES Verfahren, das bei der EU unter dem Projektnamen »SuperPET« läuft, wurde aus 287 Bewerbungen ausgewählt (insgesamt wurden 42 Projekte angenommen). Die Europäische Kommission geht davon aus, dass auch die Recycling- und Abfallwirtschaft in Europa einen erheblichen Teil dazu beitragen wird, die Klimaschutzziele zu erreichen.

Ausschlaggebend für die Förderung war, dass der KRONES Recycling-Prozess (siehe Details hierzu auf S. 18 bis 23) gegenüber Konkurrenzverfahren wichtige Vorteile hat:

- Geringerer CO₂-Ausstoß des Recyclingverfahrens und bei Transportwegen
- Senkung des Energieverbrauchs aufgrund weniger und effizienterer Prozessschritte

Zudem ist unser Prozess in der Lage, Flakes mit einem hohen Reinheitsgrad zu produzieren, um sie sofort als Material für neue Flaschen (bottle-to-bottle) verwenden zu können. Konventionelle Verfahren benötigen noch zusätzliche Prozessschritte, um lebensmitteltaugliches Recyclat herstellen zu können. Unser Verfahren hat sogar die Zulassung der US-Gesundheitsbehörde FDA.



Was passiert derzeit mit PET-Flaschen?

Die PET-Flaschen, die in Europa im Umlauf sind, werden zu einem großen Teil nicht zu Verpackungen wiederverwertet. Stattdessen wird der wertvolle Rohstoff PET verbrannt, landet auf Deponien oder wird zu Granulat recycelt, das außerhalb der Lebensmittelindustrie, vor allem in der Textilindustrie, Anwendung findet.

Warum ist es wichtig, dass PET-Flaschen wieder zu PET-Flaschen (bottle-to-bottle) verarbeitet und nicht »nur recycelt« werden?

PET-Flaschen sind, wie auch Glasflaschen, kein Abfall im klassischen Sinne. Der Werkstoff PET kann so aufgearbeitet werden, dass er wieder der Flaschenproduktion zugeführt werden kann. Aus einer PET-Flasche wird wieder eine PET-Flasche bei gleichzeitiger Einsparung von Energie, Ressourcen und Abfall.

Warum wird nur ein sehr geringer Teil der gebrauchten PET-Flaschen zu neuen Flaschen recycelt?

Die Verbraucher zeigen, dass sie den Weg mitgehen wollen und gebrauchtes PET-Material dem Kreislauf zurückführen.

Um den PET-Kreislauf durch den bottle-to-bottle-Prozess zu schließen, sind insbesondere der Handel und die Abfüller gefordert.

Welchen Anteil an Recyclat kann eine neue PET-Flasche enthalten?

Unser Ziel ist es, das Verfahren so zu optimieren, dass eine neue PET-Flasche aus bis zu 100% recycelten PET-Flakes besteht.

Wie wollen Sie das KRONES bottle-to-bottle Recycling-Verfahren am Markt etablieren?

Über Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit müssen wir dafür sorgen, dass sich die ökologischen Vorteile eines geschlossenen PET-Kreislaufs am Markt etablieren. Wir sprechen hier Abfüller, Recycler, Converter, Preformhersteller, Hochschulen und Interessenverbände an. Zudem versenden wir jeden Monat einen Newsletter rund um das Thema KRONES PET-Recycling an diese Zielgruppen, berichten in unserem Kundenmagazin regelmäßig darüber und haben für dieses Projekt eine eigene Website unter www.superpet.krones.com eingerichtet.

Gibt es schon erste Erfolge?

Ja, wir haben einen ersten Etappensieg errungen. Erstmals wurde eine KRONES PET-Recyclinganlage an einen Kunden in Deutschland verkauft. In Bangladesch und Japan sind schon seit mehreren Jahren KRONES PET-Recycling-Anlagen erfolgreich im Einsatz.



ECO-innovation 
WHEN BUSINESS MEETS THE ENVIRONMENT

KRONES PET-Recycling

KRONES PET-Recycling





Die Stute Nahrungsmittelwerke in Paderborn gehen ihren ökologischen Weg konsequent weiter. Nachdem das Privatunternehmen mit drei Windkraftanlagen, einer Biogasanlage und Solaranlagen bereits über 30 Prozent des eigenen Energiebedarfs abdeckt, wird Stute in Zukunft auch PET-Material komplett recyceln können. Dazu nimmt der Getränkehersteller im August 2012 die erste KRONES PET-Recyclinganlage in Deutschland in Betrieb. Der SuperClean-PET-Flake-Prozess ist in der Lage, Flakes mit einem hohen Reinheitsgrad zu produzieren. Diese können direkt als

Material für neue Flaschen Verwendung finden. Konventionelle Verfahren benötigen dagegen zusätzliche Prozessschritte, um lebensmitteltaugliches Recyclat herzustellen.

Mit diesem Verfahren plant Stute, sowohl PET-Flaschen als auch Preforms in den Flaschen-Herstellungsprozess zurückzuführen. Es handelt sich dabei auch um Flaschen, die bereits mit Produkten in Berührung gekommen sind. Der Recyclingprozess reinigt und dekontaminiert das ausgesonderte PET und stellt damit die Verwendung für Lebensmittel sicher.

Aus der Recyclinganlage direkt in die Spritzgussmaschine

Für das Recycling werden die PET-Materialien gemahlen und dann in das Speichersilo der Waschlinie gefördert. Die PET-Recyclinganlage besteht aus den Hauptkomponenten Waschmodul, Dekontaminationsmodul sowie den Peripherieanlagen.

Die Anlage wird auf zwei Ebenen aufgestellt. Waschmodul und Dekontaminationsmodul sind räumlich getrennt. Das Dekontaminationsmodul wird in direkter Nähe zu den vorhandenen Spritzgussmaschinen für die Preforms aufgestellt.



Klare Entscheidung für Ökologie

Die Entscheidung für KRONES fiel Stute nicht schwer. Als einziger Hersteller ist KRONES in der Lage, ein komplettes System, von der Behälteraufgabe bis hin zu den fertigen, dekontaminierten Flakes, aus einer Hand zu liefern und damit eine Schnittstellenproblematik auszuschließen.

Für Stute stellt die Installation ein strategisches Investment dar. Statt mit dem Material wie branchenüblich die große Nachfrage speziell in China zu bedienen, wollte Stute von Anfang an einen nachhaltigen, geschlossenen Kreislauf im eigenen Werk schaffen. Nach wie vor schwebt über der Branche auch noch

das Damoklesschwert einer politisch inspirierten weiteren Befragung von Einweg-PET. Diese Mehrbelastung kann unter Umständen nur durch einen relativ hohen Recyclat-Anteil aufgefangen werden, wie das Beispiel des PETCycle Systems zeigt.

Stute vertraut auf KRONES Technologie

Auch unter einem anderen Gesichtspunkt war KRONES erste Wahl für die Investition. Stute verschiebt marktgetrieben die Behälter-Priorität immer mehr weg von Kartonverpackungen hin zu PET-Behältern. Insgesamt betreibt Stute im Werk Paderborn inzwischen 13 PET-Abfüllanlagen. Seit 2009 setzt Stute bei Neuinvestitionen konsequent KRONES

Technologie ein: zunächst mit einer ersten PET-Asept-Anlage 2009, dann gefolgt von zwei Anlagen mit Contipure Preformmentkeimung. Durch die neue Preformmentkeimung konnten die Energie- und Medienverbräuche im Vergleich zu einer Behälterbehandlung deutlich reduziert werden. Mitte 2012 wird die mittlerweile vierte KRONES Linie ihren Betrieb aufnehmen, wieder eine PET-Asept-Anlage. In der Planung sind weitere Ersatzinvestitionen für ältere Anlagen. Die Zusammenarbeit mit KRONES bei PET-Recycling ist daher ebenfalls unter einem langfristigen strategischen Aspekt zu betrachten.



Interview mit Clemens Berger, Leiter Forschung und Entwicklung, über die ökologische und ökonomische Position von PET sowie seine Wachstumsaussichten.

Was sind die Vorteile von PET gegenüber anderen Verpackungsarten?

Die größten Vorteile liegen in dem geringen Gewicht, der flexiblen Gestaltung der Verpackung sowie in der hohen Wiederverwertbarkeit von PET. Wegen dieser und noch vieler weiterer Gründe wächst PET überdurchschnittlich stark.

Die Getränkekartonbranche wirbt sehr stark für ihr Produkt. Warum gibt es keine vergleichbare Imagekampagne für PET? Unternimmt KRONES Anstrengungen in dieser Richtung?

KRONES ist kein Vertreiber oder Hersteller von Getränkeverpackungen. Unser Ziel ist es, beste Maschinen für die Herstellung und Verpackung von Getränken anzubieten. Daher liegt unser Interesse auf der Vermarktung unserer Anlagen und nicht auf Imagekampagnen spezieller Verpackungsmaterialien.

Tatsächlich wird aber nur etwa ein Drittel des Materials aus den in Deutschland verkauften Getränkekartons stofflich verwertet (Quelle: Deutsche Umwelthilfe e. V. 2012).

Wie ist die Konkurrenz von Polyethylen (HD-PE) zu sehen?

HD-PE und PET konkurrieren nicht wirklich miteinander. PET wird als Verpackung mehr als siebenmal so oft verwendet wie HD-PE, Tendenz steigend. Aus Gründen der besseren Wirtschaftlichkeit sind einige unserer Kunden daran interessiert, vom extrusionsgeblasenen HD-PE auf streckgeblasenes PET umzustellen. Eine Alternative dazu könnten aus HD-PE hergestellte Preforms werden, die in den letzten Monaten auf den Markt kamen. Wir haben diese gemeinsam mit den Preform-Herstellern hinsichtlich der Verarbeitung auf unseren Streckblasmaschinen optimiert.

Generell ist KRONES bei der Art der Verpackung wertfrei. Wir sind Systemlieferant für Abfüll- und Verpackungsmaschinen und nicht Hersteller oder Vertreiber von PET-

Flaschen oder Getränken in PET-Flaschen. Wir liefern unseren Kunden die beste Technologie, um ihre Produkte in die von ihnen gewünschte Verpackung abzufüllen.



Welche Verpackungsprodukte versprechen noch großes Wachstumspotenzial?

Von den Wachstumsraten liegen in der Reihenfolge Tee/Kaffee, Milchmixgetränke, Wasser und Fruchtsäfte ganz vorne. Da Wasser bereits seit mehreren Jahren das am meisten abgefüllte Produkt ist, sind die Zuwachsraten zwar niedriger als bei Tee oder Kaffee, basieren aber auf einer deutlich höheren Grundmenge, Wasser wird also weiterhin am stärksten zulegen.

PET kann auch aus nachwachsenden Rohstoffen hergestellt werden. Hat KRONES bereits Maschinen, die dieses »Öko-PET« verarbeiten können?

Ja. Das sogenannte Plant-Based PET, das aus nachwachsenden Rohstoffen hergestellt wird, ist in seinen Eigenschaften identisch mit dem PET aus Erdöl. Daher sind der Verarbeitungsprozess, die Qualität, das Gewicht und das Aussehen der Flaschen komplett gleich. Es gibt schon viele Kunden, die ihre Produkte mit KRONES Anlagen in »Öko-PET«-Flaschen abfüllen.

Wie schätzen Sie den Markt für »Öko-PET«-Flaschen ein?

Da Plant-Based PET die CO₂-Emissionen senkt und die Abhängigkeit vom Erdöl verringert, wird der Trend verstärkt zu ökologischem PET gehen. Es ist aller-

dings wichtig, dass die Herstellung von Plant-Based PET nicht in Konkurrenz zu Nahrungsmitteln steht (»Food against Packaging«) und daher verstärkt aus Produktabfällen wie zum Beispiel Orangen- oder Kartoffelschalen gewonnen wird.

Wie schätzen Sie den Markt für PET-Mehrwegflaschen ein?

PET-Mehrwegflaschen sind vor allem eine Besonderheit in Deutschland und Österreich bei bereits funktionierenden Logistikkreisläufen. Neuinvestitionen und Wachstum sehen wir derzeit bei PET-Einwegflaschen und Recycling.

PET hat mit vielen Vorurteilen zu kämpfen – hier die Antworten auf häufige Fragen

1. Wie steht KRONES zum Thema Verschmutzung der Weltmeere durch Plastikmüll?

Für KRONES ist PET ein wertvolles Material, das wiederverwertet und nicht ins Meer geworfen werden sollte. Mit den Recycling-Anlagen will KRONES der Wasserverschmutzung ganz klar entgegen treten. Zudem unterstützt KRONES als Zulieferer für die Kunststoffindustrie die Erklärung des internationalen Dachverbands der Kunststoffindustrie Plastics-Europe zum Thema Abfallmanagement, die insbesondere auf die Vermeidung von Meeresabfällen und Verbesserung der Möglichkeiten zur Verwertung von Kunststoffabfällen abzielt (siehe www.plasticseurope.org/plastics-sustainability/marine-litter.aspx).

2. Wieviel PET-Material ist auf dem Weltmarkt und wie viel wird gesammelt?

- Rund 16,8 Mio. Tonnen PET wurden 2009 global in Verpackungen konsumiert.
- Etwa 12,5 Mio. Tonnen PET davon sind PET-Flaschen (ca. 75 %).
- 43% davon wurden 2009 gesammelt.

3. Was passiert mit dem gesammelten PET-Material?

Je nach Preissituation am Markt wird das Material ungereinigt oder auch schon gereinigt verkauft und weiterverarbeitet zu:

- 70 % Fasern (hauptsächlich China)
- 11 % Bottle-to- Bottle-Recycling (ansteigende Tendenz)
- 10 % Folien
- 4,5 % Umreifungsbänder
- 4,5 % Sonstiges

- Rund 70 % der KRONES Kunden sind Abfüller von Getränken in PET-Flaschen.
- KRONES ist Systemlieferant für Abfüll- und Verpackungsanlagen
- KRONES ist Technologieführer für die Abfüllung und Verpackung sowohl in Glas, Dosen als auch PET-Behältern.
- KRONES ist kein Hersteller oder Vertreiber von PET-Flaschen oder Getränken in PET-Flaschen.

4. Wie sieht die Ökobilanz der PET-Einwegflasche aus?

Das wichtigste Ergebnis der jüngsten Studie »PET Ökobilanz 2010« des IFEU-Instituts, Heidelberg, lautet wie folgt: »In der aktuellen Ökobilanz konnte bezüglich der 1,5-Liter-PET-Einwegflasche für karbonisierte Getränke kein eindeutiger ökologischer Vor- oder Nachteil gegenüber der 0,7-Liter-Glas-Mehrwegflasche festgestellt werden. Dies liegt daran, dass eine Reihe von Verbesserungen in PET-Einwegsystemen stattgefunden hat.

Um dieses bessere Ergebnis erreichen zu können, muss die PET-Einwegflasche sehr leicht sein, einen relativ hohen Recyclat-Anteil enthalten und die Distributionslogistik muss optimiert sein.

5. Welche Schlussfolgerungen zieht KRONES aus den Ergebnissen der PET-Ökobilanz 2010 des IFEU-Instituts?

KRONES sieht noch weiteres Optimierungspotenzial. Technische Verbesserungen an den Stellschrauben Verpackungsgewicht, Recyclateinsatz, Distribution, Preformherstellung, Streckblasprozess und Abfüllung werden zu besseren Ergebnissen der Ökobilanz führen.

6. Welche Weichmacher sind im PET enthalten, die möglicherweise in das abgefüllte Produkt diffundieren könnten?

Keine. Verbraucher denken bei dem Kunststoffnamen »Polyethylenterephthalat« oft an Phthalate, die als Weichmacher verwendet werden und immer wieder in der öffentlichen Diskussion auftauchen. Phthalate und andere Weichmacher werden zur Herstellung von PET-Flaschen jedoch nicht benötigt.

7. Ist in PET-Flaschen Bisphenol A enthalten?

Nein. Bisphenol A gehört zu einer Gruppe von Substanzen, die hormonähnlich (östrogen) wirken können. Die Substanz kann in Gegenständen aus Plastik enthalten sein, auch in solchen, die mit Lebensmitteln in Kontakt kommen. Beispiele dafür sind Babyflaschen, Trinkbecher, Plastikgeschirr oder auch

die Innenbeschichtung von Konservendosen. In PET-Flaschen ist Bisphenol A jedoch nicht enthalten.

8. Warum kann in Getränken aus PET-Flaschen Antimon nachweisbar sein? Ist Antimon schädlich für den Menschen?

Vor einiger Zeit wurde in der Presse über Untersuchungsergebnisse des Instituts für Umwelt-Geochemie der Universität Heidelberg berichtet, wonach Antimon in Getränken aus PET-Flaschen nachgewiesen wurde. Antimonverbindungen werden bei der Herstellung von PET als Katalysator verwendet. Die Bundesanstalt für Risikobewertung (BfR) hat die Untersuchungsergebnisse der Heidelberger Wissenschaftler gesundheitlich bewertet und ist der Ansicht, dass keine Risiken für die menschliche Gesundheit zu erwarten sind, weil die gemessenen Antimongehalte um zwei Zehnerpotenzen unter dem Migrationsgrenzwert für Antimon liegen. Der Migrationsgrenzwert ist von der Europäischen Lebensmittelsicherheitsbehörde festgelegt worden.

9. Ist Acetaldehyd im Getränk gesundheitsschädlich?

Entsprechend den in der EU geltenden Vorschriften dürfen aus Kunststoffen höchstens sechs Milligramm Acetaldehyd auf ein Kilogramm Lebensmittel übergehen. Bis zu diesem Grenzwert werden gesundheitliche Beeinträchtigungen ausgeschlossen. Auch wenn Acetaldehyd sensorisch bemerkt wird, liegt kein gesundheitliches Risiko vor, da die Menge meistens deutlich unter dem Grenzwert liegt.

(Quellen: PCI, Bizacumen, Petcore, Napcore, Euromonitor)



KRONES bietet für den Getränkemarkt im Bereich Kunststofftechnik folgende Produkte an:

- Streckblasmaschinen zur Herstellung von PET-Einwegflaschen
- Recycling-Anlagen zur Herstellung von lebensmitteltauglichem Recyclat
- Bottle-Design (»Lightweighting«)



Was steckt hinter dem Energiemanagementsystem nach DIN ISO 50001?

»Zweck dieser Norm ist es, Organisationen in die Lage zu versetzen, die Systeme und Prozesse aufzubauen, welche zur Verbesserung der energiebezogenen Leistung, einschließlich Energieeffizienz, Energienutzung und Intensität erforderlich sind. Die Anwendung dieser Norm sollte durch ein systematisches Energiemanagement zu einer Reduzierung von Energiekosten, Treibhausgasemissionen, sowie anderer Umweltbelastungen führen.« (Textauszug DIN ISO 50001)

Warum führt KRONES ein Energiemanagementsystem ein?

Ziel ist es, die Energieeffizienz und die Energienutzung der KRONES AG kontinuierlich zu verbessern. Dadurch spart das Unternehmen Energiekosten und schont die Umwelt.

Was sind die Vorteile?

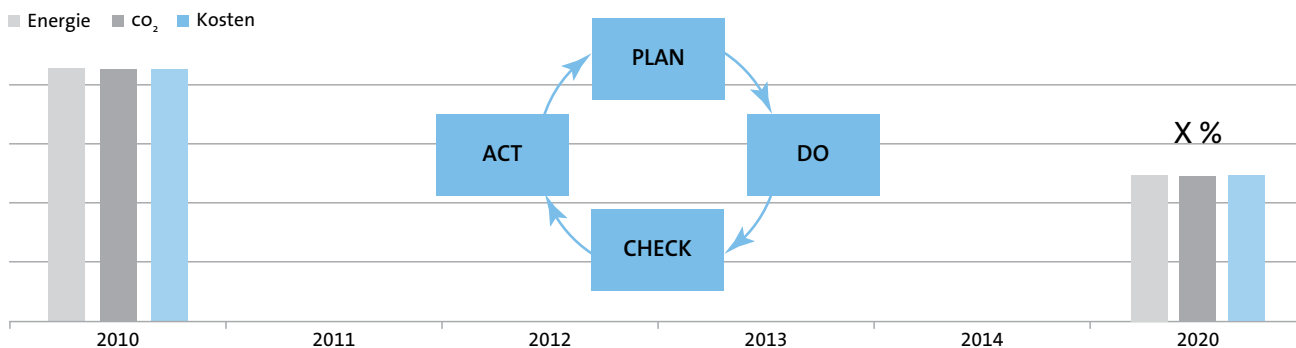
- Transparenz beim Energieverbrauch; nur wer den Verbrauch seiner Anlagen kennt, kann auch Sparpotenziale entdecken und nutzen
- Steigerung der Energieeffizienz

- Beitrag zur Reduzierung der CO₂-Emissionen
- Positive Auswirkung auf Markt und Kunden
- Nutzung von künftigen Steuererleichterungen und Förderungen

Was waren die wichtigsten Schritte bei der Einführung des Energiemanagementsystems?

Zunächst wurde die Abteilung Energiemanagement organisatorisch sowie personell besser aufgestellt und dann in mehreren Schritten aufgebaut. Hierzu

Aufgabenstellung im Rahmen des Energiemanagementsystems: Zieldefinition



Basis/Ausgangssituation 2010

- Gesamtenergiebedarf: 117.887 mwh
- CO₂-Emissionen: 36.633 Tonnen
- Energiekosten: 10,4 Mio. €

Wichtige Kriterien für eine sinnvolle Umsetzung

- Maßnahme muss eine Verbesserung darstellen, ohne betriebliche Prozesse negativ zu beeinflussen
- Einsatz von Mitteln (Investition/Aufwand) muss wirtschaftlich vertretbar sein

wurden die Standorte in Deutschland in verschiedene Zonen wie zum Beispiel Fertigung, Montage, Büros, Logistik usw. eingeteilt. Im nächsten Schritt wurden die Position der Messstellen und die Art der Messung bestimmt, um daraus eine Datenbank zu erstellen, aus welcher die Energieflüsse ersichtlich sind.

Welche Kennzahlen werden künftig erhoben?

Es wurden verschiedene Leistungskennzahlen definiert. Im Bereich Fertigung und Montage wird der Energieverbrauch im Verhältnis zu den geleisteten Arbeits- bzw. Maschinenstunden dargestellt. Die Arbeits- und Maschinenstunden werden bereits gemessen und prognostiziert, so dass der künftige Energieeinsatz

anhand der Kennzahl auch abgeschätzt werden kann – eine wichtige Anforderung der DIN ISO 50001. In den Zonen Büro, Verwaltung und Lager wird der Energieverbrauch pro Quadratmeter bzw. Kubikmeter berechnet.

Wie lief die Zertifizierung des Energiemanagementsystems ab?

Im Oktober führte TÜV SÜD ein Voraudit mit einer Ist-Analyse durch, um die Anforderungen an ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 aufzuzeigen. Diese wurden bis zum Stufe 1-Audit im Januar 2012 umgesetzt. Bei diesem Audit wurde auch die Lösungskompetenz des Managementsystems geprüft. Die Projektabnahme erfolgte mit dem erfolgreichen Zertifizierungsaudit im Mai 2012.

Was sind die nächsten Schritte?

Das Energiemanagementsystem ist nun Teil des integrierten Managementsystems (IMS) und fest verankert in unsere CSR-Strategie. Ab 2013 wird es gemeinsam mit den anderen Managementsystemen (Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit, IT sowie enviro) auditiert.

Wie lauten die Ziele für 2020?

Auf Basis der berechneten Kennzahlen für das Jahr 2010 werden wir uns Ziele für die Einsparung von Energie, CO₂ und Kosten bis zum Jahr 2020 setzen und diese auch im CSR-Bericht 2012 kommunizieren.

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, Abfüllanlagen, 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)**
Die KRONES Tochter KOSME bietet Maschinen und Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung für den unteren Leistungsbereich an.

KRONES erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2011 einen Umsatz von rund 2,48 Mrd. € und verbuchte dabei einen Gewinn von rund 44 Mio. €. 90 % der Umsätze erzielte das Unternehmen 2011 im Ausland.

KRONES erhöhte 2011 die Belegschaft deutlich um 814 auf 11.389 Mitarbeiter.

Zum 31.12.2011 beschäftigte der KRONES Konzern 11.389 Mitarbeiter. Das Unternehmen produziert in Deutschland in den Werken Neutraubling, Nittenau, Flensburg, Freising und Rosenheim. Zudem verfügt KRONES über ein Netz von 37 Auslands-gesellschaften, 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

		2011	2010
Umsatz			
Umsatzerlöse	in Mio. €	2.480	2.173
Exportanteil	in %	90	89
Ertragslage			
Ergebnis vor Steuern	in Mio. €	75	71
Konzernergebnis	in Mio. €	44	51
Ergebnis je Aktie	in €	1,45	1,68
Mitarbeiter (per 31.12.)			
davon Inland		8.887	8.280
davon Ausland		2.502	2.295
Dividende je Aktie	in €	0,60*	0,40

Exportanteile:

2011: 90 %
2010: 89 %
2009: 90 %
2008: 87 %
2007: 84 %
2006: 85 %
2005: 87 %
2004: 82 %
2003: 80 %

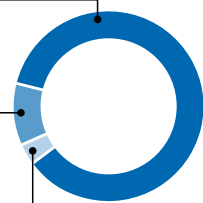
* gemäß Gewinnverwendungsvorschlag

Anteil am KRONES Konzernumsatz

Maschinen/Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung
86,1% (2.137,0 Mio. €)

Maschinen/Anlagen zur Getränkeproduktion/Prozesstechnik
10,5% (259,7 Mio. €)

Maschinen/Anlagen für den unteren Leistungsbereich (KOSME)
3,4% (83,6 Mio. €)

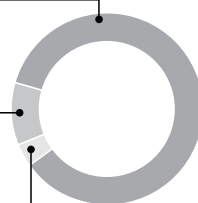


Umsatz 2011: 2.480,3 Mio. €

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. €

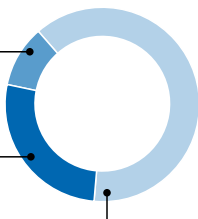
Das Kernsegment Maschinen/Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung legte 2011 überproportional stark zu und baute den Anteil am Gesamtumsatz auf 86,1% aus.

Regionale Umsatzverteilung KRONES Konzern

Deutschland 10,2%

Europa (ohne Deutschland) 27,2%

Sonstige Gebiete 62,6%

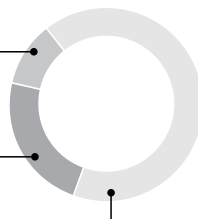


Umsatz 2011: 2.480,3 Mio. €

Deutschland 10,8%

Europa (ohne Deutschland) 23,3%

Sonstige Gebiete 65,9%



Umsatz 2010: 2.173,3 Mio. €

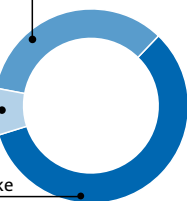
In den Märkten Europas (ohne Deutschland) liefen die Geschäfte von KRONES im Berichtsjahr besonders gut.

Umsatz nach Branchen KRONES Konzern

Alkoholische Getränke 33,5%

Food, Chemie, Pharma, Kosmetik 8,1%

Nichtalkoholische Getränke 58,4%

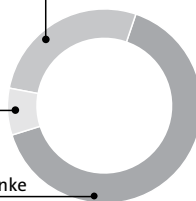


Umsatz 2011: 2.480,3 Mio. €

Alkoholische Getränke 26,9%

Food, Chemie, Pharma, Kosmetik 8,5%

Nichtalkoholische Getränke 64,6%



Umsatz 2010: 2.173,3 Mio. €

Die starke Nachfrage nach alkoholischen Getränken, vor allem in der Wachstumsregion Osteuropa, sorgte 2011 für einen deutlich höheren Umsatz mit Herstellern alkoholischer Getränke.

Weitere Zahlen und Informationen zum Geschäftsverlauf finden Sie im Geschäftsbericht 2011.

Rechtsform

Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht

Vorstand

Volker Kronseder, Vorsitzender der Vorstands, Ressorts Personal und Unternehmenskommunikation, Hans-Jürgen Thaus, stv. Vorstandsvorsitzender, Ressorts Finanzen und Informationsmanagement (bis 31.12.2011), Christoph Klenk, Ressorts Technik, Forschung und Entwicklung (bis 31.12.2011), Ressorts Finanzen und Informationsmanagement (seit 01.01.2012), Rainulf Diepold (Ressorts Vertrieb und Marketing), Werner Frischholz (Ressorts Materialwirtschaft, Produktion und Service), Thomas Ricker, Ressorts Technik, Forschung und Entwicklung (seit 01.01.2012).

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.

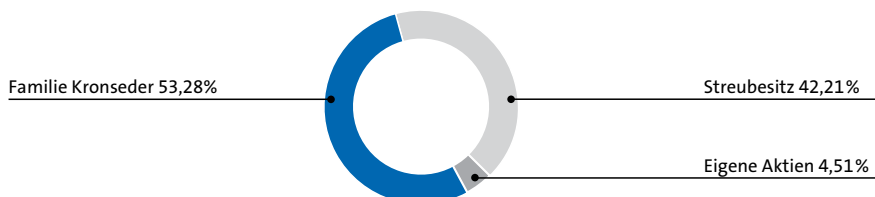
Der Aufsichtsrat bestellt den Vorstand und genehmigt wichtige unternehmensrelevante Entscheidungen.

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 2011 auf den Seiten 119 bis 121 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 29. Februar 2012)



Die Mehrheit der KRONES Aktien liegt weiterhin bei der Familie Kronseder. Der stabile Aktionärskreis hilft bei der Umsetzung langfristiger Strategien.

Nachhaltigkeitsstrategie und Werte von KRONES

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 (Corporate Social Responsibility)-Strategie. Mit ihr wollen wir soziale und ökologische Aspekte in die Geschäftsprozesse aufnehmen und damit langfristig zum wirtschaftlichen Erfolg beitragen.

Leitbild von KRONES

Gemeinsam Werte leben – gemeinsam Werte schaffen

Unsere weltweiten Kunden sind primär in der Getränke- und Lebensmittelindustrie beheimatet. Wir bieten ihnen global die besten Maschinen, Anlagen und Systeme einschließlich aller Services.

Um unsere Position zu festigen, werden wir profitabel wachsen und unsere Technologieführerschaft weiter vorantreiben – mit Innovationskraft, Freude an der Veränderung und konsequenter Leistungsbereitschaft. Wir hören unseren Kunden zu und entwickeln unsere Produkte nach ihren Bedürfnissen. Unsere Anlagen und Gesamtlösungen bieten den höchsten Wirkungsgrad zu wettbewerbsfähigen Preisen. Mit unserem globalen Netz garantieren wir einen reaktionsschnellen, kostengünstigen und hochwertigen Service – immer und überall.

Alle strategischen Entscheidungen haben die nachhaltige Unternehmensentwicklung zum Ziel. Auch bei kurzfristigen Gewinn- oder Cashflow-Optimierungen achten wir auf diese Rahmenbedingungen. Dadurch bleibt KRONES ein verlässlicher Partner für Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und Lieferanten. Unsere finanzielle Stärke macht uns unabhängig. Um uns diese Freiheit dauerhaft zu bewahren, pflegen wir einen sparsamen Umgang mit allen Ressourcen.

Ausgehend von unseren bestehenden Standorten arbeiten wir in einem globalen Wertschöpfungsverbund, der die Basis unseres Erfolgs bildet. Unsere Kernmodule werden weltweit jeweils nur an einem Standort mit überdurchschnittlicher Wirtschaftlichkeit produziert. Hier bündeln sich unsere Kompetenz und Erfahrung. Um diesen Vorteil nachhaltig zu sichern, bietet KRONES weltweit attraktive Arbeitsbedingungen, zukunftsfähige Ausbildungsplätze und Raum für individuelle Entwicklungen. Transparente Hierarchien, ein wertschätzender Führungsstil und klare Ziele prägen unseren Arbeitsalltag. Damit wir auch in Zukunft beweglich und wettbewerbsfähig bleiben, halten wir unsere Strukturen schlank und effizient.

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

KRONES – »We do more«

Im Leitbild von KRONES spiegelt sich der Charakter des Unternehmens wider. Es bildet die Basis für alle Entscheidungen im Unternehmen und soll den externen Interessengruppen ein realistisches Bild unserer Unternehmenskultur geben.

Code of Conduct von KRONES

KRONES als Marktführer will und muss Maßstäbe setzen – auch durch die Art und Weise, wie wir ethisch agieren. Nachhaltigkeit ist für KRONES 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 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 abrufbar unter www.krones.com/downloads/Coco_2010_d.pdf

Lieferantenkodex

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. Der Kodex 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. Zudem ist KRONES bestrebt, Lieferanten einzusetzen, die auch von einem unabhängigen Institut zertifiziert werden.

Corporate Governance

Für KRONES ist der Deutsche Corporate Governance Kodex ein fester Bestandteil der Unternehmensführung. Der Kodex stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Das Management von KRONES berücksichtigt



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.

die Grundsätze und Regeln der Corporate Governance bei allen Geschäftsaktivitäten, deren Ziel die systematische und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ist. Ausführliche Informationen wie Details der Entsprechungserklärung oder den Vergütungsbericht veröffentlichen wir im Geschäftsbericht (Seite 110 bis 111 und 119 bis 121) sowie im Internet (www.krones.com).

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).

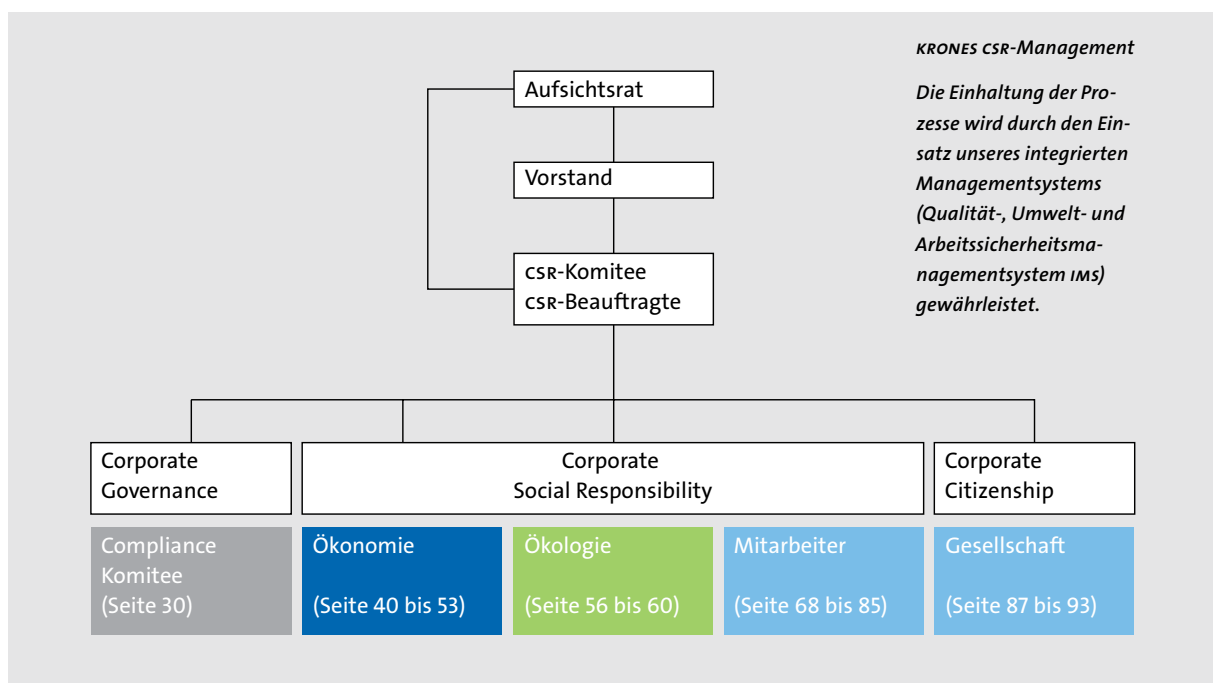
CSR-Komitee

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 auch, 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.

KRONES hat das Thema Nachhaltigkeit auch organisatorisch im Unternehmen etabliert. Das CSR-Komitee spielt dabei eine wichtige Rolle mit weitreichenden Kompetenzen.



Die KRONES CSR-Strategie

Unsere im vergangenen Jahr kommunizierte CSR-Strategie 2015 haben wir in die übergeordnete Unternehmensstrategie »Value« eingebettet. Ziel unserer »Value«-Strategie ist es, »Mehr Wert« zu schaffen, für uns, unsere Mitarbeiter, unsere Kunden, unsere Lieferanten, unsere Investoren und die Gesellschaft. Insofern war es aufgrund der gleichgerichteten Ziele konsequent, künftig mit der CSR-Strategie als Bestandteil von »Value« zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beizutragen.

Die im Vorjahr genannten CSR-Ziele bleiben natürlich bestehen. KRONES wird auch weiterhin daran arbeiten, diese Ziele zu erreichen. Über einzelne Maßnahmen und Fortschritte berichten wir ab diesem Bericht in den jeweiligen Rubriken Ökonomie, Ökologie und Mitarbeiter/Gesellschaft sowie im Kapitel Ziele/Maßnahmen.

Insgesamt steht »Value« dafür, die Zukunft des Unternehmens aktiv zu gestalten und an die Erfolge der Vergangenheit anzuknüpfen. Mit »Value« wollen wir KRONES auf einem nachhaltigen und profitablen Wachstumskurs halten und unsere Markenwerte

- Zukunftsstark und wertsichernd
- Lösungsstark und wertschaffend
- Dialogstark und wertschätzend

stärken.

Daher haben wir in diesem Bericht den drei Wertepaaren jeweils zwei CSR-Themen aus dem Jahr 2011 zugeordnet. Als »zukunftsstark und wertsichernd« sehen wir die Einführung des Energiemanagementsystems (S. 24/25) sowie unser von der Europäischen Kommission gefördertes PET-Recycling-Verfahren (S. 16). Der neu eingeführte Ideenraum (S. 34/35) sowie das Nachhaltigkeitsprogramm enviro (S. 36 bis 39) werden im Bereich »Lösungsstark und wertschaffend« detailliert beschrieben. Unsere Personalstrategie sowie die gute Zusammenarbeit mit Hochschülern (S. 62 bis S. 65) belegen, wie »dialogstark und wertschätzend« KRONES ist.

Dass unsere Strategie erfolgreich ist, beweist, dass KRONES als eines der ersten Unternehmen die hohen Anforderungen von BLUECOMPETENCE, dem neuen Nachhaltigkeitsprogramm des VDMA (Verband deutscher Maschinen- und Anlagenbauer) erfüllte. Das Programm hat das Ziel, die führende Initiative für ökologische Produkt- und Produktionsgestaltung sowie innovative Umwelttechnologien im Maschinen- und Anlagenbau zu werden. KRONES erfüllte mit den CSR-Zielen und dem enviro Programm nahezu alle Aufnahmekriterien (300 von 320 möglichen Punkten; Mindestanforderung 170 Punkte) und unterstreicht damit seine führende Rolle im Bereich Nachhaltigkeit.



KRONES verfügte zum Jahresende 2011 über eine solide Eigenkapital-Quote und war, trotz hoher Investitionen, frei von Bankschulden. Diese finanzielle Stärke und Unabhängigkeit ist eine wichtige Basis für nachhaltiges Wirtschaften.

*Dieter Stadler,
Finanz- und Rechnungswesen*



Unsere obersten Ziele, als Betriebsrat und als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, sind ein wertschätzendes Miteinander und weiterhin zukunftsfähige Arbeitsplätze. Dies haben wir auch 2011 wieder erreicht.

*Werner Schrödl,
Betriebsrat*



Wir im Vertrieb erleben im täglichen Kontakt mit unseren Kunden, dass Nachhaltigkeit im Unternehmen ein immer wichtigerer Aspekt ist. Die Reaktion der Kunden auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie zeigt mir, dass KRONES auch in diesem Bereich Marktführer ist.

*Astrid Haitzer,
Vertriebs-Organisation*



Mit enviro unterstützen wir unsere Kunden bei der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie. Effiziente Lösungen sowie ressourcenschonende Maschinen und umweltfreundliche Technologien stehen dabei im Fokus.

*Caroline Herbst,
Vertriebsmarketing*



»Die Ideen unserer Mitarbeiter sichern die Zukunft von KRONES«

Kaj Führer, Leiter Innovationsmanagement, über den KRONES Ideenraum, neue Prozesse und den Nutzen für unser Unternehmen.

Was genau ist der KRONES Ideenraum, der 2011 eingeführt wurde?

Der KRONES Ideenraum teilt sich in drei Bereiche: Im *Ideenraum Verbesserung* wurde das bestehende Verbesserungsmanagement der Fertigung und Mon-

tage und das betriebliche Vorschlagswesen zusammengefasst. Im *Ideenraum Erfindung* können künftig Erfindungsmeldungen eingegeben werden. Als dritten Bereich gibt es noch den *Ideenraum Wettbewerbe*.

Worin sehen Sie den größten Vorteil des KRONES Ideenraums als System?

Einen großen Vorteil sehe ich in der leichten Bedienbarkeit des Systems. Die Mitarbeiter können ihre Ideen direkt online im KRONES Ideenraum eingeben und auch den Status ihrer Verbesserung oder Erfindung nachverfolgen. Die For-

mulare in Papierform entfallen damit. Der KRONES Ideenraum ist direkt von der Startseite des KRONES Intranets »inside« zugänglich.

Eine neue Software allein ist nicht alles. Was ändert sich für die Mitarbeiter?

Wir führten beispielsweise für den *Ideenraum Verbesserung* das Vorgesetztenmodell ein, das sich bereits in den Bereichen Fertigung und Montage bewährt hat. Das bedeutet, dass die Idee eines Mitarbeiters zuerst von dessen Führungskraft geprüft wird. Bisher hat das



eine zentrale Stelle in der Patentabteilung übernommen. Dieses Modell möchten wir für das gesamte Unternehmen nutzen.

Warum denken Sie, ist die Beteiligung der Mitarbeiter so wichtig?

Wir wollen aktive Mitarbeiter, die Ideen über ihren Bereich hinaus entwickeln. Für mich sind die Verbesserungen und Erfindungen unserer Mitarbeiter eine Zukunftssicherung für KRONES.

Werden die kreativen Mitarbeiter auch für ihre Ideen belohnt?

Natürlich werden bei KRONES Verbesserungsvorschläge vergütet. Doch Geld ist nicht alles. Ich weiß von anderen Unternehmen, dass den Mitarbeitern die Umsetzung ihrer Idee viel wichtiger war als die reine Vergütung. Oft lösen sie Probleme, die den Arbeitsalltag belasten und schnell gelöst werden sollen. Bei Erfindungen gibt es gesetzliche Regelungen. Sie werden dann vergütet, wenn aus einer Erfindungsmeldung ein Patent hervorgeht, das KRONES tatsächlich nutzt.

Wie sehen die weiteren Pläne aus?

Der KRONES Ideenraum für Verbesserung und Erfindung wurde zunächst für die deutschen Werke eingeführt. Der Ideenraum Wettbewerbe geht online, wenn das Wissen unserer Mitarbeiter für eine konkrete Aufgabenstellung gefragt ist. KRONES prämiert dabei die beste Lösung, zum Beispiel ein neues Produktkonzept. Langfristig soll der KRONES Ideenraum für den gesamten Konzern zur Verfügung stehen, damit das Know-how aller KRONES Mitarbeiter weltweit genutzt werden kann.



Die enviro Spezialisten Albert Link und Clemens Berger beantworten die wichtigsten Fragen zu enviro.

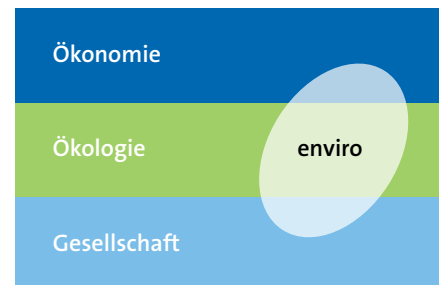
Was ist enviro?

- enviro ist das KRONES Programm für nachhaltige Produkte
- enviro ist fester Bestandteil des KRONES CSR-Programms
- enviro setzt den CSR-Gedanken in den KRONES Produkten fort

Warum enviro?

Im Zentrum von KRONES steht das Versprechen »Mehr Wert« für unsere Kunden zu schaffen. Mit enviro lösen wir dieses Versprechen ein. Denn enviro steht für Maschinen und Anlagen, die

- innovativ und leistungsstark sind,
- wenig Ressourcen verbrauchen,
- umweltfreundlich arbeiten und
- Sicherheit für Bedien- und Wartungspersonal bieten.





Mit enviro liegt erstmals in unserer Branche ein Standard vor, mit dem sich Energie- und Medieneffizienz sowie Umweltverträglichkeit von Maschinen und Anlagen objektiv bewerten lassen.

Was ist das Ziel von enviro?

Mit enviro haben wir uns Ziele gesetzt, die ehrgeizig, aber für uns als Technologieführer erreichbar sind: Wir liefern der Getränkeindustrie Maschinen und Anlagen, die

- den niedrigsten Energie- und Medienverbrauch aufweisen,
- mit den umweltschonendsten Einsatzstoffen arbeiten,
- keine umweltschädlichen Emissionen verursachen,
- mit einem hohen Anteil an rückgewonnenen Wertstoffen arbeiten,
- einen großen Anteil regenerativ erzeugter Energien nutzen,
- wiederaufbereitbare Wasserarten produzieren können,
- den nicht nutzbaren Wertstoffanteil minimieren.

enviro als Managementsystem

Als Managementsystem ist enviro in alle KRONES Prozesse integriert. Es wurde von TÜV SÜD geprüft und zertifiziert. Das Ergebnis: TÜV SÜD bestätigte als unabhängiger Gutachter, dass KRONES mit enviro ein Verfahren geschaffen hat, das zu energie- und medieneffizienten sowie umweltverträglichen Maschinen und Anlagen führt.



Beispiel: EvoLite – das jüngste enviro Produkt

EvoLite ist die Maschinentechologie, die hinter LitePac steckt – der revolutionären Sekundärverpackung für PET-Behälter. EvoLite wurde 2011 enviro zertifiziert.

Vorteile gegenüber Schrumpffolienverpackungen auf einen Blick:

- mehr als 90% Energiekostensparnis
- mehr als 65% weniger Verpackungsmaterialkosten
- geringerer Platzbedarf für die Anlage

Wie sich all diese Vorteile für den Kunden auszahlen, zeigt die folgende Rechnung:

Betreiberkosten (tco) gegenüber Schrumpffolienverpackungen:			
Beispiel: 1,5l-Behälter im 3x2 LitePac	Betriebsstunden pro Jahr		
	2.000	4.000	6.000
	Anlagenleistung 20.000 Fl./h		
Produzierte Flaschen/Jahr	28 Mio.	56 Mio.	84 Mio.
Einsparungen/Jahr	85.000 €	169.000 €	253.000 €
	Anlagenleistung 43.200 Fl./h		
Produzierte Flaschen/Jahr	61 Mio.	121 Mio.	182 Mio.
Einsparungen/Jahr	171.000 €	343.000 €	515.000 €



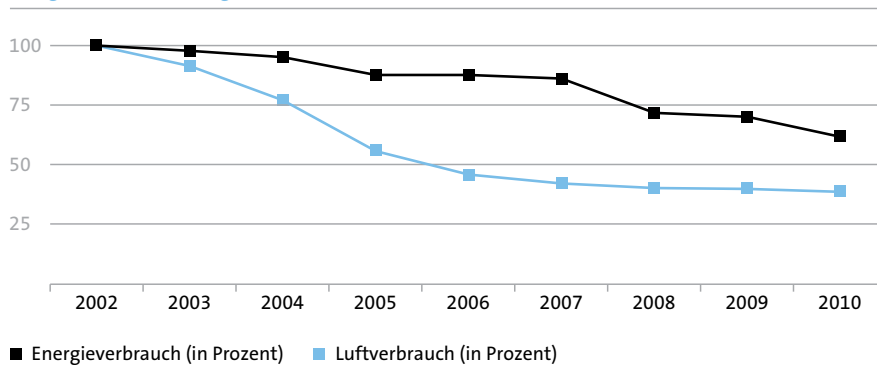
Beispiel: Contiform

Unsere enviro zertifizierte Streckblasmaschine Contiform wurde in den vergangenen Jahren ständig weiterentwickelt – immer mit dem Antrieb, den Blasluft- und Energieverbrauch beim Kunden zu senken. Von 2002 bis 2010 haben wir den Energieverbrauch um 38% und den Luftverbrauch um 61% gesenkt.

Mit unserer im Jahr 2011 neu eingeführten Contiform 3 (siehe S. 54/55) sparen unsere Kunden noch mehr Energie und Druckluft.

Entwicklung des Energie- und Luftverbrauchs einer Contiform-Maschine

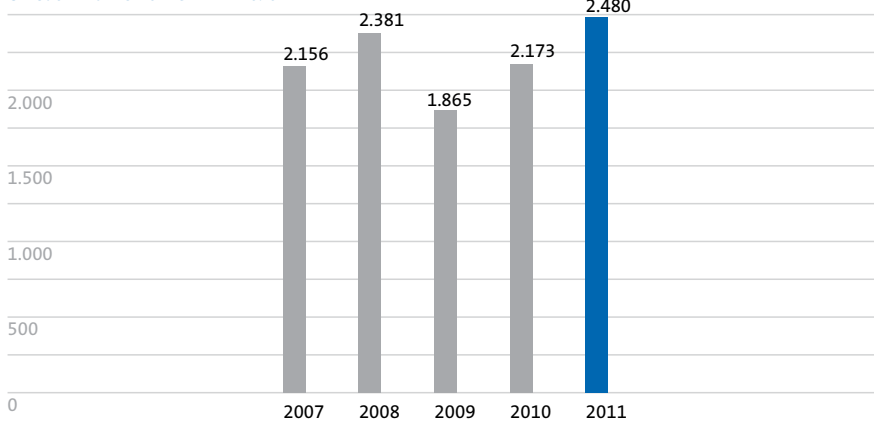
Energieverbrauch im Vergleich zum Luftverbrauch



Um Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Anteilseignern sowie gegenüber Umwelt und Gesellschaft übernehmen zu können, muss ein Unternehmen nachhaltig profitabel wirtschaften. 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.

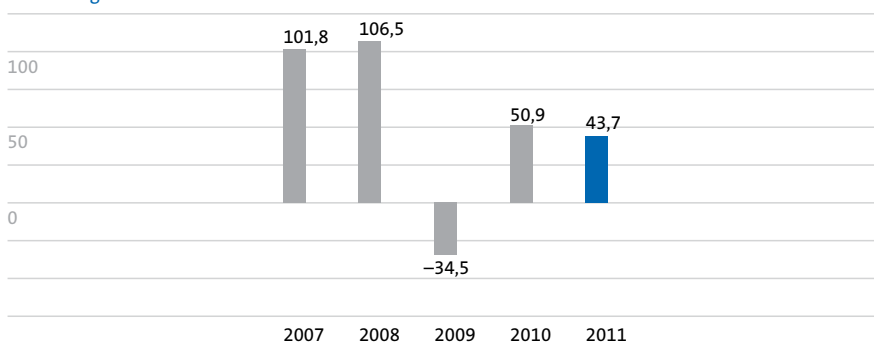
Umsatz 2011 deutlich gestiegen

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. Auch 2011 profitierte KRONES vom Branchenwachstum und konnte sogar überproportional zum Markt zulegen. So steigerte die Gesellschaft im Berichtsjahr den Umsatz um 14,1 % oder 307 Mio. € auf 2.480 Mrd. €. Neben der allgemeinen wirtschaftlichen Erholung spiegeln sich hierin auch die technologische Marktführerschaft von KRONES und der anhaltende Erfolg des Strategieprogramms »Value« wider. Unterm Strich erzielte das Unternehmen im Berichtszeitraum einen Gewinn (Konzernergebnis) von 43,7 Mio. € nach 50,9 Mio. € im Vorjahr. Dass der Gewinn trotz Umsatzanstieg leicht rückläufig war, lag zum einen an der Rückstellung für die Rechtsstreitigkeiten in den USA sowie einer höheren Steuerquote.

Konzernergebnis KRONES in Mio. €



Sowohl bei unseren Lieferanten als auch bei unseren Kunden gilt KRONES als verlässlicher Geschäftspartner. Dies ist die Grundlage für langfristige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen.

*Thea Schweiger,
Materialwirtschaft Einkauf*

Wegen außerordentlicher Aufwendungen verringerte sich das Konzernergebnis im Berichtsjahr auf 43,7 Mio. €.

KRONES setzt weiter auf »Value«

Mit dem Strategieprogramm »Value« will KRONES Mehrwert schaffen, für Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Aktionäre, die Gesellschaft und natürlich auch für das Unternehmen. Ziel von »Value« ist es, ein durchschnittliches Umsatzwachstum von sieben Prozent zu erzielen, bei einer Umsatzrendite vor Steuern von ebenfalls sieben Prozent. Hierzu ist es unerlässlich, dass wir die Beziehung zu unseren Kunden weiter verbessern.

Effizienz steigern – Kundenbindung stärken

Mit einer umfassenden CRM-Strategie (Customer-Relationship-Management) wollen wir die Beziehungen zu unseren Kunden und die Leistungsfähigkeit des Vertriebs weiter steigern. Unsere Vertriebsmitarbeiter müssen auf Knopfdruck an jedem Punkt der Welt auf alle wichtigen Informationen zugreifen können. Denn nur wer die individuellen Bedürfnisse des Kunden genau kennt, kann ihn optimal und bedarfsgerecht beraten und die passenden Produkte und Dienstleistungen anbieten.

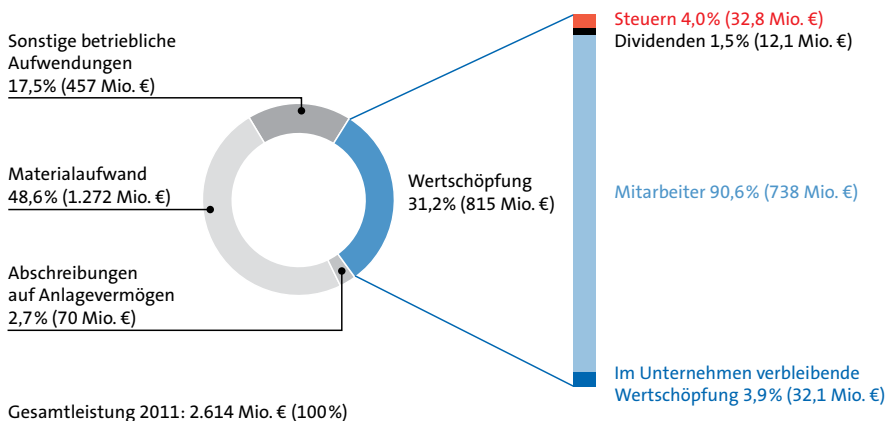
Um dies weiter zu gewährleisten, haben wir alle Vertriebsprozesse auf den Prüfstand gestellt, analysiert und optimiert. Das Ergebnis daraus ist unser »Lead to Project-Prozess«, mit dem KRONES seinen konzernweit einheitlichen Vertriebsprozess darstellt. Dieser reicht von der Identifikation von Kundenpotenzialen über den Vertragsabschluss bis hin zur Kundenzufriedenheitsanalyse. Im neuen CRM-System wird der Prozess komplett abgebildet. Insgesamt werden unsere Vertriebsaktivitäten effizienter und wir können noch schneller und besser auf die Bedürfnisse unserer Kunden eingehen. Wir sind davon überzeugt, dass wir mit der neuen CRM-Strategie die Kundenbindung stärken und darüber hinaus die Chancen verbessern, neue Kunden zu gewinnen.



Die lcs-Center bieten auch für mich als Servicemitarbeiter einen großen Vorteil. Egal wo ich auf der Welt meinen Einsatz habe – ich kann auf die Unterstützung von Vor-Ort-Mitarbeitern zählen.

*Nieru Rutere John,
Technical Mechanic, Kenia*

Wertschöpfungsrechnung KRONES Konzern



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

Wertschöpfung erneut gesteigert

Mit der Wertschöpfungsrechnung lässt sich der volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Beitrag des KRONES Konzerns aufzeigen. Um die Wertschöpfung eines Unternehmens zu berechnen, werden von den Gesamterlösen 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 815 Mio. € nach 753 Mio. € im Vorjahr.

Der Großteil der Wertschöpfung floss mit 90,6 % oder 738,5 Mio. € an die Mitarbeiter. Neben Löhnen und Gehältern (613,5 Mio. €) wendete KRONES 125,0 Mio. € für soziale Abgaben sowie Altersversorgung und Unterstützung seiner Mitarbeiter auf.

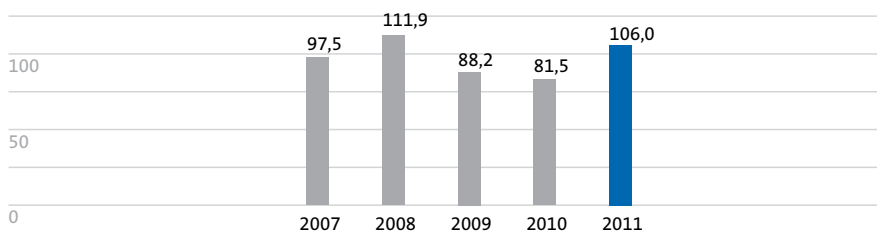
Darüber hinaus wurden 32,8 Mio. € oder 4,0 % der Wertschöpfung dem Staat in Form von Steuern überwiesen. An die Aktionäre wurden 12,1 Mio. €, oder 1,5 % der Wertschöpfung ausgeschüttet. Unterm Strich verblieben somit im Berichtsjahr 32,1 Mio. € der Wertschöpfung im Unternehmen. Dieser Betrag steht für Erweiterungsinvestitionen und damit zur Finanzierung des künftigen Wachstums bereit.

Investitionen legen kräftig zu

KRONES vertritt 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. KRONES investierte im Berichtsjahr 106,0 Mio. € (Vorjahr: 81,5 Mio. €) in Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände. Die Mittel wurden unter anderem für neue Fertigungsmaschinen, den Ausbau der internationalen LCS-Center, den Neubau von Ausbildungszentren in Rosenheim und Neutraubling sowie den Bau des Zentrums für Logistik und Modulproduktion in Rosenheim verwendet.

KRONES erhielt für seine Investitionen keine staatlichen Gelder, Zuschüsse, Steuererleichterungen oder andere Zuwendungen. Um die Spitzenposition auf dem Markt langfristig zu behaupten, wird KRONES auch in Zukunft vorausschauend und in erforderlichem Maße investieren.

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

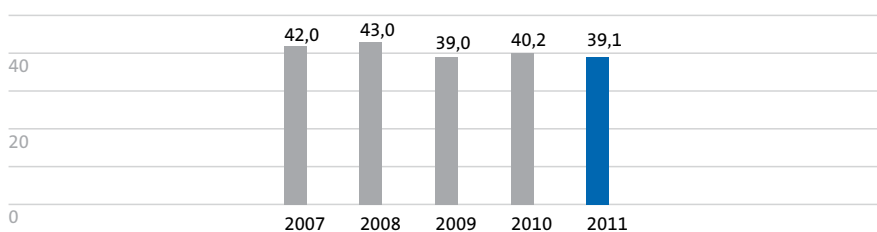


KRONES stockte 2011 die Investitionen deutlich auf.

Weiterhin komfortable Bilanz- und Finanzstruktur

Um nachhaltig die hohe Investitionsquote aufrechtzuerhalten, ist es wichtig, dass das Unternehmen auf gesunden finanziellen Beinen steht. Mit einem Finanzmittelbestand von 125,5 Mio. € und einer Eigenkapitalquote von 39,1 % zum Jahresende 2011 hat KRONES genügend Spielraum, um seine Investitionsstrategie langfristig umzusetzen sowie die Marktführerschaft auszubauen – und dabei möglichst unabhängig von Fremdkapitalgebern zu bleiben.

Eigenkapitalquote KRONES Konzern in %



Aufgrund der höheren Bilanzsumme war im Berichtsjahr die Eigenkapitalquote leicht rückläufig. Sie liegt mit 39,1 % aber weiterhin auf einem sehr komfortablen Niveau.

Für die Fertigung der im Premiumsegment angesiedelten Anlagen und Maschinen setzt KRONES, mit Ausnahme unserer 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.

KRONES setzt nachhaltig auf Produktionsstandort Deutschland

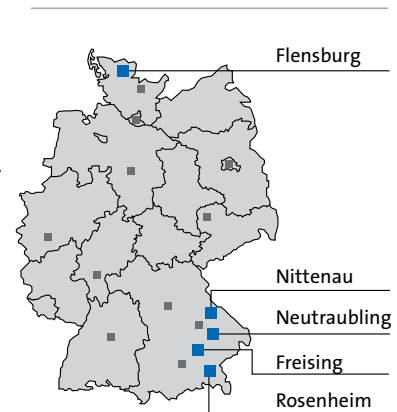
Neueste Technologie und höchste Qualität erfordern eine enge Zusammenarbeit zwischen Forschung und Entwicklung und den Spezialisten in der Fertigung. Kurze Wege sind entscheidend. Zumal sich KRONES vom klassischen Maschinen- und Anlagenbauer zum System- und Technologieanbieter entwickelt hat, der alles aus einer Hand liefert. Das funktioniert nur, wenn alle Bereiche des Unternehmens samt ihrer Mitarbeiter – den Ingenieuren, Technikern und den Beschäftigten in der Produktion – auch räumlich eng zusammenarbeiten. Daher setzen wir bei der Herstellung der Kernmodule nachhaltig auf unseren eingespielten Produktionsverbund in Deutschland. Mit dem globalen Service-Netz garantiert KRONES einen schnellen und hochwertigen Service – immer und überall.

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

Ziel von KRONES ist es auch, in der eigenen Produktion Ressourcen zu sparen. 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 56 vorgestellt.

KRONES investiert kräftig in dezentrales Servicegeschäft

Mehr als 1.800 hochqualifizierte Mitarbeiter verkörpern das Servicegeschäft von KRONES, das im Bereich Lifecycle Service (LCS) gebündelt ist. LCS umfasst das komplette Wartungs- und Instandhaltungsgeschäft, Ersatz- und Rüstteile, individuelle Dienstleistungen, Softwaretools sowie Schulungen. KRONES investiert seit Jahren stark in den Bereich Lifecycle Services (LCS), um den Kunden jederzeit und an jedem Ort der Welt ein umfangreiches Produkt- und Dienstleistungsangebot in Top-Qualität zur Verfügung zu stellen. Um zu gewährleisten, dass unsere Abnehmer reibungslos produzieren können, müssen neben unseren Service-Spezialisten auch Ersatzteile weltweit vor Ort verfügbar sein. KRONES unterhält rund um die Welt mehr als 40 Niederlassungen. Darüber hinaus haben wir in den vergangenen Jahren an strategisch wichtigen Punkten Service Center errichtet, die den Niederlassungen als dezentrale Stützpunkte dienen.



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

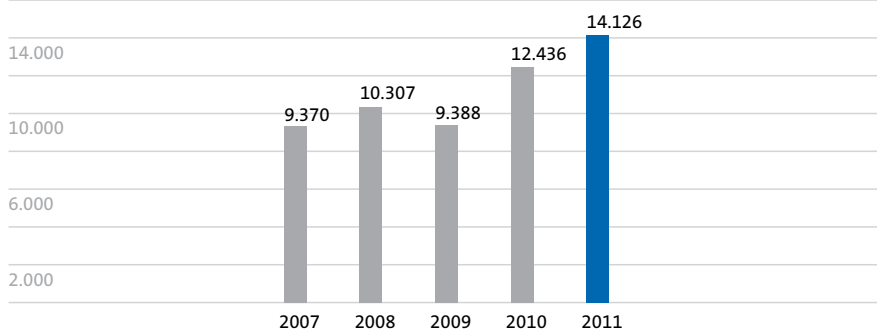
Diese Service Center bauten wir 2011 weiter aus. Ein großer Teil der Investitionen floss wie in den Vorjahren in unseren chinesischen Stützpunkt in Taicang. Insgesamt stellte KRONES vergangenes Jahr rund 300 neue Mitarbeiter in den Service-Niederlassungen ein. Wir legen großen Wert darauf, dass die Mitarbeiter die jeweilige Sprache der Kunden sprechen und deren Kultur verstehen. Weil wir die Teileverfügbarkeit in den dezentralen Lagern vor Ort verbesserten, konnten wir 2011 das Niveau unserer internationalen Service Center weiter erhöhen.

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 S. 30). Die Abteilung Qualitätssicherung ist mit rund 15 Mitarbeitern weltweit im Einsatz und kontrolliert vor Ort den Aufbau der Anlagen.

Die KRONES Akademie

Ein wichtiger Bestandteil des KRONES Lifecycle Service ist die KRONES Akademie. Dort bieten wir ein breites, praxisorientiertes und permanent verbessertes Schulungsangebot an. Mehr als 50 qualifizierte Ausbilder vermitteln dem Bedienpersonal unserer Kunden die Grundlagen von Maschinen und Anlagen, führen spezielle Kurse für individuelle Aufgaben durch und trainieren Führungskräfte. Alle Angebote verfolgen das Ziel, dass unsere Abnehmer die Maschinen und Anlagen von KRONES perfekt beherrschen, um diese sicher und wirtschaftlich zu betreiben. Im vergangenen Jahr zog die Teilnehmerzahl deutlich an. 2011 besuchten insgesamt 14.126 Menschen (Vorjahr: 12.436) die Veranstaltungen der KRONES Akademie am Hauptsitz der Einrichtung in Neutraubling sowie an den internationalen Schulungszentren, die auch in den Service Centern von KRONES untergebracht sind.

Kursteilnehmer KRONES Akademie



Ein wichtiges Schulungselement der Akademie ist »Train the Trainer«, also die Fortbildung von KRONES Kundentrainern. Mit dem an der Akademie neu gewonnenen Wissen leisten sie Anlagenbetreibern vor Ort wertvolle Hilfe. Die Anzahl von Kundentrainern nahm in den vergangenen Jahren kontinuierlich zu und lag Ende 2011 bei 72.



Als Service-Mitarbeiter bietet mir KRONES als internationales Unternehmen die Möglichkeit, die Welt zu sehen. Gerade dies macht mir Spaß und meinen Job spannend.

*Lonthaisong Thaworn,
Technical Support, Thailand*

Die Zahl der Kunden, die an Kursen der KRONES Akademie teilnahmen, stieg 2011 nochmals deutlich an.

Hohe Anforderungen an Lieferanten und Logistik

Damit KRONES seine hohe Liefertreue beibehalten kann, stellen wir hohe Anforderungen an unsere Lieferanten und ihre Liefertreue. Hier hilft uns die langjährige und faire Beziehung, die wir mit unseren Geschäftspartnern pflegen.

Wir beziehen aus rund 60 Ländern von unseren Lieferanten Rohstoffe, Produkte und Dienstleistungen. Von ihnen erwarten wir, dass ihr Verhalten unseren unternehmensethischen Werten entspricht (s. Lieferantenkodex S. 30).

Als Just-in-time-Unternehmen muss KRONES fallweise der bestmöglichen Versorgung der Produktions- und Lieferkette Vorrang einräumen vor der ökologischen Optimierung der Transportwege. Dennoch will KRONES die Effizienz bei Transport und Logistik weiter optimieren. Zum einen durch eine höhere Fertigungstiefe, womit viele Zubringer-Transporte wegfallen. Zum anderen setzt KRONES auf standortnahe Zulieferbetriebe. Außerdem ist KRONES bestrebt, Maschinen und Anlagen nicht mit dem Flugzeug, sondern via Schiff oder Bahn auszuliefern.

KRONES wählt auch standortnahe Zulieferer aus. Dadurch werden Unternehmen in der Region gefördert und durch kürzere Lieferwege der CO₂-Ausstoß gesenkt.

Risikomanagement – ein wichtiger Erfolgsfaktor

In unserer »Value«-Strategie nimmt die Verbesserung und Verfeinerung unseres Risikomanagementsystems eine wichtige 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 rechtliche Risiken, die aus dem Klimawandel entstehen könnten. Daher werden derzeit auch keine Diskussionen über Maßnahmen aus diesen Risiken geführt.

Die Details zum Risikomanagement und zu den Risikokategorien werden im Risikobericht des Geschäftsberichts 2011 detailliert erläutert.

Qualitätsmanagement um das Thema »Energie« erweitert

KRONES steht seit jeher für Top-Qualität. Als Marktführer in der Getränke- und Verpackungstechnik sehen wir es 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 der Einhaltung von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzstandards. Mit der IMS-Zertifizierung aller deutschen Standorte im Jahr 2009 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), Arbeitssicherheit (BS OHSAS 18001) und Informationsmanagement (ISO 20000) erweitert und von TÜV SÜD zertifiziert.

Im Mai 2012 wurde durch TÜV SÜD das Zertifizierungsaudit für unser neues Energiemanagementsystem nach DIN ISO 50001 erfolgreich durchgeführt. Ziel ist es, die energiebezogenen Kennzahlen zu erheben sowie die Energieeffizienz zu verbessern, um damit Energie und Kosten zu sparen. Durch die Zertifizierung wird das Energiemanagement ein weiterer Bestandteil des Integrierten Managementsystems (IMS).

Vorteile des Energiemanagementsystems sind:

- **Transparenz der Energieverbräuche**
Nur wer den Verbrauch kennt, kann die Sparpotenziale ausschöpfen
- **Steigerung der Energieeffizienz**
Mit konkreten Maßnahmen und der Einbindung des Themas Energie in die Prozesse von KRONES werden die Energiekosten gesenkt
- **Reduzierung von CO₂-Emissionen**

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

Ziel von KRONES ist es, mit dem IMS in den kommenden Jahren sowohl in die Breite (mehr Managementsysteme) als auch in die Tiefe (LCS-Center, Niederlassungen) zu gehen.



Mit der Produktpalette von KOSME zeigt KRONES, dass es nicht nur auf Global-Player ankommt, sondern dass für uns Hersteller im kleinen Leistungsbereich genauso wichtig sind.

Cinzia Milani, KOSME Sales

Als Weltmarktführer für Getränkeabfüllanlagen hat KRONES eine Verantwortung gegenüber seinen Kunden. Sie erwarten, dass KRONES Anlagen und Maschinen entwickelt und produziert, die ihnen »Mehr Wert«, also »Value« bringen. Unser Anspruch ist es, dieser Verantwortung mit neuen und verbesserten Produkten gerecht zu werden.

Deshalb genießt der Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) bei KRONES einen hohen Stellenwert und wird kontinuierlich ausgebaut. Der intensive Dialog mit unseren Kunden, neue technologische Möglichkeiten sowie Megatrends liefern KRONES Impulse für Innovationen. Mehr als 1.750 Mitarbeiter arbeiten an Vor- und Serienentwicklungen. Darüber hinaus verbessern sie laufend bestehende Produkte.

Bei der Auswahl der F&E-Projekte, die umgesetzt werden, steht der Mehrwert, den wir unseren Kunden mit neuen und verbesserten Produkten bieten können, stets im Fokus. Die Produkte müssen innovativ, zuverlässig und ressourcenschonend sein. Ein direkter Kundennutzen entsteht, wenn die Verfügbarkeit der Anlagen steigt und der Energie- und Medienverbrauch sinkt. Deshalb befassen sich zahlreiche Entwicklungsprojekte von KRONES mit reduzierten Rüstzeiten, automatischen Fehlerbehebungen und geringerem Reinigungs- und Wartungsaufwand. In alle Neuentwicklungen fließen die Anforderungen unseres Nachhaltigkeitsprogramms enviro ein, das ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie ist. Mit enviro hat KRONES in der Verpackungsindustrie einen Standard für die Energie- und Medieneffizienz von Maschinen und Anlagen geschaffen (siehe auch S. 51).

Ein Gewinn sowohl für die Kunden als auch für KRONES sind unsere Aktivitäten, mit denen wir die Inbetriebnahmezeiten reduzieren. Dazu testen wir zum Beispiel Gesamtsysteme wie den ErgoBloc L komplett bei uns vor Ort. Auch mit optimierten Maschinenkonstruktionen unterstützen wir schnellere Inbetriebnahmen.

Viele neue Patente für KRONES

Um nachhaltig Werte zu schaffen, ist es wichtig, dass wir unsere Innovationen durch Patente absichern. 2011 stieg die Anzahl der erteilten Patente und Gebrauchsmuster auf mehr als 2.200 an. Die Zahl der laufenden Patentanmeldungen erhöhte sich um rund 30%. Sehr stark nahmen die Patente in den KRONES Kerntechnologien wie Abfüll-, Kunststoff-, Etikettier-, Pack- und Palettentechnik zu. Aber auch viele anlagen- und systembezogene Entwicklungen konnten wir im Berichtsjahr patentrechtlich schützen.

SuperPET – EU-Förderung des KRONES PET-Recycling-Verfahrens

Ein Beispiel für erfolgreiche Produktentwicklungen sind die PET-Recycling-Anlagen von KRONES. Diese werden seit Juli 2011 im Rahmen des Förderprogramms eco-innovation von der Europäischen Kommission gefördert. Ziel der Förderung ist es, ökologische Verfahren und umweltfreundliche Produkte erfolgreich am europäischen Markt zu etablieren und damit die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in der EU zu stärken. Der KRONES Recycling-Prozess leistet einen wichtigen Beitrag zum Schutz der Umwelt, weil er Abfall, Emissionen und Schadstoffe reduziert.



Corporate Social Responsibility wird für unsere Kunden immer wichtiger. Das Nachhaltigkeitsprogramm enviro gewährleistet, dass KRONES UK einen Wettbewerbsvorteil hat. Der kontinuierliche Fokus auf Kosteneffizienz und Umweltverträglichkeit wird den Forderungen unserer Kunden jetzt und in der Zukunft gerecht.

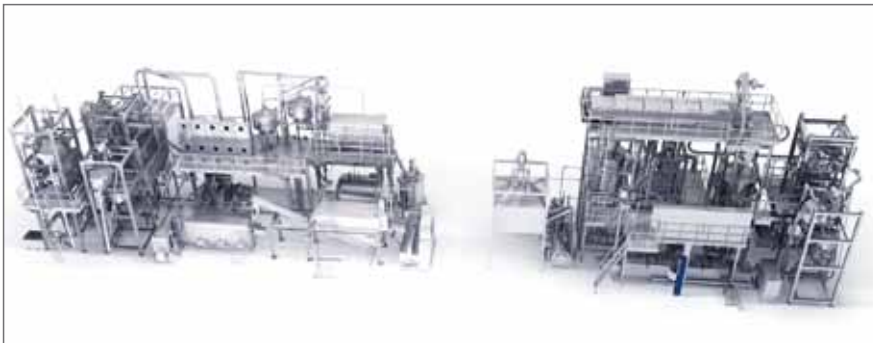
*Andrew Wilson, Niederlassungsleiter
KRONES UK*



eco-innovation | 
WHEN BUSINESS MEETS THE ENVIRONMENT

Aus der Vielzahl der aus ganz Europa bei der EU eingereichten und geprüften Anträge wurde das KRONES Projekt SuperPET von der Executive Agency for Competitiveness and Innovation (EACI) als besonders förderungswürdig bewertet und genehmigt.

Ausschlaggebend für die Förderung des KRONES PET-Recycling Verfahrens – auch Super-Clean-PET-Flake-Prozess genannt, waren neben der Wirtschaftlichkeit und der Qualität des gewonnenen Recyclats auch das hohe Marktpotenzial in den 27 Ländern der EU. KRONES bietet im PET-Recyclingmarkt eine fertig entwickelte und erprobte Technologie an, die aus gebrauchten PET-Flaschen lebensmitteltaugliche Flakes für neue PET-Flaschen herstellt. Der Super-Cleaning-Prozess produziert Flakes mit einem hohen Reinheitsgrad, um sie sofort als Material für neue Flaschen verwenden zu können. Konventionelle Verfahren benötigen noch zusätzliche Prozessschritte, um lebensmitteltaugliches Recyclat herstellen zu können. Dieser innovative Prozess spart elektrische und thermische Energie, Wasser und neues Rohmaterial und damit Erdöl. Die Reduktion der CO₂-Emission ist beträchtlich.



Eine KRONES PET-Recycling Anlage: links das Waschmodul, rechts das Dekontaminationsmodul.

Erste Anlagen bereits in Betrieb

Eine der ersten PET-Recyclinganlagen von KRONES mit diesem Verfahren ging 2009 bei dem Softdrink-Hersteller Akij Food&Beverage LTD. in Bangladesch erfolgreich in Betrieb. Akij Group investierte in die Hightech-Anlage, bestehend aus Waschmodul und Dekontaminationsmodul, und kann bereits mindestens 30 % des PET-Rohstoffbedarfs für die eigene PET-Preform- und PET-Behälterproduktion mit recycelten PET-Flakes decken. Geringere Abhängigkeit von den weltweiten Preisen auf dem PET-Rohstoffmarkt sind die direkten Folgen dieses Investments.

In Japan und Bangladesch sind bereits PET-Recycling-Anlagen von KRONES erfolgreich in Betrieb.

Seit Anfang des Jahres 2011 betreibt die japanische FP Corporation, Hiroshima, eine KRONES Bottle-to-Bottle-PET-Recyclinganlage. In Japan ist FP der einzige Hersteller von Einweg-Lebensmittelschalen, der recyceltes Material für die Lebensmittelindustrie einsetzt. Ziel ist es, zu 100 % recyceltes PET einzusetzen.

Sleevematic ES

Als Publikumsmagnet auf der interpack 2011, der weltweit wichtigsten Verpackungsmesse, erwies sich der neue Etikettiermaschinentyp Sleeveomatic ES. Die Maschine verarbeitet Stretch-Sleeve-Folien, die eine extrem hohe Stretchrate von bis zu 55% zulassen. Die recycelbare LDPE-Folie ist ein sehr umweltfreundliches Produkt. Dank der hohen Stretch-Fähigkeit dieser Sleeves wird weniger Material benötigt als bei der Shrink-Sleeve-Technik. Zusätzlich eignen sich diese Sleeves besonders gut für individuell gestaltete Behälter mit stärkeren Konturen, da sie mehr als doppelt so elastisch wie herkömmliche Stretch-Sleeves sind. Dadurch liegen sie eng am Behälter an und können auch nachträgliche Behälteraushaltungen ausgleichen. Bedingt durch diese neue Technik entfallen sowohl Schrumpftunnel als auch Behältertrocknung, wodurch der Energieverbrauch enorm sinkt. Die Neuentwicklung Sleeveomatic ES ist die passende Antwort auf die verstärkte Nachfrage nach umweltfreundlichen, nachhaltigen, aber auch aufmerksamkeitsstarken und kostengünstigen Ausstattungen von Getränkebehältern.



Die neue Etikettiermaschine Sleeveomatic ES verarbeitet hoch-elastische Folien.

Contiform 3: Die neue Blasmaschinen-Generation bringt viele Vorteile

Im Berichtsjahr war die erfolgreiche Markteinführung der neuen Streckblasmaschine Contiform 3 besonders wichtig. KRONES ist es damit gelungen, wieder neue Maßstäbe bei der Produktion von Kunststoffbehältern (PET) zu setzen. Ein Highlight der Contiform 3 ist das neu entwickelte Blasmodul, mit dem die Leistung der Maschine von 2.000 Behältern pro Stunde und Blasstation auf bis zu 2.250 Behälter steigt. Um rund ein Drittel wurde der Druckluftverbrauch reduziert. Diese wegweisenden Verbesserungen konnten dank innovativer Technologien wie dem elektromagnetischen Recksystem oder der neuen Zwischendruckstufe erreicht werden. Mit Verbesserungen wie einer erneuten Reduzierung des Energiebedarfs für das Aufheizen der Preforms um 15%, optimierte Bedienerfreundlichkeit, verbessertes Hygienic Design oder Verkürzung der Blasformenwechselzeiten konnten wesentliche Vorteile für die Kunden erreicht werden. Details zu Contiform 3 finden Sie auf den Seiten 54 und 55.



Die Contiform 3 ist leistungsstärker, sparsamer, einfacher zu bedienen und leichter zu warten als das Vorgängermodell.

Modulfill stellt Betreibernutzen in den Vordergrund

Mit der Entwicklung und Einführung eines umfassenden Modulkonzepts unter dem einheitlichen Namen Modulfill etabliert KRONES eine neue Füllergeneration. Sie zeichnet sich zum einen durch ihre hohe Marktabdeckung, bei gleichzeitig niedriger Teilevielfalt und zum anderen durch ihre Nachhaltigkeit aus.

Mit dem neuen Modulfill setzt KRONES neue Standards für die Energie- und Medien-effizienz von Abfüllmaschinen. KRONES gelang der Spagat zwischen geringen Betriebskosten und niedriger Neuinvestition, und bringt so Wirtschaftlichkeit und Umweltverträglichkeit in Einklang.



Der modulare Aufbau des Füllers erleichtert die Blockung mit anderen Maschinen.

enviro – das Maß für nachhaltige Produkte

Mit dem 2008 gestarteten Nachhaltigkeitsprogramm enviro hat KRONES in der Verpackungsindustrie einen Standard für die Energie- und Medieneffizienz von Maschinen und Anlagen geschaffen. Es besteht aus den drei Säulen Ökologie, Ökonomie und Ergonomie und 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. KRONES erhielt hierbei die Kompetenzzertifizierung, das enviro Siegel für Energie- und Medieneffizienz (Gas, Wasser) sowie Umweltverträglichkeit zu vergeben.



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 arbeiten unsere Ingenieure an intelligenten Lösungen, um die Verbräuche zu minimieren. Am Ende der Entwicklungsarbeit stehen Anlagen, mit denen die Abnehmer nachweislich Energie und andere Medien wie Wasser und Druckluft einsparen. Die Verbrauchsdaten werden im enviro Pass dokumentiert. Hierfür werden auf Basis eines standardisierten und zertifizierten Verfahrens alle relevanten Daten ermittelt und eine Bedarfsprognose für die Maschinen und Systeme dokumentiert.

enviro betrachtet derzeit ausschließlich die Verbräuche bzw. die Umweltverträglichkeit einer KRONES Maschine im Betriebszustand Produktion. Die Ergebnisse werden für eine spätere Berechnung von Ökobilanzen hilfreich sein.

Bislang haben folgende Maschinen den enviro Pass:

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

TÜV SÜD bestätigt enviro Kriterien für die Wasseraufbereitungsanlage Hydronic
 Dass die im enviro Pass dargestellten Verbräuche auch in der täglichen Praxis Bestand haben, bescheinigte uns die Zertifizierungsstelle der TÜV SÜD Industrie Service GmbH. Sie hat die KRONES Hydronic Wasseraufbereitungsanlage in der Einbecker Brauhaus AG gemäß den Anforderungen des enviro Managementsystems geprüft und zertifiziert. Damit liegt erstmals auch eine unabhängige Zertifizierung der Wasseraufbereitungsanlage von KRONES vor.

enviro bestätigt der im Einbecker Brauhaus installierten Hydronic RO Wasseraufbereitungsanlage mit Membrantechnologie einen optimal auf die Leistung ausgelegten Wirkungsgrad der Pumpe. Der Energieverbrauch ist bis zu 20% geringer als bei konventionellen Anlagen. Ferner führt die schonende Behandlung der Membranen zu erhöhter Standzeit und Verlängerung der notwendigen Austauschzyklen. Alle Wartungs- und Instandhaltungsintervalle sind speziell auf die Maschine eingestellt und werden rechtzeitig angezeigt, so dass notwendige Stillstände für Wartungsarbeiten besser geplant werden können.

Mit enviro erhalten die Bediener zudem besondere Hinweise zum nachhaltigen Bedienen und Betreiben der Maschine. Zusätzlich unterstützt enviro sie bei der Auswahl der am besten geeigneten Zusatzstoffe. Die für die Hydronic RO eingesetzten Einsatzstoffe entsprechen der enviro Checkliste und erfüllen somit die Anforderungen der TÜV SÜD Umweltkriterien. Durch Anpassung an Veränderungen der Rohwasserqualität ergibt sich mit der enviro Hydronic außerdem eine automatische Qualitätssicherung.

Die im Prüfbericht dargestellten Messergebnisse bezüglich elektrischer Leistung, Abwassermenge und Druckluftverbrauch wurden ebenfalls bestätigt. Damit sind auch die Bedarfsprognosewerte im enviro Pass der Hydronic RO erfüllt.

Diese enviro Zertifizierung durch TÜV SÜD Industrie Service GmbH ist ein weiterer bedeutender Schritt für KRONES bei der langfristig orientierten Markteinführung nachhaltig arbeitender Maschinen und Anlagen.



*Wickelmodulmembrane
 der Hydronic ro*

Umreifungsmaschine EvoLite für neue Sekundärverpackungen

Die neu entwickelte Verpackungsmaschine EvoLite steht hinter der revolutionären Verpackung LitePac, die auf der interpack Weltpremiere feierte. LitePac ist eine Sekundärverpackung, die gegenüber der herkömmlichen Schrumpfverpackung erhebliche Vorteile aufweist (siehe auch Seite 38). Zudem erfüllt EvoLite die enviro Kriterien hinsichtlich Medien- und Energieeffizienz sowie Umweltverträglichkeit.

Weil bei der Schrumpfverpackung für das Umwickeln der Flaschen mit Folie relativ viel Material benötigt wird und das Anschrumpfen dieser Folie außerdem Energie verbraucht, entwickelten die KRONES Ingenieure mit LitePac eine günstigere und umweltfreundlichere Alternative.

LitePac ordnet die Flaschen in Zweierreihen an – allerdings nicht wie üblich parallel, sondern leicht diagonal versetzt. Wenn unsere Kunden das wünschen, sind auch lineare Formationen möglich. Mit einem schmalen Band aus PET wird die Flaschengruppe dann umschlungen. Ein zweites, etwas breiteres Band aus Polypropylen dient als Tragegriff. Damit sich das Gebinde leicht öffnen lässt, befindet sich am Umreifungsband eine Aufreißlasche. Ein kurzer Zug mit den Fingern genügt – schon gibt LitePac seinen Inhalt frei. Das Clevere daran: Die Umreifung löst sich dabei nicht komplett auf, sondern lockert sich nur so weit, dass man bequem eine oder mehrere Flaschen entnehmen kann. Das Gebinde als solches bleibt jedoch erhalten und lässt sich auch mit einer Flasche weniger noch stabil transportieren.

Im direkten Vergleich mit der Schrumpfverpackung hat LitePac gleich mehrmals die Nase vorn: Da es nur aus zwei schmalen Bändern besteht, benötigt es deutlich weniger Material. Bei einem Gebinde aus sechs 1,5-Liter-Flaschen, wie man sie aus dem Supermarkt kennt, sind das sogar rund 75 %. Ein Vorteil, von dem auch die Verbraucher profitieren. Denn die haben zu Hause deutlich weniger Müll zu entsorgen und leisten außerdem einen Beitrag für die Umwelt. Schrumpfgebände verursachen im Abfüllbetrieb darüber hinaus zusätzliche Kosten durch das Anschrumpfen der Folie – ein energieintensiver Verarbeitungsschritt, der beim LitePac komplett entfällt. Weil die Flaschen im LitePac diagonal angeordnet sind, lassen sich hier mehr Gebinde auf einer Palette unterbringen als das bei Schrumpfverpackungen der Fall wäre. Damit ist LitePac auch beim Transport und in der Lagerung eindeutiger Sieger.

Vorteile von LitePac auf einen Blick:

- höhere Gebindestabilität
- leichter Transport und stabilere Lagerung
- geringerer Energieverbrauch
- deutlich weniger Materialverbrauch/Müll

»Unsere Produktinnovationen im Verpackungsbereich, die Nachhaltigkeit demonstrieren, stießen bei dem internationalen Fachpublikum auf sehr großes Interesse.«
Volker Kronseder, Vorstandsvorsitzender KRONES AG



Das Verpackungskonzept der Zukunft – LitePac in Verbindung mit der Maschine EvoLite.



Contiform 3

Die fortschrittlichste Generation von Streckblasmaschinen

Der optionale Mould-Xpress ermöglicht kürzeste Wechselzeiten der Blasformen.

Das Druckluft-Recycling-System »Air Wizard Plus« und das elektromagnetische Recksystem reduzieren den Druckluftverbrauch wesentlich.

Die Blasstation wurde komplett neu entwickelt. Ihre Leistung wurde um 12,5 % erhöht auf 2.250 Behälter pro Stunde.

Dank einer aufgabenorientierten und leicht verständlichen Visualisierung lässt sich die Maschine intuitiv bedienen.



Die Streckblasmaschine Contiform gehört zu den meistverkauften Maschinen von KRONES. Nach über vier Jahren intensiver Entwicklungszeit wurde die Contiform 3 (C3) 2011 mit vielen technischen Highlights eingeführt. Um das enviro Siegel zu erhalten, war die Entwicklung der Contiform von Beginn an auf die drei Ziele

- Effizienz
- Ressourcen sparen und
- Ergonomie

ausgerichtet.

So produziert die Contiform 3 mit jeder Blasstation 2.250 Behälter pro Stunde und damit 250 mehr als ihr Vorgängermodell. Zudem werden beispielsweise für eine Leistung von 36.000 Behältern pro Stunde statt 18 nur noch 16 Blasstationen benötigt. Das wirkt sich auf die Maschinengröße ebenso positiv aus wie auf die Umrüstzeiten. Denn 16 Blasformen sind schneller ausgetauscht als 18. Für das schnelle Umrüsten gibt es außerdem MouldXpress – ein optionales System von KRONES, mit dem sich eine Blasstation in weniger als einer Minute austauschen lässt.

Das Motto »weniger ist mehr« setzt sich auch in anderen Maschinenbereichen fort. Im Linearofen wurden die Abstände zwischen Infrarotstrahlern und Keramikreflektoren verkleinert, so dass der gesamte Ofen 15% weniger Energie verbraucht als sein Vorgänger. Weitere Einsparungen ergeben sich aus dem Einsatz der »Monotec«-Antriebstechnologie, die sich schon in der KRONES Fülltechnik bewährt hat. Das Blasrad, die beiden Transfersterne und der Ofen werden nun von Servomotoren angetrieben, die so effizient arbeiten, dass sie zusammen weni-

Das Gehäuse aus schnell zu reinigenden Aluminium-Sandwichplatten garantiert eine hygienische Behälterproduktion.

Der optimierte Infrarot-Linearofen verbraucht ein Drittel weniger Energie als das Modell von 2008.



Insgesamt stecken in der neuen Contiform über vier Jahre intensiver Entwicklung, in der auch viele Erfahrungen unserer Kunden mit eingeflossen sind. Für die Beteiligten war das eine spannende, aber keine leichte Zeit, erinnert sich Projektleiter Klaus Voth. Neben den 16 Stamm-Entwicklern waren noch viele weitere Kollegen aus den Sparten und anderen Fachbereichen beteiligt. »Ohne die tolle Zusammenarbeit von so vielen Kollegen wäre das Projekt nicht möglich gewesen«, betont Klaus Voth. Gelohnt hat sich die Mühe auf jeden Fall. Denn bei den Kunden stößt die neue Contiform auf reges Interesse.

ger Energie verbrauchen als ein einzelner Asynchronmotor.

Um auch den Verbrauch an Druckluft entscheidend zu senken, entstand »Air Wizard Plus«, eine Weiterentwicklung des maschineninternen Druckluft-Recycling-Systems. Durch die neue Funktion einer Zwischendruckstufe im Blasprozess lässt sich nun ein weitaus größerer Anteil der Blasluft in der Maschine wiederverwenden. Ebenso wurde das so genannte »Totraumvolumen« auf ein Minimum reduziert. Darunter versteht man das Volumen im Ventilblock der

Blasstation, das aus konstruktiven Gründen mit Druckluft befüllt werden muss, auch wenn diese nichts zur eigentlichen Wertschöpfung beiträgt.

Völlig ohne Druckluft wird nun das »Recken« der Flaschen durchgeführt: Während die Reckstange, die in der Blasform die Preforms nach unten ausdehnt, bisher pneumatisch betrieben wurde, besitzt die Contiform 3 ein innovatives elektromagnetisches Recksystem.

Dass die Contiform rundum erneuert wurde, sieht man ihr übrigens schon auf den ersten Blick an: Ihre Verkleidung

erscheint in neuem Design aus Aluminium-Sandwichplatten. Dank der neuen Oberfläche sowie dem kanten- und spaltenarmen Gehäuse lässt sich die Maschine besonders leicht und schnell reinigen. Darüber hinaus tragen viele weitere Details dazu bei, dass die Maschine hygienischer, wartungsfreundlicher und einfacher zu bedienen ist. Bei der Visualisierung am Touchscreen sorgen zum Beispiel die intuitive Navigation sowie leicht verständliche Menüs dafür, dass sich die Bediener schnell zurechtfinden.

KRONES hat den vernünftigen und effizienten Einsatz von Ressourcen in seinen Unternehmensleitlinien verankert und bekennt sich zu seiner Verantwortung für eine saubere Umwelt und den Klimaschutz. Deshalb will KRONES auch bei der eigenen Produktion an unseren Standorten Ressourcen einsparen und die Umwelt möglichst wenig belasten. Dabei halten wir die gesetzlichen Vorschriften ein und setzen alles daran, die geforderten Grenzwerte so weit wie möglich zu unterschreiten. Hierfür setzen wir die technologisch neuesten Verfahren ein. Aber auch in den nicht produzierenden Bereichen ist es unser Anspruch, den Verbrauch von wertvollen Ressourcen nachhaltig zu senken.

Einführung des Energiemanagementsystems

Um die Umweltkennzahlen und die Energienutzung von KRONES künftig noch transparenter darzustellen und zu verbessern, hat das Unternehmen im Berichtsjahr mit dem Aufbau eines Energiemanagementsystems nach DIN ISO 50001 begonnen. Dies wurde mit dem erfolgreichen Zertifizierungsaudit durch TÜV SÜD im Mai 2012 abgeschlossen (siehe Seite 24/25).

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.

2011 bedeutende Fortschritte erzielt

Erreicht werden Umweltziele mitunter durch neue technologische Verfahren sowie die Nutzung regenerativer Energien. Seit einigen Jahren betreibt der Energieversorger REWAG im KRONES Stammsitz ein Blockheizkraftwerk, das mit drei Modulen etwa 2.000 Kilowatt (kW) elektrischen Strom erzeugt und durch Kraft-Wärme-Kopplung fast ebenso viel Wärme. Seit Februar 2011 wird eines der Module mit aufbereitetem Biogas aus der REWAG-Biomethan-Anlage Kallmünz versorgt. Die Abwärme wird in den heißen Monaten zur Gebäudekühlung verwendet – zwei Absorber wandeln sie in rund 1.000 kW Kälte um. Der Vorteil: Jeder Absorber benötigt nur ein Zehntel der elektrischen Energie, die eine herkömmliche Kältemaschine benötigen würde. Damit spart KRONES rund 350 kW elektrischen Strom pro Stunde. Eine weitere Innovation, um die KRONES Gebäude zu kühlen, ist die Einleitung von Grundwasser in die Heizschleifen der Fußbodenheizung. Diese wird so zur Deckenkühlung umfunktioniert, da die abgekühlte Luft nach unten sinkt.

Im August 2011 ging die neue Fotovoltaikanlage auf dem Dach des Neutraublinger Rohrbearbeitungszentrums in Betrieb. Diese produziert rund 146.000 Kilowattstunden Strom pro Jahr, der vorrangig ins werksinterne Netz eingespeist wird. Mit dem Sonnenstrom könnten 40 Einfamilienhäuser jährlich versorgt werden.

KRONES unterhält überdies einen eigenen Wertstoffhof, vermeidet Abwasser durch Kreislaufsysteme und betreibt einen PET-Häcksler, der aus den bei Testläufen von Streckblasmaschinen anfallenden Versuchsflaschen im sogenannten Bottle-to-Bottle-Verfahren Recyclat (PET-Granulat) für neue Preforms liefert.



Andere Unternehmen legen ihr Hauptaugenmerk auf den Profit und steigende Umsatzzahlen. Der Mitarbeiter spielt dabei eine untergeordnete Rolle. Nicht so bei KRONES. Das Unternehmen legt sehr viel Wert auf seine Mitarbeiter und trifft Entscheidungen auch immer unter Berücksichtigung des sozialen Aspekts.

*Wu Yan-Qiu,
Personalabteilung und
IT-Administration, China*

Viele Umweltkennzahlen 2011 deutlich verbessert

Im Berichtsjahr konnten viele wichtige Umweltkennzahlen gegenüber dem Vorjahr verbessert werden. Den Energieverbrauch hat KRONES sogar trotz des Umsatzanstiegs (+14,1%) im Jahr 2011 um knapp 4% reduziert. Unterproportional zum Umsatz kletterten der Wasserverbrauch und Abfallanfall. Damit waren die drei Verbräuche, bezogen auf eine Million Euro Umsatz, also die relevanten Mess- und Steuerungsgrößen von KRONES, im Jahr 2011 rückläufig.

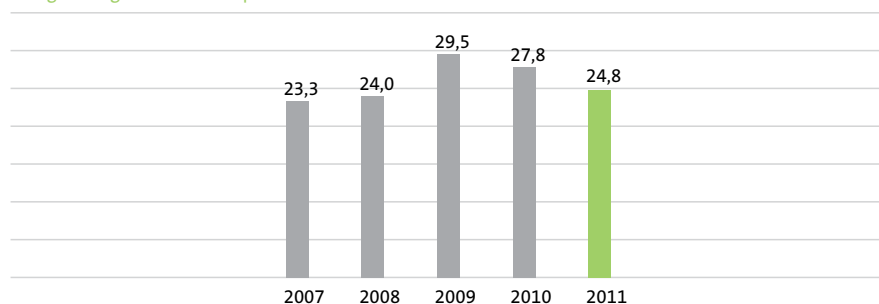
Energiebedarf

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 fiel der gesamte Energiebedarf um 4,0% auf 113.132 MWh, obwohl der Umsatz von KRONES um 14,1% zulegte. Somit verringerte KRONES den Energiebedarf, bezogen auf eine Mio. € Umsatz, gegenüber dem Vorjahr von 54,3 auf 45,6 MWh.

Der Stromverbrauch stieg zwar leicht auf 61.486 MWh (Vorjahr: 60.478 MWh), was in etwa dem Strombedarf von 15.700 Drei-Personen-Haushalten in Deutschland entspricht. Bezogen auf eine Mio. € Umsatz sank der Stromverbrauch allerdings von 27,8 auf 24,8 MWh.

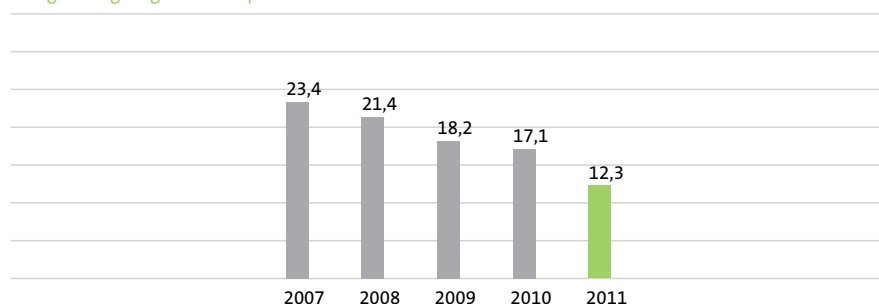
Ebenfalls deutlich rückläufig war im Berichtsjahr der Erdgasverbrauch. Er fiel von 17,1 auf 12,3 MWh pro Mio. € Umsatz und setzte damit den seit Jahren andauernden Abwärtstrend fort.

Energiebezug Strom in MWh pro Mio. € Umsatz KRONES Konzern



Der Stromverbrauch stieg zwar 2011 leicht an, aber deutlich weniger stark als der Umsatz. Daher fiel der Stromverbrauch pro Mio. € Umsatz merklich.

Energiebezug Erdgas in MWh pro Mio. € Umsatz KRONES Konzern



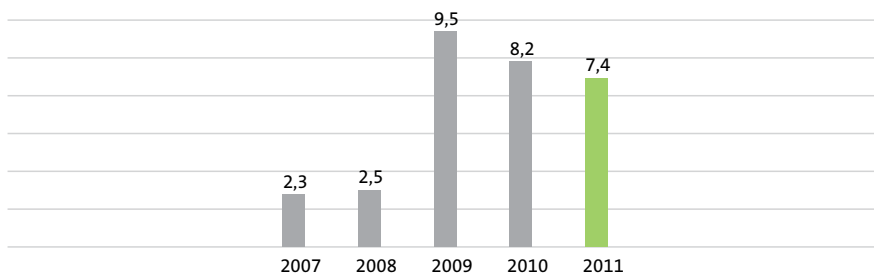
Ebenfalls ging der Erdgasverbrauch pro Mio. € Umsatz zurück und setzte den Abwärtstrend fort. Der Rückgang des Erdgasverbrauchs resultiert u. a. aus der Verlagerung der Wärmeerzeugung von Eigen- auf Fremdbezug.



Der Erfolg von KRONES beruht nicht nur auf der technologischen Marktführerschaft. Wichtig ist auch der Qualitätsanspruch, den sowohl wir als auch unsere Kunden an unsere Produkte stellen. Ich bin stolz darauf, dass wir diesen immer erfüllen.

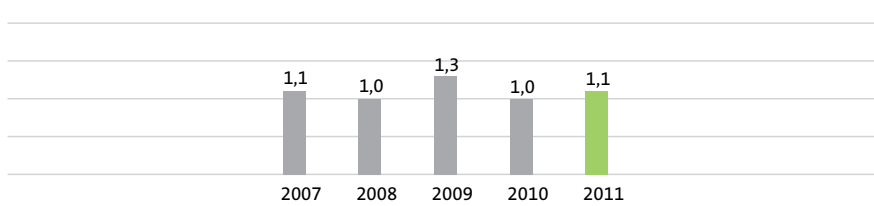
Herbert Obermüller, Bereichsleiter Montage

Fernwärmebezug in MWh pro Mio. € Umsatz KRONES Konzern



Der Fernwärmeverbrauch erhöhte sich zwar im Berichtsjahr leicht, bezogen auf eine Mio. € Umsatz fiel der Verbrauch von 8,2 auf 7,4 MWh.

Energiebezug Heizöl in MWh pro Mio. € Umsatz KRONES Konzern



Der Heizölverbrauch macht, gemessen am Gesamtenergiebedarf, nur einen sehr kleinen Teil aus. Im Berichtsjahr stieg er wieder leicht auf 1,1 MWh je Mio. € Umsatz.

CO₂-Emissionen

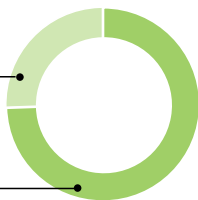
Im Jahr 2009 hat KRONES erstmals die CO₂-Emissionen berechnet und veröffentlicht. Diese Zahl beinhaltet die Emissionen in den fünf deutschen Werken, die durch den Bezug von Strom, Erdgas, Heizöl und Fernwärme verursacht werden. Basis für die Berechnungen sind die Angaben der Strom- bzw. Fernwärmeversorger 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. Die indirekten Emissionen berücksichtigen die Vorkette der Energiebereitstellung (z. B. die Emissionen, die bei der Herstellung von Holzpellets auftreten).

Im Berichtszeitraum lag die Summe der CO₂-Emissionen bei 39.012 t nach 36.633 t im Vorjahr. Hiervon sind 29.134 t (Vorjahr: 24.238 t) dem Stromverbrauch zuzurechnen. Rund 28 % (Vorjahr: 27 %) des bei KRONES verwendeten Stroms stammen aus erneuerbaren Energiequellen. Dieser Wert liegt deutlich über dem durchschnittlichen deutschen Strommix von 20 % im Jahr 2011. Die restlichen 9.878 t (Vorjahr: 12.395 t) sind hauptsächlich Erdgas und Fernwärme sowie zu deutlich kleineren Teilen Heizöl und Flüssiggas zuzurechnen.

CO₂-Emissionen KRONES Konzern 2011 vs. 2010

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

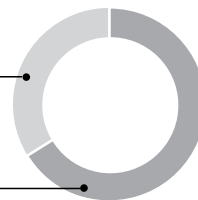
29.134 t aus Stromverbrauch (davon ca. 28 % aus erneuerbaren Energiequellen)



CO₂-Emissionen 2011 gesamt: 39.012 t

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

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

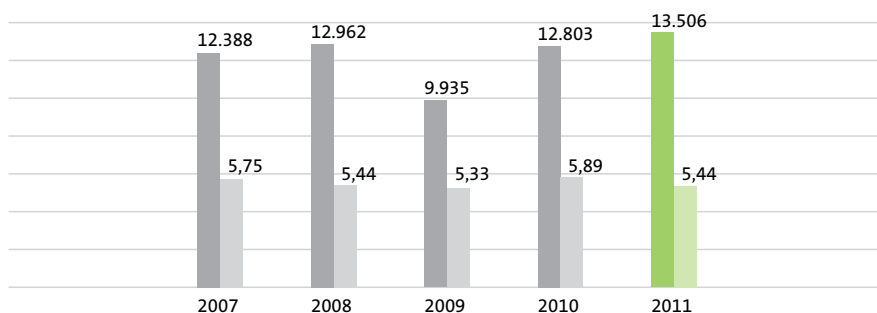


CO₂-Emissionen 2010 gesamt: 36.633 t

Abfallwirtschaft

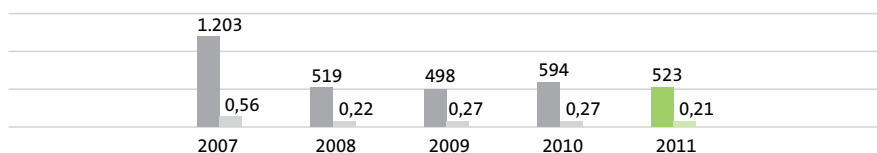
Positiv entwickelte sich im Berichtszeitraum die Abfallmenge. Sie stieg zwar um 5,5% an, aber deutlich weniger stark als der Umsatz (+14,1%). Ein Grund für den unterproportionalen Anstieg war, dass 2010 Reinigungsarbeiten anfielen, die nur im Mehrjahresrhythmus durchgeführt werden. So reduzierte KRONES das Gesamt-
abfallaufkommen, bezogen auf jeweils eine Mio. € Umsatz, von 5,89 t auf 5,44 t und liegt damit nur leicht über dem bislang niedrigsten Wert von 2009.

Gesamt-**abfallaufkommen** in t bzw. in t pro Mio. € Umsatz KRONES Konzern

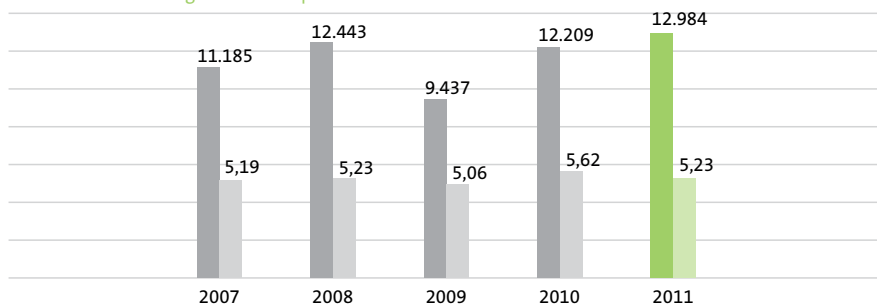


Das Abfallaufkommen, das der Beseitigung zugeführt werden muss und nicht wiederverwertet werden kann, fiel im Berichtsjahr auf 523 t (Vorjahr: 594 t). Daher lag der Wert des zu beseitigenden Abfalls, bezogen auf eine Mio. € Umsatz, mit 0,21 t deutlich unter dem Niveau des Vorjahres (0,27 t).

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



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



Die verwertbare Abfallmenge legte in den Produktionsstandorten von KRONES im Jahr 2011 um 6,3% zu. Grund für den Anstieg ist, dass wegen der weiter verbesserten Trennung bei KRONES zunehmend mehr Abfälle nicht mehr beseitigt, sondern verwertet werden. Dennoch konnte die verwertbare Abfallmenge pro Mio. € Umsatz von 5,62 t auf 5,23 t gesenkt werden.



Mit **enviro** hat KRONES den Nachhaltigkeitsgedanken auch auf seine Kunden übertragen. Doch Nachhaltigkeit beginnt auch bei uns im Werk. Durch das Energiemanagementsystem und eine intelligente Gebäudeleittechnik wird der Stromverbrauch nachhaltig gesenkt.

Franz Zollner, Bau und Technik

2011 konnten 523 t Abfall nicht verwertet werden, also lediglich knapp vier Prozent des gesamten Abfallaufkommens.

Die verwertbare Abfallmenge pro Mio. € Umsatz lag im Berichtszeitraum wieder deutlich unter dem hohen Wert des Vorjahres.

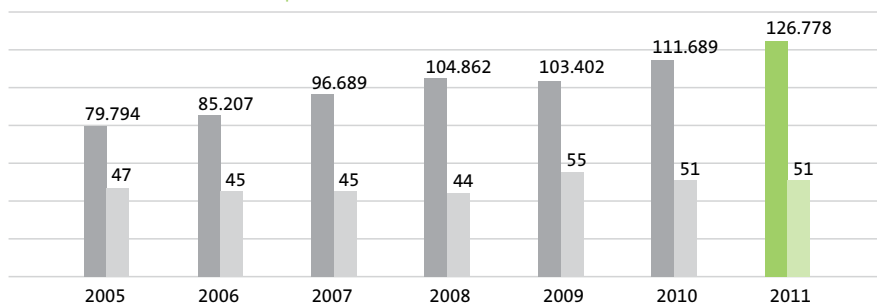
Wasserverbrauch steigt weniger stark als der Umsatz

Gegenüber dem Vorjahr stieg 2011 der Wasserverbrauch wegen des starken Wachstums zwar um 13,5 % auf 126.778 m³ an. Dies entspricht dem durchschnittlichen jährlichen Wasserverbrauch von etwa 2.800 Personen in Deutschland. Im Verhältnis zum Umsatz stagnierte der Wasserverbrauch bei 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 2011 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 mehrmals pro Jahr bestätigt. Selbstverständlich werden in den verschiedenen Anlagen auch Leichtflüssigkeitsabscheider vor der Einleitung der Abwässer in das öffentliche Netz eingesetzt. Qualifizierte Fachunternehmen entsorgen die Bohr- und Schleifemulsionen mit Kühlschmierstoffen.

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



2011 stieg der Wasserverbrauch auf 126.778 m³ an, was in etwa dem jährlichen Konsum von rund 2.800 Personen in Deutschland entspricht. Je Mio. € Umsatz lag er auf dem Stand des Vorjahres.

Emissionen

Bei der Reduzierung des Feinstaubausstoßes sind insbesondere die Maßnahmen im Fuhrpark zu nennen, wo wir dieselgetriebene Pkw 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 (Galvanik und Beizerei) werden durchgeführt. Die vorgeschriebenen Grenzwerte werden eingehalten.

Den detaillierten Überblick über unsere konkreten Umweltziele und Maßnahmen für das laufende Jahr sowie die Umsetzungsgrade der bereits in den Vorjahren eingeleiteten Maßnahmen können Sie unserem »Ziele und Maßnahmen-Katalog« auf Seite 94 bis 97 entnehmen.



Der Atomausstieg ist eine Herausforderung. KRONES stellt sich dieser und begreift sie als Chance, die Nachhaltigkeitsstrategie weiter auszubauen und voranzubringen.

*Bertram Pretzl,
Arbeitsicherheit und Umweltschutz*



Die KRONES AG durchläuft regelmäßig und freiwillig verschiedene Auditierungen. Die Zertifizierungen, die wir dadurch erhalten, beweisen den Qualitäts-, Sicherheits- und Nachhaltigkeitsanspruch, den wir an unsere Produkte haben.

*Albert Bauer,
Qualitätsabteilung, IMS-Beauftragter*



In Zeiten der wirtschaftlichen Umwälzungen behauptet sich KRONES standhaft. Grund dafür ist, dass das Unternehmen flexibel auf diese Neuerungen reagiert. Gerade dies hat sich in den letzten Jahren als richtige Strategie erwiesen.

*Ralf Goldbrunner,
Bereichsleiter Fertigung*



Mit dem Energiemanagementsystem ist KRONES auf dem richtigen Weg, den CO₂-Ausstoß nachhaltig zu senken.

*Thomas Arnold,
Energie- und Anlagenmanagement*



Adam Bialek (links) ist seit Februar 2011 im Bereich Forschung und Entwicklung tätig. Hier beschäftigt er sich mit technischen Berechnungen und Strömungssimulationen.

Oliver Potempa (Mitte), der seit Oktober 2011 im Bereich Forschung und Entwicklung für KRONES arbeitet, betreut Entwicklungsprojekte der Sparte Etikettier- und Inspektionstechnik.

Robert Scheibenpflugs (rechts) Tätigkeit im Bereich Forschung und Entwicklung reicht von der ersten Handskizze bis zur Umsetzung von fertigen Modulen im Bereich der mechanischen Entwicklung.

»Diplomarbeiten bei KRONES sind ansteckend«, so Adam Bialek, »ich habe meine Masterarbeit dann auch gleich hier geschrieben.« »Und sie machen Lust auf mehr bei KRONES«, so Oliver Potempa, der sich danach gleich bei KRONES beworben hat. »Die Begeisterung für KRONES ist seit der Ausbildung ungebrochen«, so Robert Scheibenpflug.

An der Hochschule gibt es viele Möglichkeiten, ein Thema für die Abschlussarbeit zu finden. Warum entscheidet man sich für KRONES und wie findet man ein passendes Thema für die Abschlussarbeit?

Robert: Bei mir war es meine langjährige Beziehung zu dem Unternehmen. Ich habe von 2002 bis 2005 schon meine Lehre bei KRONES gemacht. Aufgrund meines guten Ausbildungsergebnisses habe ich das KRONES Stipendium erhalten und bin über dieses Stipendiatenprogramm jahrelang von KRONES betreut worden. Für mich war klar, dass ich hier auch meine Bachelorarbeit schreiben möchte. Und dann habe ich im An-

schluss auch gleich noch meine Masterarbeit angehängt.

Oliver: Ich habe während meiner Studienzeit schon ein Praktikum bei KRONES absolviert. Dort habe ich immer mal wieder nachgefragt, wie es denn aussehen würde mit der Möglichkeit einer Bachelorarbeit. Zum Ende des Studiums hin wurde mir dann von meinem ehemaligen Gruppenleiter bei KRONES ein interessantes Thema angeboten.

Adam: Während meines Studiums habe ich bereits verschiedene Unternehmens- und Tätigkeitsbereiche durchlaufen, jedoch immer in anderen Unternehmen. Den ersten Kontakt zu KRONES für die Erstellung meiner wissenschaftlichen Arbeit hat mein Professor hergestellt.

Können Sie die Themen ihrer Studienarbeiten in ihrem jetzigen Arbeitsalltag bei KRONES wiederfinden oder sind hier Theorie und Praxis weit voneinander entfernt?

Robert: Mein Bachelor-Thema war eine Konstruktion, zu der mittlerweile bereits ein erster Prototyp gebaut wird. Es ging dabei um eine Überarbeitung im Bereich der Etikettieretechnik. Dem Ergebnis meiner Arbeit begegne ich heute also wieder in der Konstruktion. Ich hoffe schon, dass KRONES von meiner Abschlussarbeit profitieren konnte.

Oliver: Das Thema meiner Arbeit war eine Neuentwicklung für die Rinserklammer. Dabei handelte es sich um ein Konstruktionsthema und somit genau den Bereich, in dem ich auch jetzt wieder bei KRONES tätig bin. Für die Rinserklammer wurde in einer Anschlussarbeit ein Teststand entwickelt, in dem die Klammer erst einmal eine längere Testphase hinter sich bringen muss.

Adam: Das Thema der Abschlussarbeit hat mir KRONES vorgeschlagen, nicht unbedingt mit einem Bezug zum klassischen Maschinenbau, aber dennoch super spannend. Es ging um Hochfrequenzsimulation, die vorwiegend in der Elektrotechnik beheimatet ist. Darüber hinaus besteht hier ein starker Bezug zur Physik. Zur Bearbeitung des Projekts wurde ich von KRONES in eine spezielle Software eingearbeitet. Insgesamt war ich hier sechs Monate mit meiner Thesis beschäftigt.

Jetzt mal ganz ehrlich: Spielt man schon während der Bachelorarbeit mit dem Gedanken, hier als fester Mitarbeiter Fuß zu fassen?

Adam: Ich gebe zu, der Gedanke kommt doch schnell. Ich habe ja wirklich viele andere Unternehmen während meines Studiums kennenlernen dürfen, aber ich habe in keinem anderen Unternehmen so ein positives und angenehmes Arbeitsklima vorgefunden. Das Verhältnis

unter den Kollegen, aber auch die Firmenphilosophie von KRONES haben mich von Anfang an begeistert. Die Unterstützung und Zusammenarbeit bei meinem Projekt waren toll.

Wie erlebt man diese Zeit als Student in einem Weltkonzern wie KRONES? Wird man denn in dieser Ausbildungsphase bereits von den Kollegen »ernst genommen« oder ist man noch der junge »Botengänger«?

Adam: Also Leberkäsensammeln habe ich auch mal holen müssen, aber freiwillig und nur zu meinem Ausstand nach der Diplomarbeit. Ich kann auf eine tolle und sehr angenehme Diplomarbeitungszeit hier zurückblicken.

Oliver: Ich kannte ja das Unternehmen und auch die Abteilung schon von meinem Praktikum. Während dieser Zeit schrieb ein anderer Student in der gleichen Abteilung gerade seine Diplomarbeit. Ich konnte ihn dazu und auch über die Abläufe seiner Arbeit genau befragen. Trotz des hohen Termindrucks in der Auftragsbearbeitung, dem Bereich, in dem ich während des Praktikums und auch während meiner Arbeit tätig war, hatte man sich in der Abteilung immer die Zeit genommen, mich bei der Bearbeitung des Projekts und meiner Abschlussarbeit zu unterstützen. Ich wurde wirklich gut betreut. Klar ist das ein Thema, das in einer heißen Phase mal in die zweite Reihe rutscht, aber dann findet man eben gleich zu Tagesbeginn Zeit, bevor es im Tagesgeschäft richtig losgeht.

Robert: Ich hab mich damals ganz normal für ein Praxissemester bei KRONES beworben, im Bereich F&E. Ich kannte zwar die Strukturen schon recht gut von meiner Lehrzeit, aber ich musste genauso wie alle anderen ein Bewerbungs-

gespräch hinter mich bringen. Im Anschluss an das Praxissemester habe ich angefragt, ob es möglich ist, auch die Bachelorarbeit in der Abteilung zu schreiben. Und das war auch ein Treffer. Mit der Masterarbeit war's ähnlich. Ich hab natürlich die Zeit, die ich damals hier war, auch genutzt, um mir ein entsprechendes Netzwerk aufzubauen. Das hilft schon. Aber das gilt natürlich auch in die andere Richtung. Die KRONES Kollegen lernen die Studenten während der Erstellung der Bachelorarbeit kennen und haben dadurch einen guten Überblick über deren Fähigkeiten. Meine Abhandlung drehte sich um ein Konstruktionsthema, die Masterarbeit war dann schon eine Machbarkeitsstudie. Selbstverständlich spricht man sich hier immer eng mit dem Betreuer ab, doch die Durchführung und den wissenschaftlichen Teil erarbeitet man sich eigenverantwortlich.

Sie sind seit 2011 alle drei feste Mitarbeiter im Bereich F&E und lernen selbst Studenten kennen, die in ihren Abteilungen ihre Bachelor- oder Masterarbeiten erstellen. Wie sieht man das jetzt von der anderen Seite?

Oliver: Wir haben zum Beispiel seit letzter Woche zwei neue Studenten. Klar ist man da interessiert, was sie für Themen bearbeiten und auch sofort gerne bereit, den einen oder anderen Tipp bzw. Erfahrungswert weiterzugeben. Und es ist ja auch für uns eine interessante Erfahrung, selbst einmal Diplomarbeiten zu betreuen.

Was hat Sie während Ihrer Abschlussarbeit am meisten an KRONES begeistert?

Adam: KRONES ist natürlich in unserer Region einer der größten und interessantesten Arbeitgeber. Besonders wir



Maschinenbaustudenten spüren hier eine Innovationskraft, die ihresgleichen sucht. Als Absolvent der Regensburger Hochschule hat man ein Unternehmen vor der Tür, das im Sondermaschinenbau Weltmarktführer ist und sehr attraktive Produkte entwickelt.

Oliver: Wie schon erwähnt, hat mich das freundliche Klima hier besonders beeindruckt. Das hat mich, neben der Fachthematik natürlich, dazu bewogen, mich hier zu bewerben.

Robert: Die Rahmenbedingungen für Studenten sind attraktiv. KRONES ist ein gesundes und sehr erfolgreiches Unternehmen. Hier kann man sich langfristig an einem zukunftssträchtigen Arbeitgeber orientieren.

Was können Sie Studenten, die ihre Abschlussarbeiten auch bei KRONES schreiben wollen, für Tipps geben?

Adam: Man sollte offen für Neues sein und sich nicht auf ein Thema versteifen. Es ist dienlich, auch mal ein breiteres Feld ins Auge zu fassen, um ein passendes Thema für seine Arbeit zu finden.

Oliver: Es erleichtert einem natürlich den Start der Abschlussarbeit im Unternehmen, wenn man beispielsweise schon ein Praktikum während seines Studiums hier absolviert hat. Man lernt das Unternehmen und seine Produkte wie Dienstleistungen kennen, auch die Strukturen. Und nicht zuletzt die Kollegen. Und man hat in dieser Zeit schon die Möglichkeit, seine Fähigkeiten einzubringen und ist dann kein Unbekannter mehr.



Robert, Sie sind von Anfang an ein Kronese – Ausbildung, Stipendium, Praxissemester, Bachelorarbeit und Masterarbeit bei KRONES. Will man da nicht mal was anderes kennenlernen?

Robert: Ich habe bis jetzt nichts vermisst oder mich gar nach einem anderen Unternehmen gesehnt. Und das wird wohl auch nicht passieren. Man darf ja nicht vergessen, ich war in verschiedenen Abteilungen tätig und habe dabei ein sehr breites Spektrum kennengelernt.

Man kann sich immer wieder mit neuen Projekten befassen. Eintönig wird das hier gewiss nicht.

Was haben Sie für Ziele bei KRONES?

Adam: Das erste Ziel ist wohl, erst mal richtig im Unternehmen anzukommen. Nach der Studienzeit endlich mal berufstätig werden, um die erworbenen Kenntnisse in die Praxis umzusetzen. Aber auch die fachliche Weiterbildung in den Abteilungen und in den neuen Fachbereichen ist wichtig, um somit ein Teil der Erfolgsgeschichte von KRONES zu werden.

Robert: Mein Ziel ist es, erst einmal auf Augenhöhe mit den Kollegen zusammenzuarbeiten. In der Teamarbeit kann auch ich mein erworbenes Wissen einbringen und die Abteilung mit neuen Ideen unterstützen.

Oliver: Ich möchte jetzt auch erst mal Berufserfahrung sammeln und bin schon gespannt darauf, was mich bei KRONES noch alles für spannende Aufgaben erwarten.

Andreas Horn, Leiter Personalmanagement & Soziales (PM&S) über die zukünftige Personalpolitik von KRONES

Herr Horn, Sie haben zum 1. Januar 2012 die Leitung des Bereichs Personalmanagement & Soziales (PM&S) übernommen. Wo werden Sie Ihre Schwerpunkte setzen?

Die Zukunft hält sicherlich zahlreiche Herausforderungen für KRONES bereit, für deren Bewältigung wir uns strategisch neu ausrichten müssen. KRONES hat jedoch in den vergangenen Jahren ausgesprochen erfolgreich agiert und deshalb gilt es sicher auch, Bewährtes in der Zukunft zu pflegen und zu bewahren.

Auch zukünftig werden qualifizierte und motivierte Mitarbeiter die zentrale Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg sein. Es bleibt deshalb weiterhin eine der wichtigsten Aufgaben des Personalmanagements, die besten Mitarbeiter für KRONES zu gewinnen und motivierende Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiter zu schaffen.

Um jedoch bei einer Exportquote von rund 90 % auch in Zukunft weltweit so erfolgreich zu bleiben, werden wir einen noch stärkeren Fokus auf das internationale Personalmanagement legen und den Anteil ausländischer Mitarbeiter im Unternehmen steigern.

Hierzu müssen wir auch das Personalmanagement, das derzeit noch sehr stark auf Neutraubling konzentriert ist, stärker dezentralisieren und mehr Verantwortung auf unsere Tochterunternehmen übertragen.

Wie wollen Sie qualifizierte ausländische Mitarbeiter gewinnen?

Wir werden auch das Personalmarketing stärker internationalisieren und haben hierfür bereits einen erfahrenen Experten gewinnen können. Er wird an den wichtigen ausländischen Standorten ähnliche Maßnahmen forcieren, wie wir sie seit Jahren erfolgreich in Deutschland umsetzen – beispielsweise durch eine enge Zusammenarbeit mit Hochschulen vor Ort, Kooperationen mit Forschungseinrichtungen und weiteren landesspezifisch angelegten Maßnahmen qualifizierte Mitarbeiter gewinnen. In Märkten, in denen kein ausreichend qualifiziertes Personal verfügbar ist, werden wir auch gezielt in eine eigene berufliche Erstausbildung investieren. Eine erste Kooperation hierfür gibt es beispielsweise in China.

Worauf legen Sie noch Ihr Augenmerk?

Ein Schwerpunkt liegt natürlich weiterhin auf der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -kosten. In Zeiten kräftiger Nachfrageschwankungen muss das Unternehmen in beide Richtungen beweglich sein. Hierfür setzen wir beispielsweise auf Zeitkonten, die von minus 300 bis plus 300 Stunden reichen, und einen angemessenen Einsatz von Zeitarbeitern und Werkverträglern. Wir haben uns für die Zukunft auf die Fahnen geschrieben, den Einsatz und Mix aller zur Verfügung stehenden Ressourcen möglichst kostenoptimal zu steuern.

Auch bei KRONES wird in den kommenden Jahren das Durchschnittsalter der Belegschaft steigen.

Natürlich können wir uns dem nicht entziehen. Ältere Mitarbeiter sind jedoch nicht automatisch weniger leis-

tungsfähig, sofern das Unternehmen rechtzeitig sinnvolle Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit etabliert. Ein wichtiger Punkt ist hierbei beispielsweise die Weiterbildung auch im fortgeschrittenen Alter mit geeigneten lerntypgerechten Qualifizierungsmaßnahmen. Um auch die körperliche Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter bis ins hohe Alter hinein zu erhalten, müssen möglichst schon in jungen Jahren verstärkt gesundheitsfördernde und -erhaltende Maßnahmen etabliert werden. Hierbei unterstützen uns unser hervorragender Betriebsärztlicher Dienst und unsere Betriebskrankenkasse.

Attraktive Arbeitgeber setzen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Was planen Sie auf diesem Gebiet?

Auf diesem Gebiet sehe ich KRONES schon gut aufgestellt. Wir haben in der Krise in 2009 dazugelernt und bereits damals beispielsweise von unseren Teilzeitmodellen profitiert. Mittlerweile sind Teilzeitmodelle und auch Sabbaticals bei KRONES voll akzeptiert. Einen weiteren wertvollen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leistet auch unser betrieblich geförderter Kindergarten KROKI, der sich größter Beliebtheit bei unseren Mitarbeitern erfreut oder die Betreuungsmöglichkeiten für Mitarbeiterkinder während der Sommerferien. Gerade eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in der Zukunft noch mehr Bedeutung erlangen, um als attraktiver Arbeitgeber die knapper werdenden Fachkräfte für sich zu gewinnen.



Die Personalpolitik von KRONES leitet sich stringent aus der übergeordneten Unternehmensstrategie ab. Sie ist daher ebenfalls auf Nachhaltigkeit ausgelegt und stellt sich den Fragen, denen sich ein internationaler Konzern stellen muss.

- Wie können wir auch unsere älteren Mitarbeiter fördern und fordern?
- Wie erhalten wir das Know-how und die Gesundheit unserer Mitarbeiter?
- Wie können wir die Arbeitszeiten und -kosten weiter flexibilisieren?
- Wie können wir junge Menschen von KRONES überzeugen?
- Wie können wir unsere Personalpolitik noch stärker internationalisieren?

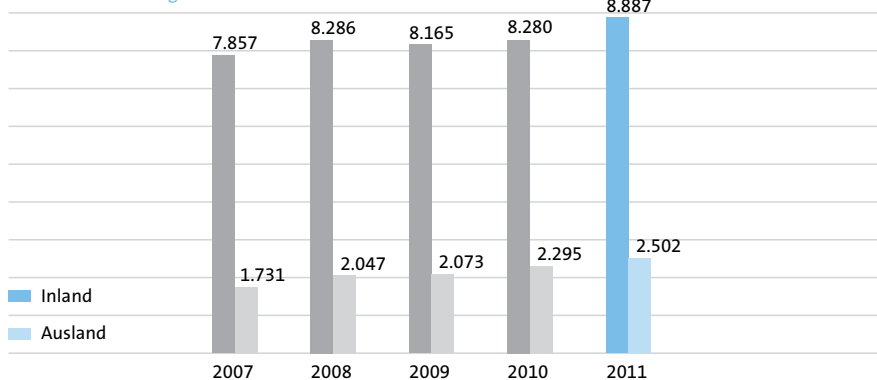
KRONES reagiert auf die Herausforderungen mit verschiedenen Maßnahmen und Angeboten, die auf den folgenden Seiten genauer erläutert werden.

Mehr als 800 neue Mitarbeiter bei KRONES

Im Geschäftsjahr 2011 investierte KRONES stark in den Aufbau der Stammebelegschaft. So stieg die Mitarbeiterzahl im Berichtszeitraum auf einen neuen Höchstwert von 11.389 nach 10.575 im Vorjahr. Diese Investition in hoch qualifizierte Mitarbeiter war notwendig, um das im »Value«-Programm angestrebte Wachstum stemmen zu können. Wir haben sowohl im Inland und im Ausland unsere Kapazitäten erweitert; der Anteil ausländischer Mitarbeiter ist von 21,7% auf 22,0% gestiegen ist. Dieser Anteil wird sich in den kommenden Jahren weiter erhöhen, weil die Internationalisierung der Belegschaft ein strategisches Ziel der Personalpolitik ist (siehe Interview S. 66). Darüber hinaus wird KRONES auch in Zukunft stark in die Akquise sowie Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern investieren, um die hohe Motivation zu erhalten und zu fördern.

Mit Ausnahme der Konzern-Mitarbeiterzahlen beziehen sich die folgenden Angaben und Zahlen im Bereich »Mitarbeiter« aus Datenerfassungsgründen nur auf die inländische Belegschaft.

Mitarbeiter nach Regionen KRONES Konzern



Mit dem Kompetenzmanagement fördern wir das lebenslange Lernen und den Austausch von Wissen. Dadurch nutzen wir das Know-how langjähriger Mitarbeiter und erhalten gleichzeitig den hohen Standard bei KRONES.

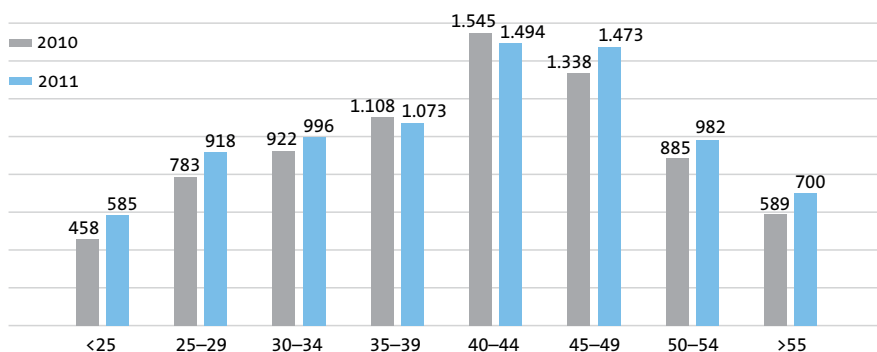
*Doris Pechler,
Personalentwicklung*

Die Mitarbeiterzahl stieg im In- und Ausland. Im Konzern erreichte sie einen Höchststand von 11.389 (Vorjahr: 10.575).

KRONES setzt bei Mitarbeitern auf höchste Qualifizierung

Der demografische Wandel in den westlichen Industrieländern stellt eine der größten Herausforderungen für die Personalpolitik bei KRONES dar. Daher ist es eine der wichtigsten Aufgaben, den Nachwuchs an jungen qualifizierten Mitarbeitern dauerhaft zu sichern und das Qualifikationsniveau der Belegschaft – auch der älteren – weiter zu verbessern. Weit mehr als 10.000 Bewerbungen im Berichtsjahr belegen, dass KRONES weiterhin ein beliebter und angesehener Arbeitgeber ist. Unser Ziel ist es, KRONES als internationale Arbeitgebermarke in den kommenden Jahren weiter auf- und auszubauen.

Altersstruktur KRONES AG 2011



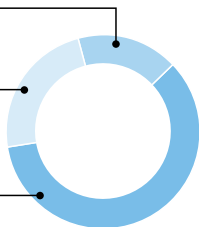
Die Qualifikationsstruktur unserer Mitarbeiter zeigt, dass sie für ihre anspruchsvollen Tätigkeiten bestens ausgebildet sind. Nahezu die komplette Belegschaft in den deutschen Werken verfügt über eine qualifizierte Berufsausbildung. Der Anteil unserer Mitarbeiter mit abgeschlossenem Studium liegt mittlerweile bei 17,1%. Knapp ein Viertel der Belegschaft sind Fachkaufleute, Techniker oder Meister.

Qualifikationsstruktur Mitarbeiter in Deutschland

17,1% Studium

23,4% Fachkaufleute/
Techniker/Meister

59,5% mit qualifizierter
Ausbildung

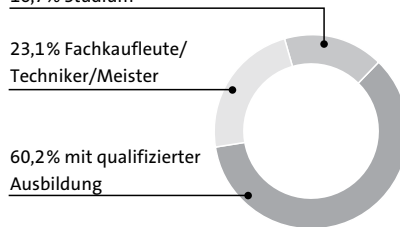


2011

16,7% Studium

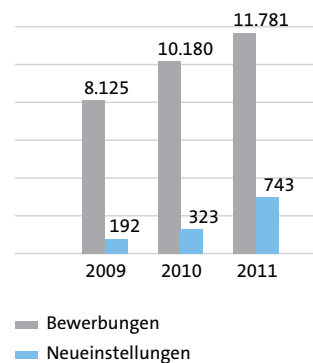
23,1% Fachkaufleute/
Techniker/Meister

60,2% mit qualifizierter
Ausbildung



2010

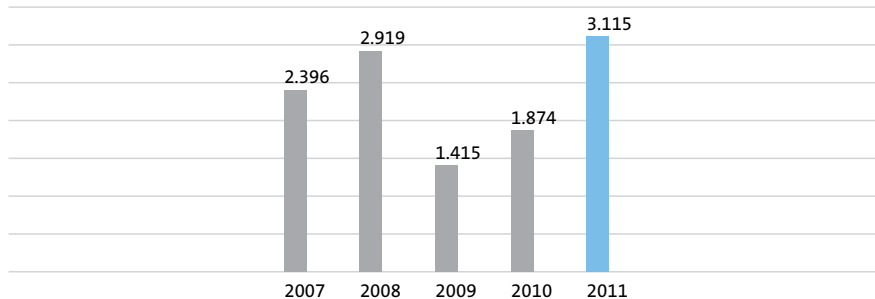
KRONES AG Bewerbungen/
Neueinstellungen



Personalentwicklung und -weiterbildung

Die berufliche und persönliche Weiterqualifizierung ist ein wichtiger Schlüssel, um die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des Unternehmens sowie die Arbeitsplätze zu sichern. Der Bereich Personalentwicklung organisiert die kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten. Neben rein fachlichen Qualifizierungsmaßnahmen bieten wir den Arbeitnehmern auch fachübergreifende und interkulturelle Fortbildungsangebote an.

Ausgaben für externe Weiterbildung KRONES AG in T€



Die Ausgaben für die externe Weiterbildung unserer Mitarbeiter machten 2011 gegenüber dem Vorjahr einen deutlichen Sprung nach oben.

KRONES erhöhte im Berichtsjahr die Ausgaben für die externe Weiterbildung der Mitarbeiter gegenüber dem Vorjahr von 1,9 auf 3,1 Mio. €. Über rund 450 der von KRONES angebotenen Schulungen und Trainings können sich die Beschäftigten im SAP-Trainingsportal informieren. Als Alternative zu Präsenztrainings bietet KRONES auch E-Learning an, damit Mitarbeiter zeitlich flexibel verschiedene Trainingskurse via PC absolvieren können. Insgesamt gab es 2011 rund 19.700 (Vorjahr: 14.500) Teilnahmen an internen (11.800) und externen (7.900) Weiterbildungsmaßnahmen.

Ziel der Personalentwicklung im Berichtsjahr war es insbesondere, weitere auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Trainingsreihen aufzusetzen. Im Fokus standen hier Seminare, die sich mit dem Thema »Kundenorientierung« unter verschiedenen Gesichtspunkten beschäftigten. Die Trainingsreihe »Wertorientiertes Verkaufen« beispielsweise haben 2011 nahezu alle relevanten Mitarbeitergruppen durchlaufen.

Bei den ausländischen Beschäftigten standen technische Trainings für Vertriebsmitarbeiter sowie Seminare zum Projektmanagement im KRONES Konzern im Vordergrund.

Der weitere Ausbau des Kompetenzmanagements war 2011 ebenfalls ein wichtiger Aspekt der Personalentwicklung. Hier tauschen sich in einem jährlich stattfindenden Gespräch Mitarbeiter und Führungskraft über Stärken und Entwicklungsfelder aus. Dabei schätzen sich die Mitarbeiter selbst ein und erhalten Feedback durch ihre Führungskraft. Im Gespräch mit dem Vorgesetzten werden gemeinsam geeignete Entwicklungsmaßnahmen erarbeitet. Neben dem Besuch von Seminaren und Fachkongressen können das auch Projekte mit Hochschulen oder ein gezielter Austausch mit Kollegen sein.

Im Berichtsjahr wurden im Rahmen des Kompetenzmanagements mit knapp 4.000 (Vorjahr: rund 3.000) Beschäftigten Gespräche geführt. Bis Ende 2012 soll das Ziel von rund 4.400 Gesprächen erreicht werden. Für Mitarbeiter aus der Fertigung, die in der Gruppenarbeit beschäftigt sind, wurde 2011 ein Sonderverfahren zur Unterstützung der Gruppenarbeit pilotiert.

Auf Basis einer Betriebsvereinbarung unterstützt KRONES die Mitarbeiter auch in ihrer persönlichen beruflichen Weiterbildung. Sie können nahezu alle für das Unternehmen relevanten Weiterbildungen in Vollzeit oder nebenberuflich durchführen. Zudem können sie neben einem Zuschuss zu den Kosten für nebenberufliche Weiterbildungen auch Bildungs- und Qualifizierungsurlaub beantragen. Für eine Vollzeitmaßnahme können die Beschäftigten einen Antrag auf unbezahlte Freistellung oder Zusage auf Wiedereinstellung stellen. Die Genehmigung ist an eine Quote gebunden.

Für alle Qualifikationsmaßnahmen gilt, dass wir unsere Arbeitnehmervertreter in die Gestaltung der Instrumente zur Mitarbeiterförderung einbeziehen.

Führungskräfteschulungen – international

Mit mehr als 11.000 Mitarbeitern aus mehr als 50 verschiedenen Nationen 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 schulen unter der Anleitung von externen Trainern ihre Führungsqualitäten. Anhand von praxisnahen Beispielen werden in insgesamt neun Tagen Methoden wie Zieldefinition, Konfliktgespräche und Argumentationstechniken vermittelt.

Durch die Einbeziehung der ausländischen Führungskräfte in das Führungskräfte-training will KRONES ein einheitliches und modernes Verständnis von Mitarbeiterführung im gesamten Unternehmen etablieren. Seit der Einführung im Jahr 2009 haben bereits zehn Gruppen das internationale Führungskräfte-training durchlaufen, das im Berichtsjahr auch verstärkt auf untere Führungsebenen in einzelnen Ländern erweitert wurde.

Insgesamt haben im Berichtsjahr 58 KRONES Mitarbeiter das Führungskräfte-seminar absolviert. Ende 2011 startete bereits die 89. Gruppe ins Führungskräfte-training. Bei rund neun Teilnehmern pro Gruppe haben mittlerweile etwa 760 Führungskräfte dieses Seminar besucht.

Diversity Management – wichtiger Bestandteil der Personalpolitik

Da KRONES eine international tätige Unternehmensgruppe ist und Mitarbeiter unterschiedlichster 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 nur um die Umsetzung von Gesetzen, sondern darum, die personelle und kulturelle Vielfalt im Unternehmen zu nutzen.



Führungskräfte von heute haben zwei wichtige Aufgaben: managen und führen; und dies in einem immer komplexer werdenden Umfeld. Unterschiedlichkeit und Vielfältigkeit zum Vorteil des Einzelnen, aber auch zum Vorteil für die Gemeinschaft zu nutzen, spielt eine große Rolle. Diversity Management zu leben, ist vor dem Hintergrund von Internationalisierung, demografischem Wandel und Fachkräftemangel unsere große Herausforderung.

*Karin Nikola,
Operatives Personalmanagement*

Im Rahmen von Diversity Management werden die Potenziale heterogener Gruppen gefördert, gleichzeitig wird möglichen 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. Auch deshalb baute KRONES im Berichtsjahr den Anteil ausländischer Arbeitnehmer weiter aus und hat sich dies auch für die Zukunft zum Ziel gesetzt (siehe S. 66).

Frauenquote steigt stetig

Auch die Quote der Arbeitnehmerinnen ist in den vergangenen Jahren stetig angestiegen. Sie liegt seit Jahren im Inland bei mehr als zehn Prozent – ein für die Maschinenbaubranche sehr guter Wert. 2011 stieg der Frauenanteil auf 12,8 % an. Der vergleichbare Vorjahreswert lag bei 12,5 %. In Führungspositionen betrug der Frauenanteil im Berichtsjahr 4,7 % nach 3,9 % im Vorjahr.

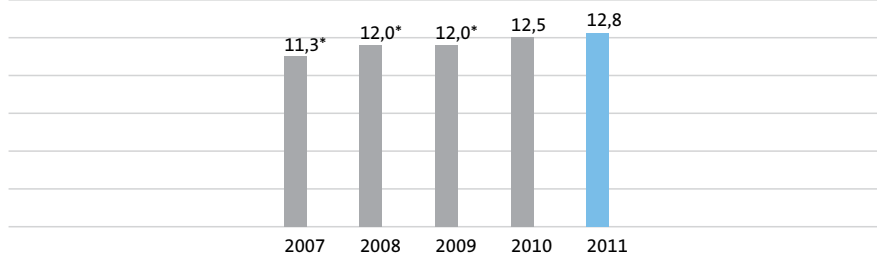
Zudem ist es sehr erfreulich, dass mit Petra Schadeberg-Herrmann seit der Hauptversammlung im Juni 2011 eine Frau im Aufsichtsrat vertreten ist und dort ihr umfangreiches Wissen einbringt. Die Betriebswirtin ist geschäftsführende Gesellschafterin der Holdinggesellschaft der Krombacher Brauerei Unternehmensgruppe sowie einiger Tochtergesellschaften und des Family Office in Kreuztal-Krombach.



Wir in unserem Büro Moskau machen alles, um unseren Kunden zu beweisen, dass KRONES das beste Unternehmen auf dem russischen Getränkemarkt ist. Und das gelingt uns, weil wir unsere Arbeit bei KRONES einfach gerne machen.

Fomina Nadeshda, Niederlassungsleiterin KRONES Russland

Frauenquote in Prozent KRONES AG*



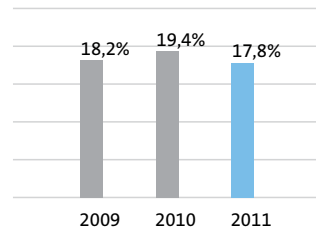
Die Frauenquote ist im Berichtsjahr leicht gestiegen und liegt mit 12,8 % auf einem für die Maschinenbaubranche hohen Wert.

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

Junge Frauen für Technik begeistern

Um den Frauenanteil nachhaltig zu steigern, versucht KRONES junge Frauen für technische Berufe zu begeistern. Der »Girls Day« in Neutraubling im April des Berichtsjahres stieß bei den 10- bis 15-jährigen Mädchen auf großes Interesse. 90 Mädchen aus verschiedenen Schulen haben sich für verschiedene Metall- und Elektroberufe interessiert. Die KRONES Auszubildenden übernahmen an diesem Tag die Aufgaben der Ausbilder. Sie führten die Mädchen durch die Hallen, erklärten ihnen Arbeitsgeräte und beantworteten deren Fragen. Die Schülerinnen durften natürlich auch selbst Hand anlegen – feilen, bohren, fräsen, drehen und löten. Am Ende durften sie ihre selbst hergestellten »Gesellenstücke« wie Kerzenständer und Schlüsselanhänger als Andenken mit nach Hause nehmen.

Frauenquote Ausbildung KRONES AG



Auch das Forscherinnen-Camp war ein großer Erfolg. 15 junge Schülerinnen von Schulen aus ganz Bayern waren im November für eine Woche »Ingenieurin« bei KRONES. Sie erhielten bei der Veranstaltung, die KRONES gemeinsam mit der Hochschule Regensburg organisiert, einen Einblick in die Welt der Technik. Junge Ingenieurinnen und Duale Studentinnen von KRONES führten mit den 15- bis 19-jährigen Mädchen und Frauen Versuche zu einem aktuellen Thema durch: energieeffizientes Erwärmen und Trocknen von PET-Flakes.

Faire Partnerschaft mit Mitarbeitern

Ziel von KRONES ist es, mit den Beschäftigten eine langjährige, faire und fruchtbare Partnerschaft zu pflegen. Die Kernelemente haben wir in unseren Leitbild und den Verhaltensregeln (Code of Conduct) verankert (siehe S. 30). Die Mitarbeiter von KRONES genießen weltweit Koalitionsfreiheit. 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 eingehalten werden.

Als Schlüssel für die erfolgreiche Zusammenarbeit mit allen Mitarbeitern sieht KRONES den offenen und vertrauensvollen Dialog – auch in schwierigen Situationen. Der frühzeitige und umfassende Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens ist deshalb ein besonderes Anliegen. KRONES arbeitet daher eng mit den Arbeitnehmervertretern zusammen. In den deutschen Werken und Niederlassungen von KRONES ist die Mitbestimmung klar geregelt. Mitarbeiter stellen die Hälfte der Mitglieder des Aufsichtsrats. Außerdem vertritt der Betriebsrat die kollektiven 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 soziale Leistungen, Gehälter oder die Flexibilisierung der Arbeitszeit.

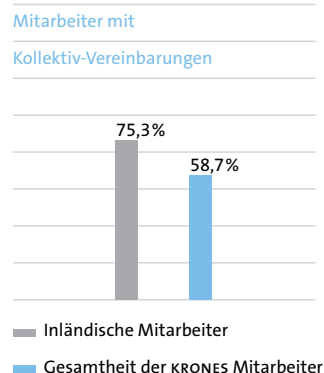
Bei KRONES werden alle tariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Arbeiter und Angestellte) nach einem gemeinsamen Tarifsystem ERA (EntgeltRahmenAbkommen) vergütet. Zudem gibt es nach 2010 auch 2011 eine KRONES Ergebnisbeteiligung für Tarifmitarbeiter. Alle tariflich Beschäftigten nehmen gemäß einem für alle gleichermaßen geltenden Maßstab am Unternehmenserfolg von KRONES teil. Die relevanten Ergebniszahlen werden gemeinsam durch Vorstand und Aufsichtsrat zum Jahreswechsel im Rahmen der Konzern-Jahresplanung für das folgende Kalenderjahr jährlich neu festgelegt. So kann die zusätzliche übertarifliche Vergütung bis zu 60% eines Monatsverdienstes betragen. Generell hält sich KRONES an die gültigen Tarifverträge und 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 der DGB zusammengeschlossenen Einzelgewerkschaften unterliegen und diese entsprechend anwenden. Jedes Jahr wird eine nicht unerhebliche Anzahl an Zeitarbeitnehmern in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.



International ausgerichtete und ausgebildete Mitarbeiter werden für KRONES immer wichtiger. Transparente Abläufe sowie eine wertschätzende Unternehmenskultur ermöglichen es uns, über Landesgrenzen hinweg mit Kunden und Kollegen vernetzt zu arbeiten.

Katja Kollasser, Internationales Personalmanagement



Die Zufriedenheit der Mitarbeiter spiegelt sich in der geringen Fluktuation wider. Diese war auch 2011 mit 0,9% im Branchenvergleich extrem niedrig. Von dieser Kontinuität profitieren KRONES sowie alle Geschäftspartner.

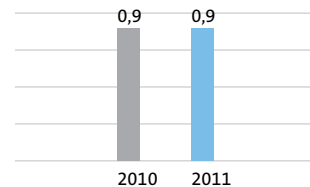
KRONES setzt auf eigenen Nachwuchs

Um junge qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, setzt KRONES schon immer auf gute Nachwuchsarbeit im eigenen Haus. Das Unternehmen bietet attraktive Angebote für junge motivierte Menschen, die über eine Ausbildung, Praktikum oder Studienarbeiten den Start ins Berufsleben bei KRONES schaffen.

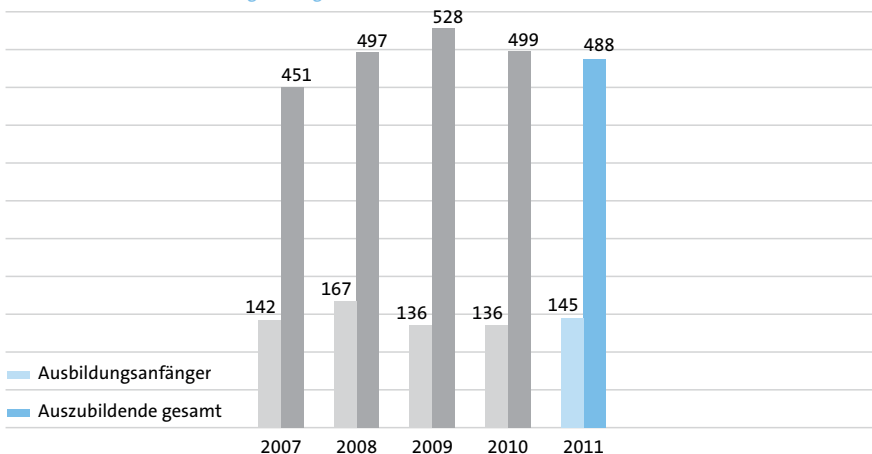
Gute Ausbildung für späteren Erfolg

Eine fundierte berufliche Ausbildung unserer Mitarbeiter ist die Basis für den nachhaltigen Unternehmenserfolg von KRONES. Wir bieten Jahr für Jahr vielen jungen Leuten eine attraktive und anspruchsvolle Ausbildung in 20 verschiedenen Berufen an. Hierfür investieren wir im Durchschnitt rund 70.000 € in jeden Auszubildenden. Wir stellen aber auch hohe Ansprüche an unsere Nachwuchskräfte. Obwohl die Zahl der Schulabgänger, die sich für eine Ausbildung beworben hatten, von 1.700 im Vorjahr auf 1.500 im Berichtsjahr zurückgegangen ist, war die Qualität der Bewerbungen weiterhin sehr gut. So starteten nach einem langen und anspruchsvollen Auswahlprozess 145 junge Menschen im Herbst 2011 ihre Ausbildung bei KRONES. Rund ein Drittel von ihnen verfügt über den qualifizierten Hauptschulabschluss, etwa 50% haben mittlere Reife, die übrigen Abitur.

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



Auszubildende und Ausbildungsanfänger KRONES AG



Insgesamt bildete die KRONES AG Ende 2011 in Deutschland 488 junge Menschen aus. Davon waren 429 Jugendliche in gewerblich-technischen und 59 in kaufmännischen Ausbildungsberufen tätig. Die Ausbildungsquote liegt mit 5,6% unter dem Vorjahreswert von 6,2%, was auf den starken Ausbau der Stammebelegschaft im Berichtsjahr zurückzuführen ist.

Positiv ist, dass im Berichtsjahr alle Auszubildenden (52 im Winter und 98 im Sommer) nach dem Abschluss ihrer Lehre in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden. KRONES ist besonders stolz darauf, dass rund zwei Drittel aller

Prüfungsteilnehmer mit einer Eins vor dem Komma oder mit einer glatten 2,0 abgeschlossen haben. In einigen Berufen erzielte sogar der komplette Jahrgang einen Einser-Schnitt. KRONES belohnt die Besten jedes Ausbildungsjahrgangs mit einem Stipendium für ein anschließendes Studium. 2011 bekamen fünf junge Menschen ein KRONES Stipendium.

Internationale Ausbildung wird gefördert

Ziel von KRONES ist es, den Auszubildenden neben den vorgeschriebenen Lerninhalten zusätzliche Qualifikationen wie Englisch, Präsentationstechniken oder Auslandserfahrungen durch Aufenthalte bei Tochtergesellschaften zu vermitteln. So gingen 2011 im Rahmen des EU-Projekts »Leonardo da Vinci« zehn KRONES Mechatroniker des dritten Lehrjahrs für drei Wochen nach England, um die Sprachkenntnisse zu vertiefen und Erfahrungen in internationaler Zusammenarbeit zu sammeln. Dabei machten sie bei verschiedenen Unternehmen Praktika. KRONES hat den »Mut zur Mobilität« der Auszubildenden bereits im Vorfeld des Auslandsaufenthalts durch Sprachkurse und interkulturelle Vorbereitung unterstützt. Im Anschluss an ihren Aufenthalt erhielten die jungen KRONES Mitarbeiter den »Europass Mobilität«, mit dem sie ihre erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen nachvollziehbar belegen können. Insgesamt sollen 40 angehende KRONES Mechatroniker dieses spezielle EU-Förderprogramm bis 2012 durchlaufen.

Um im Ausbildungsbereich die Internationalität weiter voranzutreiben, ist ein Ziel für 2012, dass Auszubildende zum Industriekaufmann zusätzlich eine Prüfung zum Fremdsprachenkorrespondenten Englisch ablegen können. Hierfür erhalten die jungen Menschen zweimal wöchentlich nach der Berufsschule Englischunterricht.

KRONES Studium in China

Um auch im Ausland hoch qualifizierte junge Mitarbeiter zu gewinnen, geht KRONES neue Wege. So sind seit September 2011 an der Brautechnischen Universität in Wuhan 83 Studenten für den KRONES Studiengang Mechatronik eingeschrieben. Dadurch will KRONES eigene Servicetechniker für Asien ausbilden. Die Studenten kommen nicht nur aus China, sondern auch aus anderen asiatischen Ländern wie der Mongolei, Singapur, Thailand und Vietnam. Die ersten beiden Semester im KRONES Studium in Wuhan verlaufen nach dem chinesischen Lehrplan. Vom dritten bis sechsten Semester sind KRONES spezifische Inhalte die Schwerpunkte. Insgesamt sind sechs Monate Praktikum bei Brauereien und Abfüllbetrieben in China vorgesehen. Die Abschlussprüfung ist vergleichbar mit der eines Technikers in Mechatronik in Deutschland. Nach Abschluss des Studiums können die Absolventen bei entsprechender Eignung ihre Arbeit für KRONES bei den Kunden vor Ort aufnehmen.

Bau eines größeren Ausbildungszentrums

Im September 2011 startete KRONES mit den Bauarbeiten für ein größeres Ausbildungszentrum. Das Unternehmen vergrößert die Ausbildungsfläche um ein gutes Drittel. Auf rund 1.400 Quadratmetern können hier die Auszubildenden in heller und freundlicher Umgebung arbeiten. Da in dem neuen Gebäude auch die Monteurausbildung sowie die KRONES Akademie beheimatet sind, entsteht eine Art Ausbildungscampus, von dem alle Nachwuchskräfte profitieren.



Ich bin stolz darauf, bei KRONES zu sein, weil das Unternehmen meine Arbeit wertschätzt und mir das auch zeigt.

Zian Redouane, Technical Service, Portugal

KRONES setzt auf junge und qualifizierte Mitarbeiter im Ausland. Daher bietet das Unternehmen, beispielsweise in China, ein KRONES Studium vor Ort an.

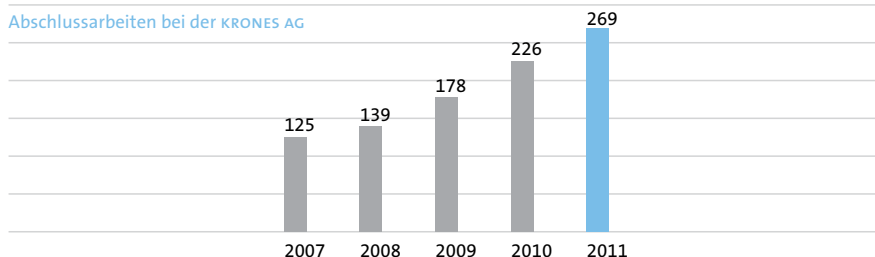
Wie hoch der Stellenwert der Auszubildenden innerhalb der KRONES AG ist, zeigt auch die Tatsache, dass die Mitarbeiterzeitung »Intern« dem Thema »Ausbildung« seit der zweiten Jahreshälfte 2011 regelmäßig eine Doppelseite widmet.



Enge Zusammenarbeit mit Hochschulen

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. Neben der Präsenz auf Hochschulfestivals versucht KRONES, die Studenten über Werksführungen, gemeinsame Projekte mit den Fachabteilungen, Fachvorträge oder auch Kundenbesuche das Unternehmen und die Vielfalt der Berufe näherzubringen. Da KRONES einen sehr guten Ruf als attraktiver Arbeitgeber bei Hochschülern genießt, sind diese Veranstaltungen regelmäßig gut besucht.

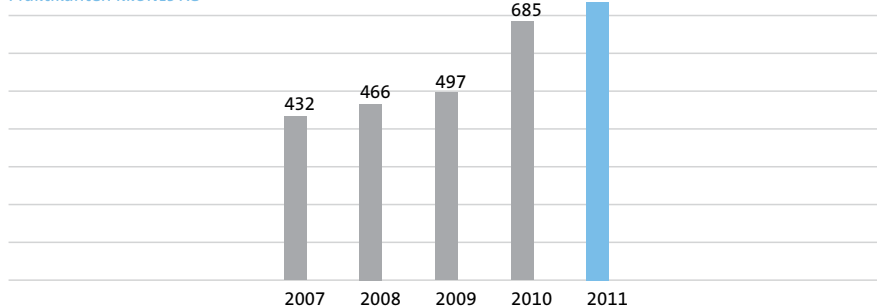
KRONES hat interessante Produkte und ist als guter Arbeitgeber auch bei den Hochschulen bekannt.



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 Praxissemester und Abschlussarbeiten die Chance, erste wertvolle Praxiserfahrungen zu sammeln (siehe Interview S. 62 bis 65).

2011 betreuten wir insgesamt 269 Abschlussarbeiten und 735 Praktikanten bei verschiedenen praxisorientierten Projekten. Aus diesem Pool gewinnt KRONES jedes Jahr eine Vielzahl hoch qualifizierter Mitarbeiter.

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 erwirbt der Absolvent zwei Abschlüsse: eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie einen »Bachelor of Engineering« oder »Bachelor of Science«.

Einen innovativen Ausbildungsweg beschritt KRONES auch mit »Profil 21«. Dieses Berufsbild ist speziell auf die Aufgaben im Service zugeschnitten. Damit reagiert KRONES auf den Fachkräftemangel bei Monteuren. Innerhalb von 4,5 Jahren erwerben die jungen Menschen neben dem Berufsabschluss zusätzlich den staatlich geprüften Techniker. Danach sind die Nachwuchskräfte nicht nur für die hohen Anforderungen des Servicegeschäfts bestens gerüstet, sondern haben beste Voraussetzungen für interessante Entwicklungsmöglichkeiten im weiteren Berufsleben.

Schüler für KRONES begeistern

Mehr als tausend Jugendliche kamen Ende Juli 2011 gemeinsam mit ihren Eltern zum Tag der Ausbildung in die Werke Neutraubling, Nittenau und Rosenheim. Hier erhielten sie viele Informationen und einen ersten Einblick in die 20 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. Die Vorträge zum dualen Studium, Profil 21 und anderen verschiedenen Ausbildungsberufen wurden von durchschnittlich 100 Interessenten besucht.



Gut ausgebildete Mitarbeiter sichern den Erfolg eines Unternehmens. Eine weitere Maßnahme, auch zukünftig den hohen Ausbildungsstandard unserer Mitarbeiter zu sichern, ist die Möglichkeit, den Fremdsprachenkorrespondenten in Englisch zusätzlich zum Industriekaufmann zu erwerben.

*Michaela Sperl,
Ausbildung Gesamtleitung*

KRONES gibt Ideen Raum

Um das vorhandene Wissen und die Ideen unserer Mitarbeiter noch besser zu nutzen, hat KRONES im zweiten Halbjahr 2011 den »Ideenraum« eingeführt. Auf dieser Plattform können alle Mitarbeiter direkt online über das Intranet ihre Ideen oder Verbesserungen eingeben und auch den Status ihrer Vorschläge online nachverfolgen. Der KRONES Ideenraum teilt sich in die drei Bereiche Wettbewerbe, Erfindung und Verbesserung. In Letzterem wurden das Verbesserungsmanagement und das betriebliche Vorschlagswesen zusammengefasst. Der Ideenraum *Erfindung* ging Anfang 2012 online, der Ideenraum *Wettbewerb* folgt im Laufe des Jahres (Details siehe Interview S. 34/35).

Mit dem Verbesserungsmanagement erreichte KRONES 2011 Einsparungen von 2,27 Mio. € nach 2,9 Mio. € im Vorjahr. Basis hierfür waren viele sinnvolle und kreative Ideen unserer Mitarbeiter zu wichtigen Themen wie Prozessoptimierung, Qualität, Umweltschutz und Arbeitssicherheit.

- Die durchschnittliche Beteiligungsquote lag bei über 16 %
- Über 4.200 Vorschläge wurden eingereicht
- Davon wurden fast 2.300 Vorschläge im Berichtszeitraum umgesetzt

Die »Idee des Jahres 2011« kam von einem Mitarbeiter aus dem Werk Nittenau. Es geht um die Verbesserung eines Bauteils, mit der rund 90 % der Fertigungskosten eingespart werden. Insgesamt führt die umgesetzte Idee zu einer Kostenersparnis für KRONES von mehr als 65.000 € jährlich.



Bei KRONES wird das Soziale besonders groß geschrieben. Der Mitarbeiter kommt, in allen Niederlassungen der Welt, immer an erster Stelle. Gerade in Mexiko ist dies nicht selbstverständlich. Daher macht es mich besonders stolz, Teil dieses Unternehmens zu sein.

Enrique Ortiz, KRONES Mexico

Verantwortung für Sicherheit, Gesundheit und Soziales

KRONES setzt auf eine nachhaltige und mitarbeiterfreundliche Personalpolitik. Die Sicherheit und Gesundheit unserer Belegschaft zu wahren und fördern, ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensziele. Um Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen zu vermeiden, gestalten wir sämtliche Arbeitsabläufe sowohl sicherheits- als auch gesundheitsgerecht. Zudem versuchen wir durch eine Vielzahl von Angeboten, unsere Mitarbeiter körperlich und mental fit zu halten und unterstützen sie dabei, eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Freizeit 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 sowie das im Zuge der IMS-Zertifizierung eingeführte Arbeitssicherheitsmanagementsystem nach BS OHSAS 18001 und OHRIS.

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

Intensive Schulungen

Unfallverhütung und Verbesserung des Gesundheitsschutzes der Mitarbeiter zählen zu den vorrangigen Zielen im Arbeitsschutz. Daher sind in Deutschland Trainings im Arbeits- und Gesundheitsschutz fester Bestandteil unseres Weiterbildungsprogramms. Seit Jahresbeginn 2011 gibt es ein neues Schulungskonzept zur Arbeitssicherheit, das die Führungskräfte dabei unterstützt, ihre Mitarbeiter methodisch sinnvoll und inhaltlich richtig zu unterweisen. Dabei können sich die Vorgesetzten über 26 Fachthemen wie Sicherheit auf Baustellen, Reisesicherheit oder das Arbeiten in engen Räumen und in Höhen informieren und dabei auf eine Sicherheitsfachkraft als Experten zurückgreifen.

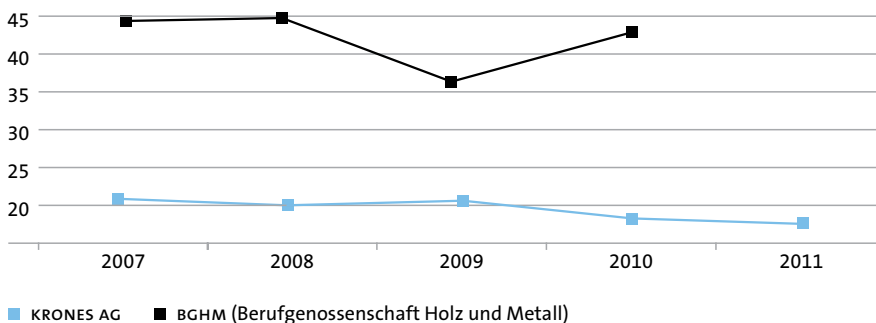
Auch unsere mehr als 600 Mitarbeiter, die auf Baustellen weltweit im Einsatz sind, werden durch einen hierfür extra bestellten Sicherheitsingenieur betreut, der sich bei Baustellenbesuchen von den Arbeitsschutzmaßnahmen ein Bild macht und die Arbeitssicherheit sicherstellt. Die Mitarbeiter externer Firmen werden ebenfalls intensiv in vorhandene Schulungssysteme integriert und über die Anforderungen von KRONES zur Arbeitssicherheit informiert. Insgesamt wurden im Berichtsjahr rund 100 Schulungen durchgeführt, davon etwa 25 % Fachschulungen durch externe Schulungsträger. Rund 30 Schulungen für Mitarbeiter und 40 Schulungen für Führungskräfte hielten die internen Fachkräfte für Arbeitssicherheit.



Als Mitarbeiter des neuen Verkaufsbüros in Indien begegne ich täglich neuen Herausforderungen bei den unterschiedlichen Kunden. KRONES ist nicht nur ein verlässlicher Partner, sondern auch ein umweltbewusstes Unternehmen. Das begeistert mich auch als Mitarbeiter.

Bharat Prakash, KRONES India

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



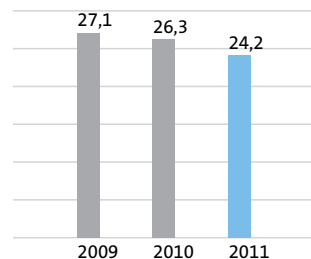
KRONES liegt bei der Kennzahl »Arbeitsunfälle je 1.000 Mitarbeiter« deutlich unter dem Branchendurchschnitt. 2011 fiel diese Kennzahl von 18,0 auf 16,2.

Erneut weniger Arbeitsunfälle

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 16,2 (Vorjahr: 18,0) nochmals unter dem Vorjahreswert und deutlich besser als der Branchendurchschnitt (siehe Chart). KRONES erfasst seit 2008 die Arbeitsunfälle in den deutschen Werken auch ab einem Tag Ausfallzeit. 2011 lag diese Kennziffer je 1.000 Mitarbeiter bei 24,2 (Vorjahr: 26,3).

Obwohl der Trend stimmt, gibt sich KRONES mit den vergleichsweise guten Zahlen nicht zufrieden. Jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel. Unser Ziel ist weiterhin, die Zahl der Arbeitsunfälle auch in Zukunft durch Schulungen, eine intensive Gefährdungsbeurteilung sowie eine genaue Unfallanalyse zu senken. Die Unfallanalyse erfolgt gemeinschaftlich durch die Führungskraft des Verunfallten und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Es wird darauf geachtet, dass neben den direkten, offensichtlichen Ursachen auch weitere Defizite aufgedeckt werden, wie beispielsweise Schwächen in der Prozessorganisation oder im Risikobewusstsein. Zur weiteren Verbesserung unseres Standards wurde unser zentrales Sicherheitsmanagement 2011 personell verstärkt.

Arbeitsunfälle bei KRONES ab einem Tag Ausfallzeit je 1.000 Mitarbeiter



Notfallmanagement

Um bei plötzlich auftretenden Notfallsituationen schnell handeln zu können, setzt KRONES auf ein Krisenmanagementsystem, in dem wesentliche Verantwortlichkeiten und Vorgehensweisen in Krisensituationen festgelegt sind. Ein wichtiger Bestandteil hiervon ist, dass an allen Produktionsstandorten der KRONES AG Notfallteams, die sehr schnell vor Ort sind, gebildet wurden. Diese Teams setzen sich überwiegend aus ehrenamtlichen Ersthelfern, Sicherheitsbeauftragten und Brandschutz Helfern sowie dem Werkschutz zusammen. Das Notfall-Einsatzteam in Neutraubling wurde an vier Terminen weiter geschult und ist aus der Notfallorganisation nicht mehr wegzudenken. In insgesamt 71 Einsätzen konnte es erfolgreich dazu beitragen, dass Schäden sich in Grenzen hielten.

KRONES hat an allen deutschen Produktionsstandorten Notfall-Einsatzteams. Sie setzen sich aus ehrenamtlichen Ersthelfern, Sicherheitsbeauftragten, Brandschutz Helfern sowie dem Werkschutz zusammen.

Im Mai 2011 fanden erstmals an allen deutschen Werken Brandschutztage mit Schulungen für etwa 500 Führungskräfte, Mitglieder des Notfalleinsatzteams, Brandschutzhelfer und Sicherheitsbeauftragten statt. Dabei sollte vor allem vermittelt werden, wie die Evakuierung von Mitarbeitern unterstützt werden kann. Die Schulungen trugen bereits Früchte. Bei einem Brand in einem Neutraublinger Gebäude im März 2011 war der Komplex innerhalb von zwei Minuten geräumt.

Wie wichtig KRONES die Sicherheit der Mitarbeiter, ist zeigt sich auch daran, dass wir die geforderte Anzahl von Sicherheitsbeauftragten deutschlandweit mit 121 Personen um 57% überschreiten. Auch der Abdeckungsgrad mit Ersthelfern liegt mit 961 Mitarbeitern um gut 50% über der gesetzlichen Mindestanforderung.

KRONES Betriebsärzte halten Mitarbeiter weltweit fit

Aufgrund der demografischen Entwicklung wollen wir die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter langfristig aufrechterhalten und steigern. Ein wichtiger Baustein hierfür ist unser qualitativ hochwertiger Betriebsärztlicher Dienst (BÄD), der sich an allen deutschen Standorten von KRONES um die Belegschaft kümmert. Im Oktober 2011 wurde der BÄD um eine zweite hauptberufliche Ärztin ergänzt. Der betriebsärztliche Dienst 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 zum Beispiel präventive Gesundheits-Checks und Kursangebote zu Themen wie Rückenschule, autogenes Training, Stressbewältigung sowie Ernährung und Fitness an. Aber auch bei der Rehabilitation und der Wiedereingliederung unterstützt der BÄD.

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 Mediziner mit fundierten tropenmedizinischen Kenntnissen. Aber auch für private Urlaubsreisen können sich die KRONES Mitarbeiter die nötigen Impfungen vom Betriebsarzt geben lassen.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die medizinische Vorbereitung bei Auslandseinsätzen 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 unsere Mitarbeiter bei ihren Einsätzen auf der ganzen Welt qualitativ hochwertig medizinisch zu versorgen.



Arbeitsicherheit ist ein wichtiger Faktor in meiner täglichen Arbeit. Durch die verschiedenen und kontinuierlichen Schulungen und Trainings bin ich sehr gut auf meine tägliche Arbeit vorbereitet. Das beruhigt nicht nur mich, sondern auch meine Familie.

Wang Fan, 1st Level Support, China

Professionelle Gesundheits- und Sozialberatung

Die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern, ist nicht nur eine Aufgabe des betriebsärztlichen Dienstes, sondern die des gesamten Unternehmens. 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 hoch qualifizierten 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. Dass KRONES mit seiner Integrationsarbeit erfolgreich ist, zeigt die Schwerbehindertenquote. Sie lag 2011 mit 5,7% deutlich über dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert.

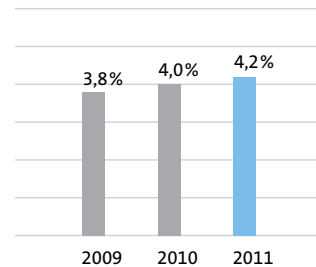
Um die Mitarbeiter über die verschiedenen Bereiche der Gesundheitsförderung zu informieren, veranstaltet KRONES seit 2010 in den deutschen Werken Gesundheitstage zu verschiedenen Themen.

Im Berichtsjahr wurde ein Gesundheitstag durchgeführt. Unter anderem wurde für Führungskräfte eine Informationsveranstaltung zum Thema »Burnout« angeboten. Dass dieser Erschöpfungszustand viele Gesichter hat, wurde den Teilnehmern in verschiedenen Vorträgen ausführlich erklärt. Ähnliche Veranstaltungen in den anderen KRONES Werken sind für 2012 geplant. Ebenso wurde im Berichtsjahr im Rahmen eines Pilotprojekts für alle Mitarbeiter eine kostenlose externe Stress/Burnout-Hotline angeboten.

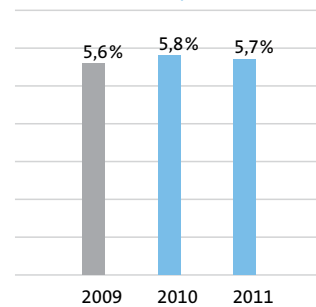
Die betriebliche Sozialberatung – weil es um den Menschen geht

Die betriebliche Sozialberatung leistet Hilfe bei Problemen, die mit der Lebens- und Arbeitssituation von Mitarbeitern verbunden sind. Als Grundprinzip der betrieblichen Sozialberatung gilt, dass sich das Angebot nicht nur an bestimmte, gefährdete oder in besonderen Notlagen befindliche Mitarbeiter richtet, sondern alle Mitarbeiter des Unternehmens anspricht. In der Regel wird bei Krisensituationen, Verschuldung, Krankheit, Konflikten am Arbeitsplatz, persönlichen bzw. familiären Problemen, Mobbing, Suchtkrankheiten, Stressproblematiken u. a. Individualberatung geleistet. Ebenso sind »Gespräche am runden Tisch« und Beiträge zu Schulungen Aufgaben der betrieblichen Sozialberatung. Zudem ist die betriebliche Sozialberatung bei der Fachberatung von Vorgesetzten/Personalverantwortlichen tätig (Führungsunterstützung), wenn Problemsituationen zu bewältigen sind.

Abwesenheitsrate KRONES AG



Schwerbehindertenquote KRONES AG



Der KRONES Gesundheitstag zum Thema »Burnout« war ein großer Erfolg. 2011 wurde auch eine Burnout-Hotline eingeführt, die von externen Fachleuten betreut wird.

Darüber hinaus begleitet KRONES über ein aktives Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) die gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeiter, die ihrer ursprünglichen Arbeit nicht mehr nachgehen können. Unter der Federführung der KRONES Sozialberatung richtet ein Integrationsteam (Betriebsrat, Sozialberatung, Personalabteilung und Schwerbehindertenvertretung) angepasste Arbeitsplätze ein, bereitet die Rückkehr an den Arbeitsplatz vor und unterstützt den Mitarbeiter nachhaltig.

Rückkehr nach Krankheit – auf wertvolle Mitarbeiter kann nicht verzichtet werden
Dass das Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bei KRONES auch umgesetzt wird, zeigt das Beispiel von Michael Hohmann aus dem Werk Rosenheim. Er ist einer der ersten KRONES Mitarbeiter, für die ein kompletter Heimarbeitsplatz eingerichtet wurde. Der Grund: Der 37-jährige Software-Programmierer erkrankte an einer Augenmuskellähmung und hatte seitdem Schwierigkeiten, am Computer zu arbeiten. Vor allem horizontale Augenbewegungen führten bei ihm schnell zu Kopfschmerzen, Schwindel und Ermüdungserscheinungen. Daher arbeitet Hohmann an einem 37-Zoll-Bildschirm, der etwa zwei Meter von ihm entfernt steht. Trotzdem muss er nach ein bis zwei Stunden eine Pause einlegen, um die Augen nicht zu sehr zu beanspruchen. Rund 80 % seiner Arbeit erledigt Hohmann von zu Hause aus. Zu Besprechungen kommt er regelmäßig ins Werk. Seine Stelle ist regulär eingeplant. Aber seine Tätigkeiten werden so ausgewählt, dass er nicht verreisen muss. So hat es KRONES durch viel Engagement geschafft, auf einen wertvollen und erfahrenen Mitarbeiter nicht verzichten zu müssen.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement für erkrankte Mitarbeiter ist ein wichtiger Baustein der Sozialberatung bei KRONES.

KRONES bietet attraktive Gesundheitsleistungen

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. Das spart Zeit und beschleunigt den Heilungsprozess der Mitarbeiter. Auch der kostenlose Gesundheits-Check-up für die BKK-Mitglieder ab 35 Jahren ist eine besondere Leistung. Durch ihn sollen insbesondere Herz-Kreislauf- und Nierenerkrankungen sowie die Zuckerkrankheit frühzeitig erkannt werden. Die Mitglieder müssen sich dafür lediglich alle zwei Jahre die Zeit für einen Arztbesuch nehmen und ihre BKK-Versichertenkarte vorlegen.

Die Hermann-Kronsecker-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 zum Beispiel nach dem Wegfall der Lohnfortzahlung, bei Krankenhausaufenthalten und Kuren sowie für Zahnersatz, Sehhilfen und Hörgeräte ausbezahlt. Im Berichtszeitraum hat die Unterstützungskasse rund 180.000 € an die Beschäftigten ausbezahlt.

Eine weitere wichtige Säule des Gesundheitsmanagements ist die KRONES Betriebs-sportgemeinschaft (BSG). Hier reichen die vielseitigen Angebote von Fußball, Tennis bis hin zu Stockschießen, Laufen oder Badminton. Um so erfolgreiche Mannschaften zu formen – die BSG KRONES hat schon zahlreiche Meistertitel in der Firmen- und

Behördensportliga gewonnen – braucht es viel ehrenamtlich investierte Kraft von KRONES Mitarbeitern. Aber dieses Engagement zahlt sich aus. Neben den positiven Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeiter fördert der Sport auch den Kontakt und den Zusammenhalt der Arbeitskollegen außerhalb des Unternehmens. Damit ist die Betriebssportgemeinschaft, die im Berichtsjahr ihr 25-jähriges Jubiläum feierte, eine tragende Säule für das gesunde Betriebsklima bei KRONES.

Beruf und Familie – vieles ist möglich bei KRONES

Das Unternehmen fördert Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeitgestaltung, um Beruf und Familie leichter unter einen Hut zu bringen. Dadurch soll 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 ihre Kinder betreuen. Von den 284 Beschäftigten, die 2011 ihre Elternzeit begannen, waren nahezu zwei Drittel Väter.

Mit der kommunizierenden flexiblen Arbeitszeit gewährt KRONES den Mitarbeitern einen großen Gestaltungsspielraum. Sie können, unter Berücksichtigung des betrieblichen Ablaufs, 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.

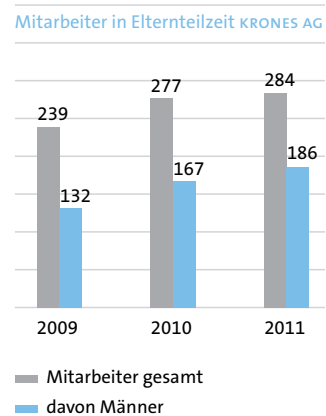
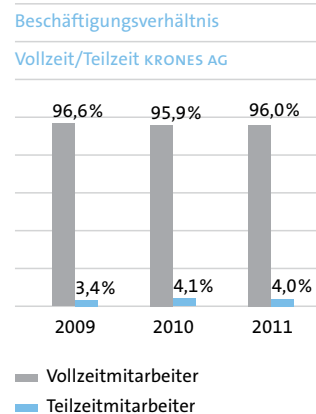
Außerdem können unsere Beschäftigten durch die Einführung der Zeitwertkonten beispielsweise

- 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 das neue Land vorab kennenlernt. KRONES übernimmt hierfür alle Kosten. Nach der Rückkehr können die Kinder weiterhin eine internationale Schule besuchen. KRONES unterstützt hierfür die Regensburg International School (RIS).



KROKI unterstützt berufstätige Eltern

Unser betrieblich geförderter Kindergarten KROKI in Neutraubling war 2011 voll ausgelastet. 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 zu vereinbaren.

Im Berichtsjahr umfasste das Platzangebot 24 Krippenplätze (ab dem 4. Lebensmonat bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres) und 19 Kindergartenplätze (ab dem 3. Lebensjahr bis zur Einschulung). Da die Zahl der Anmeldungen die Kapazitäten von KROKI deutlich übersteigt, werden die 43 Plätze fair und nachvollziehbar durch ein spezielles Punktesystem vergeben, bei dem vor allem soziale Aspekte und die individuelle familiäre Situation eine wichtige Rolle spielen.

Die Kinder werden von 12 Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen pädagogisch betreut. Sie erhalten 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 gesunde Getränke (Mineralwasser, naturreine Säfte und natur-süße Tees) genießen.

Die Erziehung und Betreuung erfolgt nach den Prinzipien des bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans, wobei KROKI die Schwerpunkte auf Kreativverziehung und Natur erleben 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.



Bei meiner Arbeit als Betriebsrat komme ich täglich mit verschiedenen Menschen aus unterschiedlichen Positionen und Abteilungen in Kontakt. Es tut gut, wenn man sieht, dass sich KRONES um seine Mitarbeiter kümmert und Sozialverantwortung gelebt wird.

*Beate Eva-Maria Pöpperl,
Betriebsrat Werk Neutraubling*

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



Maßnahmen für die Gesundheit möglichst gerecht auf unsere Mitarbeiter zu verteilen, sehe ich als wesentliche Aufgabe des Betriebsärztlichen Dienstes. Auch dies ist Bestandteil von Nachhaltigkeit und Mitarbeiterorientierung bei KRONES.

*Emanuel Traumann,
Betriebsärztlicher Dienst*



Jeden Tag aufs Neue merke ich, dass sich die Mitarbeiter nicht nur als Kollegen sehen. Man sieht sich als Team, das für das Unternehmen an einem Strang zieht und sich gegenseitig unterstützt.

*Anna Mattl,
Köchin*



Als Sozialberater schätze ich, dass mir das Unternehmen einen großen Handlungsfreiraum gibt. Das erlaubt mir, viele Themen im Sinne unserer Mitarbeiter zu organisieren und zu begleiten. KRONES leistet hier »Mehr Wert« für seine Mitarbeiter.

*Wolfgang Bernkopf,
Sozialberatung*



Am Empfang treffe ich täglich auf viele Menschen aus verschiedenen Regionen der Welt. Diese Abwechslung macht mir viel Spaß und ist immer wieder spannend.

*Esther Renner,
Werkschutz*

Offener Dialog mit allen Interessengruppen

Um ein Gefühl für die Interessen der unterschiedlichen Gruppen zu bekommen, suchen wir kontinuierlich den Kontakt zu allen Interessengruppen (Stakeholdern) – lokal, regional und international. Dazu zählen Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Lieferanten, Behörden, Politiker, Verbände, Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Wissenschaftler und die Öffentlichkeit. Wir verfolgen dabei eine aktive und offene Informationspolitik. Durch den kontinuierlichen Austausch mit unseren Interessengruppen analysieren wir die Chancen und Risiken der CSR-Themenfelder und bewerten sie. Das hilft uns, eventuelle Schwachstellen oder neue Anforderungen rechtzeitig zu erkennen. Wir minimieren damit Risiken für das Unternehmen, stärken gleichzeitig das Vertrauen, das unsere Stakeholder in uns setzen und sichern den guten Ruf 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 sehr wichtig. Daher führen wir jedes Jahr weltweit verschiedene Veranstaltungen durch. Sie reichen von regelmäßigen Führungen für Mitarbeiter und ihre Angehörigen bis hin zu Diskussionsrunden mit gesellschaftlichen Interessengruppen sowie Teilnahme an internationalen Initiativen.

Im Juli des Berichtsjahres führten wir in den Werken Neutraubling, Nittenau und Rosenheim einen »Tag der Ausbildung« durch. Rund 1.000 Interessenten erhielten einen Einblick in die von uns angebotenen Ausbildungsberufe und Ausbildungsstätten und konnten sich im persönlichen Gespräch mit Ausbildern und Auszubildenden detailliert informieren. Alle zwei Monate werden samstags Führungen für Mitarbeiter und deren Angehörige angeboten, damit unsere Mitarbeiter ihrer Familie ihr Arbeitsumfeld vorstellen können.

Ein Beispiel für unsere aktive Informationspolitik ist der 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 ein ständiger Informationsaustausch gewährleistet ist.

Um die Mitarbeiter weltweit über Neuigkeiten aus dem KRONES Konzern zu informieren, veröffentlichte das Unternehmen 2011 viermal die 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 mit intensiver Investor-Relations-Arbeit

Transparente, zeitnahe und ehrliche Kommunikation mit allen Aktionären ist ein wesentliches Ziel unserer Investor-Relations-Aktivitäten. Als MDAX-Mitglied stellen die internationalen Investoren und Analysten hohe Ansprüche an unsere Finanzkommunikation. Diese Aufgabe erfüllen wir gerne – auch im persönlichen Dialog. Nachhaltigkeitsthemen nehmen einen immer größeren Raum ein. Mehr als ein Dutzend Roadshows führten uns im vergangenen Jahr zu Investoren in den internationalen Finanzzentren wie London, New York, Stockholm, Zürich und Frankfurt. Dort standen der Vorstand beziehungsweise der Leiter Investor Relations den Börsenprofis Rede und Antwort. Im Geschäftsjahr 2011 nahmen wir an zahlreichen Investorenkonferenzen im In- und Ausland teil.

Auf sehr positive Resonanz stieß der Capital Market Day, den wir am 27. April 2011 erstmals in Neutraubling durchführten. Mehr als 40 Analysten und Investoren folgten unserer Einladung in die Konzernzentrale. Dort erläuterten der Vorstandsvorsitzende Volker Kronseder und sein Stellvertreter Hans-Jürgen Thaus den Teilnehmern die an diesem Tag veröffentlichten Geschäftszahlen sowie erstmalig das neue Strategieprogramm »Value«. Bei einem Rundgang durch die Fertigungshallen konnten sich die Börsenprofis davon überzeugen, dass das »Value«-Programm nicht nur auf dem Papier besteht, sondern einiges davon bereits im Unternehmen gelebt wird.

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. Aufgrund dieser positiven Einstufung der Umwelt- und Sozialstandards durch oekom research erweitert sich der potenzielle Investorenkreis von KRONES deutlich. Mittlerweile werden weltweit rund elf 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.



Nachhaltigkeit und wirtschaftlicher Erfolg schließen sich nicht gegenseitig aus. Das beweist KRONES seit Jahrzehnten.

*Sylvia Bosch,
Finanzen und Informationsmanagement*

Das positive Ranking von oekom research erweitert den potenziellen Investorenkreis von KRONES deutlich.

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.

KRONES und seine Mitarbeiter helfen gezielt – vorrangig bei Projekten in unserer Region – in Form von Spenden und Sponsoring, Wissen und Kontakten. Dieses Engagement versteht KRONES als Bestandteil seiner unternehmensweiten gesellschaftlichen Verantwortung (Corporate Citizenship).

Regional

Seit 2010 ist KRONES Partner und Unterstützer der Regensburg International School (RIS). Die RIS steht sowohl einheimischen 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, lebenslang Lernenden heranwachsen, die soziale Verantwortung übernehmen, sich um ihre Umwelt sorgen und fähig sind, den vielfältigen Herausforderungen der modernen Welt entgegenzutreten.

KRONES arbeitet auch eng mit den KJF-Werkstätten, der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Regensburg zusammen. Diese bieten mehr als 1.000 behinderten Menschen Arbeit, Bildung und Betreuung. KRONES kauft von den Werkstätten zum einen verschiedene Kleinteile wie Distanzrohre, Steckverbindungen, Scheiben und Bolzen, aber auch ein spezielles Transportband. Zum anderen führt KRONES jährlich rund 20 Trainings und Seminare im Haus Hermannsberg durch. Hier finden elf geistig Behinderte Arbeit und werden ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt. Damit leistet KRONES nicht nur einen Beitrag dazu, dass diese Menschen eine Perspektive bekommen, sondern auch, dass sich Menschen mit und ohne Behinderung begegnen und damit der Gedanke der »Inklusion« gelebt wird. Dies bedeutet, dass alle Menschen mit ihrer Vielfalt an Kompetenzen am gesellschaftlichen Leben teilnehmen.

Die Unterstützung von Hochschulen erachtet die KRONES AG ebenfalls als einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag. Als Förderer der Hochschulstiftung Regensburg unterstützt das Unternehmen zum Beispiel die örtliche Hochschule bei verschiedenen Veranstaltungen und fördert den kulturellen Austausch zwischen den Studenten.

KRONES unterstützt vor allem in der Region Regensburg viele soziale und kulturelle Initiativen.

Weltweit

Zusätzlich zu den alljährlichen »normalen« Spenden für Hilfsorganisationen unterstützte KRONES im Berichtsjahr die Opfer der Erdbeben- und Tsunami-Katastrophe in Japan mit einer Spende über 25.000 € schnell und unkompliziert. Bereits im April übergab KRONES Japan den Spendenscheck an das Japanische Rote Kreuz.

KRONES hat sich entschlossen, die internationalen Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten zu bündeln und 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, Frauen und Kindern zugute kommt. Auch investieren wir in Ausbildung, damit die Menschen ihre Wasserversorgung selbst in die Hand nehmen können.

KRONES unterstützt Klinik in Nepal

Seit 2009 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 kostenlos behandelt.

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.

KRONES unterstützt weltweit Projekte in Entwicklungsländern, die Menschen Zugang zu sauberem Wasser verschaffen.

Das Dhulikhel Hospital in Nepal unterstützt KRONES seit 2009. Beim Aufbau der Zahnklinik in dem armen Land helfen dem Unternehmen Zahnärzte aus Regensburg.

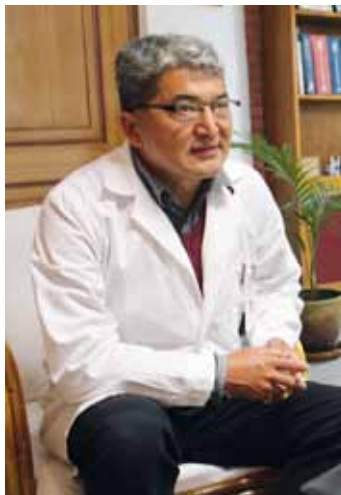


Im Herbst 2010 wurde der Grundstein für die von KRONES finanzierte Zahnklinik in ihrem Hospital gelegt. Aber beim Bau kam es zu Verzögerungen. Was waren die Gründe?

Eigentlich wollten wir bereits 2011 die Klinik fertigstellen. Aber der Monsun hat uns wieder einmal gelehrt, wo unsere Grenzen sind. Erst mussten wir die starken Regenfälle abwarten und dann waren wir gezwungen, aufgrund des feuchten Untergrundes mit der Fertigstellung der Bodenplatte zu warten. Doch jetzt geht es um so schneller voran.

Beim Bau werden Sie von KRONES und Regensburger Zahnärzten unterstützt. Wie läuft die Zusammenarbeit?

Ich muss wirklich sagen, hervorragend. Ein Jahr lang tauschten wir Baupläne via



Internet aus, besprachen den Bedarf an Hard- und Software sowie die benötigte Ausstattung bis ins letzte Detail. Die Zusammenarbeit hat uns wirklich sehr geholfen. Die regelmäßigen Abstimmungen mit den Fachleuten haben uns viel Zeit und Geld gespart.

Werden Sie auch vor Ort unterstützt?

Erst vor Kurzem haben sich die Zahnärzte persönlich vor Ort ein Bild über die Baufortschritte gemacht. Für sie war es ein schönes Gefühl, zu sehen, wie ein Projekt, das man so lange online begleitet hat, feste Formen annimmt. Auch von dem Engagement meiner Kollegen vor Ort waren sie begeistert.

Und auf was sind Sie stolz?

Dass wir den Menschen hier durch die Spenden aus Deutschland, was die technische Ausstattung, aber auch die Ausbildung und das Fachwissen der Zahnärzte in Dhulikhel angeht, bald eine zahnmedizinische Versorgung auf nahezu europäischem Niveau anbieten können. Und das im drittärmsten Land der Welt.



KRONES Mitarbeiter helfen weltweit

Ein Unternehmen lebt auch vom gesellschaftlichen Engagement seiner Mitarbeiter. So unterstützt Sabine Fichtl, Mitarbeiterin im Vertrieb Asien/Pazifik Schulen im nordostindischen Assam. Angeregt dazu wurde sie auf einer Indienreise, auf der ihr ein Priester von seiner Missionsarbeit im Nordosten Indiens erzählte. Sabine Fichtl machte sich ein Bild vor Ort und ist seitdem überzeugt, den amien Kindern in dieser Region durch den Bau von Schulen eine Zukunftsperspektive zu geben. Als Partner gewann sie den gemeinnützigen Verein »Helfende Hände Zukunft für Kinder und Jugendliche e. V.«



Sabine Fichtl unterstützt den Bau von Schulen im Nordosten Indiens.

Christine Clarissa Gouw von KRONES Indonesien unterstützt Kinder in einem Armenviertel der indonesischen Hauptstadt Jakarta. Dort leben viele »trash picker«, also Müllsammler, mit ihren Familien. Christine Clarissa Gouw besuchte zunächst jeden Samstag die Kinder, um mit ihnen zu singen, zu malen und ihnen Geschichten zu erzählen. Als sie feststellte, dass die meisten Kinder nicht zur Schule gingen, überzeugte sie die Eltern, die Kinder in den Unterricht schicken zu dürfen. Die zweifache Mutter meldete die Kinder an und kaufte für sie Kleidung, Taschen, Schuhe und Bücher. Mehr noch: Sie baute eine kleine Hütte mit einer Tafel, elektrischem Licht, Stühlen, Büchern und Spielzeug für die mittlerweile 52 Kinder und Jugendlichen. »Das ist unser Zuhause«, betonte sie. Jeden Samstag ist die KRONES Projektkoordinatorin nun dort und gibt den Kindern Nachhilfe.



Christine Clarissa Gouw gibt Kindern in der indonesischen Hauptstadt Jakarta Nachhilfeunterricht in einer von ihr selbst gebauten Hütte.

Im November 2011 flog Jürgen Kunisch, Abteilung Anlagenelektrik Automatisierung, zusammen mit vier Freiwilligen der Uganda Kinderhilfe Regensburg e. V. in das ostafrikanische Land am Victoriasee. Der Verein unterstützt dort nahe der **Hauptstadt Kampala** Schulen sowie ein Projekt für Straßenkinder. Während seines Urlaubs engagierte sich der Elektrotechniker für die Kinder: Das Einsatzteam verlegte eine Wasserleitung am Schulgelände und reparierte Moskitonetze an den Fenstern der Mädchen-Wohnhütte. Der Verein finanziert dort auch das tägliche Mittagessen für 1.200 Kinder. »Das ist für die Eltern ein Grund, sie in die Schule zu schicken«, berichtet Jürgen Kunisch.



Jürgen Kunisch setzt sich im Urlaub für Straßenkinder in Uganda ein.

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
	■ CSR-Plakate in den Werkshallen	2011	eingeleitet

Ökonomie/Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
Weiterentwicklung enviro	■ Übertragung der enviro Aspekte in LCS Leistungen	laufend	Nachrüstungs Pakete mit hoher Energie- und Medieneffizienz
	■ Schulungen durch die KRONES Akademie zum Thema Energie- und Medieneffizienz	laufend	läuft
	■ Erweiterung des Maschinenprogramms um 30 Weiterentwicklungen	2010	22 Maschinen wurden bewertet
	■ Erweiterung des Maschinenprogramms um 8 Weiterentwicklungen	2012	läuft
Steigerung der Auftragsqualität	■ Schnelleres und transparenteres Angebotswesen	laufend	läuft
	■ Ausführliche Risikoanalyse vorab	laufend	läuft
Working Capital optimieren	■ Besseres Forderungsmanagement	laufend	Wegen des gestiegenen Geschäftsvolums wurden 2011 Forderungen und Vorräte aufgebaut. 2012 sollte Verbesserung eintreten
	■ Abbau der Vorratshaltung	laufend	Für 2012 wird eine Verbesserung angestrebt
Steigerung der Profitabilität auf Umsatzrendite vor Steuern um die 7 Prozent	■ Umsetzung Strategieprogramm »Value«	2015	Aufgrund hoher Rückstellungen konnte die Umsatzrendite vor Steuern 2011 nicht verbessert werden; 2012 sollte die Umsatzrendite aber wieder steigen

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	Einführung des Energiemanagement-Systems und Zertifizierung durch TÜV SÜD im Mai 2012
Energieeinsparung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduzierung Grundlastbedarf 	laufend	<ul style="list-style-type: none"> ■ Absaugungen nur bei Bedarf ■ Bei Betriebsruhe Temperaturen von Bädern absenken, Druckluft und Hallenbeleuchtung abschalten ■ Betrieb von Absaugungen nur bei Bedarf
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prozessoptimierung 	laufend	<ul style="list-style-type: none"> ■ Trockentemperaturen bei Lackieranlagen auf minimal mögliche Temperatur prüfen ■ Abstimmung von Inbetriebnahmen zur Lastspitzenoptimierung
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schulung und Information der Mitarbeiter mit konkreten Handlungsanweisungen zum sparsamen, effizienten Umgang mit Energie 	laufend	Integration in die regelmäßige Mitarbeiterunterweisung
Ressourcenschonung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduzierung des Wasserverbrauchs 	laufend	Verbrauch je Mio. Euro Umsatz stagniert
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recycling weitere Analyse der Recyclingmöglichkeiten; Reduzierung des Abfallaufkommens in der Montage 	laufend	<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"> ■ 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 	2010/2011/2012	Projekt wurde wegen Änderung der Rahmenbedingungen 2010/2011 zurückgestellt und 2012 nochmals geprüft

Mitarbeiter/Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
Steigerung der Mitarbeiterqualifikation	■ Unternehmensweite Einführung des KRONES Kompetenzmanagements	2011	2011 wurden knapp 4000 Mitarbeiter-Gespräche geführt. 2012 sollen die Gespräche weitgehend flächendeckend stattgefunden haben.
	■ Ausbau des Schulungs- und Trainingsangebots	laufend	Derzeit rund 450 Schulungsthemen buchbar. Das SAP-Trainingsportal wird 2012 umgestellt und damit benutzerfreundlicher.
	■ Kontinuierliche Schulung der Führungskräfte	laufend	Bis jetzt haben bereits 760 Führungskräfte das Führungskräfteseminar besucht
Sicherung des Fachkräftenachwuchses	■ Eigene Berufsausbildung ■ Innovative Ausbildungswege	laufend	läuft
Fachkräfte fördern und gewinnen	■ Zusammenarbeit mit Hochschulen	laufend	läuft
	■ Praktikanten- und Abschlussarbeiten (vormals: Diplomanden-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)	■ Konsequente Unfallanalyse	laufend	läuft
	■ Intensivierung der Gefährdungsbeurteilung		
	■ Maßnahmenableitungen aus Vorfällen		
	■ Mitarbeiterbeteiligung		
	■ Einfordern der vorhandenen Regeln		
	■ Projekte wie »1 Mann – 1 Tag – 1 Arbeitsplatz«, »sehen lernen«		
■ TPM-Säule 8			
Senkung der allgemeinen Ausfalltage	■ Schulung von Führungskräften im Umgang mit krankheitsbedingten Fehlzeiten	laufend	eingeleitet

Gesellschaft/Ziele	Maßnahmen	Bis wann	Status
Stakeholder-Dialog intensivieren	■ Durchführung von Befragungen	2011	eingeleitet
	■ Aufbau und Fortführung der Social-Media-Aktivitäten	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	■ r1s Regensburg International School	2013	läuft
Hochschulmarketing auf nationaler Ebene	■ Teilnahme an Hochschulfestivals, Exkursionen und Vorträgen	laufend	läuft
Universitätsklinikum Dhulikhel in Nepal	■ Auf- und Ausbau der Zahnklinik	2011	abgeschlossen

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		4.12	Teilnahme an und Unterstützung von externen Initiativen	89–93
1.1	Vorwort des Vorstands- oder Aufsichtsratsvorsitzenden	2–6	4.13	Mitgliedschaften	32, 90
1.2	Zentrale Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -auswirkungen	2–10, 24–25, 32, 36–39, 46	4.14	Liste der einbezogenen Stakeholder-Gruppen	87
2.	Organisationsprofil		4.15	Grundlage der Identifizierung der Stakeholder	31, 87–90
2.1	Name des Unternehmens	U1, U4, U6	4.16	Stakeholder-Dialog (Art/Häufigkeit)	62–66, 68–85, 87–90
2.2	Marken, Produkte und Dienstleistungen	12, 13, 26, 27	4.17	Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder	87, 88, www
2.3	Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur	26, 28	5.	Ökonomische Leistungsindikatoren	
2.4	Hauptsitz des Unternehmens	U4, U6, www		Managementansatz	2–4, 32, GB 14–17
2.5	Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt	26, 27	EC1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	42
2.6	Eigentümerstruktur	28	EC2	Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels	46
2.7	Bediente Märkte	26, 27	EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	42, 83
2.8	Größe der berichtenden Organisation	26, 27	EC4	Erhaltene staatliche Beihilfen und Subventionen	43
2.9	Signifikante Änderungen der Unternehmens- und Eigentumsstruktur im Berichtszeitraum	n.r.	EC5	Verhältnis der Standard-Eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn	73–74
2.10	Auszeichnungen im Berichtszeitraum	32, 47, 88	EC6	Standortbezogene Auswahl von Zulieferern	30, 46
3.	Berichtsparameter		EC7	Standortbezogene Personalauswahl	62–78
3.1	Berichtszeitraum	U1, 1	EC8	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen	85, 89–91
3.2	Datum des letzten Berichts	1	EC9	Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	89–91
3.3	Berichterstattungszyklus	1	6.	Ökologische Leistungsindikatoren	
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	U4, U6		Managementansatz	ULB, 24–25, 56–61
3.5	Prozesse zur Definition des Berichtsinhalts	U5, 7–9, 31	EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	59, 60
3.6	Bilanzierungsgrenzen des Berichts	1	EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	59
3.7	Einschränkungen im Berichtsumfang	1, 56, 68	EN3	Direkter Energieverbrauch (nach Primärenergieträgern)	57, 58
3.8	Grundlage für Berichterstattung über Joint Ventures	n.r.	EN4	Indirekter Energieverbrauch (nach Primärenergieträgern)	57, 58
3.9	Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen	GB, 56–60, 68	EN5	Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen	k.A.
3.10	Neuformulierungen und Änderung bei der Darstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	n.r.	EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren, sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs	24–25, 36–39, 48–55, 95
3.11	Änderung bei der Berücksichtigung von Themen und bei den angewandten Messverfahren	n.r.	EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	24–25, 95
3.12	Index nach GRI	98, 99	EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quellen	60
3.13	Verifizierung durch externe Dritte	U2	EN9	Wasserquellen, die wesentlich von der Entnahme von Wasser betroffen sind	n.r.
4.	Governance, Verpflichtungen und Engagement		EN10	Anteil in Prozent und Gesamtvolumen an rückgewonnenem und wiederverwendetem Wasser	k.A.
4.1	Führungsstruktur, inkl. Nachhaltigkeitsverantwortung	28, 31, GB 114–115	EN11	Grundstücke in oder angrenzend an Schutzgebiete(n)	n.r.
4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	28, GB 112, 113, 115	EN12	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität in Schutzgebieten	n.r.
4.3	Unabh. Mitglieder des höchsten Leitungsorgans	n.r.	EN13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	k.A.
4.4	Mechanismen für Aktionärs- und Mitarbeiterempfehlungen an den Vorstand/Aufsichtsrat	28, 31, 34–35, 88	EN14	Strategien, laufende Maßnahmen und Zukunftspläne für das Management der Auswirkungen auf die Biodiversität	n.r.
4.5	Verknüpfung der Vergütung des oberen Managements mit Erreichung von Nachhaltigkeitszielen	28, GB 119, 120	EN15	Gefährdete Arten	n.r.
4.6	Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten	29–13, ULB, CoCo	EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht	58
4.7	Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	2–10, 31	EN17	Andere Treibhausgasemissionen	k.A.
4.8	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	29–31			
4.9	Verfahren auf Vorstands-/Aufsichtsratsbene zur Überwachung ökologischer, ökonomischer und sozialer Chancen und Risiken	31, 46			
4.10	Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Vorstands	GB 119–120			
4.11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	46, 47			

GRI Code	Berichtselement	Seite	GRI Code	Berichtselement	Seite
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse	24–25, 95	LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Abwesenheitsquote und Todesfälle	80, 82
EN19	Ozonschädigende Substanzen nach Gewicht	n.r.	LA8	Maßnahmen in Bezug auf ernste Krankheiten	81–83
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	60	LA10	Aus- und Weiterbildung: Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie	70, 71
EN22	Abfallmenge nach Art und Entsorgungsmethode	59	LA11	Programme für das Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen	34–35, 70–72, 74
EN23	Freisetzung von Schadstoffen nach Anzahl und Volumen	k.A.	LA12	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten	71
EN24	Gefährliche Abfälle nach Basler Konvention	k.A.	LA13	Vielfalt des oberen Managements und Mitarbeiterstruktur (Geschlecht/Alter/Kultur)	68, 69, 72
EN25	Auswirkung von Abwässern auf die Biodiversität	n.r.	LA14	Entlohnung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	72, 73
EN26	Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen	36–39, 48–55			
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	46, 60			
EN30	Gesamte Umweltschutzausgaben	k.A.			
7. Produktverantwortung					
	Managementansatz	2–6, ULB			
PR1	Lebenszyklusstadien, in denen Sicherheits- und Gesundheitsauswirkungen von Produkten analysiert werden	48–55	HR1	Investitionsvereinbarungen mit Klauseln oder Prüfungen bezüglich Menschenrechten	30, LiKo
PR2	Verstöße gegen Gesundheitsstandards	k.A.	HR2	Anteil der Lieferanten, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	30
PR3	Grundsätze/Verfahren zur Produktkennzeichnung	51, 52	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	41, 45	HR5	Vereinigungsfreiheit/Kollektivverhandlungen	73
PR6	Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung	ULB, 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	ULB, 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					
	Managementansatz	2–9, 66, 68–85, 96, ULB			
LA1	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region	68, 69, 73, 83			
LA2	Mitarbeiterfluktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Regionen	74			
LA3	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	70–85			
LA4	Anteil Mitarbeiter mit Tarifverträgen	73			
LA5	Mitteilungsfristen in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	k.A.			
LA6	In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Mitarbeiter	k.A.			
			9. Menschenrechte		
				Managementansatz	ULB, LiKo, CoCo
			HR1	Investitionsvereinbarungen mit Klauseln oder Prüfungen bezüglich Menschenrechten	30, LiKo
			HR2	Anteil der Lieferanten, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	30
			HR3	Schulungen zu Menschenrechten	n.r.
			HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	k.A.
			HR5	Vereinigungsfreiheit/Kollektivverhandlungen	73
			HR6	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Kinderarbeit	LiKo, CoCo
			HR7	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Zwangsarbeit	ULB, LiKo, CoCo
			HR8	Schulungen des Sicherheitspersonals	k.A.
			HR9	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Rechte der Ureinwohner verletzt wurden, und ergriffene Maßnahmen	n.r.
			10. Gesellschaft		
				Managementansatz	2–10, ULB, LiKo, CoCo, 97
			SO1	Maßnahmen und Verfahren zur Einschränkung der negativen Auswirkungen auf die Standortgemeinden	87
			SO2	Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden	k.A.
			SO3	Prozentsatz der Angestellten, die in der Antikorruptionspolitik und den -verfahrensweisen der Organisation geschult wurden	k.A.
			SO4	Ergriffene Maßnahmen infolge von Korruptionsvorfällen	k.A.
			SO5	Politische Positionen, Teilnahme an der politischen Willensbildung und Lobbying	87
			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 2011, LiKo: Lieferantenkodex, ULB: Unternehmensleitbild, 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.

BlmSchG	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 Governance	Die verantwortliche und auf eine langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensleitung und -kontrolle.
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.

Gemeinsam Werte leben – gemeinsam Werte schaffen

Unsere weltweiten Kunden sind primär in der Getränke- und Lebensmittelindustrie beheimatet. Wir bieten ihnen global die besten Maschinen, Anlagen und Systeme einschließlich aller Services.

Um unsere Position zu festigen, werden wir profitabel wachsen und unsere Technologieführerschaft weiter vorantreiben – mit Innovationskraft, Freude an der Veränderung und konsequenter Leistungsbereitschaft. Wir hören unseren Kunden zu und entwickeln unsere Produkte nach ihren Bedürfnissen. Unsere Anlagen und Gesamtlösungen bieten den höchsten Wirkungsgrad zu wettbewerbsfähigen Preisen. Mit unserem globalen Netz garantieren wir einen reaktionsschnellen, kostengünstigen und hochwertigen Service – immer und überall.

Alle strategischen Entscheidungen haben die nachhaltige Unternehmensentwicklung zum Ziel. Auch bei kurzfristigen Gewinn- oder Cashflow-Optimierungen achten wir auf diese Rahmenbedingungen. Dadurch bleibt KRONES ein verlässlicher Partner für Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und Lieferanten. Unsere finanzielle Stärke macht uns unabhängig. Um uns diese Freiheit dauerhaft zu bewahren, pflegen wir einen sparsamen Umgang mit allen Ressourcen.

Ausgehend von unseren bestehenden Standorten arbeiten wir in einem globalen Wertschöpfungsverbund, der die Basis unseres Erfolgs bildet. Unsere Kernmodule werden weltweit jeweils nur an einem Standort mit überdurchschnittlicher Wirtschaftlichkeit produziert. Hier bündeln sich unsere Kompetenz und Erfahrung. Um diesen Vorteil nachhaltig zu sichern, bietet KRONES weltweit attraktive Arbeitsbedingungen, zukunftsfähige Ausbildungsplätze und Raum für individuelle Entwicklungen. Transparente Hierarchien, ein wertschätzender Führungsstil und klare Ziele prägen unseren Arbeitsalltag. Damit wir auch in Zukunft beweglich und wettbewerbsfähig bleiben, halten wir unsere Strukturen schlank und effizient.

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

KRONES – »We do more«

Impressum

Herausgeber	KRONES AG Böhmerwaldstraße 5 93073 Neutraubling
Verantwortlich	Kristina Ebenbeck CSR-Beauftragte
Redaktion	Peter Mörtl
Gestaltung	Büro Benseler
Text	KRONES AG, InvestorPress GmbH
Fotos	KRONES AG, Juliane Zitzlsperger
Druck	Mediahaus Biering GmbH
Litho	Mediahaus Biering GmbH
Papier	Phoenixmotion, Gmund Colors
Auflage	500 in deutscher Sprache 600 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 2011 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.



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

