

Nachhaltigkeit
ist Teamarbeit

Highlights 2015

- KRONES erhöhte die Wertschöpfung um 9,4% auf 1.136 Mio. €, davon flossen 919 Mio. € an die Mitarbeiter.
- Mit Ende 2015 sind 70% unserer Maschinen nach den strengen enviro Kriterien gemäß enviro 1.0 bzw. enviro 2.0 bewertet.
- Der Energieverbrauch lag bei 36,8 MWh pro Mio. € Umsatz und konnte somit um 4,9% reduziert werden.
- An den internationalen Standorten beschäftigten wir im Jahr 2015 3.579 Mitarbeiter, ein Plus von 9,1% gegenüber dem Vorjahr.
- 66% des Spenden- und Sponsoring-Budgets wurden für soziale Zwecke genutzt, der übrige Betrag wird für gesellschaftliche, wissenschaftliche sowie sportliche Vorhaben verwendet.

		2015	2014	Veränderung
Umsatz	Mio. €	3.173,5	2.953,4	+7,5%
EBT	Mio. €	223,3	191,8	+16,4%
Konzernergebnis	Mio. €	156,3	135,7	+15,2%
Wertschöpfung	Mio. €	1.136	1.038	+9,4%
Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte	Mio. €	102,6	94,6	+8,5%
Eigenkapital	Mio. €	1.110,7	988,5	+12,4%
co ₂ -Emissionen gesamt (Scope 1, Scope 2)	t	38.164	35.310	+8,1%
co ₂ -Emissionen pro Mio. € Umsatz (Scope 1, Scope 2)	t	12,00	11,95	+0,42%
Wasserverbrauch	m ³	131.043	115.948	+13,1%
Wasserverbrauch pro Mio. € Umsatz	m ³	41	39	+5,1%
Gesamtabfallaufkommen	t	17.508	16.099	+8,8%
Gesamtabfallaufkommen pro Mio. € Umsatz	t	5,52	5,45	+1,3%
Beschäftigte am 31.12.				
Weltweit		13.346	12.624	+722
Inland		9.767	9.344	+423
Ausland		3.579	3.280	+299
Fluktuationsquote	%	1,8	1,7	+5,9%
Frauenquote	%	13,6	13,6	±0%

»Nachhaltigkeit ist Teamarbeit«

Gemeinsam für langfristige Ziele zu arbeiten ist inspirierend, kommunikativ und – nicht zuletzt – erfolgversprechend. Wir finden: Nachhaltigkeit ist eines der wertvollsten Ziele, denen wir uns widmen können. Sie sorgt für den Bestand unserer Lebensräume, spiegelt unsere Werte wider und sichert unsere Zukunft. Nachhaltigkeit hat nicht nur Gültigkeit in unserem Unternehmen und bei unseren Mitarbeitern, sondern betrifft auch den Umgang mit unseren Kunden und Lieferanten. Seit der Unternehmensgründung sind wir diesem Gedanken als Handlungsgrundlage verpflichtet.

Wir werden auch künftig auf unser Team vertrauen, um nachhaltige Lösungen gemeinsam mit unseren Partnern zu entwickeln. Der KRONES Nachhaltigkeitsbericht gibt einen Überblick darüber, welche Erfolge unser Team für das Unternehmen bereits erzielen konnte.

KRONES kompakt

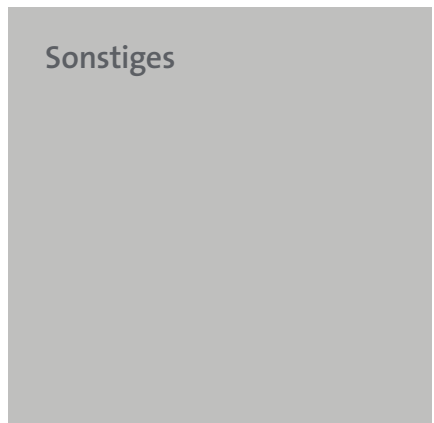
Ökonomie

Ökologie

Erklärung des Vorstands	4	Wirtschaftliche Leistung	36	Ökologie	76
KRONES mit Fabrikkompetenz	8	■ Wirtschaftliche Verantwortung: Profitables Wachstum im Fokus	38	Verantwortung für die Umwelt: Ökologische Aspekte in unserer Produktion ..	78
Der KRONES Konzern	10	■ Risiken aktiv managen	44	■ Energie- und Medieneinsparung im Produktionsbetrieb	80
Unser Denken und Handeln	13	■ Produktion: Unsere Lieferkette	46	■ Schadstoffe und Gefahrstoffe reduzieren	86
Compliance – Ethik und Integrität in allen Geschäftsprozessen	16	■ Transparente Lieferkette	48	■ Optimale Ausnutzung des Produktionsmaterials	92
Bericht des CSR-Komitees	20	■ Regionale Zulieferer in LCS Centern	50	Ökologie – Ziele und Maßnahmen	96
Die KRONES CSR-Strategie	23	■ Kosteneffiziente Produktionsmethoden ...	51		
Der organisatorische Rahmen für die Nachhaltigkeitsaktivitäten	26	Unsere Produkte	54		
Unser Nachhaltigkeitsbericht	28	■ Das Produktprogramm: Ein Beitrag zur Ressourcenschonung	56		
Die Wesentlichkeitsmatrix der KRONES AG ...	30	■ Energie-, Medieneffizienz und Umwelt- verträglichkeit unserer Produkte	59		
Ein Blick auf unsere Interessengruppen	32	■ Schneller individueller Service für alle KRONES Kunden	63		
Unternehmen – Ziele und Maßnahmen	34	■ Lifecycle Service LCS – Programme für die lange Maschinenlebensdauer	70		
		Ökonomie – Ziele und Maßnahmen	74		

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde gemäß den Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung G4 der Global Reporting Initiative erstellt. Der Bericht erfüllt die Kriterien der Option »Core«.

Berichtszeitraum ist vom 01.01.2015 bis 31.12.2015. Der vorangegangene Bericht wurde im Mai 2015 für das Jahr 2014 veröffentlicht. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich veröffentlicht.



Mitarbeiter und Soziales.....	98	Gesellschaft.....	128	GRI Content Index.....	140
Mitarbeiterentwicklung: Aufbau internationaler Teams weiter im Blick.....	100	Gesellschaftliche Verantwortung: Kontinuierliche Kommunikation ist selbstverständlich.....	130	Glossar.....	146
■ Ausgewogene Struktur der Mitarbeiter.....	102	■ Verbesserter Stakeholder-Dialog.....	132		
■ Attraktive und faire Arbeitsbedingungen weltweit.....	109	■ Nachhaltige Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten.....	136		
■ Hohe Mitarbeiterbindung weltweit.....	112	■ Nutzung von Branchen- und Forschungswissen.....	138		
■ Qualifizierung und Ausbildung.....	116				
Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement.....	120	Gesellschaft – Ziele und Maßnahmen.....	139		
Mitarbeiter – Ziele und Maßnahmen.....	126				

Liebe Leserinnen und Leser,

Kontinuität und Arbeit im Team sind prägend für das nachhaltige Handeln von KRONES. Unser unternehmerischer Erfolg und eine zukunftsorientierte Unternehmensentwicklung sind nur möglich, weil wir stets drei gleichermaßen wichtige Anforderungen an uns stellen: hohe Kundenzufriedenheit, starke Innovationskraft und solide Entwicklung der am Finanzmarkt relevanten Kennzahlen. Aber auch der Blick auf das große Ganze und die Themen rund um ein ökologisches sowie soziales und gesellschaftlich verantwortliches Wirken spielen eine wichtige Rolle. Dies dokumentieren wir auch für das Jahr 2015 mit unserem Nachhaltigkeitsbericht. Hier bündeln wir alle Schwerpunktthemen zu verantwortlichem Handeln unseres Unternehmens.

Unsere unternehmerische Verantwortung und die damit verbundenen Leitgedanken orientieren wir an den zehn Prinzipien des UN Global Compact, dem wir seit dem Jahr 2012 als Mitglied angehören. Mit unserem Verhaltenskodex übertragen wir diese in den unternehmerischen Alltag. Um uns ganz gezielt auf die Herausforderungen der Zukunft einzustellen und klare Prioritäten in Bezug auf die nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens zu setzen, haben wir im Jahr 2011 das Strategieprogramm Value entwickelt. Die darin zusammengefassten strategischen Ziele lauten Profitabilität, Wachstum, Innovation und Qualität. Übertragen auf die Fragestellungen zur nachhaltigen Ausrichtung unseres Unternehmens heißt das: Kurz- und mittelfristig sehen wir internationales Wachstum sowie die Sicherung der Arbeitsplätze an unseren internationalen Standorten als wichtige Säulen unserer strategischen Ausrichtung. Mit hoher Priorität verfolgen wir deshalb innovative Entwicklungen im Maschinenportfolio und legen zudem unsere Energie in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter an unseren internationalen Standorten.

Ziel aller unserer Aktivitäten ist die dauerhaft enge Partnerschaft mit unseren Kunden als wichtigste Basis unseres langfristigen Unternehmenserfolgs. Auch während des Anlagenbetriebs bieten wir maßgeschneiderte Pakete, um die Anlage in der gesamten Wertschöpfungskette optimal zu nutzen. So können unsere Kunden ihre KRONES Maschinen über eine lange Zeit hinweg nutzen und so einen Beitrag zur Ressourcenschonung leisten.

Wir beobachten unser Geschäftsumfeld sehr genau und leiten aus den aktuellen Trends unsere Strategien ab. Welche Trends sehen wir, die unser Geschäftsmodell beeinflussen werden? Im Hinblick auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie sind drei Themen besonders wesentlich: die Zunahme der Weltbevölkerung mit einer kontinuierlichen Urbanisierung, der steigende Wohlstand der mittleren Bevölkerungsschichten sowie die Veränderung der Produktionswelten durch die Digitalisierung. Alle drei Trends werden wir bei der langfristigen Unternehmensplanung stark berücksichtigen und in die Entwicklung unserer Produkte einfließen lassen.

Der erste Trend, das Wachstum der Weltbevölkerung, bewirkt, dass abgepackte Getränke auch künftig weltweit ein wichtiges Produkt für die Konsumenten bleiben und in den urbanen Lebensmodellen unentbehrlich sein werden. Wir erwarten daher für die kommenden Jahre eine kontinuierlich steigende Nachfrage nach unseren Maschinen und Anlagen. Bei der Entwicklung von Lösungen für die Märkte mit



Mit maßgeschneiderten Paketen erhalten unsere Kunden gezielte Unterstützung für eine möglichst lange Anlagennutzungsdauer.

großem Bevölkerungswachstum werden wir natürlich die dort vorherrschenden Rahmenbedingungen wie Familienformen und Lebensbedingungen besonders genau berücksichtigen. Dabei hilft es uns, wenn wir auf die direkte Erfahrung unserer Mitarbeiter vor Ort zurückgreifen und die Anforderungen an unsere Technik in der jeweiligen Region abrufen können. Auch aus diesem Grund werden wir also starke lokale Standorte entwickeln und so die Internationalisierung unseres Konzerns weiter vorantreiben. Damit sichern wir uns einen schnellen Zugang zu den Märkten und deren Anforderungen.

Das zweite Thema, der steigende Wohlstand der mittleren Bevölkerungsschichten, ist ebenfalls ein Entwicklungsfaktor für unser Unternehmen. Gerade diese Gruppen sind sehr offen gegenüber neuen Produkten und Verpackungsarten. Unsere Maschinen müssen natürlich diesen individuellen Anforderungen der Märkte entsprechen. Durch die stetige Überprüfung und Entwicklung unserer Konstruktions- und Forschungsaktivitäten hin zu einem modularen Maschinenprogramm erreichen wir dieses Ziel.

Der dritte Schwerpunkt liegt auf dem Thema Digitalisierung. Hier sehen wir ein enormes Potenzial für die Gestaltung zukünftiger Produktionsprozesse bei unseren Kunden. Wir werden diesen Themenkreis intensiv entwickeln, um mit neuen technischen Lösungen die nachhaltigen Geschäftsmodelle unserer Kunden zu unterstützen.

Die Digitalisierung bietet großes Potenzial für eine zukunftsorientierte Ausrichtung der Produktionsprozesse im Kundenbetrieb.

Nachhaltiges Handeln ist stets mit einer Teamleistung verknüpft. KRONES ist nur deshalb so gut aufgestellt, weil das ganze Team – unsere Mitarbeiter – einen starken Beitrag leistet. Dabei spreche ich nicht nur das Erreichen wirtschaftlicher Ziele an, sondern auch das gemeinschaftliche Eintreten für mehr Effizienz, die gemeinsame Verantwortung für ressourceneffizientes Handeln sowie die gute Kooperation zwischen unseren Standorten in Deutschland und weltweit. Besonders hervorheben möchte ich beim Blick auf das vergangene Jahr, dass wir uns erfolgreich und schrittweise unseren Value-Zielen nähern, wie unser wirtschaftlicher Erfolg zeigt. Dazu kommt noch die Entscheidung für die weitere Entwicklung des Standorts Taicang, durch die wir unseren hohen Standard in unserem Werk in China noch weiter ausbauen werden, sowie die Definition eines CO₂-Reduktionsziels, das wir von 2015 an für unsere deutschen Werke festgelegt haben. All diese Maßnahmen – und natürlich auch alle anderen in diesem Bericht – erfordern weiter unsere volle Aufmerksamkeit. Denn keines dieser Ziele ist ohne fortgesetzte Anstrengung erreichbar – was wir beispielsweise kontinuierlich mit der Verbesserung unseres enviro Programms beweisen.

Ich bin sicher, dass wir mit unserem Team diese gegenwärtigen und künftigen Aufgaben gut meistern werden. Für das Geleistete, für den engagierten Einsatz und die hohe Verbundenheit mit unserem Unternehmen möchte ich mich bei allen Mitarbeitern bedanken. Auch das Jahr 2015 zeigt, welche starke Leistung für eine nachhaltige Unternehmensausrichtung mit einem kompetenten und einsatzbereiten Team möglich ist.


Ihr Christoph Klenk
CEO



Von der Einzelmaschine bis zur Gesamtfabrik: Unsere Kunden haben verstanden, dass wir als Lösungsanbieter eine gesamtheitliche Betreuung leisten. Dies heißt für uns, dass wir über die Maschine und Anlage hinaus auch strategische Fragestellungen mit den Kunden diskutieren und Lösungen anbieten und verkaufen. Dazu gehört natürlich auch die Frage nach der Ressourcenschonung und dem sparsamen Verbrauch von Medien.

Rainulf Diepold
Vertrieb und Marketing

Bei KRONES stehen nie ausschließlich Zahlen im Mittelpunkt, sondern immer auch die Menschen. Doch Zahlen und eine verbesserte Profitabilität bilden das Fundament für Kontinuität. Nur dann haben wir zum Wohl unserer Mitarbeiter, Kunden und Aktionäre eine solide Basis für Wachstum. Und Wachstum bedeutet unter anderem auch, dass wir in die Forschung und Entwicklung für nachhaltige Produkte investieren können.

Michael Andersen
CFO
Finanzen, Controlling,
Strategischer Einkauf

Ob es um innovative Produktionskonzepte, die Effizienz der Anlage, die Einsparung von Kosten oder nachhaltige Energiekonzepte geht: Wir setzen uns mit den Erwartungen unserer Kunden auseinander und bieten passende Anlagen und Lösungen. Als international präsenster Partner entwickeln wir gemeinsam mit ihnen nachhaltige Strategien für die Getränkeproduktion sowie den Abfüll- und Verpackungsbetrieb oder Logistikbereich.

Christoph Klenk
CEO
Personal, Kommunikation, Qualität,
Informationsmanagement



KRONES ist an der Seite seiner Kunden – während des gesamten Lebenszyklus der Anlagen. Wir haben ein weites Netz weltweit gespannt, um unsere Kunden direkt und unmittelbar mit allen Serviceleistungen zu versorgen, die sie während des Betriebs unserer Anlagen benötigen. Damit sorgen wir für eine lange Lebensdauer unserer Maschinen und einen nachhaltigen Betrieb dieser beim Kunden.

Markus Tischer
International Operations and Services

Alle Neu- und Weiterentwicklungen orientieren sich am Prinzip der Nachhaltigkeit, so dass unsere Kunden von uns stets nachhaltige und ressourcenschonende Produkte erhalten. Mit unserem Managementsystem enviro 2.0 und allen Abläufen im Produktentstehungsprozess sorgen wir für leistungsstarke Neuerungen, die Energie sparen, Ressourcen schonen und Kosten senken.

Thomas Ricker
Abfüll- und Verpackungstechnik

Im Zuge der Internationalisierung erarbeiten wir Abläufe zur dezentralen Abwicklung von Projekten. Damit werden wir bei der Herstellung unserer Anlagen landesspezifisches Engineering unserer Produktionsstätten vor Ort nutzen und auch Baugruppen vor Ort beschaffen. Wir bauen also auf eine nachhaltige Kooperation mit unseren Niederlassungen weltweit.

Ralf Goldbrunner
Anlagen und Komponenten

KRONES liefert Kunden aus der Getränkeindustrie komplette Fabriken aus einer Hand. Mit unserem einzigartigen Know-how halten wir die Investitions- und Betriebskosten der Kunden niedrig. Ebenso wichtig ist, dass sie ihre Produkte sicher und in höchster Qualität herstellen können.

Wir liefern nicht nur alle Maschinen und Anlagen, die nötig sind, um Getränke herzustellen, abzufüllen und zu verpacken. Darüber hinaus sorgen wir für die komplette Logistik, für Ver- und Entsorgungseinrichtungen sowie moderne IT-Lösungen, die alle Abläufe innerhalb der Produktion steuern und dokumentieren. Wir achten stets darauf, dass alle Gebäude optimal auf die speziellen Produktionsanforderungen zugeschnitten sind.

Anhand des Schaubilds einer kompletten Getränkefabrik stellen wir unsere Leistungen kurz vor.

KRONES bietet alles an, was nötig ist, um Getränke herzustellen. Bei Brauereien ist das Herzstück das Sudhaus **1**, in dem aus Wasser, Hopfen und Malz in mehreren Schritten Bier gebraut wird. Das Sudhaus besteht aus verschiedenen Anlagen wie Malzsilos, Maischpfanne, Läuterbottich, Würzpfanne, Whirlpool und Würzekühler. Anschließend durchläuft das Bier noch Gär- und Lagertanks **2** sowie Filter von KRONES.

Herstellern von Softdrinks bietet KRONES zum Beispiel Anlagen zur Wasseraufbereitung, den Sirupraum sowie Mischer und Karbonisierer an.

Alle Lager- und Produktionsbehälter **3** von KRONES sind präzise gefertigt und fügen sich perfekt in die komplette Fertigung ein.

In der umfangreichen Planungsphase klügelt KRONES nicht nur für die Produktionshallen das perfekte Layout aus. Auch Gebäude wie Verwaltung **4** und Labor **5** müssen auf die speziellen Anforderungen des Kunden zugeschnitten sein.

In der Abfüllhalle **6** stehen viele leistungsstarke Maschinen und Anlagen von KRONES. Dies sind zum Beispiel Streckblasmaschinen, die PET-Rohlinge zu Flaschen aufblasen, Füller für Glas- und Kunststoffflaschen sowie Dosen, Etikettiermaschinen, Inspektionsanlagen und Flaschenreinigungsmaschinen.



Die abgefüllten Behälter werden auf Pack- und Palettieranlagen **7** von KRONES zu Gebinden zusammengestellt und nach individuellen Kundenwünschen verpackt. Das Angebot von KRONES reicht von einzelnen Palettier-Robotern bis zu kompletten Verpackungsstraßen.

Die KRONES Tochter SYSKRON bietet vollautomatische Hochregallager **8** an, die hocheffiziente Materialflüsse gewährleisten.

Im Einzelfall kann aber auch ein halbautomatisches oder manuelles Lager **9** die beste Lösung sein. Auch hierfür ist SYSKRON der ideale Partner.

In der Getränkeindustrie nimmt die Produktvielfalt zu und die Bestellmengen pro Artikel schrumpfen. Darauf müssen Kommissionierung und Versand **10** ausgerichtet sein. KRONES bietet Lösungen, die exakt auf diese Anforderungen zugeschnitten sind.

Wir erstellen für jede einzelne Fabrik das passende Konzept für die Versorgung mit Wärme, Kühlung, Druckluft sowie Energie und kalkulieren die optimalen Kapazitäten **11**.

Alle Entsorgungseinrichtungen **12** für zum Beispiel Müll und Abwasser legt KRONES passend aus und hilft dabei, dass alle Umweltauflagen erfüllt werden.



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.

KRONES nimmt mit seinen drei Segmenten als Komplettanbieter eine führende Marktstellung ein.

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 und von alkoholhaltigen Mischgetränken zusammengefasst.
- **Maschinen und Anlagen für die Compact Class**
Im Segment Compact Class bieten die KRONES Töchter KOSME und GERNEP in der Abfüll- und Etikettiertechnik ein ähnliches Produktspektrum wie das Segment »Maschinen und Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung« an, aber für den niedrigeren Leistungsbereich.

KRONES erzielte 2015 mit über drei Mrd. € den höchsten Umsatz in der Unternehmensgeschichte.

KRONES wies im Geschäftsjahr 2015 einen Umsatz von über 3,17 Mrd. € aus und erzielte dabei einen Gewinn (Konzernergebnis) von 156,3 Mio. €. 88 % der Umsätze erwirtschaftete das Unternehmen 2015 im Ausland.

Zum 31.12.2015 beschäftigte der KRONES Konzern 13.346 Mitarbeiter. Hauptsitz des Unternehmens und gleichzeitig größter Produktionsstandort ist Neutraubling. Weiterhin produziert das Unternehmen in den deutschen Werken Nittenau, Flensburg, Freising und Rosenheim. Zudem verfügt KRONES über ein Netz von rund 40 Auslandsgesellschaften, die verschiedene Produkte und Dienstleistungen für die gesamte Lebensdauer einer Anlage anbieten. Die Tochtergesellschaft KOSME stellt ihre Anlagen in Italien und Österreich her.

KRONES setzt bei der Produktion von Neumaschinen auf den Standort Deutschland. Aufgrund der hohen Exportquote baut das Unternehmen kontinuierlich die Belegschaft an den internationalen Standorten aus.

KRONES Konzern – Kennzahlen

		2015	2014
Umsatzerlöse	in Mio.€	3.174	2.953
Exportanteil	in %	88	90
Ergebnis vor Steuern	in Mio.€	223	192
Konzernergebnis	in Mio.€	156	136
Ergebnis je Aktie	in €	4,98	4,30
Bilanzsumme	in Mio.€	2.707	2.428
Eigenkapital	in Mio.€	1.111	989
Mitarbeiter (per 31.12.)		13.346	12.624
davon Inland		9.767	9.344
davon Ausland		3.579	3.280
Dividende je Aktie	in €	1,45*	1,25

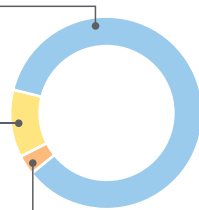
* gemäß Gewinnverwendungsvorschlag

KRONES Konzern – Segmentumsatz

Maschinen/Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung
85,3 % (2.705,9 Mio. €)

Maschinen/Anlagen zur Getränkeproduktion/Prozesstechnik
11,3 % (358,7 Mio. €)

Maschinen/Anlagen für die Compact Class
3,4 % (108,9 Mio. €)

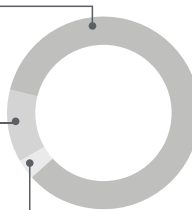


Umsatz 2015: 3.173,5 Mio. €

Maschinen/Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung
84,4 % (2.492,7 Mio. €)

Maschinen/Anlagen zur Getränkeproduktion/Prozesstechnik
12,1 % (358,7 Mio. €)

Maschinen/Anlagen für die Compact Class
3,5 % (102,0 Mio. €)



Umsatz 2014: 2.953,4 Mio. €

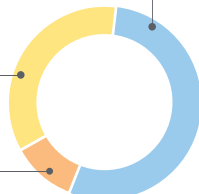
Der Anteil des Kernsegments am Konzernumsatz betrug im Berichtsjahr 85,3 %.

KRONES Konzern – Umsatz nach Branchen

Nichtalkoholische Getränke
54,3 %

Alkoholische Getränke
34,8 %

Food, Chemie, Pharma, Kosmetik
10,9 %

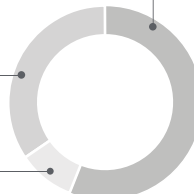


Umsatz 2015: 3.173,5 Mio. €

Nichtalkoholische Getränke
56,0 %

Alkoholische Getränke
34,4 %

Food, Chemie, Pharma, Kosmetik
9,6 %



Umsatz 2014: 2.953,4 Mio. €

KRONES Konzern – regionale Umsatzverteilung

	31.12.2015		31.12.2014		Veränd. %
	in Mio. €	%	in Mio. €	%	
Deutschland	382,3	12,0	282,1	9,6	+ 35,6
Mitteleuropa (ohne Deutschland)	152,8	4,8	163,3	5,5	- 6,4
Westeuropa	513,3	16,2	450,8	15,2	+ 13,9
Osteuropa	90,5	2,9	87,7	3,0	+ 3,2
Russland, Zentralasien (GUS)	82,2	2,6	108,5	3,7	- 24,2
Mittlerer Osten/Afrika	431,8	13,6	422,8	14,3	+ 2,1
Asien/Pazifik	489,9	15,4	532,7	18,0	- 8,1
China	289,1	9,1	258,6	8,8	+ 11,8
Nord- und Mittelamerika	437,5	13,8	274,0	9,3	+ 59,7
Südamerika/Mexiko	304,1	9,6	372,9	12,6	- 18,4
Gesamt	3.173,5	100,0	2.953,4	100,0	+ 7,5

Weitere Zahlen und Informationen zum Geschäftsverlauf finden Sie im Geschäftsbericht 2015.

KRONES erwirtschaftete 2015 jeweils rund die Hälfte des Konzernumsatzes in den Emerging Markets und in den reifen Märkten.

Rechtsform

Aktiengesellschaft (AG) nach deutschem Recht

Vorstand

Christoph Klenk, CEO, Ressorts Personal, Kommunikation, Qualität, Informationsmanagement

Michael Andersen, CFO, Ressorts Finanzen, Controlling, Strategischer Einkauf

Rainulf Diepold, Ressorts Vertrieb und Marketing

Thomas Ricker, Ressorts Abfüll- und Verpackungstechnik

Markus Tischer, Ressorts International Operations and Services

Ralf Goldbrunner, Ressorts Anlagen und Komponenten

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

Über die Einbindung des Vorstandsvorsitzenden Christoph Klenk in das CSR-Komitee ist die direkte Verantwortung des höchsten Entscheidungsgremiums in der KRONES AG für ökonomische, ökologische und die gesellschaftliche/soziale Leistung sichergestellt.

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 2015 auf den Seiten 136 bis 141 aufgeführt.

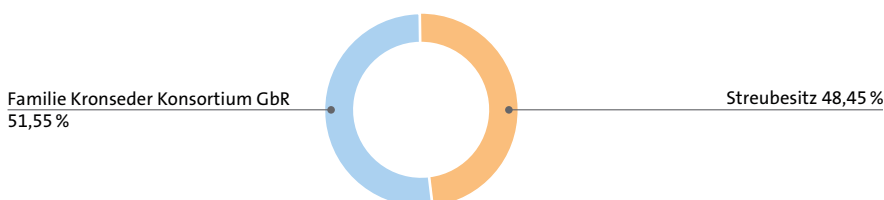
Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre gemäß § 121 Abs. 3 Satz 3 Nr. 3 AktG gibt http://www.krones.com/downloads/160426_Erlaeut_Akt_Recht_d.pdf.

Weiterhin wird unter http://www.krones.com/downloads/eVollmacht_Krones_2016-160513.pdf die Information bereitgestellt, wie die Ausübung des Stimmrechts der Anteilseigner wahrgenommen werden kann.

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).

KRONES Konzern – Aktionärsstruktur (Stand Dezember 2015)



Das Familie Kronseder Konsortium ist mit 51,55% weiterhin stabiler Mehrheitsaktionär der KRONES AG. Der nicht von der Familie gehaltene Anteil, also der Streubesitz, liegt bei 48,45%.

KRONES verpflichtet sich zu nachhaltigem Wirtschaften. Das bedeutet, dass wir wirtschaftliche Ziele, den schonenden Umgang mit der Umwelt und gesellschaftliche Verantwortung als gleichrangig in unserem unternehmerischen Handeln betrachten. Nur so können wir für die Bedürfnisse künftiger Generationen Vorsorge treffen.

Wir sind seit 2012 Mitglied des UN Global Compact und bekennen uns zu den zehn Prinzipien als Grundlage für unsere Unternehmensführung. Zudem ist es uns wichtig, dass wir unseren Geschäftspartnern, Investoren, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit zeigen, dass wir Verantwortung übernehmen und dies in unseren Geschäftsabläufen abbilden.



Leitbild von KRONES

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

Das Leitbild von KRONES gibt Antworten auf die Fragen: Wer sind wir, wohin wollen wir und wie kommen wir dorthin?

Profitabel wachsen

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.

Globales Netz

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 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.

Fairer und offener Umgang

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, Transparenz und Integrität aus. Wir interessieren uns für die Meinungen und Standpunkte unserer Mitarbeiter und Partner und sind bereit, von anderen zu lernen.

KRONES – We do more.

Der Verhaltenskodex von KRONES

Rechtskonformes und ethisch einwandfreies Handeln unserer Mitarbeiter

KRONES ist seit vielen Jahren eine Konstante als Anbieter im Markt der Getränke- und Verpackungsmaschinen. Dies ist unser Antrieb, den erarbeiteten Ruf auch in Zukunft zu erhalten und unsere Position als Marktführer weiterzuentwickeln.

Um dies zu erreichen und um unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung für jedermann sichtbar zu dokumentieren, haben wir auf der Basis des Unternehmensleitbilds unseren Verhaltenskodex (Code of Conduct) entwickelt. Damit wollen wir nach innen und außen garantieren, dass wir stets rechtmäßig, ethisch einwandfrei sowie verantwortungsvoll handeln. Die klaren und eindeutigen Regeln des Verhaltenskodex gelten für jeden KRONES Beschäftigten – Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter – und sind weltweit gültig und bindend. Die Vereinbarungen des Kodex sind Bestandteil jedes Arbeitsvertrags bei KRONES. Alle Beschäftigten im KRONES Konzern beachten bei der Umsetzung des Verhaltenskodex das jeweilige nationale Recht.

So stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter nach klaren und nachvollziehbaren Regeln handeln, die sie als Leitplanke im täglichen Leben nutzen können. Dies ist die Basis für die Einhaltung von Gesetzen, Normen und Richtlinien im gesamten Unternehmen. Neben diesem formalen Ansatz für die Anwendung unseres Verhaltenskodex erwarten wir auch, dass unsere Mitarbeiter diese Handlungsvorgaben verinnerlichen und leben. Das sorgt für eine offene und rechtskonforme Unternehmenskultur in unserem täglichen Leben. Um dies auch glaubhaft und zuverlässig nach innen und außen zu vermitteln, werden Verstöße gegen den Verhaltenskodex konsequent verfolgt und geahndet.

Der Verhaltenskodex ist unter krones.com/downloads/CoCo_2016_de.pdf verfügbar.

Der Lieferantenkodex von KRONES

Verantwortung ist auch Thema in unserer Lieferkette

Unsere hohen Anforderungen zu ethisch einwandfreiem Handeln und nachhaltigem Wirtschaften betreffen nicht nur unsere Mitarbeiter. Wir möchten diese Fragestellungen auch bei unseren Zulieferern ins Bewusstsein rücken. Deshalb stützen wir uns bevorzugt auf Lieferanten, die sich ebenfalls zu ethisch einwandfreiem Handeln und Nachhaltigkeit in ihrem Geschäftsumfeld bekennen. Ein wichtiger Bestandteil in dieser Kommunikation mit unseren Lieferanten ist unser Lieferantenkodex, der für alle unsere Zulieferer bindend ist und als Vertragsbestandteil in unseren Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten ist.

Der Lieferantenkodex ist unter [krones.com/downloads/krones-lieferantenkodex_de.pdf](https://www.krones.com/downloads/krones-lieferantenkodex_de.pdf)

Inhalte unseres Lieferantenkodex sind die Themen Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, Umwelt- und Ressourcenschonung sowie ethisches Handeln in allen Geschäftsprozessen. Die Kenntnis und Einhaltung des Lieferantenkodex wird in Audits unseres Qualitätsmanagements geprüft.

Zusätzlich fragt KRONES bei jeder neuen Lieferantenbeziehung die bei diesem Unternehmen vorhandenen Zertifizierungen ab. Daraus lässt sich ableiten, welche eigenen Maßstäbe der mögliche Zulieferer an sich stellt. Die Abfrage der jeweils vorhandenen Zertifikate erfolgt in der ersten Selbstauskunft im Lieferantenbewertungsprozess.

Corporate Governance

Verantwortungsvolle Unternehmensführung gesichert

KRONES bekennt sich zu verantwortlichem Handeln und verfolgt die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) als festen Bestandteil der Unternehmensführung. Vorstand und Aufsichtsrat berichten demnach gemäß Tz. 3.10 DCGK über die Corporate Governance. Der Corporate Governance Kodex enthält wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Die detaillierten Angaben dazu können dem Geschäftsbericht 2015, Seiten 146 bis 151, sowie der Website der KRONES AG entnommen werden.

Unser Compliance-Management-System dient der Überwachung ordnungsgemäßer Geschäftsaktivitäten in unserem Unternehmen. Wir unterstützen damit die im Verhaltenskodex geforderten ethisch korrekten und integren Handlungen. Unser Ziel ist es, nachvollziehbar und einheitlich an allen Konzernstandorten ein übergreifendes Verständnis zu Corporate Governance und Compliance sicherzustellen.

Das Fundament aller Aktivitäten sind unser Verhaltens- und Lieferantenkodex sowie die Normen- und Richtlinienwelt im KRONES Konzern. Damit ist die Vorgabe verbunden, alle Geschäftsprozesse gemäß dem rechtlichen und freiwillig festgelegten Rahmen durchzuführen. Zunächst verbinden wir damit das grundsätzliche Bewusstsein unserer Mitarbeiter für die Bedeutung regelgerechter und nachvollziehbarer Aktivitäten, was somit eine gelebte Compliance-Kultur ergibt. Neben der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und aller internen und externen Richtlinien betreffen die Verfahren im Compliance-Management-System auch alle vertraglichen und freiwillig eingegangenen Selbstverpflichtungen. Eine klar definierte Einbindung aller Compliance-Aktivitäten wie zum Beispiel unsere Zoll- und Außenhandelsverfahren, das Qualitätsmanagement oder die Verfahren rund um unsere Beschaffungsstrategien ist in unserer Organisationsstruktur festgelegt. Die Erarbeitung von Grundsätzen und Verhaltensstandards geschieht nach definierten Abläufen durch das Compliance-Team und die Fachverantwortlichen. Alle Richtlinien werden durch den Fachverantwortlichen und den Gesamtvorstand freigegeben. Eine regelmäßige Kontrolle zur Einhaltung der Richtlinie im täglichen Arbeitsprozess schließt sich an. Im Jahr 2015 wurden keine signifikanten Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften erhoben.

Klare Strukturen für ein wirksames Compliance-System

Das Compliance-Management ist direkt dem Chief Financial Officer zugeordnet und formiert sich aus dem Compliance Officer und – unterstützend – dem Compliance-Komitee. Durch die Einbettung dieses umfassend wirksamen und transparenten Systems in die Konzernstruktur handeln alle Unternehmensebenen und -standorte weltweit nach gleichen Standards in Bezug auf Compliance. Wie in anderen Themenkreisen auch verfolgen wir für die Fragen der Compliance eine Vertrauenskultur. Das heißt, dass zunächst bei Fragen zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten oder anderen für Compliance relevanten Themen der Vorgesetzte als erster Ansprechpartner genutzt werden sollte. Alternativ beziehungsweise zusätzlich können Fragestellungen dieser Art am Standort Deutschland an den Fachbereich Personalwesen, an den weltweiten Standorten an den Compliance-Beauftragten sowie den Compliance Officer gerichtet werden. Ergänzt wird dieser Kommunikationskanal durch den seit 2015 verfügbaren Compliance Helpdesk. Bei dieser zentralen Anlaufstelle können Rückfragen zu Themen der Corporate Governance sowie regelkonformem Verhalten gestellt werden und mögliche Rechts- und Regelverstöße rund um die Aktivitäten der KRONES Gruppe gemeldet werden. Der national und international verfügbare Helpdesk garantiert die absolute Vertraulichkeit der Angaben.

Unser Compliance-System setzt auf eine Vertrauenskultur. Fragen zu korrektem Verhalten sollten zunächst mit dem Vorgesetzten als erstem Ansprechpartner besprochen werden.

Unser Maßnahmenpaket im Jahr 2015

Die Aufgaben im Compliance-System umfassen die Schritte Vorbeugen, Erkennen und Reagieren. Die daraus abgeleiteten Aktionen wurden in den Jahren 2013 und 2014 für die KRONES AG eingeführt. Im Aufgabenbereich der Prävention haben wir ein umfassendes Schulungsprogramm zu Compliance und dem Verhaltenskodex durchgeführt. Dieses ist für Mitarbeiter der Führungsebenen, die Mitarbeiter des Finanz- und Rechnungswesens sowie für Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Aufgaben besonderen Risiken unterliegen, als Präsenztraining konzipiert. Die übrigen Mitarbeiter wurden durch E-Learning oder durch Gruppenleiter geschult. Im Ausland wurden in den besuchten Niederlassungen die Geschäftsführer sowie die zugeordnete Managementebene ebenfalls im Rahmen von Präsenzs Schulungen geschult. Für alle anderen Mitarbeiter wurde das E-Learning vorgesehen. Bis dato wurden 12.232 Mitarbeiter geschult.

Im Geschäftsjahr 2015 wurden keine Korruptionsvorfälle bekannt. Mitarbeiter, die einer besonderen Gefährdung diesbezüglich in ihrem Aufgabenspektrum ausgesetzt sind, erhalten mit der Anti-Korruptionsrichtlinie Handlungsempfehlungen, um dieses Risiko für sich zu vermeiden. Es waren keine Verfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung anhängig.

Durch Quittierung des E-Learning-Programms und der Eingabe der persönlichen Mitarbeiternummer ist gewährleistet, dass das Programm absolviert wurde. Eine Rückmeldung an die Personalverwaltung ist damit verlinkt. Im integrierten Test müssen mindestens 75 % der erreichbaren Punkte nachgewiesen werden. Wird diese Punktzahl nicht erreicht, muss das Programm erneut absolviert werden. Hinterlegte Mindestzeiten für die Bearbeitung der einzelnen Themen sorgen dafür, dass die Kapitel ausführlich durchgearbeitet werden. Seit Beginn des Jahres 2015 wurden auch die internationalen Niederlassungen mit den Vorgaben des Compliance-Systems vertraut gemacht. Die Ausrollung des Compliance-Systems auf die internationalen Standorte umfasste zunächst eine Bestandsaufnahme vor Ort zu den Rahmenbedingungen und der Anwendbarkeit des E-Learning-Programms. Neben dem Start des E-Learning-Programms an den definierten Standorten wurden Compliance-Beauftragte vor Ort benannt. 2016 werden die Compliance-Strukturen und das E-Learning-Programm auf die weiteren Standorte ausgerollt.

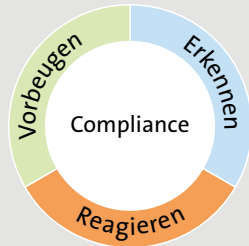
Bewusstsein für regelkonformes Verhalten wach halten

Wichtiger Bestandteil in der Compliance-Strategie ist die kontinuierliche Schulung der Mitarbeiter. Im Jahr 2016 widmen wir uns dem im Jahr 2015 verabschiedeten Anti-Korruptionsprogramm und der neuen »Richtlinie zum Verhalten in Situationen mit Korruptionsgefahr«. Das Training ist verpflichtend für alle Mitarbeiter mit externem Kontakt und wird 2016 etwa 1.500 Mitarbeiter erreichen. Neben der Schulung können die Mitarbeiter ihre Handlungen anhand weiterer Richtlinien überprüfen. Mit Ampelsystemen lassen sich konkrete Fragestellungen schnell auf ihre Zulässigkeit überprüfen. Besondere Zielgruppen, die in ihrer Funktion stärker die Anforderungen regelgerechten Verhaltens vorfinden, erhalten Spezialtrainings. Dies betrifft insbesondere Mitarbeiter im Vertrieb, Einkauf und Service. Ab dem vierten Quartal 2016 wird ein Refresher-Programm die Mitarbeiter erneut für wichtige Compliance-Fragestellungen sensibilisieren.

Stichprobenartige Spot-Analysen auf nationaler und internationaler Ebene erlauben es, die Einhaltung der wesentlichen Konzernvorgaben zu überprüfen. Um auch bei unseren Lieferanten, Logistikpartnern oder Vertriebsvermittlern eine hohe Sicherheit zu konformem Verhalten zu erlangen, starten wir Due-Diligence-Prüfungen bei diesen Business-Partnern zunächst mit einer webbasierten Recherche.

Compliance-Schulung

- Beratung
- Risikoanalyse
- Kodizes
- Richtlinien
- Schulungen etc.

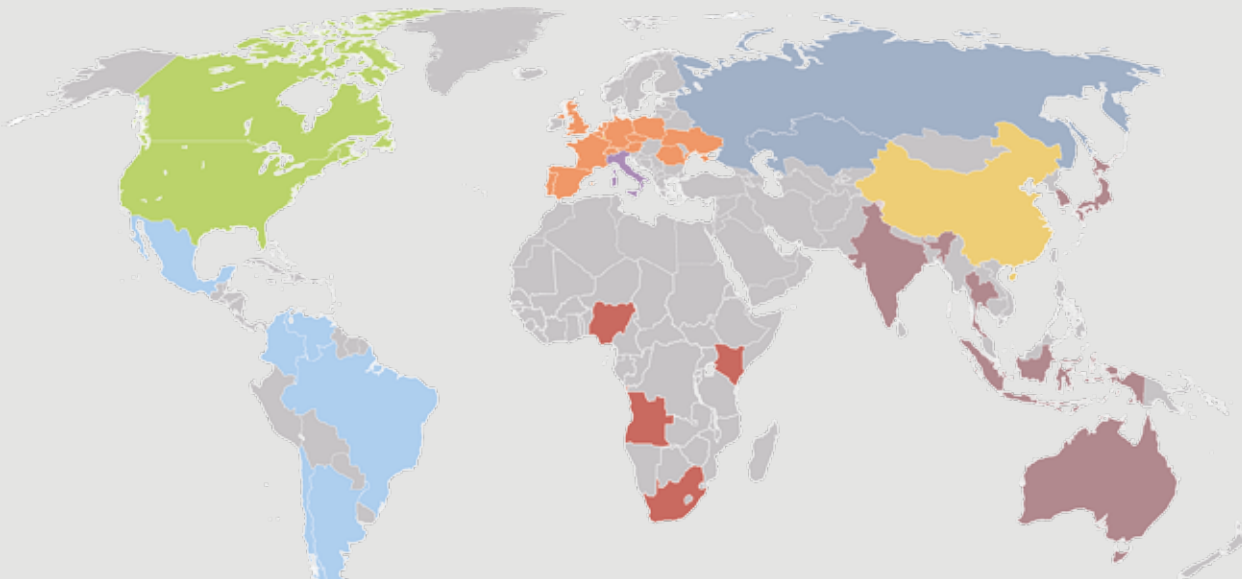


- »Lessons learned«
- Umsetzen der Erkenntnisse in neue Maßnahmen
- Steuerung von Compliance-Vorfällen

- Standard-Audit Abstimmung/ Abgrenzung zur internen Revision
- Compliance Review – Stichproben

Das Aufgabengebiet »Prevent« nahm im Jahr 2015 etwa 60 % des Arbeitsvolumens im Compliance-Team ein, um weltweit ein einheitliches Verständnis zu diesem Thema herzustellen. »Detect« umfasst detaillierte Prüfungen von Abläufen, um mögliches Optimierungspotenzial in den Geschäftsvorfällen zu erkennen und Handlungsvorgaben daraus abzuleiten. Dieser Arbeitsbereich nahm 2015 etwa 25 % des Zeitbudgets ein. »Respond« ist unmittelbar mit Aktivitäten verknüpft, die Fragestellungen und aktuelle Anforderungen aus dem täglichen Geschäftsleben betreffen, was etwa 15 % des Aufgabenvolumens beanspruchte.

Compliance international – Einführung der Compliance-Aktivitäten in den Regionen



- Europa
- Italien
- Südafrika/Nigeria/Kenia/Angola
- USA/Kanada
- China
- Asien/Pazifik
- Südamerika/Mexiko
- Russland/Kasachstan

Die für das Jahr 2015 geplante Ausrol- lung unserer Compliance-Aktivitäten auf die internationalen Standorte wurde gestartet. Ab Ende 2015 wurden die E-Learning-Maßnahmen schritt- weise an den definierten Standorten eingeführt. Im Jahr 2016 liegt der Fokus auf Europa und Russland. Für 2017 wer- den die weiteren, noch nicht eingebun- denen Gesellschaften aufgenommen. Das E-Learning Programm steht in den Sprachen Deutsch, Englisch, Portugie- sisch, Chinesisch zur Verfügung. Für 2016 sind noch Versionen in spanischer und russischer Sprache geplant.



Compliance Officer Welf Kramer, Gudrun Meyer-Gruber (re.) und Katrin Dziewit (li.) bilden das Team, das für alle KRONES Standorte weltweit als Ansprechpartner zu allen Fragen rechtskonformen Verhaltens bereitsteht. Unterstützt wird das Team von den lokalen Compliance-Beauftragten in unseren LCS Centern weltweit.

Das CSR-Komitee der KRONES AG bindet Repräsentanten interner Fachbereiche und externe Teilnehmer ein. So fließt der Blick verschiedener Stakeholder-Gruppen in die Nachhaltigkeitsaktivitäten von KRONES ein. Dieses Gremium ist dem Vorstand als beratende Instanz direkt zugeordnet.

Die höchste Führungsebene des Unternehmens ist in die Aktivitäten des CSR-Komitees unmittelbar eingebunden: Der Vorstandsvorsitzende ist Mitglied des Komitees und nimmt an den regelmäßig stattfindenden Sitzungen teil. Über den Vorstandsvorsitzenden sowie ein weiteres Mitglied des CSR-Komitees werden Nachhaltigkeitsthemen vom Aufsichtsrat in die Führungsgremien transportiert. Das Vorstandsteam trifft die Entscheidung zur Fortentwicklung der CSR-Strategie.

Themenbezogen wird das Gremium durch Spezialisten aus den einzelnen Bereichen unterstützt und ein direkter Austausch mit den Fachbereichen durchgeführt. Die Entscheidungen sowie Handlungsanweisungen daraus werden nach den Impulsen des CSR-Komitees durch die Vorstandsebene veranlasst.

Im Jahr 2015 tagte das CSR-Komitee an drei Terminen. Ergänzt wurde dies durch die Durchführung von insgesamt fünf Workshops zu den Themen Ökologie, Mitarbeiter und Gesellschaft. An diesen Terminen nahmen jeweils einzelne Mitglieder des CSR-Komitees teil. Für das Jahr 2016 sind drei CSR-Komitee-Sitzungen geplant.

Schwerpunkthemen der Arbeit im CSR-Komitee

Wesentliche Themen bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsleistung

- Der Informationsbedarf von Kunden zu unserer Nachhaltigkeitsleistung steigt kontinuierlich an. Diese Informationen werden häufig über kundenspezifische Fragebögen beim CSR-Team abgefragt. Weiterhin nutzt KRONES zur Darstellung der eigenen Aktivitäten auch verschiedene Nachhaltigkeitsplattformen, auf die auch unserer Kunden Zugriff haben.
- Es ist ein erweiterter Informationsbedarf von Kunden und Analysten zur Supply Chain bei Fragestellungen zu Personal- und Menschenrechtsaspekten aus den verschiedenen Nachhaltigkeitskanälen erkennbar. Dies berücksichtigen wir durch eine Erweiterung der Fragestellungen in der Selbstauskunft der Lieferanten.
- Die CSR-Berichterstattung für das Jahr 2014 wurde bei den ökologischen Themen erweitert, z. B. mit erstmaliger Darstellung der Emissionen aus Seefracht.
- Die Entscheidung zur Rezertifizierung im SMETA-Sozialaudit wurde diskutiert und vor der Vorstandsentscheidung vorbereitet.
- Die wesentlichen Aspekte für die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens wurden im Vorfeld der Berichterstattung nach GRI G4 von den Verantwortlichen der Fachbereiche überprüft und diskutiert. Die neu erarbeitete Wesentlichkeitsmatrix wurde durch das CSR-Komitee genehmigt und vom Vorstand freigegeben.

Die wesentlichen Aspekte unserer Nachhaltigkeitsleistung werden im GRI Content Index am Ende dieses Berichts dargestellt.

Projektüberblick

Fachspezialisten stellten ihre nachhaltigkeitsrelevanten Aktivitäten vor. Die folgenden Themenkreise wurden behandelt:

- Compliance
- Kompetenzaufbau in der Region Afrika sowie China
- Strategie zur weiteren Einführung des Integrierten Management-Systems (IMS)
- Fortschritt der Implementierung der Prozessmusterbewertung enviro 2.0

Die Aktivitäten zum Themenbereich Ökonomie umfassen die kontinuierliche Verfolgung des Value-Programms und die daraus abgeleiteten Ziele. Die Fortschrittsinformation zum Value-Programm ist Bestandteil unserer Finanzberichterstattung.

Beschlüsse zum Themenkreis »Gesellschaftliches Engagement«

- Die neu erstellte Spenden- und Sponsoring-Richtlinie und deren Einführung auf Konzernebene wurde vorgestellt.
- Das Gremium wurde über die erneute Durchführung der Weihnachtsaktion im Werk Neutraubling sowie deren Ausweitung auf die Werke Rosenheim und Flensburg informiert.

Impulse aus den Workshops

Die fünf Workshops erbrachten zahlreiche Ideen für die Entwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Stichworte waren die Themen Generationenwandel und Diversity, die Ausweitung der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die internationalen Standorte sowie die Fortsetzung des enviro 2.0 Programms.

- Generationenwandel in der Arbeitnehmerschaft: Sich verändernde Motivationen für die Berufstätigkeit und Anforderungen an ein Gleichgewicht bei Beruf und Privatleben müssen bei der Aktivität des Personalbereichs kontinuierlich berücksichtigt werden.
- Die Entwicklung von Diversity bleibt ein dezentral zu steuerndes Thema im Verantwortungsbereich der Niederlassungen, so dass dort gemäß regionalen Gegebenheiten gehandelt werden kann. Als Schwerpunkt bei Diversity wurden Chancengleichheit für die Kerngruppen Frauen und Männer, Internationalität der Mitarbeiter, Betrachtung aller Altersgruppen sowie die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung herausgearbeitet.
- Die Ausweitung der Berichterstattung auf internationale Standorte ist ein Schwerpunktthema, da sich so die regionalen Anforderungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung z. B. in Indien oder USA besser berücksichtigen lassen.
- Für die Weiterentwicklung des enviro 2.0 Programms wurden zahlreiche Impulse für eine kontinuierliche Verbesserung des nachhaltigen Maschinenprogramms geliefert.

Die Themen werden im Jahr 2016 mit den Fachbereichen weiter vertieft, um mögliche Maßnahmen daraus zu entwickeln.



Das CSR-Komitee der KRONES AG:

Das CSR-Team integriert Repräsentanten der unterschiedlichen Stakeholder-Gruppen und erarbeitet gemeinsam Schwerpunktthemen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie von KRONES.

Von links nach rechts:

Claudia Islinger, Betriebsrätin, repräsentiert die Gruppe der Mitarbeiter und bringt so aktuelle Themen aus dem Kreis der Mitarbeiter in die Arbeit ein.

Prof. Dr. Thomas Schwartz, Honorarprofessor für Angewandte Ethik, insbesondere Wirtschaftsethik und Unternehmensethik, ist Impulsgeber im CSR-Komitee für alle Fragen zu ethischem und nachhaltigem Handeln.

Roland Pokorny, Head of Corporate Communications, nutzt seine umfangreichen Kommunikationsaktivitäten mit allen Interessengruppen, um das Handeln der KRONES AG in der Gesellschaft zu verankern.

Volker Kronseder, bis Ende Dezember 2015 Vorstandsvorsitzender der KRONES AG, bündelt alle Initiativen, die im Gremium erarbeitet werden, und ist als Vertreter der Anteilseigner im Komitee präsent.

Welf Kramer, Compliance Officer, vermittelt als Wirtschaftsjurist im Gremium die relevanten Stichpunkte zum Themenkreis der Rechtsnormen.

Prof. Dr.-Ing. Erich Kohnhäuser, Präsident a. D. der Fachhochschule Regensburg, ist das Bindeglied zur Wissenschaft mit seiner langjährigen Erfahrung als Hochschulprofessor.

Christoph Klenk, seit Anfang 2016 Vorstandsvorsitzender und Mitglied des CSR-Komitees. Er vertritt die CSR-Themen im Vorstand.

Ingrid Reuschl, Head of Public Relations and Web Solutions, Corporate Communications, ist verantwortlich für alle Themen rund um Corporate Social Responsibility in der KRONES AG und berichtet diese Themen dem Vorstandsvorsitzenden.

Nico Irrgang, Public Relations, Corporate Communications, unterstützt die Abteilungsleitung bei allen CSR-Aufgaben.

Nicht im Bild:

Philipp Graf von und zu Lerchenfeld, Mitglied des Bundestages, berät das CSR-Komitee bei allen Fragestellungen zu politischen Themen.

KRONES bekennt sich mit all seinen Unternehmensaktivitäten zu nachhaltigem Handeln. Somit werden unsere wirtschaftlichen, ökologischen sowie sozialen und gesellschaftlichen Aktivitäten von diesem Grundsatz beeinflusst. Wir sind seit 2012 Mitglied des UN Global Compact und verfolgen die zehn Prinzipien als eine zwingende Handlungsgrundlage unseres Unternehmens. Die Grundsätze des UN Global Compact sind in unseren Verhaltenskodex und in unseren Lieferantenkodex integriert. Wir stehen für hohe Transparenz und haben uns auch in diversen Plattformen registriert, die verschiedene Schwerpunkte bei der Messung der Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen setzen. Die Initiativen, die wir mit Informationen versorgen, sind CDP, ecovadis sowie Sedex. Diese Plattformen sind für Kunden oder Investoren eine wichtige Informationsquelle zur Beurteilung unserer CSR-Aktivitäten.

Unsere Handlungen berücksichtigen grundsätzlich den Vorsorgeansatz: Das stellen wir durch eine detaillierte Risikoanalyse sicher, die bei allen Entscheidungen sowohl bei der Produktentwicklung als auch bei der Entwicklung unserer Produktionsstätten zugrunde gelegt wird.

Unsere übergeordnete Unternehmensstrategie Value ist auch Grundlage für die Definition unserer CSR-Strategie. Insofern sind alle nachhaltigkeitsrelevanten Aufgaben über die vier Säulen von Value – Qualität, Profitabilität, Wachstum und Innovation – abgebildet. Unsere übergeordnete Strategie berücksichtigt also sowohl wirtschaftliche als auch ökologische sowie soziale und gesellschaftliche Themen.

Die Basis für die erfolgreiche Verwirklichung unserer Value-Strategie sind unsere Mitarbeiter. Durch innovative Ideen, eine konsequente Kundenorientierung und hohe Einsatzbereitschaft stellen sie sicher, dass wir unsere Präsenz weltweit festigen und ausbauen können. Wir werden deshalb weiter dafür sorgen, dass unsere Mitarbeiter einen sicheren und für sie passenden Rahmen vorfinden. Mittelfristig ist diese Strategie im Bereich Mitarbeiter und Soziales darauf ausgerichtet, den Rahmen für die Mitarbeiter an den Standorten weltweit weiterzuentwickeln (Seiten 100 bis 127).

Ein wichtiger Baustein in unserer Strategie ist auch das Angebot einer Produktpalette, die höchsten Anforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeitskriterien entspricht. Mit dem enviro Programm bieten wir unseren Kunden Maschinen und Anlagen an, die stets den »Best in Class«-Ansatz verfolgen und in puncto Ressourcen- und Medienverbrauch so sparsam wie derzeit möglich arbeiten. Dieses Programm ist in den gesamten Produktentstehungsprozess implementiert und bietet eine verlässliche Anleitung dafür, dass ökoeffiziente Maschinen gebaut werden. Durch die Zertifizierung dieses Managementsystems können wir standardisierte Prozesse bei der Entwicklung von umweltschonenden Maschinen zugrunde legen (Seiten 56 bis 69).



Alle Aktivitäten unserer Nachhaltigkeitspolitik stehen in direktem Zusammenhang mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Wir bekennen uns zu diesen Prinzipien und machen sie zugänglich unter: www.krones.com/de/verantwortung/globalcompact.php/de

Dieses Bewusstsein für die Umwelt wird auch in unseren Produktionsstätten gelebt. Der schonende Umgang mit Ressourcen sowie ein sparsamer Energieverbrauch sind die Schwerpunkte. Durch die Definition eines CO₂-Reduktionsziels haben wir uns zu unserer Verantwortung bekannt, als Unternehmen den möglichen Folgen des Klimawandels entgegenzutreten. Das CO₂-Reduktionsziel bezieht sich auf die direkten und indirekten energiebezogenen Emissionen und sieht vor, sie um 30 bis 40 % bezogen auf eine Mio. € Umsatz und das Basisjahr 2010 zu reduzieren. Ergänzend dazu werfen wir natürlich auch einen Blick auf die weiteren indirekten Emissionen – die Scope-3-Emissionen (Seiten 78 bis 97).

Unsere gesellschaftlichen Aktivitäten werden weiter entwickelt. Wir sehen uns als Partner in unserem jeweiligen Unternehmensumfeld und berücksichtigen die Belange unserer Stakeholder-Gruppen. Hier werden wir weitere Schritte definieren, wie wir unsere Einbindung in das Umfeld und den Kontakt zu den Interessengruppen weiter ausbauen können (Seiten 130 bis 139).

Unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen basieren auf den durch die CSR-Fachteams definierten Zielen. Wir stellen unsere CSR-Aktivitäten und den jährlichen Fortschrittsbericht im Rahmen unserer UN-Global-Compact-Mitgliedschaft durch unseren jährlich erscheinenden CSR-Bericht dar. Die darin dargestellten Themen und Aspekte werden durch die CSR-Fachteams regelmäßig geprüft und – falls erforderlich – angepasst. Der CSR-Bericht wird vor Veröffentlichung durch das Vorstandsgremium geprüft und freigegeben.

Fortentwicklung von Nachhaltigkeitsthemen

Kontinuierlich werden wir die Anregungen aus den neu geschaffenen CSR-Workshops prüfen und nach interner Abstimmung in unsere Strategie einbinden. Dieser Prozess muss derzeit noch verfeinert werden. In diesen Workshops konnten wir bereits in ihrer ersten Auflage ein breites und engagiertes Expertenteam integrieren. Damit können wir auch die Aktivitäten unseres CSR-Teams breiter streuen und gezielt einzelne Fachbereiche mit ihren Vorschlägen einbinden.

Im Jahr 2016 werden wir basierend auf dem Vorstandsbeschluss die Internationalisierung der CSR-Aktivitäten mit den Niederlassungen vorbereiten und diesen die Anforderungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung vorstellen. Die weiteren Schritte unserer CSR-Aktivitäten sind in den einzelnen Kapiteln dieses Berichts unter »Ziele und Maßnahmen« enthalten.

Gesamtgesellschaftliche Betrachtung als Grundlage für die Detailstrategie

Herr Gerlach, welches Gewicht haben CSR-Themen im Aufsichtsrat bei der Entwicklung von Strategien?

Fragestellungen zur nachhaltigen Unternehmensstrategie sind auch Bestandteil der regelmäßigen Fortbildungen, die wir besuchen, um in der Aufsichtsratsstätigkeit up to date zu bleiben. Wir nehmen uns mit dem Vorstand regelmäßig Zeit, abseits von den klassischen Aufsichtsratssitzungen die KRONES Gesamtstrategie zu betrachten. Dabei stellen wir uns die Frage, wie entwickelt sich die Gesellschaft? Durch die Betrachtung der gesellschaftlichen Veränderungen und der damit verbundenen ökologischen Fragestellungen sowie der Märkte erhalten wir einen roten Faden, der unsere klassischen Aufsichtsratsmeetings prägt. Denn die gesamtgesellschaftliche Betrachtung ist eine absolute Grundlage für unsere Detailstrategie und die Investitionsvorhaben. Dies bezieht sich zum Beispiel auf die Entwicklung unseres Maschinenportfolios, wo wir mit dem enviro Nachhaltigkeitsprogramm schon im Jahr 2008 ein Zeichen gesetzt haben. Aber auch Entscheidungen der jüngsten Zeit – wie etwa die, in China eine Produktionsstätte aufzubauen – basieren auf der Entwicklung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen weltweit.

Wie berücksichtigt der Aufsichtsrat neben dem Unternehmenswert im Aktienkurs ökologische und gesellschaftliche Aspekte bei den Entscheidungen?

Ganz klar ist, dass der Unternehmenserfolg sichergestellt sein muss! Das ist zunächst einmal die wichtigste Anforderung.

Doch der Weg dorthin wird natürlich von der Frage begleitet, wie gesellschaftliche oder soziale Themen auf unsere Strategie für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg wirken. Dazu gehören schon seit langem die Fragen »Was bauen wir?« und »Wie bauen wir?«, die bei jeder Investition in die Gebäudeinfrastruktur gestellt werden. Natürlich geschieht dies auch bei unseren Auslandsengagements. Wir wollen und können es uns als Aufsichtsrat nicht leisten, in Billigmärkten zu agieren. Daher setzen wir in jeder Niederlassung im Ausland Benchmarks innerhalb des Marktes etwa bei den sozialen Standards im Vergleich zum Markt vor Ort. Wir haben hier auch nichts zu verheimlichen.

Auch bei unserem Engagement in China stellten Vertreter der Region diese Fragen an uns. Wir dürfen also durchaus davon ausgehen, dass die Aktivitäten eines internationalen Unternehmens vor Ort genau betrachtet werden und ihrerseits auch zur Fortentwicklung einer Region beitragen.

Wie überwacht der Aufsichtsrat den Fortschritt von CSR-Themen im Unternehmen?

Wir legen im Aufsichtsrat die Strategie fest, die Umsetzung liegt dann in den einzelnen Ebenen des Unternehmens. Alle relevanten Themen werden auf diese Weise transportiert und auch in umgekehrter Richtung an uns herangetragen. Wir lassen uns regelmäßig berichten, welchen Fortschritt die Themen nehmen. Ganz allgemein würde ich sagen, dass CSR-Themen auch wachsen und in der



Klaus Gerlach
Aufsichtsratsmitglied

Gesellschaft verankert werden müssen. So beispielsweise unser enviro Programm, das wir ja bereits 2008 auf dem Markt vorgestellt haben und jetzt allmählich im Markt Interesse findet. Aber auch bei der Einbindung von weiblichen Führungskräften sehe ich, dass es langsam Veränderungen gibt. Ich persönlich sage, dass der Anstoß von der Politik als Treiber für die weitere Entwicklung weiblicher Führungskräfte gelten kann. Es ist machbar! Gleichwohl denke ich, dass die Verankerung dieser Anstöße schneller gehen müsste.

Der Themenbereich Nachhaltigkeit ist in der Unternehmensorganisation der KRONES AG systematisch eingebunden. Als unternehmensübergreifende Aufgabenstellung ist Nachhaltigkeit direkt dem Zuständigkeitsbereich des Vorstandsvorsitzenden zugeordnet. Für die einzelnen Fachbereiche wurden klar definierte Verantwortlichkeiten festgelegt, die auf operativer Ebene die Aufgabenstellungen einer nachhaltigen Unternehmensstrategie verfolgen.

CSR-Komitee

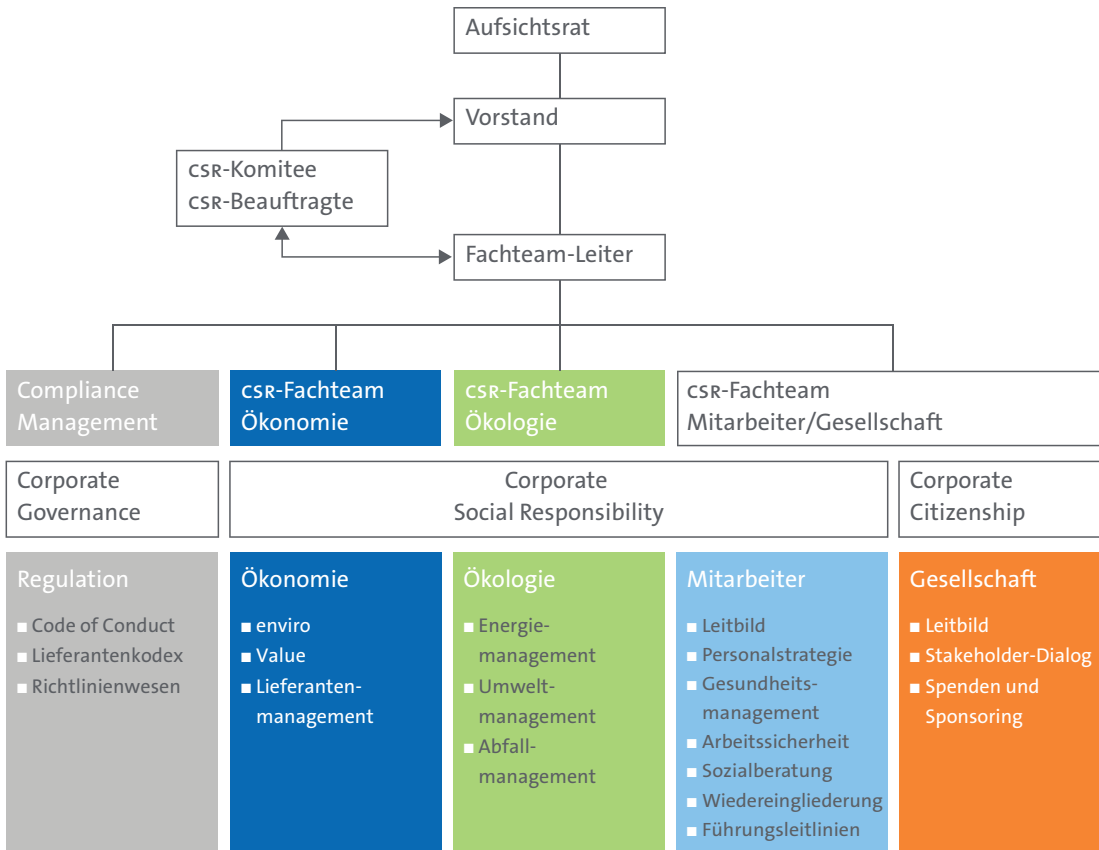
Das CSR-Komitee ist das wichtigste Gremium für die Implementierung und Realisierung der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Aufgabe des Komitees ist es zunächst, als Impulsgeber in die verschiedenen Aufgabenbereiche hineinzuwirken. Darüber hinaus erarbeitet es Richtlinien und Handlungsvorgaben für alle Themen der Nachhaltigkeitsstrategie. Mit der Wahrnehmung der Kontrollfunktion zur Nachverfolgung der CSR-Ziele kann das CSR-Komitee Entwicklungen steuern und Fehlentwicklungen korrigieren.

CSR-Fachteams

Vertreter verschiedener Fachabteilungen bilden die einzelnen CSR-Fachteams mit den Themenschwerpunkten Ökonomie, Ökologie sowie Mitarbeiter/Gesellschaft. Sie erarbeiten Ziele und Maßnahmen für ihren Aufgabenbereich und ermitteln die Entwicklungsmöglichkeiten hin zu einer kontinuierlich verbesserten Nachhaltigkeitsleistung. Der CSR-Beauftragte bringt diese Vorschläge – falls erforderlich – in das CSR-Komitee ein. Dort werden sie auf ihre unternehmensweite Anwendbarkeit geprüft und deren Umsetzung beschlossen.

Einmal pro Quartal tritt das CSR-Komitee zusammen und behandelt aktuelle Fragestellungen zur CSR-Strategie. Damit erhält der Vorstandsvorsitzende eine kontinuierliche Berichterstattung und Information über aktuelle Themen der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens.

Mit der Einbindung der CSR-Themen in unser Integriertes Managementsystem wird eine standardisierte und nachvollziehbare Verfolgung unserer Prozesse bewirkt.





Mit dem CSR-Bericht 2015 berichtet KRONES erstmals nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative, Version 4. Dieser Standard war für uns die Grundlage, die Frage nach den wesentlichen Aspekten, den Berichtsgrenzen und Erhebungsmethoden für die verschiedenen Themenbereiche neu zu stellen.

Wir haben daher die Berichtsinhalte in mehreren Schritten neu abgestimmt. Zunächst haben wir allen Fachbereichen die neuen Anforderungen in Bezug auf die zu erhebenden Daten mitgeteilt, anschließend haben wir die Überprüfung der Wesentlichkeitsmatrix durchgeführt und die Innen- und Außenwirkung der einzelnen Aspekte ermittelt. Darauf aufbauend haben wir die Aspekte aus dem Leitfaden in direkten Zusammenhang mit den wesentlichen Themen unseres Unternehmens gebracht und auf diese Weise die zu berichtenden Indikatoren definiert.

Berichtsinhalte und Berichtsgrenzen

Ein weiterer Schritt war die Erweiterung der Berichterstattung – soweit mit den bestehenden Erhebungsmethoden möglich – auf die Einbindung von internationalen Daten. Insbesondere im Bereich Mitarbeiter und Soziales können wir bereits zahlreiche Indikatoren des neuen Standards in vollem Umfang erfüllen. Im Einzelfall verzichten wir auf einen in die Tiefe gehenden Detaillierungsgrad – zunächst um die Übersichtlichkeit unserer Informationen zu sichern und weiterhin auch, weil wir einzelne Fragestellungen als nicht relevant betrachten: Als Beispiel dafür kann die Aufteilung der Fluktuationsquote nach Altersgruppen an den internationalen Standorten gelten. Auch die Frage nach der Unfallquote bezogen auf männliche und weibliche Mitarbeiter ist hier zu nennen. Eine Erhebung der Unfallrate ist bei KRONES funktionsbezogen und nicht in Zusammenhang mit einer geschlechtsspezifischen Darstellung zu bringen.

Die Definition unserer Hauptgeschäftsstandorte wurde an den weltweit definierten Regionenbegriff angelehnt. Das bedeutet, dass wir – gemäß unserer Geschäftsberichterstattung – die Standorte in Deutschland nur noch zusammengefasst berichten. Damit werden nur noch in wenigen Einzelfällen aufgeschlüsselte Daten für die verschiedenen Werke bereitgestellt. Ein Beispiel dafür ist die Berichterstattung zu Abwasserfrachten aus genehmigungsbedürftigen Anlagen, da wir für die einzelnen Werke unterschiedliche Grenzwerte einhalten müssen. Auch bei der Darstellung der Personalzahlen weisen wir die Tochtergesellschaften KOSME, KONPLAN und MAINTEC nicht mehr gesondert aus, sondern integrieren deren Zahlen in die Zahl der Mitarbeiter an den europäischen Standorten.

Der Nachhaltigkeitsbericht deckt alle Produktionsstandorte in Deutschland und somit rund 75 % unserer Mitarbeiter ab. Einzelne Passagen beinhalten bereits eine Erweiterung der Berichtsgrenzen – die Passage »Produkte« deckt 100 % unseres Unternehmens ab. Zahlreiche Kennzahlen im Bereich Personal bilden ebenso bereits 100 % der Mitarbeiter ab. Die einzelnen Übersichten weisen die Abdeckung jeweils aus.

Zahlenbasis und Intensitätsdaten

Eine veränderte Zahlenbasis ist ein weiterer Stichpunkt, der zu einer neuen Darstellung im Vergleich zum Vorjahr führte. Als Beispiel hierfür verweisen wir auf die Erhebung der Väter in Elternzeit, wo wir bisher alle Väter in Elternzeit dargestellt haben. Hier haben wir uns entschieden, nur den Anteil der Väter jetzt und in den Folgejahren darzustellen, die mehr als 30 Tage in Elternzeit gehen. Das hat zu einer veränderten Zahl geführt, die deutlich von der bisher berichteten Größe abweicht. Für die Darstellung der Unfallzahlen haben wir festgelegt, entgegen der vom Leitfaden vorgeschlagenen Berechnungsweise unsere bisher nach OHSAS erhobenen Daten weiter zu verwenden, weil diese auch in unserer IMS-Zertifizierung so abgefragt werden und eine international gebräuchliche Größe sind.

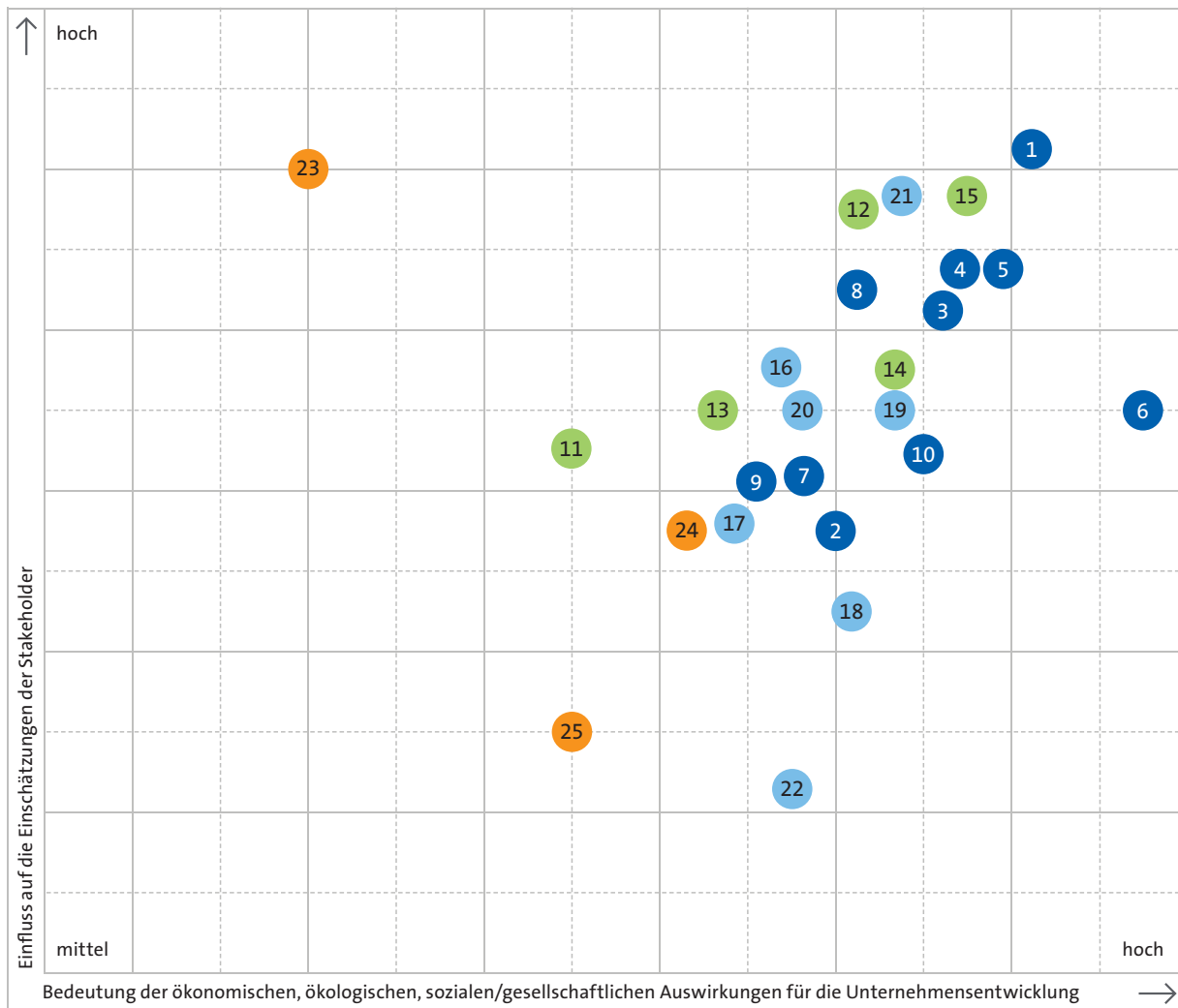
Die Daten zu den indirekten CO₂-Emissionen ermittelten wir bei der Reisetätigkeit aus den von den Fluggesellschaften gelieferten Werten sowie aus den von den Fahrzeugherstellern genannten CO₂-Werten und der jeweiligen Kilometerleistung. Für die Ermittlung der Daten zur Transportlogistik nutzten wir die im vergangenen Jahr festgelegten Basisgrößen aus dem CO₂-Rechner EcoCalc von Hapag Lloyd und unterlegten dies mit den Daten des Jahres 2015. Wir liefern somit eine Schätzung unserer CO₂-Emissionen aus der Transportlogistik. Die Daten für die reine Lkw-Transportlogistik – etwa in Regionen ohne Seeanbindung – bleiben unberücksichtigt. Dies betrifft rund 25 % unseres Verladevolumens.

Für die nun verstärkt geforderten Intensitätsdaten setzen wir grundsätzlich die Bezugsgröße »erzielter Umsatz« – also pro Mio. € Umsatz – ein, da diese Größe eine Darstellung des vergrößerten Produktionsvolumens und dessen Auswirkungen am besten ermöglicht. Im Einzelfall haben wir noch auf die Produktionsfläche Bezug genommen, die sich beim Energieverbrauch als eine relevante Bezugsgröße aufdrängt.

Berichtsumfang: »Realisierung der Option Core«

Für die allgemeine Darstellung unserer CSR-Aktivitäten haben wir eine kompaktere, stichpunktartige Darstellung gewählt. Zudem haben wir die neuen Anforderungen des Leitfadens genutzt, um eine erweiterte Darstellung der Aktivitäten unseres Führungsgremiums und des Kontrollorgans zu beginnen. Hier beziehen wir uns bei einzelnen Informationen auf den Geschäftsbericht. Dies ist im GRI Content Index kenntlich gemacht. Gleichwohl werden wir die vorliegende Ausgabe unseres CSR-Berichts mit der Option »Core« vorlegen, da wir derzeit noch nicht alle Indikatoren der »Comprehensive«-Option erfüllen können.

Wir werden – wie in den Vorjahren – den Bericht durch eine externe Organisation prüfen lassen; dies wird im Rahmen unseres jährlichen Überwachungsaudits des Integrierten Managementsystems vorgenommen. Der Vorstand hat diese Maßnahme unterstützt. Die Informationen der Prüforganisation sind im GRI Content Index und auf der hinteren Umschlagseite dargestellt.



● Ökonomie
 ● Ökologie
 ● Mitarbeiter
 ● Gesellschaft

Wie in den Vorjahren haben die Fachbereiche die wesentlichen Aspekte in unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten geprüft. Dies erfolgte im Rahmen der Kick-off-Aktivitäten zur CSR-Berichterstattung. Wir haben die aktuelle Matrix in einem zweistufigen Prozess geprüft und weitere Aspekte erfragt. Daran schloss sich die offene Diskussion dieser Vorschläge im Kick-off-Meeting an und eine Abstimmung über deren Einbindung. Im Ergebnis erhielten wir eine Neupositionierung für einzelne Punkte, die Zusammenfassung weiterer Punkte sowie die Neuaufnahme von Aspekten – etwa »Nachvollziehbare Vertragsbedingungen«, »Transparente Lieferkette« und »Verbesserter Stakeholder-Dialog«. Zusätzlich fand eine Meinungsbildung über die Wirkung dieser Aspekte nach *innen* oder *außen* bzw. nach *innen* und *außen* statt. Dabei stellten wir fest, dass der Großteil der Aspekte seine Wirkung nach innen und außen entfaltet. Zusätzlich zu diesen inhaltlichen Arbeiten haben wir die Wesentlichkeitsmatrix neu organisiert und die Nummerierung der Aspekte themenbezogen gestaltet.

Nr.	Thema	innen	innen/ außen	außen	Auswirkungen
1	Technologieführerschaft		X		Langfristiger Unternehmenserfolg
2	Kosteneffiziente Produktionsmethoden		X		Langfristiger Unternehmenserfolg
3	Nachvollziehbare, klare Kundenbeziehungen		X		Sicherheit bei der Einhaltung von Normen
4	Langfristige und persönliche Kundenbetreuung		X		Langfristiger Unternehmenserfolg
5	Schneller individueller Service für alle KRONES Kunden			X	Hohe Kundenbindung
6	Flexible Reaktion auf Marktveränderungen		X		Langfristiger Unternehmenserfolg
7	Regionale Zulieferer (in Lcs Centern)		X		Schnelle Reaktionsfähigkeit bei der Projektabwicklung
8	Nachvollziehbare Vertragsbedingungen		X		Transparente Geschäftsprozesse
9	Transparente Lieferkette		X		Sicherheit bei der Einhaltung von Normen
10	Pflichtgemäßes Verhalten und Befolgen rechtlicher Normen und Gesetze	X			Langfristiger Unternehmenserfolg
11	Programme für die lange Maschinenlebensdauer (Lcs)			X	Hohe Kundenbindung und verbesserte Ressourcenschonung
12	Energie- und Medieneinsparung im Produktionsbetrieb		X		Verbesserte Ressourcenschonung
13	Schadstoffe und Gefahrstoffe reduzieren		X		Verringerte Umweltauswirkungen
14	Optimale Ausnutzung des Produktionsmaterials (Abfall- und Materialeffizienz)	X			Verbesserte Ressourcenschonung
15	Energie-, Medieneffizienz und Umweltverträglichkeit der Produkte		X		Verbesserte Ressourcenschonung
16	Qualifizierung/Weiterbildung der Mitarbeiter weltweit	X			Hohe Mitarbeiterkompetenz an allen Standorten
17	Ausgewogene Struktur der Mitarbeiter (Diversity)	X			Stärkung interkultureller Kompetenzen
18	Wirksames Gesundheitsmanagement	X			Erhaltung der Gesundheit aller Mitarbeiter
19	Leistungsstarkes Arbeitssicherheitsmanagement		X		Kontinuierlich niedrige Arbeitsunfallrate
20	Attraktive und faire Arbeitsbedingungen auf den Baustellen		X		Stärkung der Arbeitgebermarke
21	Attraktive und faire Arbeitsbedingungen weltweit	X			Langfristige Mitarbeiterbindung
22	Hohe Mitarbeiterbindung weltweit	X			Stärkung der Arbeitgebermarke
23	Verbesserter Stakeholder-Dialog		X		Schnelle Identifikation von Handlungsfeldern
24	Nutzung von Branchen- und Forschungswissen	X			Zukunftsorientierte Ausrichtung der eigenen Produkte/Techniken
25	Nachhaltige Spenden- und Sponsoring-Konzepte		X		Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung

Wer sind unsere Stakeholder?	Kunden	Aktionäre	Mitarbeiter
Welche Bedeutung hat diese Stakeholder-Beziehung?	Unabdingbar für unseren langfristigen Unternehmenserfolg ist ein kontinuierlicher und konstruktiver Dialog mit unseren Kunden.	Das Vertrauen unserer Aktionäre ist Grundlage für die Kontinuität unserer Geschäftspolitik und sichere Handlungsbasis.	Für eine dauerhaft starke Unternehmensposition auf dem Markt sind die Fachkenntnis und der Einsatz unserer Mitarbeiter der maßgebliche Erfolgsfaktor.
Was erwarten diese Stakeholder von KRONES?	<ul style="list-style-type: none"> ■ Leistungsstarke und hochwertige Produktqualität ■ Flexible Maschinen- und Anlagenkonzepte ■ Individuelle Lösungen für ihre Aufgabenstellung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Klare Information über die strategische Ausrichtung des Unternehmens ■ Kontinuierliche Beachtung ökonomischer Ziele im Sinne eines Werterhalts ■ Einhaltung aller Regeln und Gesetzesvorschriften 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verlässliche und faire Rahmenbedingungen bei arbeitsvertraglichen Regelungen ■ Vielfältige Möglichkeiten zur Weiterbildung ■ Kommunikative Unternehmenskultur
Was leistet KRONES für diese Stakeholder-Beziehung?	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enger Kontakt und intensive Beratung der Kunden ■ Umfangreiche Entwicklungsprogramme für innovative Produktkonzepte ■ Umfangreiches Lösungsportfolio im Sinne eines One-Stop-Shops ■ Weltweite Präsenz 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kontinuierlich enger Kontakt mit Investoren ■ Langfristige Entwicklungshorizonte ■ Intensive Beobachtung von Trends und Marktchancen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung mit der Mitarbeitervertretung ■ Langfristige Unternehmensstrategie mit klarer Kommunikation der Entwicklungsschritte (KRONES inside, KRONES world) ■ Breites Programm für flexible Arbeitsplatz- und Lebensgestaltung

Wir sehen uns in einem kontinuierlichen Dialog mit unseren Interessengruppen, den wir mit Schwerpunktaktivitäten gestalten. Dies schließt ein, dass wir die einzelnen Gruppen mit unterschiedlicher Intensität in unseren Programmen berücksichtigen.

Lieferanten	Wissenschaft	NGOs/Verbände/ Politik	Öffentlichkeit/Medien	Kulturelle Einrichtungen
Die hohe Qualität und schnelle Verfügbarkeit der Materialien und Leistungen unserer Zulieferer ist wesentlich für die hohe Leistungsfähigkeit unserer Produktionsabläufe.	Ein enger Austausch mit Forschungseinrichtungen erbringt neue Anregungen für innovative Lösungen.	Mitgliedschaften in Verbänden tragen dazu bei, in branchenspezifischen Themen die Meinungsbildung zu unterstützen und den Austausch in der Branche wahrzunehmen.	Eine positive Wahrnehmung unseres Unternehmens in der regionalen und überregionalen Öffentlichkeit trägt bei zur Attraktivität als Arbeitgeber und zur erfolgreichen Präsenz an unseren Unternehmensstandorten und in der Kundenperspektive.	Durch die Förderung kultureller Projekte unterstützen wir die positive Wahrnehmung unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Verlässliche und faire Rahmenbedingungen bei der Gestaltung der Liefervereinbarungen ■ Zeitnahe Zahlungsläufe ■ Vertrauensvolle Zusammenarbeit/Fehlerkultur 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis ■ Finanzielle Unterstützung von Forschungsprojekten ■ Förderung von Nachwuchskräften 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme am branchenübergreifenden Austausch durch Präsenz in der Verbandsarbeit ■ Unterstützung bei der Entwicklung von Normen und Standards ■ Präsenz als regionaler Arbeitgeber sowie Beitrag zur Entwicklung lokaler Rahmenbedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Information über das Unternehmen ■ Offene Unternehmenskultur ■ Darstellung von branchenspezifischen Themen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bewusstsein für kulturelle Themen und Einbindung in Projekte ■ Unterstützung von Projekten
<ul style="list-style-type: none"> ■ Langfristige Liefervereinbarungen ■ Effiziente Ablauforganisation bei der Abwicklung von Liefer- und Zahlungsverfahren ■ Unterstützung durch Qualitätsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme an Symposien von KRONES Mitarbeitern mit Praxisberichten ■ Vergabe von Forschungsaufträgen ■ Angebot von Praktikumsplätzen und Themen für Abschlussarbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mitgliedschaft und Vorstandsarbeit im Fachverband Nahrungsmittelmaschinen und Verpackungsmaschinen in der Branchenorganisation VDMA e.V. ■ Teilnahme an Presseevents der Branche ■ Aktivität in Normierungsgremien ■ Information von politischen Entscheidungsträgern bei Werksbesichtigungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Information zum Unternehmen für die externe und interne Öffentlichkeit über Print-Kommunikationsmedien (KRONES magazin, Geschäftsbericht, CSR-Bericht) ■ Angebot von Unternehmensinformation über Social-Media-Kanäle ■ Aktuelle Informationsplattform auf der KRONES Website 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung von Projekten mit konkretem Nachbarschaftsbezug

Ziele	Maßnahmen	Termin
Sensibilisierung und Motivation unserer Mitarbeiter für Nachhaltigkeitsaspekte und verantwortliches Handeln	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige CSR-Beiträge in der Mitarbeiterzeitschrift KRONES world <ul style="list-style-type: none"> □ Themenkreise in Redaktionsplan integriert 	laufend
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jährlicher Nachhaltigkeitsbericht <ul style="list-style-type: none"> □ Nachhaltigkeitsbericht 2014 gemäß GRI-Leitfaden, Version 3.1 □ Erste Maßnahmen zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts 2015 gemäß GRI-Leitfaden, Version 4, wurden getroffen 	laufend erledigt
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aktualisierung der Rubrik »Nachhaltigkeit« im Intranet 	laufend
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umstellung des Handlungsplans durch Einführung von CSR-Workshops für die Bereiche Mitarbeiter, Gesellschaft, Ökologie 	erledigt
Einbindung der LCS Center in die Nachhaltigkeitsberichterstattung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Information über Anforderung des GRI-Leitfadens <ul style="list-style-type: none"> □ Datenabfrage für ausgewählte Indikatoren wird erweitert und detaillierter gestaltet 	2016
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sensibilisierung der Werksleiter 	2016
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schulung und Training an den Standorten 	2016 – 2017
Fortentwicklung der CSR-Strategie	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmensrelevante Nachhaltigkeitsthemen entwickeln und Maßnahmenkatalog erstellen <ul style="list-style-type: none"> □ Kontinuierliche Workshop-Reihen mit den Fachabteilungen 	laufend laufend
Verbesserung des Nachhaltigkeitsratings	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kommunikation mit Analysten und Investoren sowie Kunden für nachhaltiges Investment <ul style="list-style-type: none"> □ Teilnahme an Kundenveranstaltungen und Information zu Nachhaltigkeitsaktivitäten □ Informationsaustausch mit Analysten verstärken 	laufend laufend
Einführung des KRONES Intranets in den weltweiten Niederlassungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konzernweites Ausrollen des Intranets <ul style="list-style-type: none"> □ Intranet wird weltweit genutzt, auch für regionale Themen 	laufend



Wertschöpfung
in Mio.€

1.136

Mitarbeiterbezogene
Leistungen:
Löhne und Gehälter,
soziale Abgaben
sowie Altersversorgung
in Mio.€

919

Steuerzahlungen
in Mio.€

67,1

Ausschüttung
an die Aktionäre
in Mio.€

39,5

KRONES positioniert sich als Komplettanbieter für den Markt Liquid Food. Wir wollen dem Kunden alles aus einer Hand anbieten, von der Getränkeproduktion über die Abfüllung bis hin zum Versand. Die Nachfrage nach abgepackten Getränken wird in Zukunft weiter zunehmen. Dafür sprechen Megatrends wie der zunehmende Wohlstand in den aufstrebenden Ländern, die Abwanderung vieler Menschen vom Land in die Stadt sowie die deutliche Zunahme der Verpackungsformen. Deshalb wächst der Markt, auf dem sich KRONES bewegt, relativ stabil mit Wachstumsraten zwischen 4 und 5% jährlich.

Konsequente Umsetzung des Value-Programms

Um die Chancen in unserem Markt zu nutzen, setzen wir seit 2011 das Strategie-Programm Value mit den vier Kernthemen Innovation, Qualität, Profitabilität und Wachstum um. 2015 machten wir beim Value-Programm erneut gute Fortschritte. Positiv beigetragen hat hierzu die sehr gute Entwicklung unseres Kernsegments »Maschinen und Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung« sowie der nachhaltige Turnaround von KOSME in Italien nach der Restrukturierung Ende 2014. Im Gegensatz hierzu sind wir mit der Entwicklung des zweitgrößten Segments »Maschinen und Anlagen zur Getränkeproduktion/Prozesstechnik« weniger zufrieden. Wir haben Ende 2015 Maßnahmen festgelegt, um die Profitabilität des Segments langfristig zu stärken.

Flexibel auf die Anforderungen des Marktes reagieren

Trotz der Erfolge unserer Value-Strategie müssen wir weiter hart arbeiten. Neben zahlreichen Chancen gibt es auch einige Herausforderungen zu bewältigen. Starke Schwankungen der Weltwirtschaft und Krisen in einzelnen Ländern und Regionen bleiben bestimmend. Die Zahl der Wettbewerber in unserem attraktiven Markt wird nicht kleiner, während auf der anderen Seite unsere Kunden, die Getränkehersteller, durch Übernahmen immer größer werden. Wir erwarten daher kurzfristig keine Verbesserung bei den Absatzpreisen. Außerdem wird die fortschreitende Digitalisierung und Vernetzung der Produktion unseren Markt und seine Geschäftsmodelle nachhaltig verändern. Dies alles macht es erforderlich, flexibler, schneller und regionaler zu werden. Hierbei unterstützt uns neben dem Value-Programm auch unsere seit Beginn des Jahres 2015 eingeführte Konzernstruktur.



KRONES legte 2015 beim Umsatz kräftig zu

KRONES ist auf stabil wachsenden und wenig konjunkturabhängigen Märkten tätig. Insgesamt verfügt KRONES über eine ausgewogene Umsatzverteilung. 53,2% (Vorjahr: 60,4%) des Konzernumsatzes erwirtschafteten wir im Berichtszeitraum auf den Emerging Markets. Die reifen Märkte (Deutschland, West- und Mitteleuropa, Nord- und Mittelamerika) steuerten 46,8% (Vorjahr: 39,6%) zum Konzernumsatz 2015 bei. Überproportional stieg der Umsatz in Nord- und Mittelamerika, Westeuropa und China. In Russland und Südamerika schrumpfte das Geschäft wegen der sehr schwachen Gesamtwirtschaft in diesen Regionen wie erwartet.

Aufgrund des breiten Produkt- und Dienstleistungsangebots und der international starken Präsenz konnte das Unternehmen 2015 die guten Marktbedingungen nutzen und die Geschäfte kräftig ausweiten. Der Umsatz stieg im Vergleich zum Vorjahr um 7,5% von 2.953,4 Mio. € auf 3.173,5 Mio. €.

➔ Damit haben wir unser Wachstumsziel für 2015 von 4% übertroffen. Sowohl der Umsatz mit einzelnen Maschinen als auch mit kompletten Abfüll- und Verpackungslinien verbesserte sich 2015 im Vergleich zum Vorjahr. Weiter stabil legte das Servicegeschäft von KRONES zu. Dort wirkte sich im Berichtsjahr der zunehmende Ausbau des internationalen LCS Geschäfts positiv aus.

Ertragskraft steigt wie geplant

KRONES konnte 2015 die Ertragskraft wie geplant stärken, weil die Produktionskapazitäten gut ausgelastet waren und die Maßnahmen des Strategieprogramms Value die Effizienz des Unternehmens insgesamt erhöhten. Von den Preisen gingen auf wettbewerbsintensiven Märkten 2015 wie erwartet keine positiven Effekte aus.

➔ Mit 223,3 Mio. € überstieg das Ergebnis vor Steuern (EBT) den Vorjahreswert um 16,4%. Die EBT-Marge, also das Ergebnis vor Steuern im Verhältnis zum Umsatz, verbesserte sich von 6,5% im Vorjahr auf 7,0%. Damit hat KRONES das EBT-Margenziel für 2015 erreicht. Gleichzeitig schaffte das Unternehmen das im Rahmen des Strategieprogramms Value ausgegebene mittelfristige Ziel für die EBT-Marge.

➔ Das Ergebnis nach Steuern (Konzernergebnis) kletterte im Berichtszeitraum um 15,2% auf 156,3 Mio. €. Das Ergebnis je Aktie legte von 4,30 € im Vorjahr auf 4,98 € zu.

7/7/20 bleibt unser Ziel: Das KRONES Team stellt sich den Herausforderungen und will die Chancen des attraktiven Marktes nutzen. Deshalb bleibt unser mittelfristiges Ziel 7/7/20 bestehen, mit den Größen

- 5 bis 7% durchschnittliches Umsatzwachstum pro Jahr
- 7% Umsatzrendite vor Steuern
- 20% ROCE (Return on Capital Employed).

➔ Bei der Umsatzrendite vor Steuern (EBT-Marge) haben wir 2015 unsere Zielgröße von 7,0% erreicht. Beim Umsatzwachstum liegen wir mit 7,5% über dem Zielkorridor von durchschnittlich 5 bis 7%. Der ROCE übertraf zwar mit 17,7% unsere Prognose für 2015. Um die angepeilten 20% zu erreichen und um mittelfristig weiter profitabel zu

wachsen, müssen wir in allen drei Segmenten hart am Ertrag und Umsatz arbeiten und die eingeleiteten Value-Maßnahmen weiter umsetzen.

➔ In der Prozesstechnik werden wir mit einem Maßnahmenpaket, das wir Ende 2015 geschnürt haben, die Ertragskraft deutlich stärken. Unser Ziel ist es, regionenspezifische Produkte zu wettbewerbsfähigen Preisen anzubieten. Hierfür verbessern wir wichtige Abläufe wie Angebotserstellung, Auftragsbearbeitung sowie Projektmanagement. Zum anderen reduziert KRONES die Wertschöpfungstiefe deutlich und nutzt dazu seine internationale Lieferantenstruktur. Außerdem sollen internationale Hubs aufgebaut werden. Dadurch können wir schneller und kostengünstiger auf Kundenwünsche reagieren. Zudem können wir dort das After-Sales-Geschäft ausbauen und verstärkt kleinere Projekte umsetzen, etwa bestehende Anlagen erweitern oder aufrüsten. Das Maßnahmenpaket wird bis 2017 umgesetzt.

Wertschöpfung erneut gestiegen

Der volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Beitrag des KRONES Konzerns lässt sich mit der Wertschöpfungsrechnung aufzeigen. Sie zeigt, welche Werte von einem Unternehmen geschaffen und wie sie verteilt werden. Um die Wertschöpfung eines Unternehmens zu berechnen, werden von der Gesamtleistung (inkl. sonst. Erträge und aktivierten Eigenleistungen) die Aufwendungen, die für den Produktionsprozess eingesetzt wurden, also der Materialaufwand, die Abschreibungen auf das Anlagevermögen sowie die sonstigen betrieblichen Aufwendungen, abgezogen. 2015 erzielte KRONES eine Wertschöpfung von 1.136 Mio. € nach 1.038 Mio. € im Vorjahr.

KRONES erhielt im Jahr 2015 einen Betrag von rund 51.000 € an Zuschüssen der öffentlichen Hand.

➔ Der größte Teil der Wertschöpfung ging 2015 bei KRONES mit 80,9% oder 191 Mio. € an die Mitarbeiter. Neben Löhnen und Gehältern (767 Mio. €) wendete KRONES 152 Mio. € für soziale Abgaben sowie Altersversorgung und Unterstützung seiner Mitarbeiter auf. Darüber hinaus wurden 67,1 Mio. € oder 5,9% der Wertschöpfung dem Staat in Form von Steuern gezahlt. An die Aktionäre schüttete die Gesellschaft 39,5 Mio. € aus. Im Berichtsjahr verblieben 110,4 Mio. € der Wertschöpfung im Unternehmen. Dieser Betrag steht für Investitionen in zukünftiges Wachstum bereit.

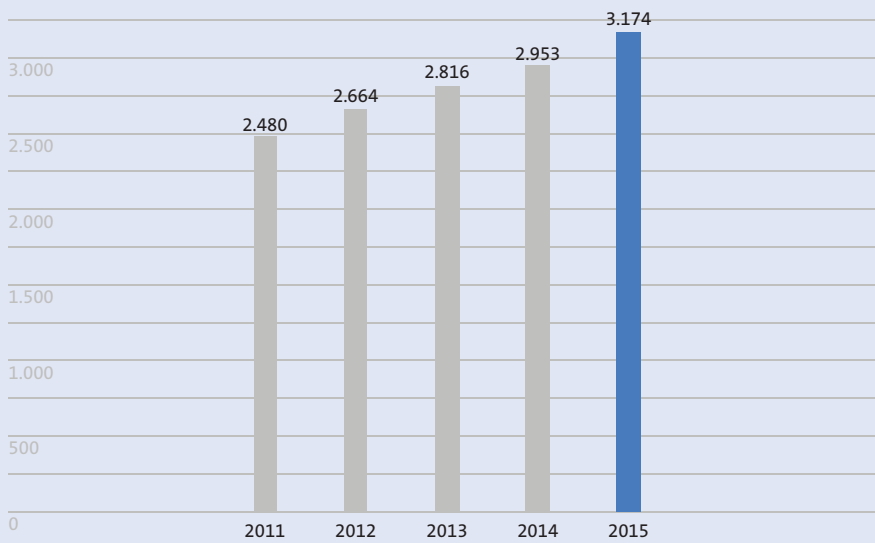
Nachhaltige Wertschöpfung ist nur mit technologisch führenden Produkten und Dienstleistungen möglich. Das Unternehmen investiert deshalb in neue Anlagen sowie die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen.

➔ Im vergangenen Jahr investierte das Unternehmen insgesamt 102,6 Mio. € (Vorjahr: 94,6 Mio. €) in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte. Die Investitionen in immaterielle Vermögenswerte (43,0 Mio. €) und in Sachanlagen (59,6 Mio. €) haben wir 2015 planmäßig gegenüber dem Vorjahr erhöht. 2015 investierte KRONES stark in Informationstechnologie und neue Produktionsanlagen.

Um die Aktionäre von KRONES am Unternehmenserfolg zu beteiligen, schüttet das Unternehmen gemäß seiner Dividendenpolitik grundsätzlich 25 bis 30% des Konzerngewinns an die Aktionäre aus.

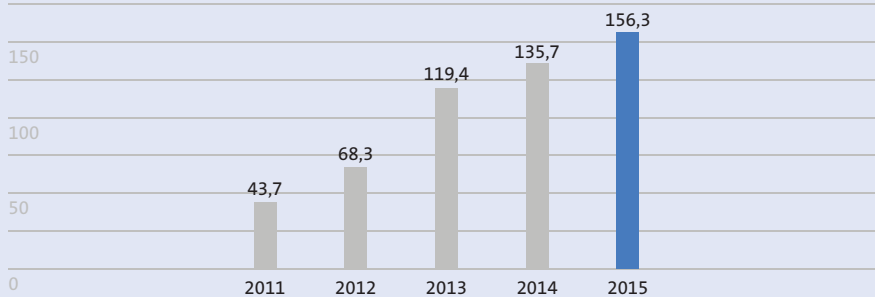
➔ Für das Geschäftsjahr 2014 zahlte KRONES im Juni 2015 eine Dividende von 1,25 € je Aktie. Die Ausschüttung entspricht 29% des Konzernergebnisses 2014. Insgesamt schüttete das Unternehmen im Berichtsjahr an die Aktionäre 39,5 Mio. € aus.

KRONES Konzern – Umsatz in Mio. €



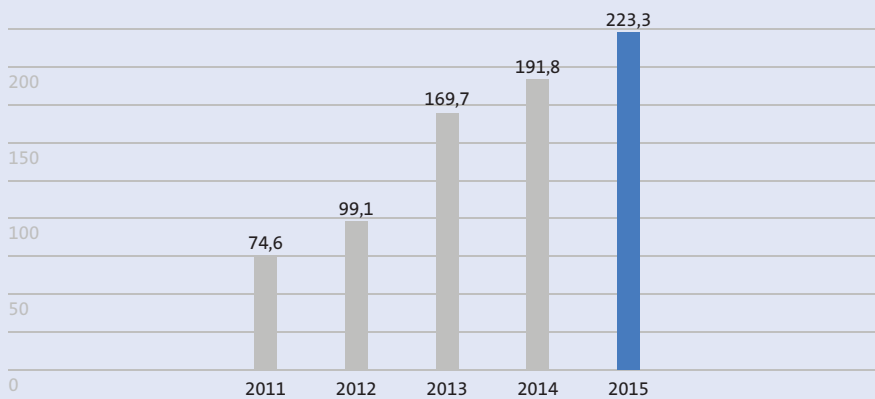
Im Jahr 2015 überschritt der Umsatz von KRONES erstmals die Marke von 3 Mrd. €.

Konzernergebnis KRONES in Mio. €



Das Ergebnis nach Steuern (Konzernergebnis) kletterte im Berichtszeitraum um 15,2 % auf 156,3 Mio. €.

KRONES Konzern – EBT in Mio. €

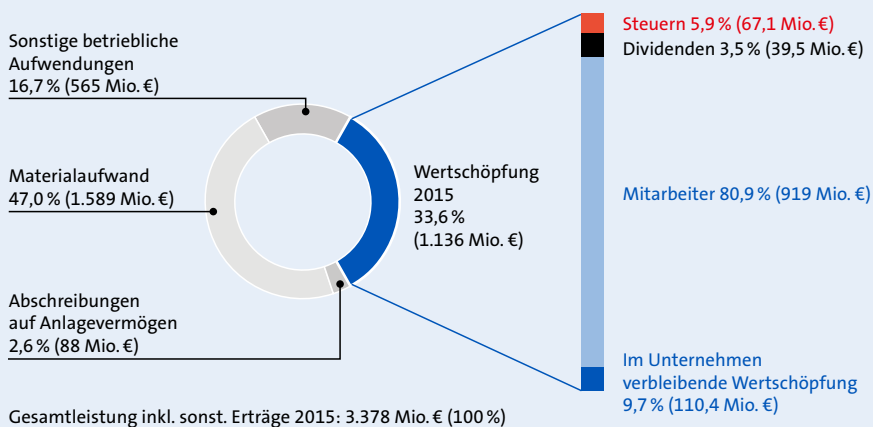


Mit 223,3 Mio. € überstieg das Ergebnis vor Steuern (EBT) den Vorjahreswert um 16,4 %.

	Ursprüngliche Prognose April 2015	Aktualisierte Prognose Juli 2015	Ist-Wert 2015	Prognose für 2016
Umsatzwachstum	+4%	+4%	+7,5%	+3%
EBT-Marge	6,8%	7,0%	7,0%	7,0%
ROCE (passivisch)	17%	17%	17,7%	18%

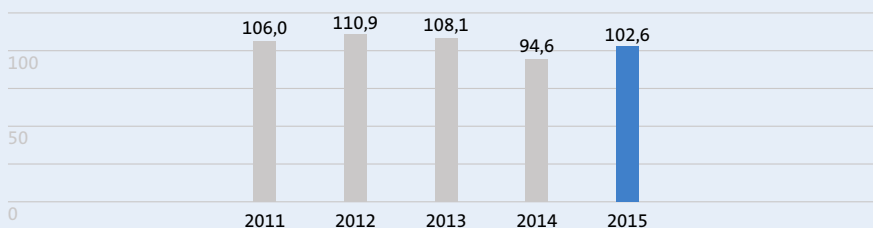
KRONES erreichte bzw. übertraf 2015 alle Ziele für wichtige Finanzkennzahlen des Konzerns. Für 2016 erwartet das Unternehmen erneut steigende Umsätze und Erträge.

KRONES Konzern – Wertschöpfungsrechnung



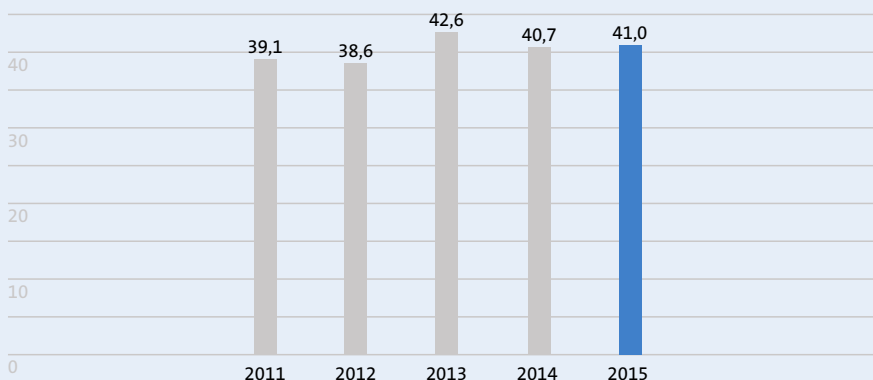
KRONES steigerte 2015 die Wertschöpfung von 1.038 Mio. € im Vorjahr auf 1.136 Mio. €. 80,9% hiervon ging an die Mitarbeiter in Form von Löhnen, Gehältern, Sozialabgaben, Altersvorsorge und anderweitiger Unterstützung. 2015 zahlte KRONES 39,5 Mio. € als Dividende an die Aktionäre. Dies entspricht 29% des Konzernergebnisses.

KRONES Konzern – Investitionen in Sachanlagen u. immaterielle Vermögenswerte in Mio. €



Sowohl die Investitionen in immaterielle Vermögenswerte (43,0 Mio. €) als auch in Sachanlagen (59,6 Mio. €) haben wir 2015 planmäßig gegenüber dem Vorjahr erhöht.

KRONES Konzern – Eigenkapitalquote in %



Am Bilanzstichtag Ende 2015 verfügte KRONES über eine Nettoliquidität (liquide Mittel abzüglich Bankschulden) von 364,6 Mio. € (Vorjahr: 336,4 Mio. €). Wegen des hohen Konzernergebnisses stieg das Eigenkapital 2015 von 988,5 Mio. € auf 1.110,7 Mio. €. Ende 2015 lag die Eigenkapitalquote mit 41,0% über dem Vorjahreswert von 40,7%.

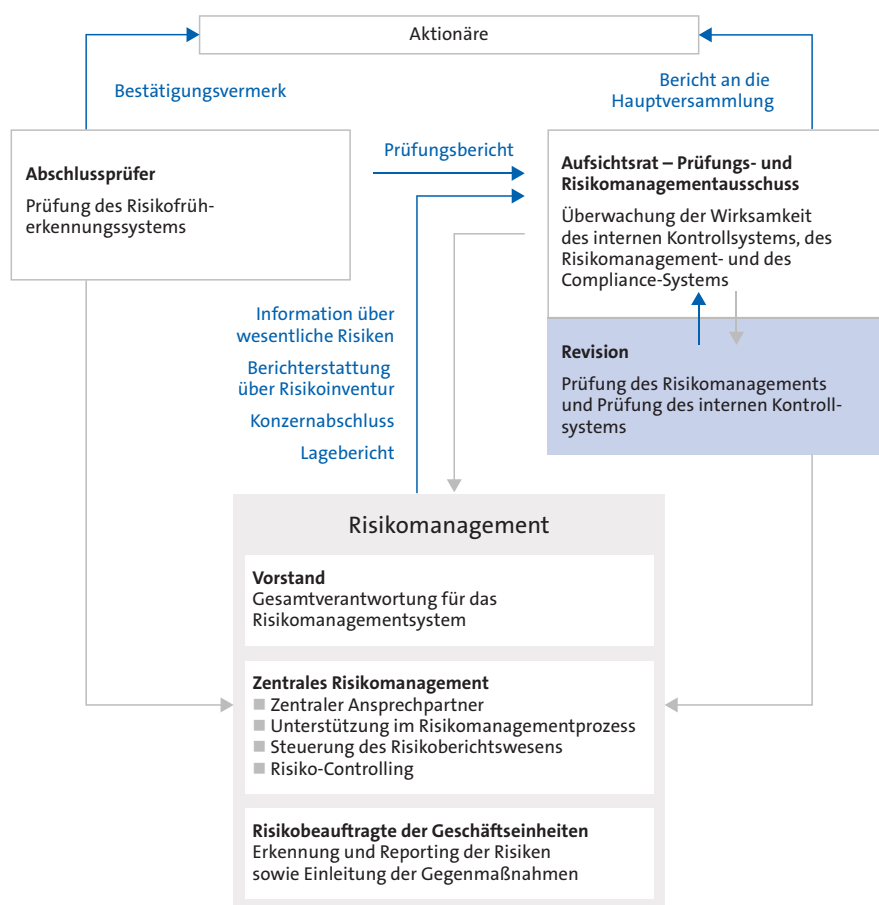
Im Rahmen der internationalen Geschäftstätigkeit ist KRONES einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt, die mit unserem unternehmerischen Handeln verbunden sind. Um diese möglichen Risiken frühzeitig zu erkennen, ihnen aktiv zu begegnen und sie zu begrenzen, überwachen wir alle wesentlichen Geschäftsprozesse. Bei der Entwicklung unserer Unternehmensstrategie identifizieren, analysieren und erschließen wir auch Chancen. Im Gegensatz zu den Risiken erfassen wir die unternehmerischen Chancen aber nicht im Risikomanagementsystem.

Das Risikomanagementsystem von KRONES besteht aus einem internen Kontroll- und Steuerungssystem, mit dem wir alle relevanten Risiken erfassen, analysieren und bewerten. In einem detaillierten und fortlaufenden Planungs-, Informations- und Kontrollprozess überwachen wir die wesentlichen Risiken sowie bereits eingeleitete Gegenmaßnahmen.

Wir bewerten Risiken anhand von Eintrittswahrscheinlichkeiten und ihren möglichen finanziellen Auswirkungen und teilen diese in die Bewertungskategorien niedrig, mittel und hoch ein. Unser mehrstufiges Risikomanagementsystem, das wir laufend ausbauen und verbessern, besteht aus den Modulen Risikoanalyse, Risikoüberwachung sowie Risikoplanung und -steuerung. Die Details zum Risikomanagement und zu den Risikokategorien werden im Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts 2015 (S. 116 bis 127) detailliert erläutert.

Grundsätzlich sind Risiken als mögliche negative Abweichung von unserer Ergebnisprognose für das Geschäftsjahr 2016 definiert. Chancen sind als positive Abweichung von unserer Ergebnisprognose für das Geschäftsjahr 2016 zu verstehen.

Organisation des Risikomanagements von KRONES



Das Risikomanagement von KRONES wird laufend überwacht und überprüft. Hierfür gibt es klare Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche.

Wir sehen derzeit weltweit keine physikalischen, regulatorischen sowie Markt-, Kosten- oder rechtlichen Risiken, die aus dem Klimawandel entstehen könnten.

Chancen ergeben sich aus ressourcenschonenden Maschinen und Anlagen, die von unseren Kunden verstärkt nachgefragt werden.



KRONES produziert den Großteil seiner Maschinen und Anlagen an den deutschen Standorten Neutraubling, Nittenau, Rosenheim, Flensburg und Freising. Die Tochter KOSME fertigt in Österreich und Italien. In den Lifecycle Service (LCS) Centern in Franklin (USA), Taicang (China) und São Paulo (Brasilien) stellt KRONES Ersatzteile her. Neben insgesamt sieben LCS Centern an strategisch wichtigen Punkten verfügt das Unternehmen über ein weltweites Netz an Service- und Vertriebsniederlassungen.

Wir stellen präzise und leistungsfähige Maschinen her. Ganz besonders wichtig dafür ist die gleichbleibend hohe Qualität unserer Rohmaterialien und Zulieferteile. Auch die flexible und termingerechte Bereitstellung der Materialien ist für die Marktpräsenz von KRONES Maschinen wichtig. Daneben ist selbstverständlich auch der Preisvergleich ein wesentlicher Bestandteil unserer Einkaufspolitik. Zum Selbstverständnis von KRONES gehören geregelte und gesteuerte Prozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Deshalb setzen wir auf eine enge und dauerhafte Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, da wir uns nur so auf die hohe Qualität der erforderlichen Materialien verlassen können.

Um stabile Prozesse in diesem Bereich zu gewährleisten, wurden die einzelnen Auftragsprozesse in spezielle Richtlinien und Kodizes gebettet, die den Ablauf nach innen und außen absichern. Im Einzelnen sind dies der Verhaltenskodex, der Lieferantenkodex, die Auditrichtlinie und die Einkaufsrichtlinie, welche im Laufe des Jahres 2016 noch um eine Richtlinie zum Lieferantenmanagement ergänzt werden. In den Prozessbeschreibungen unseres Prozessmodells und in den aufgeführten Regularien werden Festlegungen zur Überprüfung unserer Lieferanten und des Beschaffungsweges selbst getroffen. Somit stellt KRONES einen geprüften Beschaffungsprozess sicher.

Lieferanten umfassend geprüft

Bei der Auswahl der Lieferanten nutzen wir für einen ersten Überblick zur Leistungsfähigkeit des Lieferanten einen Selbstbeurteilungsbogen, der u. a. alle relevanten Fragestellungen zum Produktprogramm, zu den technischen Qualifikationen und den vorhandenen Zertifikaten abfragt. Dieser Selbstbeurteilungsbogen fordert auch die Bestätigung des künftigen Lieferanten, dass er die Anforderungen des Lieferantenkodex erfüllt. Erfasst wird weiterhin auch die Information, ob die künftigen Lieferanten über ein Umweltmanagementsystem, Umweltsysteme sowie ein Arbeitsschutzmanagementsystem verfügen. Zudem fragen wir ab, ob die Lieferanten wiederum ihre Lieferanten auf Zertifizierungen und die Einhaltung definierter Standards auditieren. Somit berücksichtigen wir bei unseren Einkaufsentscheidungen auch Themen der nachgeordneten Lieferkette.

Für die Organisation und Durchführung unserer Beschaffungsprozesse hat der zentrale Einkauf die strategische Beschaffungsverantwortung für den gesamten KRONES Konzern inne. Für 100 % unserer Beschaffungsvorgänge ist unsere Einkaufsrichtlinie die Basis: Dort werden alle Abläufe und Verantwortlichkeiten beschrieben. Unsere Einkaufsaktivitäten berücksichtigen sämtliche gesetzlichen Vorgaben und Normen, die in Bezug auf unsere Zulieferer relevant sind. Über die Selbsterklärung der Lieferanten und Dienstleister stellen wir sicher, dass alle gesetzlichen Regelungen und Normen eingehalten werden. Dazu zählen auch die Kernarbeitsnormen der IAO, die wir in unserem Lieferantenkodex explizit darstellen.

Es wurden 2015 keine Beschwerden über menschenrechtliche sowie ökologische Auswirkungen eingereicht.

Systemaudits: wesentlicher Bestandteil der Lieferantenqualifizierung

Vor der Aufnahme einer Lieferbeziehung findet bei neuen Lieferanten ein Systemaudit vor Ort statt. Die Verfahrensweise der Systemaudits ist in unserer Auditrichtlinie festgelegt und wird in enger Zusammenarbeit zwischen dem Ressort Einkauf und dem Qualitätsmanagement durchgeführt. Eine Risikobeurteilung zur ökologischen Leistung der Lieferanten erfolgt bei der Lieferantenauswahl, -qualifizierung und -entwicklung auf der Basis der Selbstauskunftsbögen sowie bei den weiteren Qualifizierungsschritten beim Systemaudit. Die Rahmenbedingungen beim Lieferanten kontrollieren wir insbesondere bei strategisch wichtigen Lieferanten in Form von Wiederholungsaudits. Die Situation auf den Baustellen weltweit und unsere dort tätigen Dienstleister prüfen wir, indem wir Baustelleninspektionen durchführen.



Unsere Lieferkette umfasst knapp 1.700 Lieferanten, bei denen wir ein Bestellvolumen größer 50.000 € platzieren. Täglich versenden wir rund 2.500 Bestellungen, was im Jahr 2015 einer Menge von rund 611.000 Bestellungen entsprach. Wir charakterisieren unsere Lieferkette nach

- den Standorten unserer Lieferanten sowie
- dem lokalen Einkaufsvolumen unserer Niederlassungen.

Die wichtigsten vier Rohmaterialien, die wir einsetzen, sind Edelstahl, Stahl, Aluminium und Kunststoff.

Um eine gute Informationsbasis bei der Neugewinnung von Lieferanten zu erreichen, nutzen wir einen Selbstbeurteilungsbogen vor der Aufnahme möglicher Zulieferer in unsere Lieferantendatei.

➔ Die Auswertung der Selbstbeurteilungsbögen erfolgt derzeit über ein Tabellenkalkulationsprogramm. Entscheidungskriterien sind die Firmengröße, Produktpalette, Technologien zur Fertigung, Zertifizierungen und Zulassungen. 2015 wurden 177 Selbstbeurteilungsbögen verschickt. 75 % erhielten wir zurück. 13 Anbieter wurden in unseren Lieferantenpool aufgenommen bzw. zur Lieferung von Mustern eingeladen.

➔ Eine vereinfachte Verwaltung, Auswertung und Nutzbarkeit der Lieferanteninformationen erwarten wir mit der Einführung des SLC-Tools (Supplier Lifecycle Collaboration). Softwaregestützt werden alle Informationen zum Lieferanten zentral gespeichert und stehen somit in jeder Phase der Geschäftsbeziehung allen Beteiligten zentral zur Verfügung. Auf diese Weise wird – neben anderen Vorteilen in der Lieferantenbetreuung – sichergestellt, dass sich der Lieferant noch vor der ersten Bestellung mit dem Lieferantenkodex befassen und die Kenntnis des Inhalts bestätigen muss.

➔ Über die Informationen des SLC-Tools erwarten wir auch eine aktualisierte Information über alle Zertifizierungen, denen sich unsere Lieferanten unterzogen haben. Dies gilt insbesondere für ISO-14001- und ISO-50001-Zertifikate.

Der Anteil an Recycling-Material beim Rohstoff Edelstahl liegt – gemäß den Angaben eines unserer Lieferanten – bei ca. 90 %.

Systemaudits kontinuierlich fortgeführt

Kontinuierlich hohe Sicherheit bei der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten erreichen wir durch die Durchführung von Audits, gemäß den Festlegungen der Auditrichtlinie. Dabei stützen wir uns auf die Selbstbeurteilungsbögen der Lieferanten und Dienstleister und überprüfen die getroffenen Aussagen an den tatsächlich vorgefundenen Bedingungen.

- ➔ Die Auswertung der Selbstbeurteilungsbögen in Bezug auf Fragestellungen zur Einhaltung der Menschenrechte sowie ökologische Themen orientiert sich an den Vorgaben im Fragenkatalog 9 der DIN EN ISO 14001 sowie des Fragenkreises 10 der OHSAS-Zertifizierungsgrundlagen. Zudem werten wir die Antworten aus der Frage »Länderausschluss« unseres Selbstbeurteilungsbogens aus.
 - ➔ Im Jahr 2015 führten wir 42 Systemaudits durch sowie fünf Wiederholungsaudits bei strategisch wichtigen Lieferanten. Weiterhin erfolgten noch 14 Schweißaudits bei den Zulieferern.
 - ➔ Die Dienstleisteraudits beziehen sich auf die Aktivitäten von Lieferanten und Dienstleistern auf den Baustellen weltweit. Im Jahr 2015 führten wir 29 Audits durch. Der Bereich Qualitätsmanagement prüft auf der Baustelle schwerpunktmäßig die Qualität der Lieferanten und Dienstleister. Sichtbare Themen der Arbeitssicherheit werden von den Inspektoren an die zuständigen Bauleiter weitergegeben, die entsprechende Maßnahmen einleiten. Bei Verstößen gegen arbeitssicherheitstechnische Grundsätze werden die betroffenen Personen umgehend durch den Qualitätsmanagement-Inspektor angesprochen, der fallweise die Weiterarbeit bis zur Klärung des Sachverhalts mit den Baustellenverantwortlichen untersagt.
 - ➔ Im Bereich Fremdmaschinen fanden 39 Produktaudits statt.
- In Zusammenarbeit mit dem Compliance-Beauftragten starteten wir ein systematisches Risikobeurteilungsverfahren für Einkaufsaktivitäten. Damit stellen wir sicher, dass unsere Lieferanten z. B. in Bezug auf Länderrisiko, kulturelle Aspekte und Währungsrisiko eine hohe Sicherheit bieten.*
- ➔ Seit Ende 2015 wird bei neuen Lieferanten eine Risikobeurteilung bezüglich dieser Aspekte durchgeführt.
 - ➔ Das Thema »Risk Assessment« bezüglich Umwelt-Performance wird derzeit nicht fokussiert betrachtet.

Im Jahr 2015 beendeten wir die Geschäftsbeziehung mit 43 Lieferanten. Das entspricht einer Größenordnung von 2,5 % unseres Lieferantenpools. Gründe dafür waren die Reduzierung der Anzahl an Lieferanten, Insolvenz des Geschäftspartners oder anhaltende Liefer- und Qualitätsprobleme.

Mit der verstärkten Internationalisierung von KRONES wird auch die Anforderung an das Beschaffungsmanagement verändert. Die LCS Center beschaffen bereits jetzt – wie zum Beispiel das LCS Center Franklin/USA – einen Anteil von bis zu 37% ihrer benötigten Materialien bei lokalen Lieferanten.

Wir folgen der Unternehmensstrategie, die Aktivitäten von Deutschland aus auf die internationalen Standorte auszudehnen und betonen den lokalen Ansatz, den wir in den jeweiligen Wirtschaftsräumen als Unternehmen vor Ort einnehmen. Wir planen, auch künftig dieses lokale Sourcing zu verstärken.

➔ Auch für Teile und Baugruppen, die am Standort Deutschland konstruiert und ausgelegt werden, soll künftig Engineering-Kapazität vor Ort in den LCS Centern verfügbar sein. Die dafür benötigten Teile sollen ebenfalls lokal bezogen werden. Die Realisierung dieses Projekts erfordert einen Zeitrahmen bis zum Jahr 2020.

Die im »Dodd-Frank Act« genannten Konfliktmaterialien sind für KRONES nicht wesentlich, da sie nicht direkt in unseren Produkten vorhanden bzw. verbaut sind.



Neben dem Nachhaltigkeitsgedanken ist die kosteneffiziente Produktion für KRONES selbstverständlich ein wesentlicher Aspekt in unserer Unternehmensstrategie. Diese Anforderung ist auch in der Säule Profitabilität unserer Value-Strategie verankert. Das Handlungsfeld reicht von der kontinuierlichen Prüfung unseres Materialverbrauchs und den dort möglichen Optimierungen über Verbesserungen bei den Produktionsmethoden, die sich aus dem Einsatz von neuen Laserbearbeitungszentren ergeben, bis hin zur kontinuierlichen Kontrolle von Verbrauchsmaterialien. Auch lassen sich durch verbesserte Produktionsabläufe und Optimierungen bei den Inbetriebnahmen Effizienzgewinne erschließen.

Alle Fertigungsstandorte ermitteln regelmäßig Verbesserungsmöglichkeiten, um eine hohe Wirtschaftlichkeit zu realisieren. Als Anwender von großen Bearbeitungszentren stehen wir in stetem Austausch mit den Lieferanten für Optimierungen ihrer Maschinen.

- ➔ Alle Neuinvestitionen werden auf die möglichen Einsparungen bei Energieverbrauch und Effizienzgewinne geprüft.
- ➔ Durch eine enge Zusammenarbeit mit den Lieferanten und z. B. Werkzeuguntersuchungen aus dem laufenden Betrieb erreichen wir kontinuierliche Optimierungen, die dem aktuellen Stand der Technik entsprechen.

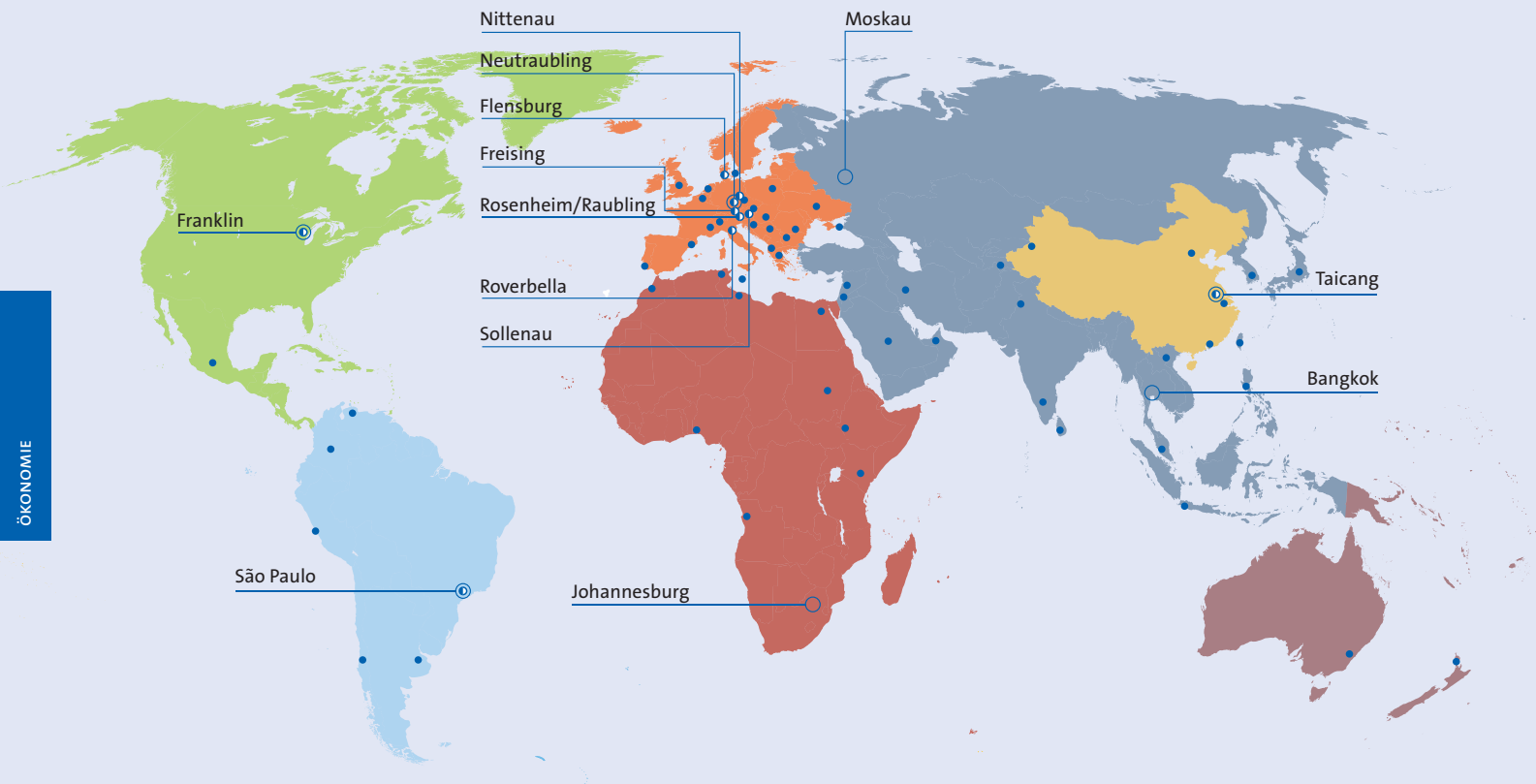
Das Zusammenspiel von Mensch und Maschine und die optimale Nutzung von Materialien und Energie ist eine kontinuierliche Aufgabe bei der Ausgestaltung der Montage-Kapazitäten. Ziel aller Ansätze ist es, den Mitarbeiter durch verbesserte Prozessabläufe so zu unterstützen, dass er seine Arbeitskraft in vollem Umfang dem Produkt widmen kann.

- ➔ Die am Standort Rosenheim entwickelte Modulproduktion ermöglicht Just-in-time-Sequenzen bei der Bereitstellung von Materialien an den Arbeitsplätzen und Prozessoptimierungen. Damit werden deutliche Effizienzgewinne bei den Planzeiten für die Fertigung erreicht.
- ➔ Durch die Einbindung einer Hochregallagerversorgung am Standort Rosenheim wurde der Prozess des Kommissionierens der benötigten Teile in der eigenen Fertigung neu konzipiert.

Die schnellen und einfachen Arbeitsabläufe sind auch Gegenstand der Verbesserungsvorschläge, die unsere Mitarbeiter einreichen. Der »Ideenraum« ist unser Portal, wo wir Anregungen und Vorschläge sammeln. Insgesamt erhielten wir über diesen Kanal 2.885 Vorschläge für Verbesserungen in unserem Unternehmen.

- ➔ Im Jahr 2015 reichten unsere Mitarbeiter insgesamt 1.680 Ideen mit CSR-Relevanz ein. Rund 70 % der Ideen beziehen sich auf Prozessoptimierungen.

KRONES Konzern – Produktionsstandorte, LCS Center und Niederlassungen

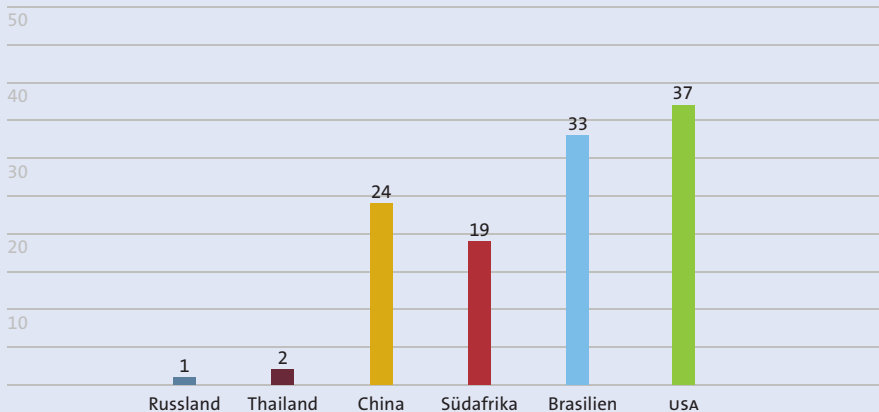


- Niederlassung/Repräsentanz
- Produktion/Werk
- LCS Center

KRONES produziert den Großteil seiner Maschinen und Anlagen an den deutschen Standorten Neutraubling, Nittenau, Rosenheim, Flensburg und Freising. Die Tochter kosME fertigt in Österreich und Italien. Ersatzteile werden in den

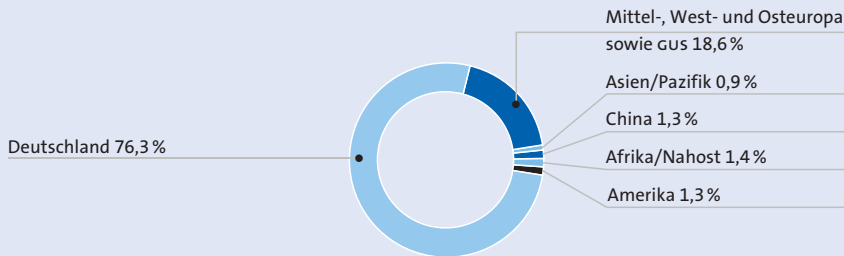
Lifecycle Service (LCS) Centern in Franklin (USA), Taicang (China) und São Paulo (Brasilien) hergestellt. Neben insgesamt sieben LCS Centern verfügen wir über ein weltweites Netz an Service- und Vertriebsniederlassungen.

KRONES Konzern – lokales Bestellvolumen der internationalen LCS Center 2015 in %



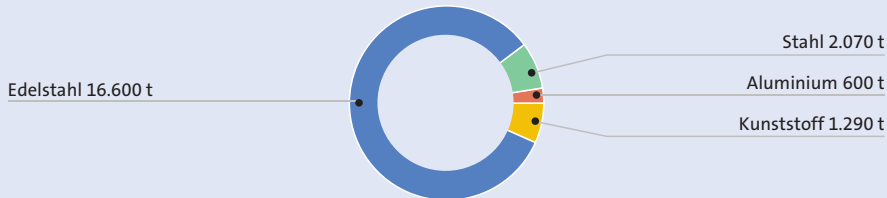
Die Anteile an lokalem Bestellvolumen der KRONES LCS Center liegen zwischen 1% und 37%.

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



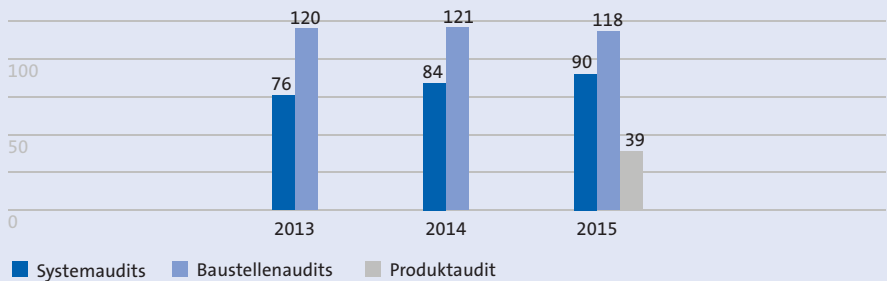
Mehr als drei Viertel unseres Beschaffungsvolumens beziehen wir vom Standort Deutschland. Damit stellen wir sicher, dass ein Großteil unserer benötigten Materialien den hohen Standards der deutschen Gesetzgebung in Bezug auf Arbeitssicherheit und faire Beschäftigung entspricht. 0,2% des Bestellvolumens kommt aus Ländern, wo unser Bestellwert unterhalb der 0,1%-Schwelle liegt.

KRONES AG – Bezugsmengen unserer wichtigsten Rohmaterialien im Jahr 2015



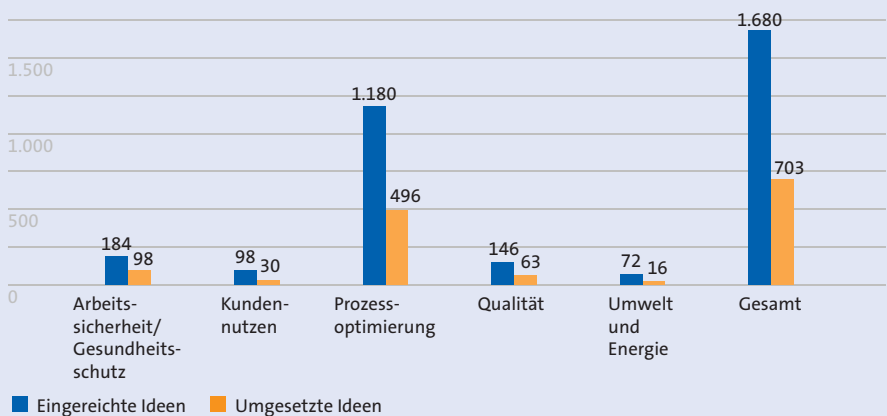
Insgesamt bezogen wir im Jahr 2015 20.560 t der Rohstoffe Edelstahl, Stahl, Kunststoff und Aluminium.

KRONES Konzern – Systemaudits vor Aufnahme der Lieferantenbeziehung/ Baustellenaudits



Im Jahr 2015 führten wir 90 Systemaudits zu Beginn einer möglichen Lieferantenbeziehung durch. Dazu kamen im Berichtsjahr noch 118 Baustellenaudits, bei denen wir unsere Dienstleister vor Ort auf den Baustellen prüften.

KRONES AG – eingereichte CSR-relevante Ideen



Insgesamt erhielten wir aus dem Mitarbeiterkreis 1.680 Ideen, die in direktem Zusammenhang zur Nachhaltigkeit unserer Aktivitäten stehen. Rund 40% dieser Ideen wurden im betrieblichen Ablauf umgesetzt.

Verbrauch an
Schmiermitteln
bei einem
Variseal-Verteiler



Einsparung
gegenüber Quadring-
Standardverteiler

80 %



* Durchschnittlicher Verbrauch bei
einem Quadring-Verteiler: 7,2 kg/a

Anteil des
Variseal-Verteilers
am Verkaufsvolumen
des Füllers Modulfill

50%

A vertical bar chart with a blue background. The bar is a lighter shade of blue and reaches the 50% mark on an implied vertical axis. The percentage '50%' is written in white text above the bar.

Bewertung des
Maschinenportfolios
nach enviro 2.0 und
enviro 1.0

70%

A vertical bar chart with a blue background. The bar is a lighter shade of blue and reaches the 70% mark on an implied vertical axis. The percentage '70%' is written in white text above the bar.

Das Produktprogramm: Ein Beitrag zur Ressourcenschonung

Für KRONES ist Technologieführerschaft über die gesamte Wertschöpfungskette der Kunden der wichtigste Aspekt im eigenen Geschäftsmodell. Weltweit setzen Hersteller von Getränken und Lebensmitteln unsere Maschinen und Anlagen ein. Daher müssen wir bei der Maschinenentwicklung unterschiedliche Rahmenbedingungen und technische Standards berücksichtigen. Unterschiedlich ist auch die Infrastruktur vor Ort und die Verfügbarkeit von Ressourcen in den Weltregionen.

Zu diesem Rahmen kommen die Anforderungen unserer Kunden hinzu: Sie fordern neben hoher Maschineneffizienz auch – je nach den Rahmenbedingungen vor Ort – einen möglichst geringen Ressourcenverbrauch. So wird in manchen Regionen der Wasserverbrauch einer Maschine als sehr wichtiges Kriterium betrachtet, während in anderen Regionen das Augenmerk eher auf dem Energiebedarf liegt oder auch auf beidem.

Nicht nur unsere Kunden, auch wir haben den Anspruch, mit unserem Maschinenprogramm möglichst wenige Ressourcen zu verbrauchen. Denn so leisten wir unseren Beitrag im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang und reduzieren den Ressourcenverbrauch und den Einsatz umweltschädlicher Substanzen. Dieser Ansatz sichert langfristig unsere Geschäftsgrundlage und unsere Marktanteile. Wir müssen dabei aber auch feststellen, dass diese Strategie im Einzelfall Komponenten oder Bauteile erfordert, deren Preis sich auf den Gesamtpreis der Maschine auswirken kann.

Managementansatz enviro 2.0 zertifiziert

Unser Managementansatz enviro 2.0 zur Konstruktion ressourcenschonender Maschinen ist unser Regelwerk für den gesamten Produktentstehungsprozess. Dieser Managementansatz ist ein durch TÜV SÜD zertifizierter und regelmäßig audittierter Prozess. Darüber hinaus ist die Selbstverpflichtung, dem Markt energie- und medieneffiziente Produkte anzubieten, Teil des Innovationsanspruchs in unserer Value-Strategie. Somit ist sie von der Unternehmensführung als strategisches Ziel definiert.

Ergänzt werden diese Entwicklungsgrundlagen durch die gesetzlichen Vorgaben der Zielmärkte und unseren Anspruch, dem Markt Maschinen gemäß den höchsten Sicherheitsstandards zu liefern. Hier binden wir die Sicherheitsvorschriften der Länder weltweit in unsere Entwicklungsprozesse ein.

Beim Bau unserer Maschinen prüfen wir kontinuierlich, wie wir eine hohe Ressourceneffizienz erreichen können. Die Basis dafür sind die gesetzlichen Vorschriften, die an jedem Produktionsstandort eingehalten werden müssen. Darüber hinaus haben wir eine weitere Handlungsgrundlage in unseren deutschen Produktionsstätten mit dem seit 2015 festgelegten, eigenen CO₂-Reduktionsziel. Bei der Verbesserung unserer Prozesse u. a. in Bezug auf den sparsamen Verbrauch von Medien und Material übernehmen unsere Mitarbeiter eine maßgebliche Rolle. Im Ideenraum, unserem Portal für die Verbesserungsvorschläge unserer Mitarbeiter, erhalten wir fundierte Anregungen aus deren täglicher Arbeitspraxis.

Rund 2.100 Mitarbeiter arbeiten kontinuierlich an der Entwicklung neuer Maschinen, Anlagen und Dienstleistungen. KRONES investiert seit Jahren rund 5% des Konzernumsatzes in Forschung und Entwicklung. Im Geschäftsjahr 2015 wendeten wir hierfür – inklusive der aktivierten Entwicklungskosten – 164 Mio. € (Vorjahr: 149 Mio. €) auf. Unsere Innovationen schützen wir durch Patente. Zum 31. Dezember 2015 hielten wir 4.450 Patente und Gebrauchsmuster. Das entspricht einem Anstieg von knapp 20% gegenüber dem Vorjahr.

Ressourcenschonung: fester Bestandteil der Entwicklungsaktivitäten

Die Konstruktion ressourcenschonender Produkte wird durch gezielte Maßnahmen unseres Teams aus der Forschung und Entwicklung gesteuert. Die Einzelmaßnahmen sind im Monitoring der strategischen Maßnahmen der Geschäftsfelder »Abfüll- und Verpackungstechnik« sowie »Anlagen und Komponenten« enthalten. Produkte zur Optimierung und Verlängerung der Nutzungszeit der KRONES Maschinen und Anlagen bieten wir unter der Marke KRONES LCS (Lifecycle Service) an. Diese Angebote für eine lange Maschinenlebensdauer sind in unserem Geschäftsbereich International Operations and Services verankert und werden dort überwacht. Ressourcenschonende Maßnahmen in unseren Produktionsabläufen werden durch den jeweiligen Werksleiter geplant und umgesetzt.

Die in unserem enviro Handbuch definierten Abläufe stellen sicher, dass alle Vorgaben eingehalten werden. Weiterhin zeigen die Statusberichte im Monitoring strategischer Maßnahmen, welche Fortschritte bei der Bewertung von enviro Prozessmustern erzielt wurden. In jedem Produktbereich unterstützt ein enviro Ansprechpartner die Konstruktionsteams bei der Anwendung der Vorgaben und überprüft die Lösungen. Im Vertrieb ist es künftig möglich, die enviro Kriterien im Angebotstool auszuwerten. So lässt sich der Markterfolg dieser Maschinen überprüfen.

KRONES setzt bei seinen Maschinen und Anlagen derzeit keine Produkte oder Materialien ein, die auf Nanotechnologie basieren.



enviro ist unser zertifiziertes Managementsystem für Methoden und Prozesse, das Ziele und Leitlinien zur Bewertung der Energie- und Medieneffizienz sowie zur Umweltverträglichkeit festlegt. Die im enviro Handbuch definierten Schritte sind stets Grundlage bei der Entwicklung neuer Produkte bzw. bei der kontinuierlichen Verbesserung bereits vorhandener Produkte.

In diesem Prozess sind alle gesetzlichen Vorschriften als Basis für die Konstruktionschritte berücksichtigt, ebenso die Prüfung der eingesetzten Materialien auf Umweltverträglichkeit und Arbeitsschutz.

Um eine durchgängige Prüfung aller KRONES Maschinen nach enviro Kriterien zu ermöglichen, haben wir die Prozessmusterbewertung enviro 2.0 als Managementprozess implementiert. Diese Prozesse wurden im enviro Handbuch zusammengefasst. Das Handbuch unterliegt einem kontinuierlichen Änderungsdienst und bildet somit stets aktuelle Anforderungen für einen enviro gerechten Konstruktionsprozess ab.

- ➔ Im Mai 2015 haben wir dafür die Zertifizierung von TÜV SÜD erhalten und wir können das Verfahren nun nach der Pilotphase auf alle Produktgruppen ausdehnen.
- ➔ Das enviro Handbuch regelt den kompletten Produktentstehungsprozess und weist alle Abläufe für die Entwicklung ressourcenschonender Prozesse aus.
- ➔ Der enviro Standard schließt auch die Prüfung der Betriebsstoffe ein, die in enviro Maschinen eingesetzt werden dürfen. Die erlaubten Produkte werden in einer Positivliste zusammengefasst und können von den Produktentwicklern im KRONES inside eingesehen werden.

enviro Bewertung des Produktportfolios fortgeführt

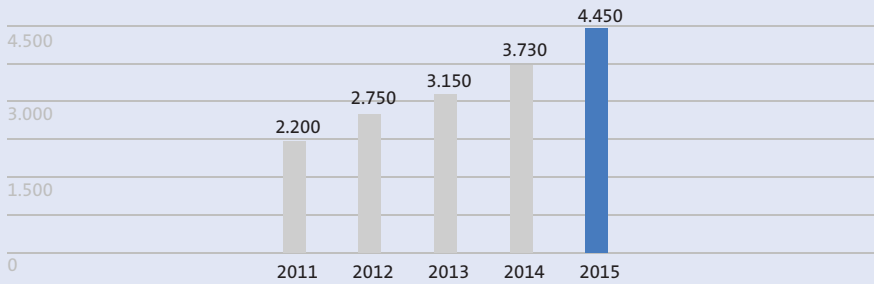
Die Bewertung des KRONES Produktportfolios nach enviro Kriterien wurde auch im Jahr 2015 fortgesetzt. Dabei haben wir aufgrund der Umstellung des Bewertungsverfahrens von enviro 1.0 auf enviro 2.0 nochmals 36 % der Baureihen bewertet, die bereits dem Bewertungsverfahren nach enviro 1.0 unterzogen worden waren.

- ➔ Zum Ende des Jahres 2015 haben wir einen Anteil von 16 % unserer Maschinen noch nicht bewertet; weitere 14 % der Maschinen werden dem enviro Prozess nicht unterzogen, da es sich um Sonder-, Labor- oder Fremdmaschinen handelt.

Das enviro Managementsystem umfasst auch ein Schulungsprogramm, das die Mitarbeiter bei ihren Aufgaben im enviro Prozess unterstützt.

- ➔ Ein mehrstufiges Schulungsprogramm zum Thema enviro 2.0 sorgte auch im Jahr 2015 für einen hohen Informationsstand der KRONES Mitarbeiter zur Konzeption nachhaltiger Maschinen und Anlagen gemäß unseren enviro Vorgaben.
- ➔ Die Schulungen werden im KRONES Trainingsportal angeboten und als zielorientierte Weiterbildung im Rahmen der Kompetenzmanagementgespräche den Mitarbeitern vorgeschlagen.

KRONES Konzern – erteilte Patente und Gebrauchsmuster



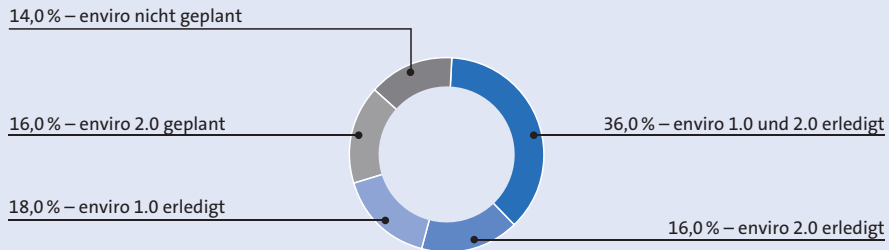
Die Innovationskraft von KRONES bleibt auf hohem Niveau und erreichte im Jahr 2015 die Marke von 4.450 Patenten. Dies ist ein Anstieg von knapp 20 % im Vergleich zum Vorjahr.

Grundlagen und Informationen zur Produktgestaltung

Sourcing	PEP + Herstellung	Verwendung
<ul style="list-style-type: none"> ■ Herkunftszertifikate für Rohmaterialien ■ Lieferantenkodex ■ Materialspezifikationen <p>Wer kontrolliert?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Systemaudits, Wiederholungsaudits durch Beschaffung und Qualitätsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> ■ EU-Richtlinien z. B. 2006/42/EG, 97/23/EG, 2006/95/EG, 2004/108/EG ■ Iso-Normen z. B. DIN EN ISO 12100, DIN EN ISO 13857, DIN EN 415-02,-3,-4, DIN EN 1672-2, DIN EN 14159 ■ enviro Handbuch, Checkliste zur Material- und Ressourceneffizienz ■ F&E-Stellungnahmen zur Lärmmission bei Neukonstruktionen ■ Stand der Technik <p>Wer kontrolliert?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Prozesse des Qualitätsmanagements ■ enviro Bewertungsprozess 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Betriebsanleitung z. B. Verbrauchsdaten, Lärmmissionen, Betriebsmittelvorgaben ■ Wartungsanweisungen, Angabe von enviro Verbrauchsdaten ■ enviro Signet und Urkunde ■ lcs Produktangebot für lange Produktlebensdauer <p>Wer nutzt?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vertrieb bei Angebots- und Verkaufsaktivitäten ■ Kunde bei Anfrage und Kaufentscheidung sowie bei Anlagenbetrieb ■ lcs Team bei After-Sales-Betreuung
Interne Information	Interne Information	Externe Information

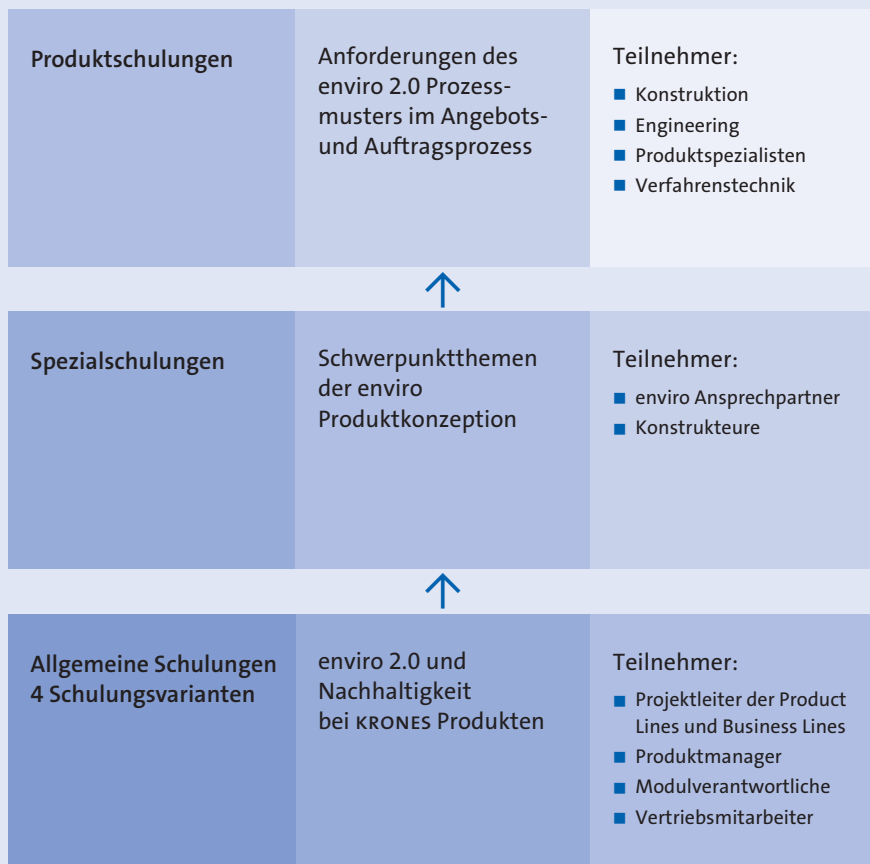
Zahlreiche Werkzeuge und Verfahrensgrundlagen sorgen für nachhaltige Produkte sowie einen hohen Sicherheitsstandard der Maschinen und Anlagen.

enviro 2.0 – umsatzgewichtet



Fortschritt in der enviro Bewertung des Maschinenportfolios: Im vergangenen Jahr wurde der enviro 2.0 Prozess für 52 % der Maschinen durchgeführt. Zusammen mit den derzeit noch nach enviro 1.0 bewerteten Maschinen hat somit ein Anteil von 70 % des gesamten Maschinenprogramms den enviro Prozess durchlaufen.

Schulungsprogramme zur enviro Produktkonzeption



Schulungsprogramme zur Konstruktion ressourcenschonender Maschinen gemäß den enviro Kriterien: Im Jahr 2015 haben wir innerhalb dieses Schulungskonzepts rund 150 Mitarbeiter geschult.

Jede KRONES Maschine durchläuft den enviro Prozess



Walter Pöppel, Head of Engineering,
Corporate Research and Development

Herr Pöppel, wie beeinflusst die enviro Prozessmusterbewertung den Produktentstehungsprozess?

Die Verfahrensweise für Konstruktionen gemäß dem enviro Handbuch wird bei jedem Produktentstehungsprozess angewendet. Die enviro Ansprechpartner in den Business Lines und die enviro Beauftragte prüfen in internen Audits, ob die enviro Kriterien eingehalten werden. Wir setzen auf mehrere Feedbackschleifen im Monitoring: Mittels »roter Ampeln« machen wir in den Business Lines deutlich, wenn einzelne Kriterien nicht erfüllt sind und optimiert werden müssen. Somit ist die ressourcen- und medien-effiziente Konstruktion im System durchgängig verankert. Dabei handeln

die enviro Ansprechpartner als Berater, die bei der Produktgestaltung nach enviro Vorgaben Hilfestellung leisten. Für die Mitarbeiter mit Modulverantwortung wurden Kennzeichen in der Produktstruktur hinterlegt, so dass auch bei auftragsbezogener Konstruktion sofort klar ist, ob enviro relevante Baugruppen bei der Maschinenauslegung betroffen sind.

Es wird also grundsätzlich immer eine enviro Maschine konstruiert?

Wir werden in Einzelfällen auch Optionspakete für die Einbindung der enviro Lösungen in unser Maschinenportfolio schnüren müssen, da wir uns kundenbezogen auch definierten Standardbedingungen gegenübersehen. Es wird also zunächst eine Frage der Konfiguration bleiben, ob wir eine enviro Maschine im Standard oder eine Maschine mit enviro Optionspaket anbieten. Für 2016 planen wir, eine komplette Anlage in enviro Ausführung zu konfigurieren, damit wir auch bei Komplettangeboten mit enviro auftreten können.

Wie werden Maschinen in Bezug auf eine lange Lebensdauer ausgelegt?

Die Langlebigkeit der Maschinen basiert auf unseren validierten Prozessen und ist in den Baugruppen verwirklicht. Ergänzend nutzen wir Berechnungstools sowie Simulationsprogramme zur Konstruktionsbegleitung. Damit können wir gut erkennen, welche Anforderungen an die Baugruppen während des Betriebs gestellt werden. So können wir auch in Zukunft weitere Verbesserungen bei der Maschinenkonstruktion erschließen.

Wie garantiert KRONES die Einhaltung der verschiedenen Sicherheitsstandards, die weltweit für die Maschinen gelten?

Zunächst einmal gilt für unsere Maschinen, dass wir CE-konform fertigen. Die Maschinenrichtlinie muss eingehalten werden. Dieser Sicherheitsstandard hat weltweit eine sehr hohe Anerkennung und ist unsere Basis. Bei jeder einzelnen Maschine innerhalb des EU-Raums bestätigt der Leiter der Product Line, dass die Bedingungen der Maschinenrichtlinie eingehalten werden. Um hier größtmögliche Unterstützung im Produktentstehungsprozess zu geben, haben wir für jede Business Line einen CE-Koordinator benannt, der die Konformitätsbewertung durchführt. Gelten in einzelnen Ländern noch weitere Standards, halten wir diese selbstverständlich auch ein. Key-Account-Kunden fordern darüber hinaus oft noch weitere Standards.

Für die weltweit gültigen Sicherheitsvorgaben und Normen haben wir ein Konzept entwickelt, in dem wir langfristig die länderspezifischen Anforderungen softwaregestützt verfügbar machen wollen, so dass dem Bearbeiter während der Auftragsbearbeitung nur die relevanten Sicherheitsanforderungen angezeigt werden. Dieses Projekt soll bis in die Fertigungsbereiche geführt werden. Dort werden auch bei der Montage der Maschine die auftragsbezogenen Sicherheitsvorgaben verfügbar sein. Im System der Montageaufträge können diese Informationen dann direkt abgerufen werden.

Vertriebsaktivitäten für energieeffiziente Maschinen

Ressourcen- und Medieneinsparung ist auch bei unseren Kunden in den vergangenen Jahren auf verstärktes Interesse gestoßen. Bei der Einführung der enviro Maschinen im Jahr 2008 konnten nur wenige Kunden die Vorteile dieser Maschinen und ihre Auswirkungen auf die Energiebilanz der Produktion einschätzen. Seit dem Jahr 2012 verzeichnen wir ein deutlich gestiegenes Interesse an diesen Lösungen.

Um unsere Kunden über diese energie- und ressourceneffizienten Produkte ausführlich zu informieren, stellen wir Amortisationsberechnungen bereit. Dadurch kann der Anwender schnell nachvollziehen, in welcher Zeitspanne zusätzliche Kosten bei ressourcenschonenden Ausrüstungen wieder erwirtschaftet werden.

➔ Die angestrebten Amortisationszeiten für die enviro Optionen werden je nach Verbrauchsdaten und Kosten der Medien kundenspezifisch betrachtet. Grundsätzlich streben wir Amortisationszeiten von unter vier bis fünf Jahren an, um die Entscheidung für den Einsatz von enviro Optionen zu unterstützen.

Für die Vereinfachung bei der Angebotsgestaltung von enviro Maschinen und damit eine verbesserte Nutzbarkeit des enviro Maschinenprogramms durch den Vertrieb haben wir die Merkmale von enviro Maschinen in die Angebotskonfiguration integriert.

➔ Im Jahr 2015 konnten wir für sieben Prozessmuster die enviro Merkmale im Angebotssystem hinterlegen, so dass die Produktspezialisten nun die enviro Merkmale als Teil des standardisierten Angebotsprozesses sofort einbinden können.

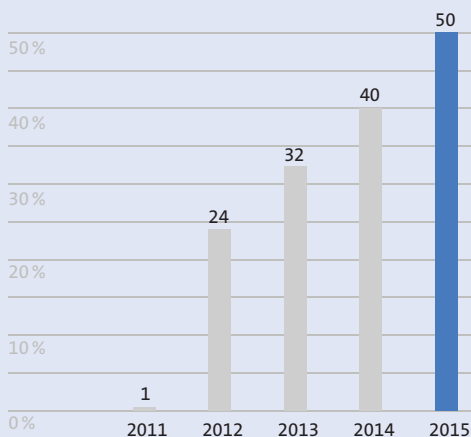
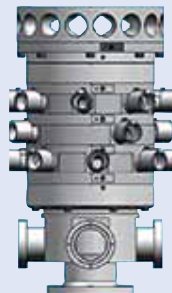
➔ Wir erwarten eine verstärkte Erstellung von Angeboten für enviro Maschinen bei diesen Prozessmustern im laufenden Jahr und in den Folgejahren.

In den im Jahr 2015 durchgeführten Workshops zum Thema Ökologie zeigte sich, dass die enviro Maschinen und ihr Nutzen auf den verschiedenen Plattformen verstärkt dargestellt werden müssen.

➔ Erste Schritte zur verbesserten Stakeholder-Kommunikation wurden gestartet: Die regelmäßige Berichterstattung in unserem Kundenmagazin und in der Mitarbeiterzeitung zu unseren ressourcenschonenden enviro Maschinen ist vorgesehen.

Modulfill mit Variseal-Verteiler, Verkaufsanteil in %

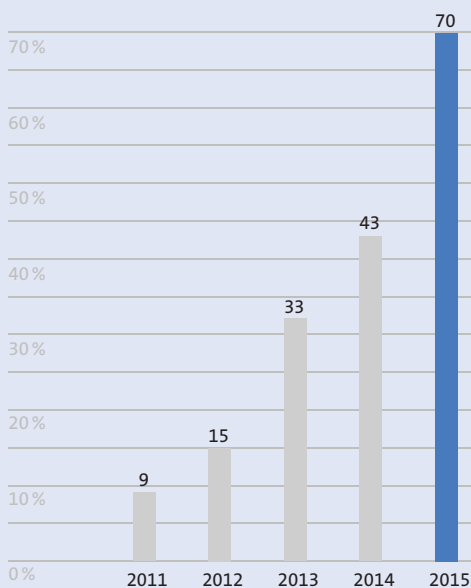
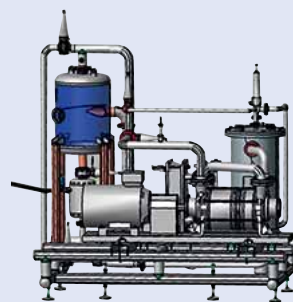
Einsparungen: Schmiermittel

**7,2 kg/a**Schmiermittel-
verbrauch bei klassischem
Quadring-Verteiler**1,2 kg/a**Schmiermittelverbrauch eines
Variseal-Verteilers mit drei Ebenen
und 6.000 Betriebsstunden pro Jahr

Von 2011 bis 2015 stieg der Anteil der enviro Komponente Variseal-Verteiler am gesamten Verkaufsvolumen der Füller Modulfill auf rund 50 %. Demnach entscheidet sich rund die Hälfte aller Kunden beim Kauf eines Modulfill für den Einsatz eines Verteilers mit schmierfreien Dichtungen und damit für Einsparungen beim Schmiermittelverbrauch in Höhe von rund 80 %. Über den Verteiler gelangen die Medien in den Produktbehälter des Füllers. Das drehende Teil gehört zu den wichtigsten und meist beanspruchten Teilen im Füllsystem.

Modulfill mit Vakuumpumpe mit Wassersparfunktion, Verkaufsanteil in %

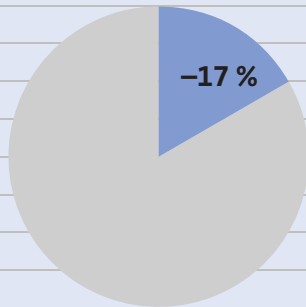
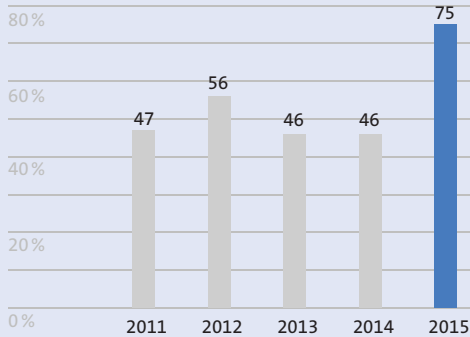
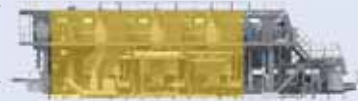
Einsparungen: Wasser

**2,3 m³/h**Verbrauch
konventionelle
Frishwasserversorgung**0,1 m³/h**Verbrauch einer Vakuumpumpe mit
Wassersparfunktion bei einem Füllsystem
Modulfill für Bier mit einer Leistung von
30.000 0,5 l-Flaschen pro Stunde und einer
Vorlauftemperatur des Wassers von 12 °C

Rund 70% der Kunden entschieden sich im Jahr 2015 für den Einsatz einer Vakuumpumpe mit Sperrwasserfunktion im Füllsystem Modulfill. Sie konnten damit den Wasserverbrauch dieses Systems auf 5% des ursprünglichen Werts reduzieren.

Doppelend-Reinigungsmaschine mit Isolierung, Verkaufsanteil in %

Einsparungen: Wärmeverbrauch

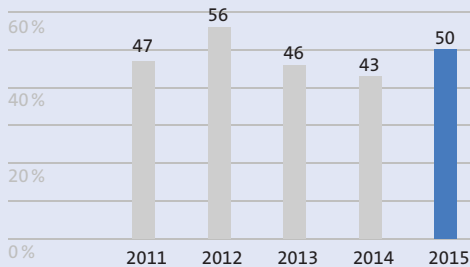


Einsparungen beim Wärmeverbrauch einer Doppelend-Reinigungsmaschine mit einer Leistung von 30.000 Flaschen pro Stunde mit Isolierung

Der Wärmeverbrauch einer Flaschenreinigungsmaschine kann – wie im Beispiel sichtbar – mit Einsatz einer Isolierung deutlich reduziert werden. Hier erzielt der Anwender eine Einsparung von 17%.

Im Jahr 2015 entschieden sich 75 % der Kunden bei der Konfiguration ihrer Doppelend-Reinigungsmaschine für den Einsatz einer Isolierung.

Doppelend-Reinigungsmaschine mit Isolierung und Wärmerückgewinnung, Verkaufsanteil in %

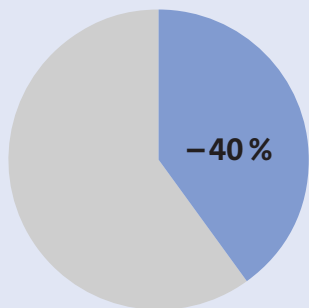


Die Ausführung einer Doppelend-Reinigungsmaschine mit Isolierung und Wärmerückgewinnung erbringt einen deutlichen Beitrag zur Ressourcenschonung. Die Einsparung beim Wärmeverbrauch liegt bei ca. 40% und beim Wasserverbrauch bei etwa 30%.

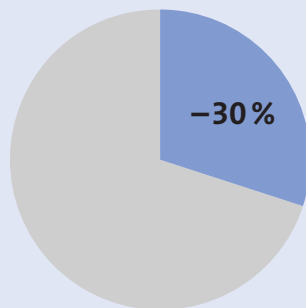
50% unserer Käufer einer Doppelend-Reinigungsmaschine entschieden sich im Jahr 2015 dafür, sowohl die Isolierung als auch die Wärmerückgewinnung einzusetzen.

Einsparungen: Wärmeverbrauch

Einsparungen: Wasserverbrauch



Wärmeeinsparungen bei einer Doppelend-Reinigungsmaschine mit einer Leistung von 30.000 Flaschen pro Stunde mit Isolierung und Wärmerückgewinnung



Einsparung beim Wasserverbrauch durch den Einsatz der Wärmerückgewinnung bei einer Doppelend-Reinigungsmaschine mit einer Leistung von 30.000 Flaschen pro Stunde

Verbesserte Marktpräsenz der enviro Technik durch wählbare enviro Optionen



Klaus Holler, Head of Sales Europe

Herr Holler, wie stark sind die enviro Maschinen und ihre Vorteile beim Kunden präsent?

Unsere Kundengespräche zeigen, dass zum Begriff enviro und den Eigenschaften dieses Maschinenportfolios noch keine breite Kenntnis vorhanden ist. Wir müssen an unserer Marktkommunikation und Darstellung des Themas arbeiten. Dabei ist es nötig, verstärkt die Zielsetzung von enviro zu vermitteln. So sollten wir zeigen, welche Wettbewerbsvorteile und ökonomischen Vorteile die ressourcenschonende Produktion für die Kunden bietet. Aber – und das ist der Kernpunkt – das setzt voraus, dass sich der Kunde für Ressourcenschonung

interessiert, nicht ausschließlich niedrige Investitionskosten betrachtet, sondern auch niedrige TCO anstrebt.

Wie hoch ist der Anteil der Kunden, die ökoeffiziente Maschinen nachfragen?

Einige unserer weltweit tätigen Key-Account-Kunden haben ja eine Selbstverpflichtung zur Reduzierung ihres Carbon Footprint abgegeben. Da wäre es geradezu ein Muss, unsere enviro Maschinen einzubinden, um die Produktionsanlagen der Zukunft zu realisieren. Doch oft wird, nach meiner Meinung, die Werbewirksamkeit einer umweltfreundlichen Produktion zu wenig betrachtet. Die Konsumenten sehen sich durchaus nach Produkten um, die in einem ökologisch schonenden Produktionsprozess hergestellt werden. Ökoeffiziente Maschinen können also den Absatz beflügeln und zusätzlich Einsparungen ermöglichen. In manchen Fällen kann der Kunde auch Förderprogramme oder zinsvergünstigte Finanzierungen für sich erschließen. Insgesamt sehe ich, dass der Anteil der Anfragen für ressourcenschonende Maschinen im Verlauf der vergangenen Jahre gestiegen ist.

Stehen bestimmte Kundenkreise umweltschonenden Maschinen aufgeschlossener gegenüber?

Prinzipiell ist es für alle Kunden interessant, durch geringe Mehrinvestitionen langfristig Geld einzusparen. In der energieintensiven Brauereibranche erhalten wir diese Anfragen häufiger, weil sich dort das Einsparungspotenzial deutli-

cher zeigt. Kunden, die grundsätzlich eine TCO-Betrachtung anstellen, sehen das Potenzial von enviro Maschinen ebenfalls klarer. Viele Kunden sagen uns, dass wir beim Medienverbrauch deutlich besser sind als die Garantien, die wir geben. Das heißt, dass unsere TCO-Berechnungen eher etwas konservativer sind, als die Realität zeigt. Vielleicht sollten wir bei unseren Garantieaussagen noch etwas präziser und enger an die tatsächlichen Einsparungen herankommen.

Wie lässt sich das enviro Maschinenprogramm besser am Markt platzieren?

Eine Basisversion für Maschinen mit wählbaren enviro Optionen ist der richtige Ansatz. Denn bei manchen Ausschreibungen stehen wir mit dem hohen enviro Standard in der zweiten Reihe, insbesondere wenn Verbrauchsdaten beim Kunden keine Priorität haben. Wir setzen bei der Angebotserarbeitung auf die ökonomisch sinnvollste Maschine – als Kompromiss zwischen Energieeinsparung und der Preisgestaltung, um eine Vergleichbarkeit der Angebote sicherzustellen.

Gerade aufgrund der Verschiedenartigkeit der Märkte ist es sinnvoll, gezielt Komponenten einzusetzen, die im Ziel-land den größten Vorteil bringen. In manchen Ländern ist elektrische Energie geradezu »geschenkt«, in anderen Teilen der Erde ist Wasserknappheit prägend. Dies erfordert eine selektive Angebotserstellung mit passenden enviro Optionen.

Ausgewählte Innovationen

Die hier dargestellten Innovationen zeigen deutlich, wie die enviro Bewertung in den Konstruktionsprozess einfließt: Alle Maschinen werden nach diesen Kriterien entwickelt. Einzelne Lösungen – z.B. der Tunnelpasteur mit Innenreinigung LinaFlex Pro – wurden noch gemäß dem enviro 1.0 Prozedere bewertet, während der Großteil der Maschinen bereits eine Prozessmusterbewertung nach enviro 2.0 aufweist. Im Fall der modularen Kompaktbrauerei One2Brew wird eine Systembewertung angestrebt, die wir derzeit mit TÜV SÜD abstimmen. Demgegenüber wurde die Flaschenreinigungsmaschine LavaClassic Plus für Märkte entwickelt, für die der Energieverbrauch aufgrund der niedrigen Kosten für Energie nicht im Fokus steht.

DosaFlex

DosaFlex revolutioniert die keimfreie Dosierung. Mit der Innovation aus dem Segment Prozesstechnik lassen sich feste Bestandteile von Getränken wie Fruchtstücke, Fasern oder Cerealien schonend, präzise und kostengünstig in das flüssige Hauptprodukt dosieren. Bislang wurden die empfindlichen Partikel gemeinsam mit dem flüssigen Getränk zur Entkeimung durch den Kurzzeiterhitzer geschickt. DosaFlex führt die unter aseptischen Bedingungen hergestellten festen Bestandteile dem flüssigen Produkt erst kurz vor dem Füllen zu und erspart den Partikeln damit den Hitze-Stress. Das verringert die Schädigungsrate der Partikel und steigert die Produktqualität. Aufgrund der hohen Dosiergenauigkeit senkt das System zudem die Kosten. Bislang war es üblich, die teuren Feststoffe zu überdosieren, um die erforderliche Konzentration im abgefüllten Produkt zu gewährleisten. Das ist mit der DosaFlex nicht mehr nötig.



Craftmate

Einen kostengünstigen Dosenfüller für den kleinen Leistungsbereich haben wir mit dem Craftmate entwickelt. Er ist speziell auf die Bedürfnisse und Ansprüche von kleineren Brauereien zugeschnitten und eignet sich daher auch bestens für den boomenden Craft-Brewer-Markt. Die Leistung beträgt je nach Behältergröße und Getränk 6.000 bis 18.000 Dosen je Stunde. Der Craftmate verfügt über 24 Füllventile und ist in einigen Punkten bewusst einfacher gestaltet als die Hochleistungs-Dosenfüller von KRONES. Der Craftmate ist sehr flexibel. Auf der Maschine lassen sich nicht nur verschiedene Dosengrößen und -formate abfüllen, sondern neben Bier auch karbonisierte Getränke.





Contiform 328 pro

Contiform 3 Pro

Weiter verbessert hat KRONES die Streckblasmaschine Contiform, die PET-Rohlinge zu Kunststoffbehältern (PET-Flaschen) aufbläst. Als äußeres Zeichen hierfür ändert sich der Name der Maschine von Contiform 3 zu Contiform 3 Pro. »Pro« steht für »Progress«, also Fortschritt. Dieser spiegelt sich zum Beispiel in den um bis zu 8% niedrigeren Energiekosten wider. Auf der Contiform 3 Pro lassen sich die Bodenreflektoren im Heizmodul auf die Länge der Preforms einstellen. Dies verringert den Strahlungsraum und damit den Energiebedarf. Der automatische Blasprozessassistent der Maschine sorgt dafür, dass im Blasmodul nur so viel Druckluft verbraucht wird, wie unbedingt nötig. Dadurch können bis zu 30% der Blasluft eingespart werden. Die Leistung der Maschine hat auf bis zu 2.300 Behälter je Stunde und Blasstation zugelegt. Schnellere Wechsel der Blasformen, einfachere Bedienung sowie leichtere Reinigung sind weitere Vorteile, die die Contiform 3 Pro unseren Kunden bietet.



One2Brew

One2Brew ist eine schlüsselfertige Kompaktbrauerei, mit der Kunden bereits elf Monate nach der Investitionsentscheidung den ersten Sud ansetzen können. Normalerweise dauern vergleichbare Projekte 18 Monate. Die einzelnen Bereiche der Brauanlage sind in funktionelle Einheiten unterteilt. Sie werden vorgefertigt angeliefert und vor Ort im Plug-and-play-Verfahren zur Gesamtanlage zusammengefügt. Alle Anlagen und Komponenten sind standardisiert und das Brauerei-Layout vereinheitlicht. Dies reduziert die kosten- und zeitintensiven Faktoren Engineering, Fertigung und Montage beträchtlich. Darüber hinaus benötigt die kompakte Brauerei mit einer Kapazität von 300.000 Hektolitern pro Jahr nur wenig Fläche. Der besondere Clou: Durch das Plug-and-play-Prinzip lässt sich die komplette Brauerei problemlos abbauen, verladen und an einem neuen Produktionsort wieder aufbauen.



LavaClassic Plus

Die Flaschenreinigungsmaschine LavaClassic Plus entfernt bei stärker verunreinigten Flaschen, wie sie häufig in den Emerging Markets zurückgegeben werden, größere Schmutzmengen frühzeitig aus dem Reinigungsprozess. Gegenüber der »normalen« LavaClassic besitzt die Plus-Variante eine leistungsstarke Vorbehandlungszone für jede Schmutzart. Leichter Schmutz wird über ein Band, schwerer Schmutz, der zu Boden sinkt, über eine Schmutzschleuse ausgetragen. Sand wird über ein separates Modul von der Flüssigkeit getrennt und entfernt. Die Vorteile für den Kunden: Der Hauptteil der Reinigungsmaschine wird geschont und der manuelle Reinigungsaufwand wird verringert.



LinaFlex Pro

Um unsere LinaFlex-Tunnelpasteure vollautomatisch bei laufendem Betrieb zu reinigen, haben wir den LinaFlex Pro mit CLEAR System (Cleaning, Long-life, Efficient, Automated, Regenerative) entwickelt. Das System erspart Kunden nicht nur Stillstandszeiten, sondern auch Ressourcen und Energie. Es werden keine Biozide eingesetzt und der Wasserverbrauch sinkt durch ständige Wiederverwendung. Auch das bisher übliche energieintensive Auskochen der Maschine mit manueller Reinigung fällt weg. Da das System bei der Innenreinigung Partikel und Scherben aus dem Wasser entfernt, halten alle Verschleißteile länger. Der LinaFlex Pro mit CLEAR System senkt die laufenden Betriebskosten bei höchster Qualität der Pasteurisation.



Im Bereich LCS (Lifecycle Service) fasst KRONES alle After-Sales-Leistungen für KRONES Maschinen und Anlagen zusammen. Im Berichtsjahr entwickelte KRONES das Servicekonzept »Partner for Performance«, das wir im November 2015 auf der Messe BrauBeviale erstmals vorstellten. »Partner for Performance« steht für den Anspruch von KRONES, jeden Kunden bei der Umsetzung seiner Ziele zu unterstützen. Mit den fünf Produktgruppen Profitable Performance, Tailor-made Performance, Efficient Performance, Cost-saving Performance und Secure Performance gehen wir auf die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Kunden ein.

Digitalisierung ist ein Innovationstreiber im Lifecycle Service: Die industrielle Digitalisierung eröffnet KRONES neue Chancen, um die Kunden noch besser zu unterstützen. Bereits heute bietet unser LCS Portfolio Produkte, die einen hohen Integrationsgrad von Daten aufweisen und damit große Vorteile im täglichen Betrieb erschließen.

Digitalisierung: neue Ansätze für lange Maschinenlebensdauer

Die Instandhaltungsstrategie hat großen Einfluss auf die Betriebskosten einer KRONES Anlage. Dabei ist die zustandsorientierte Instandhaltung der beste Kompromiss zwischen technischer Verfügbarkeit und finanziellem Aufwand. KRONES bietet mit OSAT (On-Site Assessment Tool) ein Werkzeug an für eine hochwertige Inspektion, die anschließende Überholung der Maschine und die Dokumentation der Tätigkeiten.

➔ Dieses Tool wird als mobile Anwendung die Ergebnisse von Inspektion und Überholung vor Ort online ins KRONES System übermitteln, wo sie direkt weiterverarbeitet werden. Beschleunigte Prozesse, eine verbesserte Qualität von Inspektion und Überholung und somit eine verbesserte Performance der Maschinen lassen sich so erreichen.

KRONES unterstützt seine Kunden bei der Instandhaltungsplanung. Neben einem Software-Tool zur Planung der Instandhaltung liefert KRONES maschinenspezifische Daten, so dass unsere Kunden den Teilaustausch zeitgerecht planen können.

➔ Künftig werden wir durch die permanente Erfassung der Maschinendaten vor Ort und deren Auswertung viele Störungen erkennen und beheben, bevor diese zu einem ungeplanten Maschinenstillstand führen. Diese sogenannte Predictive Maintenance reduziert mögliche Ausfallzeiten zwischen den Überholungen erheblich.

KRONES liefert seinen Kunden Neumaschinen auf höchstem technischem Niveau. Im Laufe des Betriebs der Anlagen schreitet der technische Fortschritt voran und neue Lösungen werden entwickelt. Viele dieser Innovationen lassen sich in bestehende Anlagen als Upgrades einbauen. So kann z. B. eine verbesserte Energie- und Medien-effizienz oder Mitarbeiterentlastung auch bei älteren Maschinen erreicht werden.

➔ Rund 270 Upgrades sind derzeit für unser Produktportfolio verfügbar. Durch die voranschreitende Datenvernetzung wird KRONES künftig noch zielorientierter über Upgrades informieren. Technische Neuerungen bieten wir dann im Rahmen von Überholungen automatisch an. Damit sind die Maschinen unmittelbar nach einer Überholung auf technisch aktuellstem Stand. Auch über unseren Online-Shop werden wir die Kunden auf passende Upgrades aufmerksam machen.



Partner for
Performance

Die Leistungen des Lifecycle Service sind über die KRONES LCS Center weltweit verfügbar. Somit können Kunden auf allen Kontinenten die Angebote für ihre Maschinen in jeder Phase der Maschinenlebensdauer nutzen.

Langfristiger Anlagenbetrieb mit LCS Produkten

Herr Müller, welche Möglichkeiten bei der Produktgestaltung gibt es für eine Verlängerung der Maschinenlebensdauer?

Unsere Strategie im LCS Team basiert auf einer eigenen Produktentwicklung. Wir orientieren uns mit unserer Produktpalette sehr eng an der Kundenresonanz. Neben Wartungsverträgen oder vorbeugender Instandhaltung beispielsweise bieten wir Lösungen aus dem Neumaschinenbereich auch für langjährig betriebene Maschinen an. Damit heben wir das Leistungsniveau dieser Maschinen und bringen sie auf einen aktuellen technischen Stand. So profitieren die Anlagenbetreiber von technischen Fortentwicklungen.

Welchen Stellenwert hat die Lebensdauer einer Maschine bei Ihren Kunden?

Es gibt hier unterschiedliche Ansätze. Manche Kunden setzen stets auf hochaktuelles, modernes Equipment, andere dagegen fordern eine möglichst lange Betriebsdauer. In Märkten mit schnellen Innovationszyklen muss die Anlage ihr Geld in kurzer Zeit verdienen. Dabei wird oft ein Return on Investment von zwei bis drei Jahren zugrunde gelegt. Dann werden Betriebszeiten von etwa zehn Jahren erreicht. In anderen Märkten ist das Produkt- und Behälterspektrum über eine lange Zeit sehr stabil – etwa im Brauereibereich – und dort werden die Anlagen dann deutlich länger, zum Beispiel auch länger als 15 Jahre, betrieben. Das gilt auch für die Brauereiausrüstung wie zum Beispiel für die Sudgefäße.

Kann man diese Strategien den einzelnen Märkten weltweit zuordnen?

Nein, die Betriebsdauer von Anlagen ist vom Geschäftsmodell des Kunden abhängig. Wir finden in reiferen Märkten Unternehmen vor, die eine langjährige Nutzung anstreben. Diese Firmen führen zahlreiche Maßnahmen durch, um die Maschinenlebensdauer zu verlängern. Doch auch Unternehmen aus den Emerging Markets sind daran interessiert, ihr Unternehmenswachstum auf der Basis von langjährig verfügbarem Equipment zu verwirklichen. In beiden Fällen bieten wir mit unseren Angeboten aus dem Bereich Lifecycle Service passende Dienstleistungen und Produkte.

Wie bedienen Sie die Kunden, deren Anlagen schon mehr als 15 Jahre betrieben werden?

Die Verfügbarkeit von Teilen ist auch bei einer langen Betriebsdauer immer gewährleistet. Im Einzelfall fertigen wir auch Teile neu für den Kunden an. Eine andere Möglichkeit ist es, die Teile am Ende ihrer Lebensdauer durch eine In-house-Überholung bei KRONES wieder auf den neuesten Stand zu bringen. Diese Leistungspakete bieten wir für einen Großteil unserer Maschinen an.

Wir betreuen unsere Bestandskunden regelmäßig und informieren sie, welche Maßnahme zu welchem Zeitpunkt für die Erhaltung der Maschine sinnvoll ist. Das kann auch im Rahmen einer Anlageninspektion geschehen: Diese Leistung des KRONES LCS ist eine gezielte Analyse der Anlage mit herstellerüber-



Andreas Müller
Head of Sales Lifecycle Service

greifendem Ansatz – wir betrachten dabei also nicht nur einzelne Maschinen, sondern wir werfen einen Blick auf das Ganze. Dies ist notwendig, da bei langer Betriebsdauer das Risiko ungeplanter Stillstände steigt.

Welche Möglichkeiten hat der Kunde am Ende der Lebensdauer der Maschine?

Wir unterstützen den Kunden bei einer möglichen Verwertung seiner Maschine auf dem Gebrauchtmaschinenmarkt. Diese Aufgabe übernimmt unser Tochterunternehmen ecomac, das die Maschine grundlegend überholt und auf dem Gebrauchtmaschinenmarkt vermarktet. In anderen Fällen wird die Maschine direkt durch den Kunden selbst vermarktet.

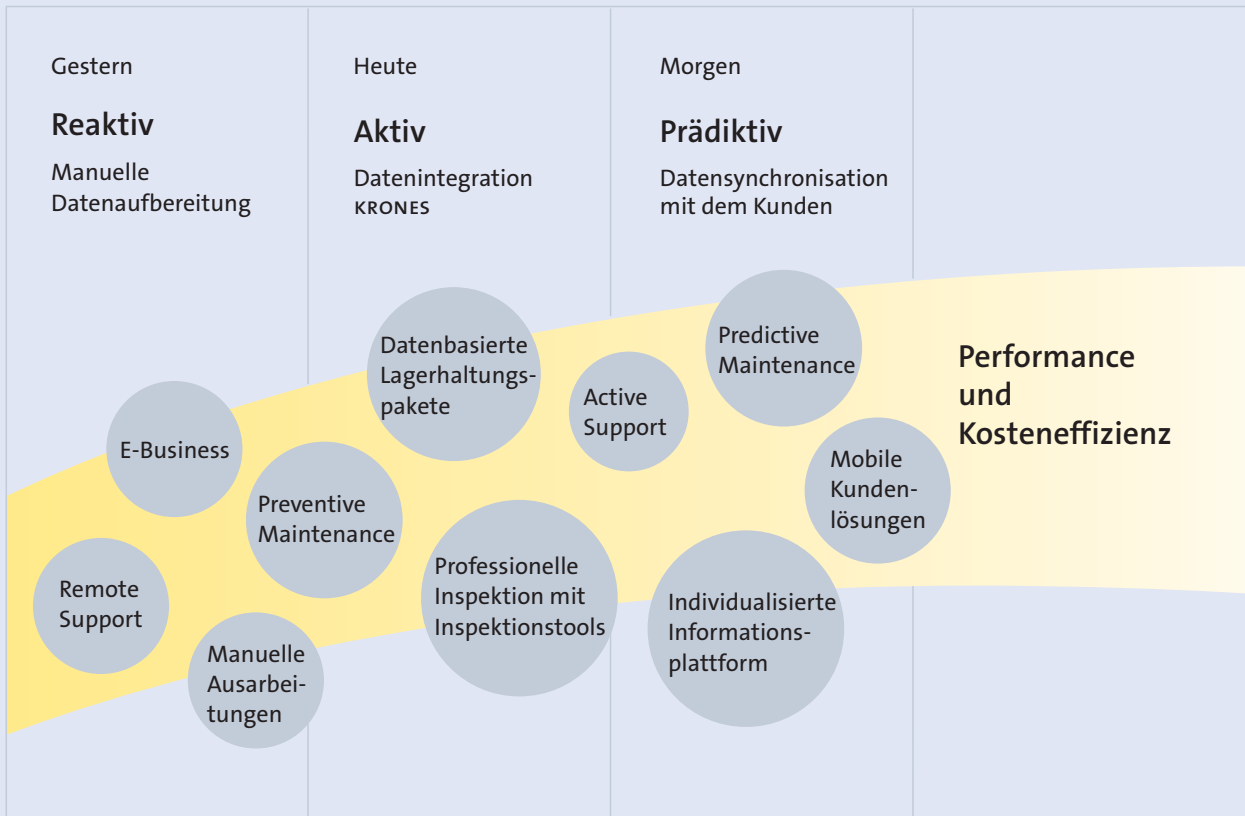
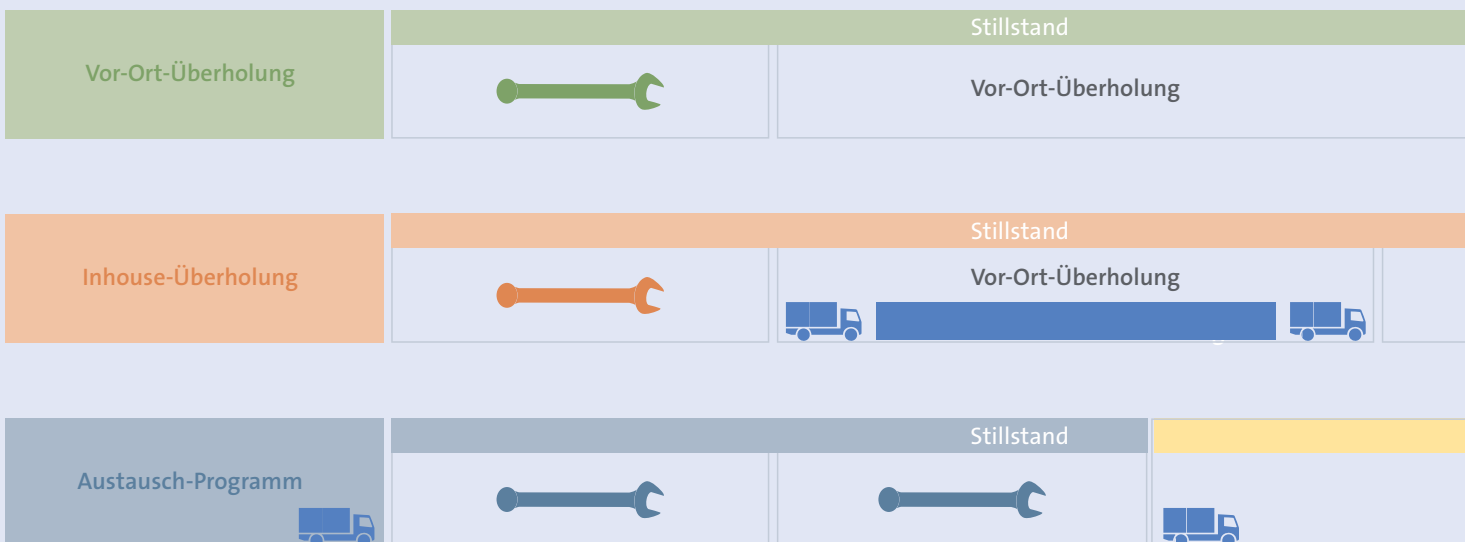


Abb. oben: Die verstärkte Nutzung von Maschinendaten wird es ermöglichen, dass die Nutzung der KRONES Maschinen während ihrer gesamten Lebensdauer individuell für die herrschenden betrieblichen Rahmenbedingungen unterstützt wird.

Abb. unten: Der Anwender von KRONES Maschinen hat drei Varianten zur Auswahl für die Überholung von Teilen am Ende ihrer Lebensdauer.



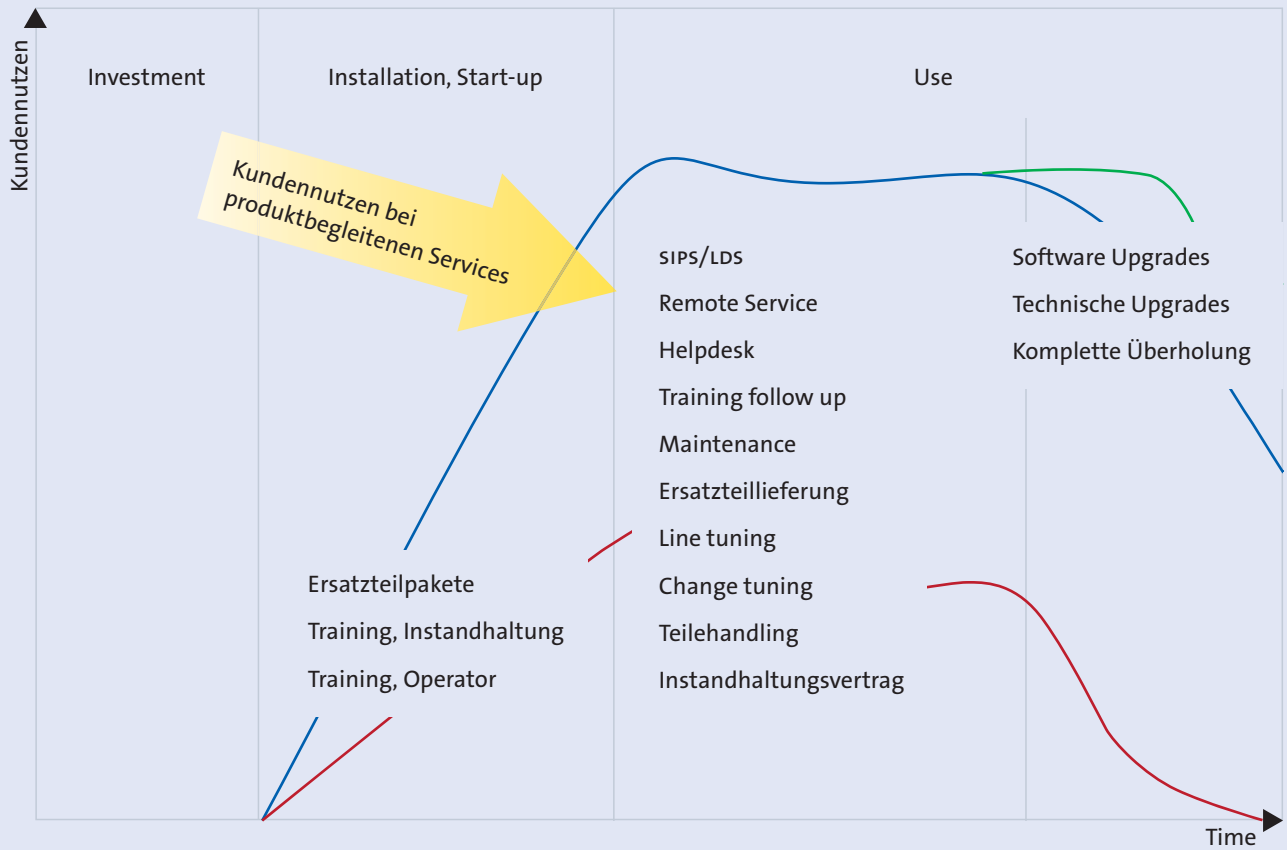
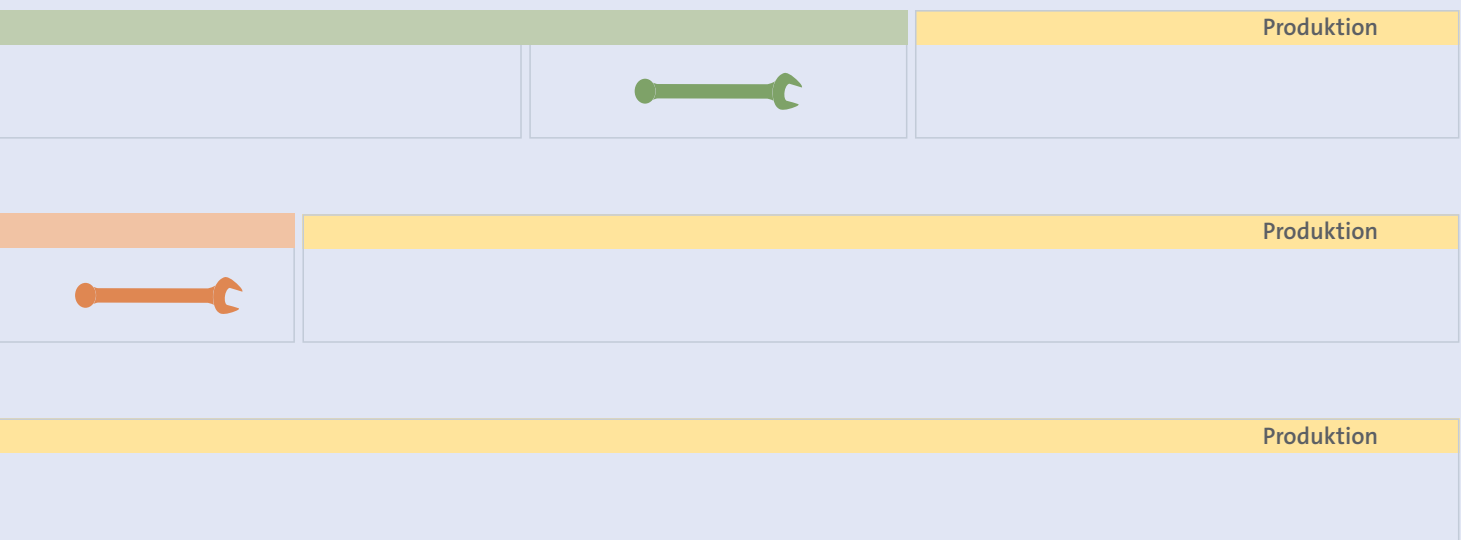


Abb. oben: Ansatzpunkte zur Unterstützung des Kunden während der Lebenszykluskurve einer Maschine oder Anlage



Ziele	Maßnahmen	Termin
Produktoptimierungen durch das enviro Programm	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verbesserungen bei Energie- und Medieneffizienz sowie Umweltverträglichkeit kontinuierlich im Maschinenprogramm realisieren <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Kontinuierliches Monitoring durch enviro Beauftragte</i> 	laufend
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterentwicklung der EquiTherm Serien zur Kopplung von Wärme und Kälte <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Bewertung von EquiTherm Coldfill wird gestartet, EquiTherm Brew erfolgreich eingeführt</i> 	2015
Steigerung der Auftragsqualität	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schnelleres und transparenteres Angebotswesen <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Weitere Einführung der Q-Gate-Systematik in die SAP-IT-Landschaft sowie kontinuierliche Verbesserung der bestehenden Systematik</i> 	erledigt
enviro 2.0	<ul style="list-style-type: none"> ■ enviro Baureihenbewertung <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Bewertung des Maschinenportfolios</i> <input type="checkbox"/> <i>Einbindung in SAP-Angebotstool</i> 	laufend laufend
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterentwicklung der enviro Systembewertung <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>TÜV SÜD Zertifizierung</i> 	2016
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stärkung der Kommunikation und der Marke enviro <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Mehrwert von enviro für Kunden verstärkt darstellen</i> 	laufend
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umsetzung des Strategieprogramms Value durch definierte Programme und Initiativen <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Kontinuierliche Verbesserung der Kennzahlen (vgl. Geschäftsbericht Krones Konzern), Kennzahlen per Ende 2015</i> 	laufend
Vertriebsübergreifende Einführung eines CRM-Systems	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definition von Kennzahlen und Faktoren zur Auswertung von Kundenzufriedenheitsdaten <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Projekt begonnen, Kundenzufriedenheitsanalysen werden in verschiedenen Bereichen umgesetzt, ausgewertet, Ergebnisse interpretiert und Handlungsempfehlungen formuliert</i> 	in Bearbeitung
Update des Integrierten Managementsystems (IMS)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umstellung des Zertifizierungstyps von Gemeinschaft auf Matrix. Zusammenführung der beiden Zertifizierungen für die Inlandswerke und LCS Center <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Durchführung des Zertifizierungsaudits im Q2/2015</i> 	2015
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umstellung: Revision der ISO 9001:2015 und ISO 14001:2015 <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Durchführung bis 2018</i> 	2018

ErgoBloc L

KRONES



100th ErgoBloc L
2015
KRONES AG cordially congratulates
PHC Bio Inc. Ltd., South Korea
on the successful inauguration of
a KRONES 100th ErgoBloc L
October 2015
KRONES

Energieverbrauch
KRONES AG
in MWh

116.609

Stromverbrauch
KRONES AG
in MWh

62.835

Strom aus
erneuerbaren
Energien
in MWh

18.826



CO₂-Emissionen
aus Strombezug
in t

26.005



Umwelt- und Ressourcenschonung spielt bei unseren Produkten eine große Rolle, aber auch in unseren Produktionsstätten. Daher haben der geringe Ressourcenverbrauch und eine umweltschonende Produktion einen hohen Stellenwert in unserer Nachhaltigkeitspolitik. Auch der sorgsame Einsatz von Materialien und Rohstoffen gehört dazu. KRONES nimmt seine Rolle als verantwortlicher Partner für Industrie und Gesellschaft ernst und tut einiges, um den Rohstoff- und Energieverbrauch zu reduzieren. Nicht zuletzt sind diese Aspekte auch deshalb bedeutend, weil wir damit einen Beitrag zur Kostenreduzierung leisten können. Also profitieren die Umwelt und das eigene Unternehmen davon. Für die Aufgaben der Energieeffizienz wird jährlich ein Investitionsbudget bereitgestellt.

Wir haben in unserem Verhaltenskodex den verantwortlichen Umgang mit Materialien und Ressourcen als Handlungsgrundlage weltweit klar definiert. Zu dieser Selbstverpflichtung kommt der gesetzliche Rahmen in Deutschland und an den internationalen Standorten. Eine weitere Basis für die Behandlung von ökologischen Themen ist unser Value-Programm. Dort ist verankert, dass die zukunftsorientierte Ausrichtung unseres Unternehmens auch auf einer hohen Profitabilität basiert. Ein sparsamer Umgang mit Ressourcen ist somit schon aufgrund dieser Vorgabe bindend. Seit 2015 haben wir diese allgemeinen Richtlinien noch durch eine Selbstverpflichtung zur Reduzierung unserer CO₂-Emissionen aus der Energienutzung ergänzt. Diese Selbstverpflichtung sagt aus, dass wir bis zum Jahr 2020 eine nachhaltige Reduzierung unserer CO₂-Emissionen bezogen auf das Basisjahr 2010 um 30 bis 40 % pro Mio. € Umsatz erreichen möchten.

Teil unserer täglichen Arbeit: Effizienzmaßnahmen in der Energieversorgung

Die Werkleiter und das Team im Bereich Building Engineering Services setzen die Maßnahmen in eigener Verantwortung um. Effizienzmaßnahmen sind dabei Teil unserer täglichen Arbeit, um kontinuierlich eine hohe Wirtschaftlichkeit in der Energieversorgung zu gewährleisten. Zusätzlich sind Umweltschutzbeauftragte zu Themen wie Gewässer-/Immissionsschutz, Abfall usw. sowie der zentrale Ansprechpartner für die Aufgaben der Energieversorgung eingebunden. Das Fachteam der Versandlogistik bearbeitet Fragestellungen aus dem Umweltbereich beim Reise- und Transportmanagement und bei der Transportlogistik. Im Jahr 2015 haben wir erstmals zwei Workshops zum Themenkreis Ökologie durchgeführt. Dort sammelten wir neue Anregungen zur Entwicklung unserer umweltbezogenen Vorhaben. Auch sind unsere Mitarbeiter aufgefordert, über den Ideenraum Verbesserungsvorschläge aller Art einzubringen. Ansätze zur Verbesserung unserer Umweltleistung werden über diese Plattform eingereicht.

Durch das Monitoring der umweltbezogenen Kennzahlen können wir den Erfolg messen. Wir nehmen am Ranking der CDP teil und stellen uns somit auch einer externen Begutachtung. Im CSR-Komitee werden darüber hinaus je nach Themenkreis auch erforderliche Anpassungen vorgeschlagen und in die Unternehmensführung getragen.

Wir leisteten 2015 keine Bußgelder oder nicht monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen oder -vorschriften.



Der Energieverbrauch in unseren Werken blieb auch im Jahr 2015 weitgehend konstant. Bei der absoluten Zahl ist zwar eine leichte Steigerung des Verbrauchs sichtbar, diese kann jedoch bezogen auf den Umsatz als Reduzierung bzw. Effizienzsteigerung gewertet werden. Unser Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung konnten wir somit weiter ausbauen.

Da das Unternehmen an einigen Standorten in Deutschland durch Anmietung, Neu- bzw. Ausbau weiterer Büro- und Produktionsflächen und Lagerhallen sowie Sozialbereiche eine Flächenerweiterung vorgenommen hat, ist der direkte Vergleich des Vorjahresverbrauchs mit dem Verbrauch im Berichtsjahr nur eingeschränkt möglich.

- ➔ Die Auswirkungen dieser Flächenerweiterung auf unsere Verbrauchszahlen beim Energieverbrauch zeigen wir in einer zusätzlichen Kennzahl, mit der wir den Wärmeenergiebedarf auf die Gesamtfläche unserer Produktionsflächen beziehen.
- ➔ Die Einsparungen beim Stromverbrauch können wir somit nicht direkt beziffern. Dennoch lässt sich bei einem Flächenzuwachs von 3,2% eine Stagnation im Stromverbrauch als Verbrauchsreduzierung auffassen.
- ➔ Neu hinzugekommene Flächen – wie etwa der neue Kantinenbereich – werden mit moderner LED-Beleuchtungstechnik ausgestattet und tragen so zu einem weiterhin konstanten Stromverbrauch bei.

Gebäudesanierung und Neuinvestitionen als Beitrag zur Energieeinsparung

Die Steigerung des Erdgasbedarfs ist auch auf das neu hinzugekommene vierte Modul in unseren Blockheizkraftwerken (BHKW) zurückzuführen, das wir gleichzeitig zur Notstromversorgung unserer Sprinkleranlage verwenden.

- ➔ Der Betrieb des BHKW ist mit einem Mehrbedarf an Primärenergie von 25% verbunden. Der Wirkungsgrad der Anlagen liegt bei 75%.
- ➔ Die BHKW sind für unsere eigene Stromversorgung ein wichtiger Baustein: 2015 erzeugten wir auf diese Weise einen Anteil von 26% des Strombedarfs am Standort Neutraubling.

Mit Austausch von Dachfensterflächen in einzelnen Produktionsbereichen am Standort Neutraubling konnten wir dort Wärmeenergie bei der Gebäudebeheizung in einer Größenordnung von rund 13% einsparen.

- ➔ Für das Jahr 2016 planen wir erneut die Sanierung von Dachflächen (ca. 1.400 m²) in weiteren Produktionsbereichen.

Die Energieversorgung unserer Blockheizkraftwerke wies im Jahr 2015 folgende Kennzahlen auf:

*33 % Stromproduktion
42 % Wärmeproduktion
25 % Wirkungsgradverlust*

Neuinvestitionen in unsere Bearbeitungszentren der Produktion werden stets auch unter Energieeinsparungsaspekten betrachtet. Dies ist neben einer Effizienzsteigerung ein wichtiges Entscheidungskriterium. Im Werk Rosenheim wurde im Jahr 2015 in aktuelle Bearbeitungstechnologien investiert.

- ➔ Das neue Laserbearbeitungszentrum zeichnet sich durch eine Verringerung der elektrischen Leistungsaufnahme von 35 % aus, bei einer gleichzeitigen Leistungserhöhung von 20 %.
- ➔ Die höhere Anlageneffizienz neuer Fräsanlagen zeigt sich beispielsweise in der um 55 % reduzierten Antriebsleistung bei verbesserter Flexibilität.

Energieverbrauch und Energieintensität nahezu stabil

Der Energieverbrauch am Standort Deutschland lag im Jahr 2015 bei 116.644 MWh. Dies entspricht einer Steigerung von 2 % gegenüber dem Vorjahr. Bezogen auf den erzielten Umsatz ergibt sich daraus eine Reduzierung der Verbrauchswerte in Höhe von 4,9 %.

In diesen Verbrauchsdaten ist die Eigenerzeugung von Strom in unseren Blockheizkraftwerken enthalten, wo wir aus dem Primärenergieträger Erdgas einen Großteil unseres Wärmebedarfs am Standort Neutraubling decken sowie etwa ein Viertel des hier insgesamt benötigten Stroms produzieren.

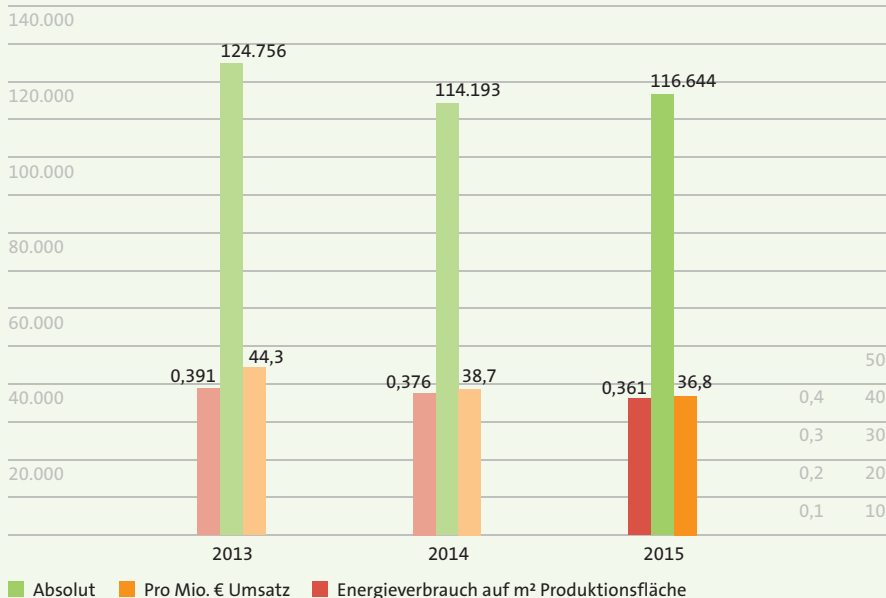
- ➔ Der erhöhte Heizölverbrauch ist auf die neu angemieteten Flächen und im Einzelfall auch auf eine Baustellenbeheizung bei Umbaumaßnahmen in unseren Produktionsstätten zurückzuführen. Insgesamt notieren wir einen weitgehend gleichgebliebenen Anteil der Primärenergieträger beim Energiebezug.

Der Wert des Stromverbrauchs setzt sich zusammen aus dem bezogenen Strom der jeweiligen Versorger und am Standort Neutraubling aus dem selbsterzeugten Strom der eigenen BHKW.

- ➔ Der Anteil des Stroms aus Eigenerzeugung lag mit 10.321 MWh im Jahr 2015 bei 16 % des gesamten Stromverbrauchs (Vorjahr: 13 %). Der Anteil von Strom aus Fremderzeugung konnte um 2,9 % reduziert werden und belief sich auf 52.547 MWh (Vorjahr: 54.099 MWh).

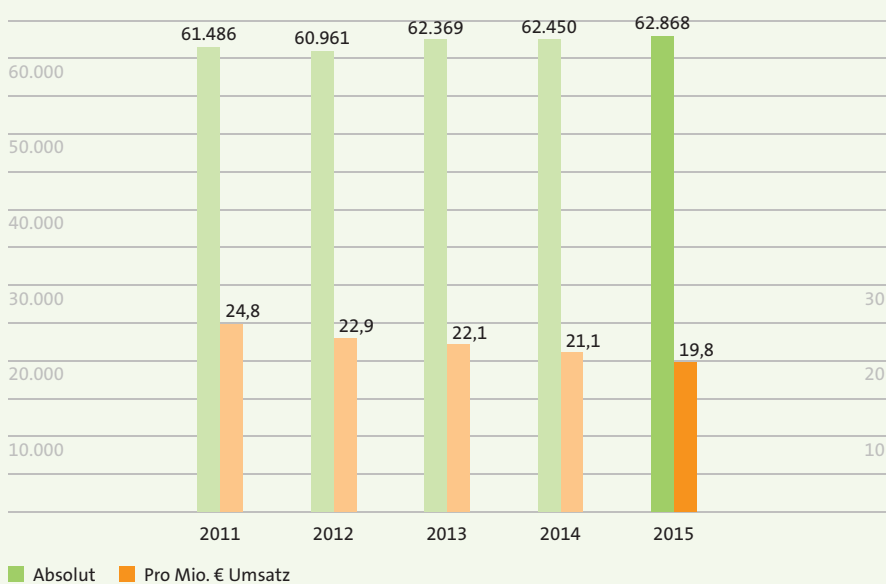
Die Wärmeversorgung im Werk Rosenheim erfolgt zu 100 % CO₂-neutral ohne Einsatz von Primärenergie aus der Stromerzeugung der örtlichen Stadtwerke. Das Werk Nittenau bezieht Fernwärme, die zu 100 % aus Biogas erzeugt wird. Die Werke Freising und Flensburg werden mit Fernwärme lokaler Versorger beliefert.

KRONES AG – Energieverbrauch in MWh absolut und MWh pro Mio. € Umsatz sowie pro m² Produktionsfläche



Der Energieverbrauch entwickelte sich im Drei-Jahres-Rückblick nach unten. Sowohl die Kennzahl des Energieverbrauchs pro Mio. € Umsatz als auch pro m² Produktionsfläche entwickelt sich kontinuierlich nach unten.

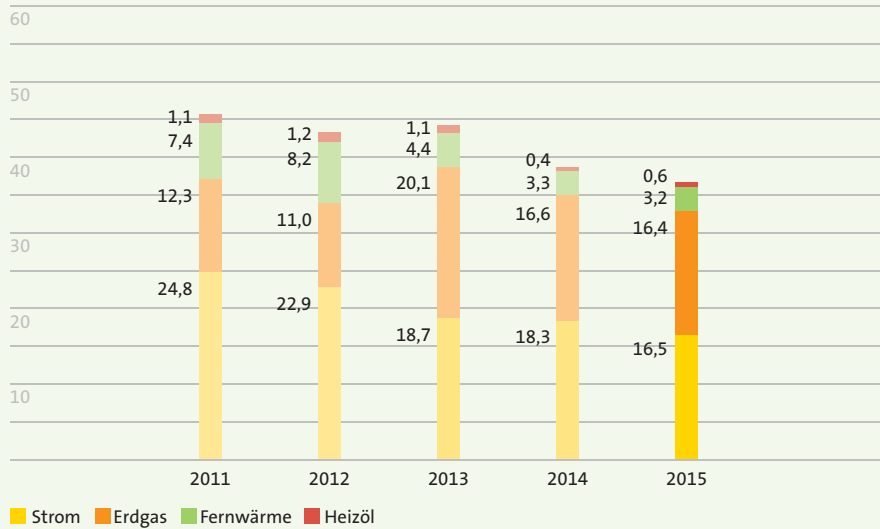
KRONES AG – Stromverbrauch absolut und in MWh pro Mio. € Umsatz



Zum dritten Jahr in Folge blieb der Stromverbrauch trotz gestiegenem Produktionsvolumen auf nahezu gleicher Höhe. Bezogen auf die Mio. € Umsatz entspricht dies einer Reduzierung des Stromverbrauchs um 6,2%.

Gemäß den Angaben unserer Energieversorger bezogen wir 18.827 MWh Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Dies entspricht einem Anteil von durchschnittlich 35,8% am gesamten Strombezug (Vorjahr: 40,5%).

KRONES AG – Energiebezug an Strom, Erdgas, Fernwärme und Heizöl
in MWh pro Mio. € Umsatz



Der Energiebezug am Standort Deutschland entwickelt sich bezogen auf unseren Umsatz kontinuierlich nach unten. Wir verzeichnen bei allen Energiearten geringeren Verbrauch, mit Ausnahme des Heizölbezugs, was auf Baustellenbeheizungen während einzelner Baumaßnahmen zurückzuführen ist sowie auf zusätzlich angemietete Objekte, deren Beheizung mit Heizöl erfolgt.

Wasserverbrauch

Im Jahr 2015 lag der Wasserverbrauch aus dem öffentlichen Trinkwassernetz bei 131.043 m³. Unter Berücksichtigung der erzielten Umsatzsteigerung verzeichnen wir eine Erhöhung des Wasserverbrauchs um 5,1%. Der Verbrauchswert pro Mio. € Umsatz lag damit 2015 bei 41 m³. Im Wasserkreislauf, den wir zur Gebäudekühlung im Werk Neutraubling nutzen, entnahmen wir aus dem Grundwasser 1.048.391 m³ (Vorjahr: 1.275.380 m³). Das Volumen wurde in vollem Umfang wieder zurückgeführt. Die Abwassereinleitung in das kommunale Netz entspricht, abgesehen von Verschleppungs-, Entsorgungs- und Verdunstungsverlusten, der entnommenen Wassermenge.

Es ereigneten sich in 2015 keine Vorfälle mit wesentlichen Freisetzungen von wassergefährdenden Stoffen.

Wir notieren im Vergleich zum Vorjahr ein erhöhtes Produktionsvolumen insbesondere im Bereich Fülltechnik, beim Bau von Wasseraufbereitungsanlagen am Standort Neutraubling sowie ein höheres Produktionsvolumen am Standort Freising.

- ➔ Sowohl im Werk Neutraubling als auch im Werk Freising sehen wir für das Jahr 2015 einen gestiegenen Wasserbedarf, der mit den dort gefertigten großvolumigen Behältern in Zusammenhang steht.
- ➔ Mehrere Dauerversuche und Füllversuche sind hier ebenfalls als Faktoren für höheren Wasserverbrauch zu nennen.

Ein Rohrleitungsschaden im Werk Neutraubling ist ein weiterer Punkt im Zusammenhang mit dem gestiegenen Wasserverbrauch.

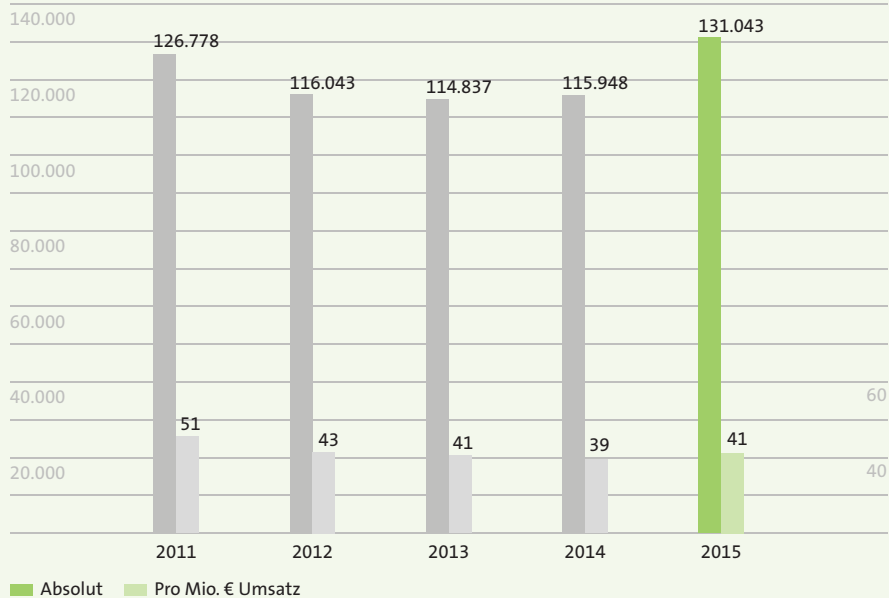
- ➔ Der Wasserverbrauch in diesem Produktionsbereich sollte sich somit im Jahr 2016 wieder auf niedrigerem Niveau einpendeln.

Das Volumen an Abwasser aus genehmigungsbedürftigen Anlagen lag bei 4.071 m³, was einer Steigerung um 5,9 % entspricht. Dieses Abwasser wird in hauseigenen Aufbereitungsanlagen nach chemisch-physikalischen Verfahren oder in Neutralisationsanlagen behandelt.

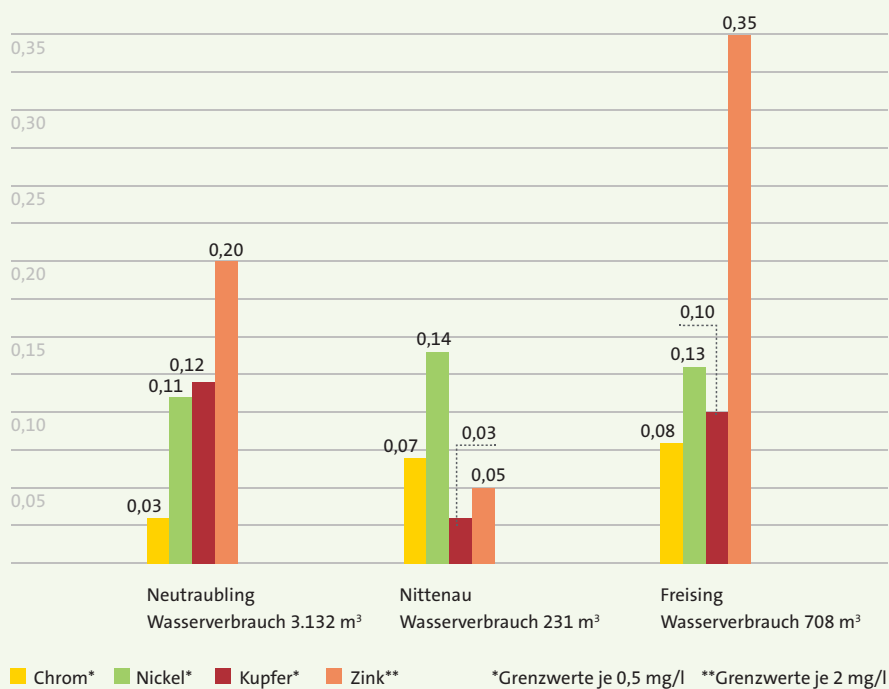
Die Einleitung des Abwassers aus genehmigungsbedürftigen Anlagen wird im Rahmen der Eigenüberwachungsverordnung geprüft und zusätzlich externen Kontrollen unterzogen.

- ➔ Die Schadstofffrachten bleiben deutlich unter den gesetzlich vorgegebenen Grenzwerten.

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



KRONES AG – Bestandteile des behandlungsbedürftigen Abwassers 2015 (durchschnittlicher Mittelwert Frachten mg/l)



An den Standorten Rosenheim und Flensburg betreiben wir keine genehmigungspflichtigen Anlagen, in denen behandlungsbedürftiges Abwasser erzeugt wird.

Wir haben das Ziel, unseren Produktionsbetrieb und unsere Aktivitäten so zu gestalten, dass Umweltauswirkungen möglichst vermieden werden. In Bezug auf die Scope-1- und Scope-2-Emissionen erreichen wir das durch einen sparsamen Energieeinsatz und die Suche nach Verbesserungsmaßnahmen in der Produktion.

CO₂-Reduktionsziel: Maßnahmenkatalog verabschiedet

Unser Reduktionsziel für Treibhausgase bis zum Jahr 2020 ist bezogen auf das Basisjahr 2010. Wir haben dieses Jahr als Basisjahr festgelegt, da wir dafür eine ausreichend belastbare Datenbasis für alle Unternehmensstandorte sichern konnten. Das Reduktionsziel bezieht sich auf die direkten und indirekten energiebezogenen CO₂-Emissionen, ohne weitere Treibhausgase zu berücksichtigen.

➔ Um dieses Emissionsziel zu erreichen, haben wir einen Maßnahmenkatalog im CSR-Komitee vorgestellt und in der Unternehmensleitung verabschiedet. Dieser Maßnahmenkatalog enthält die Installation von energieeffizienter Hallenbeleuchtungstechnik, Einsparungen im Bereich der Druckluftversorgung, Pumpensysteme und Lüftungstechnik. Dazu kommen noch Optimierungen bei den Kälte- und Kühlwasseranlagen, Maßnahmen bei der Gebäudesanierung sowie in der Wärmeversorgung.

➔ Bezogen auf das Basisjahr 2010 konnten wir unsere direkten und indirekten energiebezogenen THG-Emissionen pro Mio. € Umsatz um 28,7% verringern. Aufgrund des erneut veränderten Strommix unserer Energieversorger und des Flächenzuwachses in unseren Produktionsstätten ist der absolute Wert der energiebezogenen CO₂-Emissionen im Zeitraum 2010 bis 2015 um 1.515 t gestiegen.

In Ergänzung dazu überprüfen wir unsere Produktionsabläufe auch auf eine mögliche Reduzierung von sonstigen klimawirksamen Stoffen.

➔ Dabei suchen wir nach Ansatzpunkten, wie wir die Emission dieser Stoffe, R365 und R227ea, durch den Einsatz alternativer Materialien oder Fertigungsverfahren weiter reduzieren können.

Ein sparsamerer Auftrag von Lacken gelingt uns mit einer seit Dezember 2015 im Werk Rosenheim verbesserten Dossier- und Auftragsmethode.

➔ Wir erwarten, dass sich so der Ausstoß an VOC verringern lässt. Bei positiven Ergebnissen in diesem Projekt übertragen wir diese Technik auch auf die Lackieranlagen in den anderen KRONES Werken.

Weitere signifikante Luftemissionen (NO_x, SO_x) werden für einzelne Anlagen gemäß den Vorschriften des Bundesimmissionschutzgesetzes gemessen. 2015 war in keinem Werk eine turnusmäßige Messung erforderlich. Die Werte der vorangegangenen Messungen wurden im Vorjahresbericht dargestellt.

Weitere indirekte Emissionen

Als wichtigste Emissionsquellen vor- und nachgelagerter Emissionen haben wir derzeit die Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter und die Transportlogistik für unsere Maschinen und Anlagen ermittelt. Diese Einschätzung basiert auf unserer exportorientierten Ausrichtung. Ein hoher Anteil an Vertriebs- und Projektierungsaktivitäten erfolgt von Deutschland aus für die Zielregionen.

Für diese Aktivitäten nutzen unsere Mitarbeiter die Verkehrsmittel Flugzeug, Bahn und Pkw. Aus den Daten dieser Verkehrsträger – mit Ausnahme der Bahn, die ihren Personenverkehr CO₂-neutral abwickelt – ermittelten wir die CO₂-Emissionen aus Reisetätigkeit. Unsere Maschinen und Anlagen werden größtenteils in Deutschland hergestellt und zu 74 % über die Verkehrsträger Bahn-/Seefracht transportiert.

Emissionen aus Reisetätigkeit erneut reduziert

Bei den Dienstreisen hatten wir uns vorgenommen, die Zahl der Reisen weiter zu reduzieren und Aufgaben an die Mitarbeiter der internationalen Standorte zu übergeben. Damit konnten wir die CO₂-Emissionen durch Reisetätigkeit reduzieren.

⇒ Mit einer Reduzierung unserer Flugmeilen um 1,6 % gegenüber dem Vorjahr erreichten wir ein Minus von 1,4 % beim CO₂-Ausstoß.

⇒ Der CO₂-Ausstoß unserer Pkw-Flotte mit Dienstwagen und Poolfahrzeugen sowie den Fahrzeugen des Mobilitätsdienstleisters lag um 4,1 % niedriger als im Jahr 2014.

Die kontinuierliche Reduzierung unserer CO₂-Emissionen beim Fuhrpark wurde auch bei unserer Zusammenarbeit mit unserem Mobilitätsdienstleister thematisiert.

⇒ Seit Beginn des Jahres 2016 haben wir eine Obergrenze für den CO₂-Ausstoß unserer Poolfahrzeuge festgelegt, der für die jeweils eingesetzten Fahrzeuge verbindlich ist und damit auch die Modellauswahl unseres Dienstleisters beeinflusst.

Reduzierung des Lkw-Aufkommens durch Bahnanbindung

Für das Jahr 2015 hatten wir angekündigt, dass wir die Bahnverladung für unsere Transporte ab Werk Neutraubling über einen eigenen Gleisanschluss ohne Lkw-Umfuhr zum Containerbahnhof weiter verbessern werden.

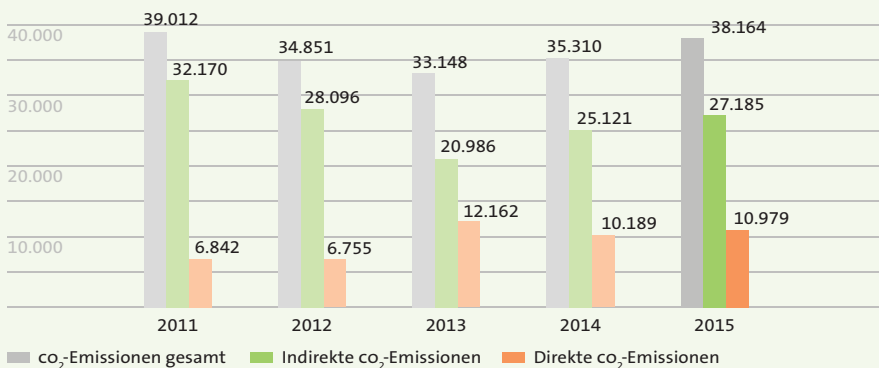
⇒ Der Gleisanschluss wurde im März 2016 fertiggestellt. Eine reduzierte Anzahl an Lkw-Transporten ab Werk Neutraubling wird sich somit erst in der Bilanz der Lkw-Transporte im Jahr 2016 bemerkbar machen.

⇒ Gemäß ersten Berechnungen erwarten wir im Jahr 2016 eine Reduzierung des Lkw-Aufkommens am Standort Neutraubling um rund 1.600 Lkw-Fahrten.

Ein wichtiger Faktor in unseren Aktivitäten zur Reduzierung der CO₂-Emissionen ist die weitgehende Vermeidung von Luftfrachttransporten.

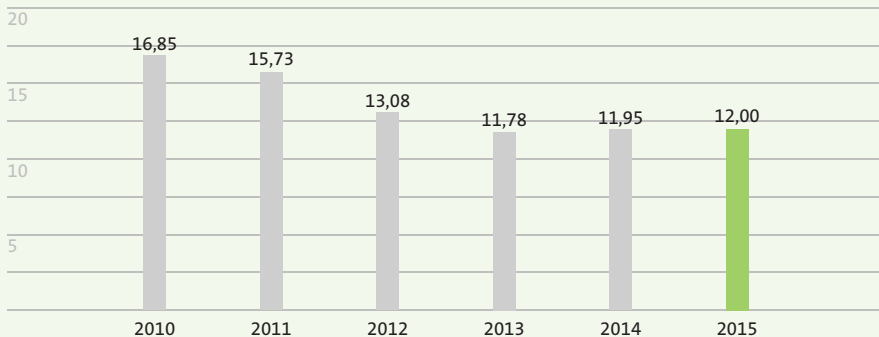
⇒ Auch im Jahr 2015 konnten wir die Ausgangsfracht via Luftfracht auf niedrigem Niveau halten. 227 Lkw-Transporte steuerten Luftfrachtterminals an (Vorjahr: 206).

KRONES AG – direkte und indirekte energiebezogene CO₂-Emissionen gemäß GRI-Berechnungsmethode in t



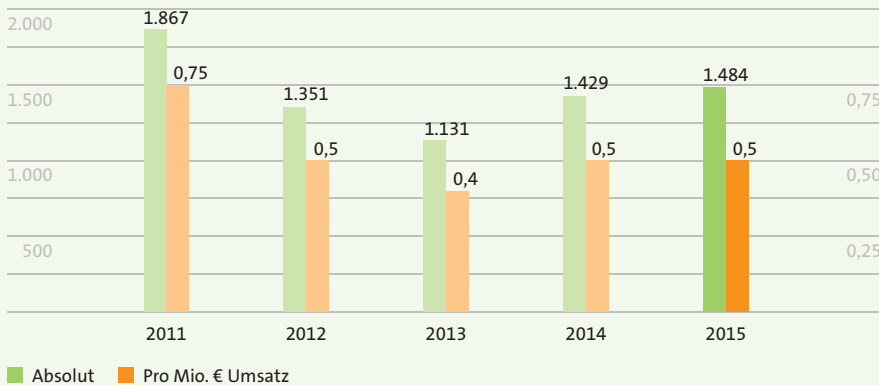
Die direkten und indirekten energiebezogenen Emissionen der KRONES AG lagen im Jahr 2015 bei 38.164 t.

KRONES AG – direkte und indirekte energiebezogene Emissionen in t bezogen auf Mio. € Umsatz



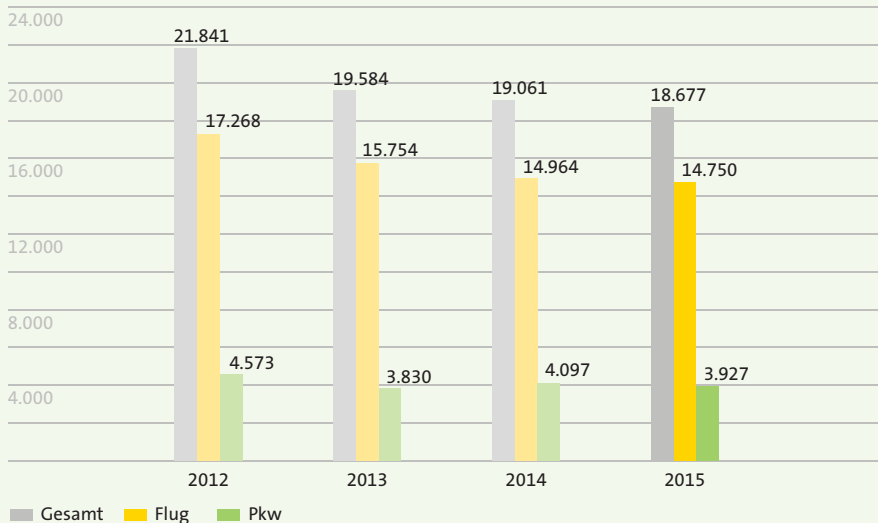
Der Wert unserer direkten und indirekten energiebezogenen CO₂-Emissionen lag im Jahr 2015 bei 12,0 t pro Mio. € Umsatz. Bezogen auf das Basisjahr 2010 konnten wir unsere direkten und indirekten energiebezogenen THG-Emissionen pro Mio. € Umsatz um 28,7 % verringern.

KRONES AG – weitere Treibhausgas-Emissionen in CO₂-Äquivalent in t



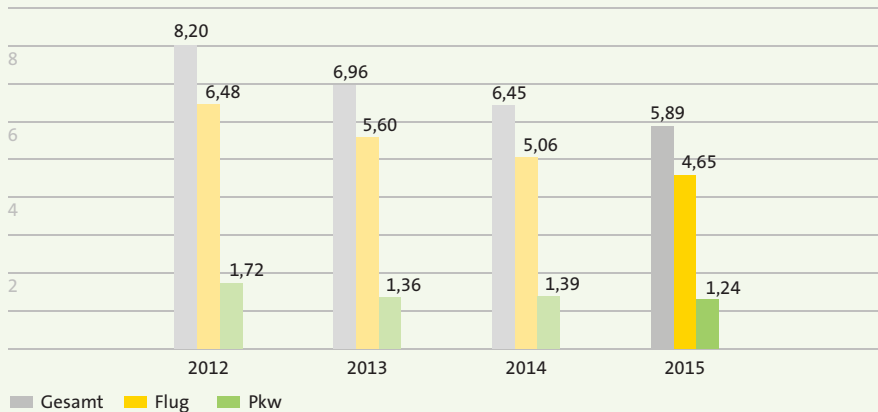
Die Werte der sonstigen relevanten Treibhausgasemissionen beruhen auf dem Einsatz von R227ea sowie R365, die in unserer Schäumerei eingesetzt werden.

Der Ausstoß an VOC unserer Lackieranlagen in unseren deutschen Werken lag im Berichtsjahr bei 11,9 t.

KRONES Konzern – CO₂-Emissionen durch Reisetätigkeit in t

Die CO₂-Emissionen aus Reisetätigkeit wurden seit 2012 kontinuierlich reduziert. Gegenüber dem Vorjahr erreichten wir eine Reduzierung auf insgesamt 18.677 t, das entspricht einem Minus von 2,0%.

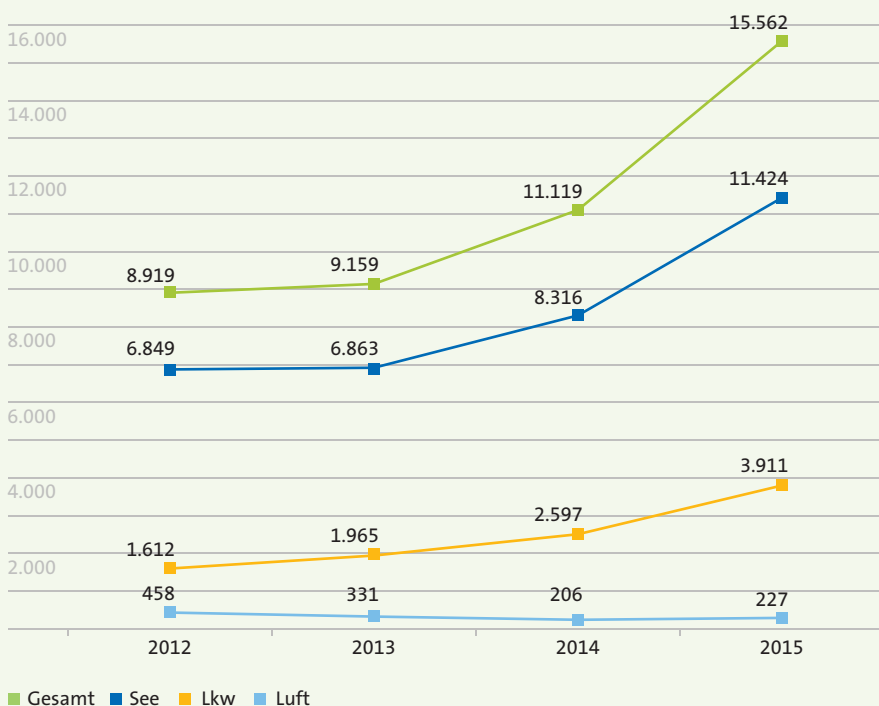
Für die Bahnreisen der KRONES Mitarbeiter errechnet die Deutsche Bahn eine Einsparung von 80 t im Jahr 2015 im Vergleich zur Benutzung eines Pkw.

KRONES Konzern – CO₂-Emissionen durch Reisetätigkeit pro Mio. € Umsatz in t

Der spezifische Wert aus Reisetätigkeit unserer CO₂-Emissionen konnte um 8,8% gesenkt werden.

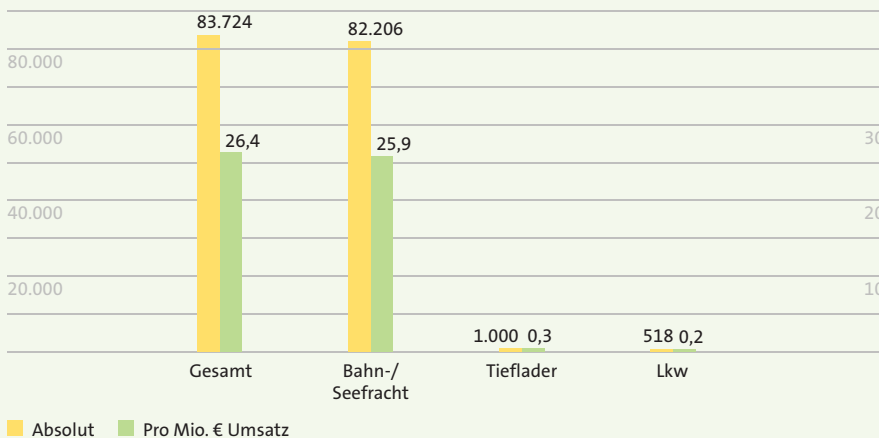
Die Emissionsdaten beziehen sich bei den Flugdaten auf den KRONES Konzern. Die Emissionen der Pkw beziehen sich auf KRONES Deutschland. Die Emissionen der Pkw an den internationalen Standorten sind derzeit noch nicht erhoben und bleiben in dieser Darstellung unberücksichtigt.

KRONES AG – Ausgangsfracht verladene Lkw



Das Ladevolumen ist im Jahr 2015 auf 15.562 Lkw gestiegen, ein Plus von 39% gegenüber dem Vorjahr. Überproportional gestiegen – um 50% – ist der Anteil des Lkw-Verkehrs. Dies lässt sich durch unser gestiegenes Umsatzvolumen in Mitteleuropa erklären. Die Standorte dieser Projekte werden üblicherweise mit Lkw angesteuert und die Projektlogistik umfasst meist mehrere Teillieferungen.

KRONES AG – CO₂-Emissionen der Transportlogistik und Seefracht in t und pro Mio. € Umsatz



Die Emissionen aus der Transportlogistik beruhen auf Schätzwerten. Demnach hat sich für unser gestiegenes Umsatzvolumen eine Steigerung bei den CO₂-Emissionen auf 83.724 t ergeben. Dies basiert auf einem gestiegenen Frachtvolumen von 11.424 verladenen Lkws gegenüber dem Vorjahresvolumen von 8.316 Lkw-Ladungen, was einem Anstieg von 37,4% entspricht.

Obergrenze für CO₂-Emissionen für den Fahrzeugpool vereinbart

Frau Stuhldreher, aus welchem Anlass hat KRONES eine Obergrenze für den CO₂-Ausstoß der Poolfahrzeuge festgelegt?

Aufgrund unserer weltweiten Präsenz ist eine ausgedehnte Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter erforderlich. Schon allein wegen des Umfangs der Projekte und dem erforderlichen Kontakt zum Kunden lässt sich eine Reisetätigkeit im Flugzeug oder Auto in unserem Geschäftsmodell nicht vermeiden. Wir haben deshalb nach Möglichkeiten gesucht, wie wir positive Ergebnisse für die Umwelt erzielen können trotz dieses Reisevolumens. So haben wir den Gedanken entwickelt, dass wir eine Obergrenze für den CO₂-Ausstoß unserer Poolfahrzeuge definieren könnten. Auch von Mitarbeitern haben wir dazu vereinzelt eine Anregung erhalten. Das zeigt, dass sich unsere Mitarbeiter durchaus mit den Auswirkungen ihrer Reisetätigkeiten auseinandersetzen.

Wie wurde diese Idee mit dem Mobilitätsdienstleister entwickelt?

Unser Partner hat die Anregung sehr gut aufgenommen und mit uns gemeinsam eine maßgeschneiderte Lösung entwickelt, die sich an unseren Anforderungen für Poolfahrzeuge orientiert. Wichtig war für uns, dass wir praxistaugliche Fahrzeuge der Kompaktklasse nutzen, ohne Markenbindung. Dazu zählen zu-



nächst auch Kriterien wie Ladekapazität des Kofferraums oder andere Merkmale, die für den täglichen Gebrauch notwendig sind. In diesen Kriterienkatalog haben wir die Höchstgrenze des Kraftstoffverbrauchs und des CO₂-Ausstoßes integriert. Damit werden seit März 2016 im kontinuierlichen Austausch nur noch Fahrzeuge bereitgestellt, die diese Obergrenze erfüllen.

Wie haben Sie diese nun wirksame Obergrenze für Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen ermittelt?

Zunächst einmal haben wir unsere Anforderungen an die Fahrzeuge formuliert und die Anbieter dieser Fahrzeugklasse auf diese Kriterien hin geprüft.

Caroline Stuhldreher, Central Production and Logistics, Forwarding Department, Travel Projects

Aus dieser Basis haben wir dann den Durchschnitt gebildet und so die Obergrenze der Emissionen ermittelt. Für den Kraftstoffverbrauch liegt die Grenze bei 3,725 Liter pro 100 Kilometer und 97,5 g CO₂ pro Kilometer, gemäß den Daten des ECE-Verbrauchswerts. Dabei haben wir eine Toleranzschwelle von +10% definiert und diese mit dem Mobilitätsdienstleister festgeschrieben.

Die sachgerechte Lagerung und Entsorgung des Abfalls ist in unseren zertifizierten Abläufen gemäß ISO 14001 geregelt. Wir führen 97,7% unserer Abfälle einer erneuten Verwertung zu. Je nach Abfallart werden die Reststoffe kompostiert, wiederverwendet, recycelt oder der Verbrennung bzw. Deponielagerung zugeführt.

Die KRONES AG hat im Jahr 2015 keinen Abfall, der den Bestimmungen des Basler Übereinkommens unterliegt, transportiert oder Abfälle international verbracht.

Unsere Neuinvestitionen in Laserbearbeitungszentren bringen neben Effizienzgewinnen in Bezug auf Bearbeitungszeiten auch Vorteile bei der Materialeffizienz und damit auch bei der Reduzierung von Reststoffen, die entsorgt werden müssen.

⇒ Ende 2015 wurde im Werk Rosenheim ein neues Laserbearbeitungszentrum in Betrieb genommen. Das Potenzial an Materialeinsparung wird für den Standort Rosenheim auf eine Größenordnung von 5% geschätzt.

Verbesserungen in den Produktionsanlagen beziehen üblicherweise auch den Einsatz von Hilfs- und Betriebsstoffen ein.

⇒ Die neu installierte Reinigungsanlage für Halbzeuge am Standort Rosenheim wird eine Einsparung von über 50% beim Verbrauch von Phosphatierungsmitteln erbringen. Weiterhin werden wir auch eine Reduzierung der Zyklen für den Austausch von Waschwasser um den Faktor vier erreichen.

Unsere Mitarbeiter sind wichtige Impulsgeber für Verbesserungen beim Materialeinsatz. Der Ideenraum wird kontinuierlich genutzt, um Vereinfachungen in der Fertigungsstrategie vorzuschlagen. Die Mitarbeiter haben dabei meist die eigene Arbeitsorganisation im Blick, doch oftmals ist dies auch mit deutlich sichtbaren Materialeinsparungen verbunden.

⇒ Im Jahr 2015 wurde z. B. mit innovativen Ideen bei einem Modell aus der Baureihe der Inspektoren eine deutliche Materialeinsparung erreicht.

Seit Mitte 2015 ist am Standort Neutraubling ein neuer Wertstoffhof in Betrieb. Dort können die unterschiedlichen Abfallfraktionen fachgerecht und sicher zwischengelagert werden, bis eine wirtschaftliche Entsorgungsmenge der einzelnen Stoffe erreicht ist.

⇒ Der rund 360 m² große Wertstoffhof bietet auch Lagermöglichkeiten für umweltschädigende Stoffe entsprechend den aktuellen Vorschriften.

Ressourceneinsparung basiert auf hochaktuellen Fertigungsmethoden

Herr Dr. Schwarz, wie kann die Werkleitung nachhaltige Verfahrensweisen bei der Fertigung der Teile für Komponenten von Maschinen und Anlagen verfolgen?

Ein wichtiger Punkt für die Produktion unter nachhaltigen und ressourcenschonenden Gesichtspunkten ist die Betrachtung des Materialverbrauchs. Dabei stehen uns drei Ansatzpunkte zur Verfügung: Prüfung der notwendigen Materialstärke, Fragen zur Materialwahl sowie die Frage nach möglichen Varianten. Wir nutzen bei der Überprüfung der eingesetzten Materialien die FEM-Methode, um in der Funktion und Sicherheit der Werkstoffe alle Anforderungen für den Hochleistungsbetrieb sicherzustellen. Durch Weiterbildungsmaßnahmen erhalten unsere Konstrukteure immer wieder neue Anregungen, wie Konstruktionen auch mit nachhaltiger Materialauswahl und alternativen Fertigungsverfahren verbessert werden können.

Wie stellen Sie sicher, dass aktuelle Entwicklungen und der neueste Stand der Technik in der Fertigung genutzt werden?

Um stets aktuell zu sein in Bezug auf die Materialauswahl und die mögliche Erschließung von Ressourceneinsparungen, prüfen wir unsere Fertigungszeichnungen in regelmäßigem Abstand. Das

ist insbesondere bei Teilen mit geringer Umschlagshäufigkeit notwendig. Dabei sichten wir bei Halbzeugen den jährlichen Verbrauch und fassen Materialgruppen zusammen. Dies geschieht natürlich zunächst mit der Perspektive, eine höhere Wirtschaftlichkeit zu erreichen, hat aber selbstverständlich auch positive Auswirkungen auf die Reststoffe und den gesamten Materialverbrauch. Für das Jahr 2016 erwarten wir für diesen Aufgabenbereich ein Arbeitsvolumen von rund 800 Zeichnungen, die auf diese Weise überprüft werden. Ein Ergebnis dieser Aktivitäten könnte beispielsweise sein, dass wir Materialgruppen bilden und etwa unterschiedliche Rohrstärken bei verschiedenen Maschinen zu einer Gruppe zusammenfassen. Dies hat natürlich auch einen deutlichen Effekt auf das Abfallvolumen.

Welche Fertigungsmethoden versprechen besondere Vorteile bei der Effizienzsteigerung in der Produktion?

Wir sehen deutliche technische Vorteile bei der Laserbearbeitung seit dem erstmaligen Einsatz dieser Fertigungszentren in unserer Produktion. Durch Neuinvestition konnten wir bei der Laserbearbeitung die Zahl der Arbeitsgänge bei der Herstellung unserer Halbzeuge von fünf auf zwei Arbeitsschritte inklusive Biegen und Kanten reduzieren. Dies wirkt sich natürlich auch in einem geringeren Energieverbrauch aus. Deutlich sichtbar ist in jedem Fall auch die Möglichkeit, wesentlich enger zu verschachteln und einen geringeren Verschchnitt zu erreichen, wenn wir die Teileplanung für die Materialien vor der Laserbearbeitung durchführen.

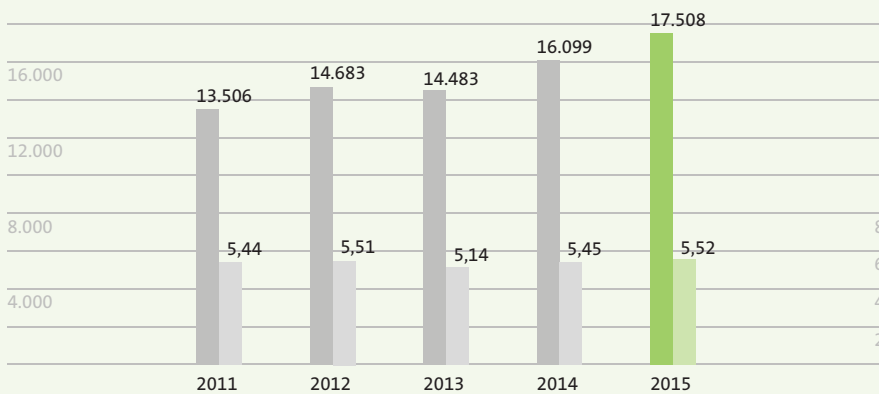


Dr. Helmut Schwarz, Head of Business Line Packaging Technology

Lassen sich Effizienzgewinne – und damit auch Ressourceneinsparungen – in der Produktion messen?

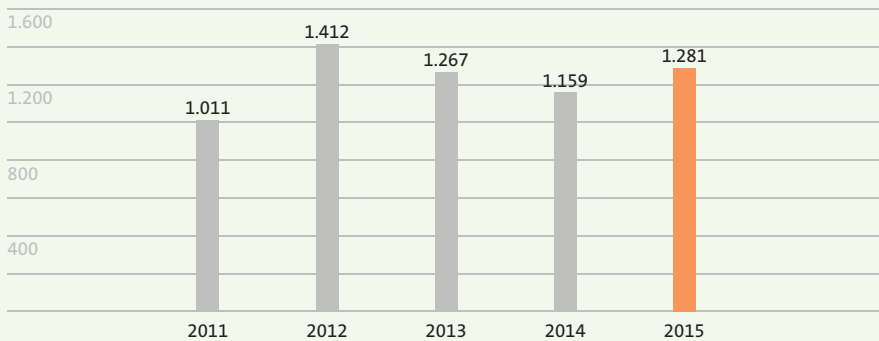
Kontinuierliche Verbesserung gehört zum täglichen Geschäft. Im Rahmen der Neubaumaßnahmen in Rosenheim von 2011 bis 2016 konnten wir deutliche Zeitvorteile für den Durchlauf unserer Produkte durch die einzelnen Produktionsschritte erzielen. Dazu haben wir auch die Expertise unserer eigenen Intralogistikexperten bei KRONES genutzt und den Materialfluss komplett neu aufgestellt. Was haben wir damit geschafft? Wir konnten die Prozessabläufe verbessern, so dass die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit komplett in das Produkt stecken können und nicht mit Versorgungs- bzw. Nachlieferungsaufgaben beschäftigt sind.

KRONES AG – Gesamtabfallaufkommen in t bzw. in t pro Mio. € Umsatz



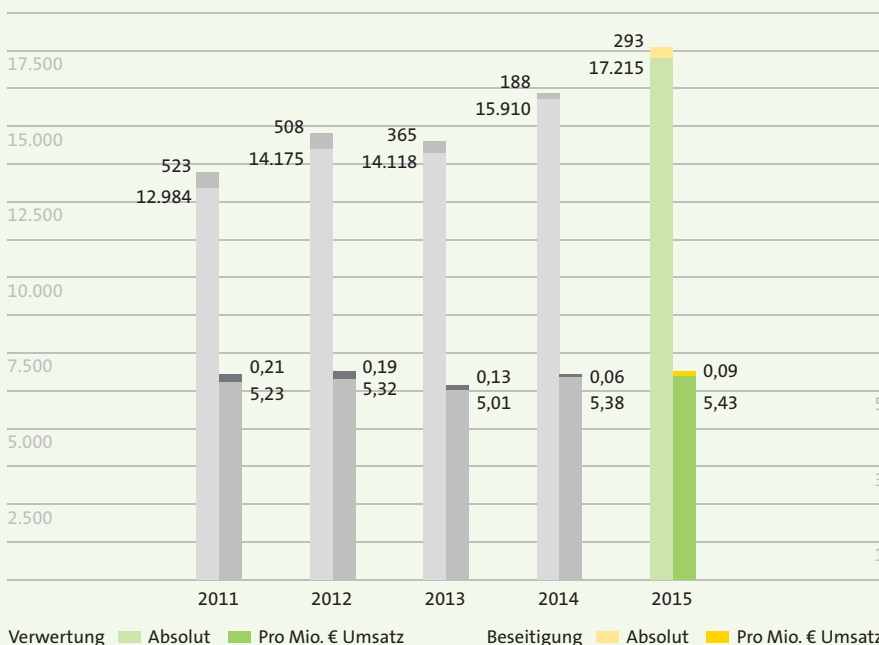
Die Steigerung des Abfallvolumens als absolute Größe liegt bei 8,8%. Bezogen auf die Mio. € Umsatz konnten wir unser Abfallaufkommen nahezu stabil halten.

KRONES AG – gefährliche Abfälle in t



Die Menge der gefährlichen Abfälle umfasst 1.067 t zur Verwertung und 214 t zur Beseitigung. Die Abfälle werden durch Entsorgungsfachbetriebe übernommen. Es wurden keine Transporte mit gefährlichen Abfällen zwischen den Werken durchgeführt. Die Mengensteigerung ist durch eine kontinuierliche Sammeltätigkeit der Stoffe begründet, die erst als größeres Volumen an die Entsorger übergeben werden. Wir lagern diese Stoffe fachgerecht und überschreiten die genehmigten Obergrenzen für die Lagerung dieser Stoffe nicht.

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



Das Volumen der Abfälle zur Verwertung lag im Jahr 2015 bei 5,43 t pro Mio. € Umsatz, die Abfälle zur Beseitigung lagen – bezogen auf den Umsatz – bei 0,09 t.



Ziele	Maßnahmen	Termin	
Aufbau eines Energiemanagementsystems	<ul style="list-style-type: none"> ■ Energiedatenerfassung <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Detaillierung des Erfassungsgrads; kontinuierliche Erweiterung im Zusammenhang mit Umstrukturierungen und Baumaßnahmen</i> 	laufend	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kennzahlenbildung <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Kontrolle des Energiebedarfs anhand von Kennzahlen</i> 	laufend	
Energieeinsparung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Austausch der Hallenbeleuchtung durch LED-Technik (Maßnahmenkatalog zur Reduzierung der CO₂-Emissionen) <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Einrichtung von Testbereichen</i> □ <i>Festlegung der technischen Anforderungen</i> 	erledigt 2020	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bedarfsgerechter, effizienter Betrieb von Antrieben, Aggregaten (Maßnahmenkatalog zur Reduzierung der CO₂-Emissionen) <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Aufnahme der in Frage kommenden Anlagen</i> 	2020	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umrüstung von Lüftungsmotoren im Werk Nittenau <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Einsparung von 30% an dieser Anlage</i> 	erledigt	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Optimierung der Druckluftanlagen 40 bar/8 bar (Maßnahmenkatalog zur Reduzierung der CO₂-Emissionen) <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Erarbeiten eines Maßnahmenkatalogs zur Vermeidung von Leckagen</i> □ <i>Ersatz von Einzelanlagen; Einbindung in zentrales Druckluftnetz im Werk Neutraubling</i> 	2020 erledigt	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Optimierung der Wärmeversorgung (Maßnahmenkatalog zur Reduzierung der CO₂-Emissionen) <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Energetische Sanierung von Bauteilen</i> □ <i>Sheddachsanierung einer Produktionshalle am Werk Neutraubling; Einsparung von 17% in diesem Bereich</i> 	2020 erledigt	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Optimierung von Lüftungsanlagen (Maßnahmenkatalog zur Reduzierung der CO₂-Emissionen) <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Aufnahme der in Frage kommenden Anlagen</i> 	2020	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einbau einer Wärmerückgewinnung für die Lüftung der Lackieranlage im Werk Neutraubling <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Einsparung von 6% in diesem Bereich</i> 	erledigt	
	Umweltbewusstes Verhalten von Mitarbeitern	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einbindung der Mitarbeiter mit konkreten Handlungsvorschlägen zum umweltgerechten Verhalten <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Einbindung von Ideen aus dem Innovationsportal der Mitarbeiter »Ideenraum«</i> 	laufend

Ziele	Maßnahmen	Termin
Ressourcenschonung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduzierung des Wasserverbrauchs <ul style="list-style-type: none"> □ Wasserverbrauch wurde gebäudebezogen ermittelt; größere Einsparpotenziale derzeit jedoch noch nicht wirtschaftlich; im Werk Rosenheim neue Reinigungsanlage mit hoher Standzeit 	erledigt
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recycling – weitere Analyse der Recycling-Möglichkeiten <ul style="list-style-type: none"> □ Projekte zur verbesserten Materialausnutzung u. a. im Blech- und Rohrbereich gestartet 	in Bearbeitung
	<ul style="list-style-type: none"> <ul style="list-style-type: none"> □ Vermeidung von Rohmaterialverbrauch 	in Bearbeitung
	<ul style="list-style-type: none"> <ul style="list-style-type: none"> □ Prüfung von Verbesserungsmaßnahmen bei der Materialeffizienz; Installation einer neuen Reinigungsanlage im Werk Rosenheim mit hoher Medienstandzeit 	in Bearbeitung
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduzierung des Abfallaufkommens <ul style="list-style-type: none"> □ Verstärkte Sortierung und Trennung im innerbetrieblichen Wertstoffhof 	laufend
	<ul style="list-style-type: none"> <ul style="list-style-type: none"> □ Schulungsunterlagen wurden gestaltet zur Verbesserung der Information und Motivation der Mitarbeiter 	in Bearbeitung
	<ul style="list-style-type: none"> <ul style="list-style-type: none"> □ Intensivierung der Sortierung und Trennung der Reststoffe 	in Bearbeitung
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduzierung der Belege zum Kommissionieren sowie der Warenbegleitdokumente <ul style="list-style-type: none"> □ Doppelseitiger Auftragsdruck; Prüfprotokolle zum Teil digital befüllt anstatt Hardcopy 	2015
	<ul style="list-style-type: none"> <ul style="list-style-type: none"> □ Start eines Pilotprojekts für einen Fertigungsbereich 	2015
	Emissionsvermeidung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduzierung der kss-Emissionen (Kühlschmierstoffe) <ul style="list-style-type: none"> □ Weitere Messungen werden durchgeführt □ Kontinuierliche Überwachung der kss-Emissionen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduzierung von PU-Schäumen mit klimarelevanten Treibhausgasen <ul style="list-style-type: none"> □ Umstellung teilweise erfolgt; klimarelevante Treibhausgase noch immer vorhanden 		laufend
<ul style="list-style-type: none"> <ul style="list-style-type: none"> □ Prüfung einer Umstellung auf andere Fertigungsverfahren 		laufend
<ul style="list-style-type: none"> ■ Optimierung des Energiekonzepts <ul style="list-style-type: none"> □ Inbetriebnahme eines weiteren Blockheizkraftwerks am Werk Neutraubling; Einsparung von 300 t CO₂ jährlich 		erledigt
<ul style="list-style-type: none"> ■ Entwicklung eines CO₂-Reduktionsziels <ul style="list-style-type: none"> □ CO₂-Reduktionsziel verabschiedet 		erledigt
<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduzierung der CO₂-Emissionen um 30–40% für die KRONES AG <ul style="list-style-type: none"> □ Maßnahmenkatalog verabschiedet 		2020
Vermeidung von Emissionen im Rahmen von Reisetätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entwicklung eines neuen Mobilitätskonzepts für innerdeutsche Reisen <ul style="list-style-type: none"> □ Rollout mit Service-Mitarbeitern 	in Bearbeitung
Verringerung des Lkw-Transports zur Bahnverladung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einrichtung eines Bahnanschlusses ab Werk Neutraubling <ul style="list-style-type: none"> □ Maßnahme wird vorbereitet 	erledigt

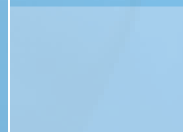
Mitarbeiter an
internationalen
Standorten

3.579



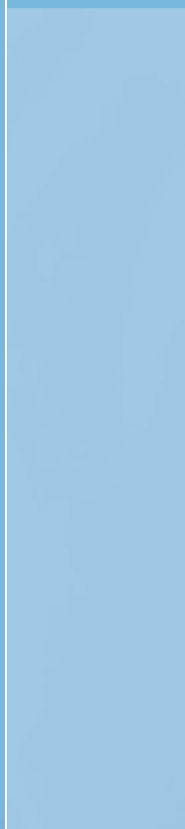
Steigerung der
Mitarbeiteranzahl an
den internationalen
Standorten

9,1%



Mitarbeiter
unter 40 Jahren an
den internationalen
Standorten

57,5%



Anteil der weiblichen
Mitarbeiter an
den internationalen
Standorten

18,1%



Erfolgsfaktor Nummer eins für unser Ziel der Technologieführerschaft sind gut ausgebildete Mitarbeiter. Ein weiterer wesentlicher Aspekt in unserer Firmenentwicklung ist schon seit der Gründung des Unternehmens der enge und langfristige Kundenkontakt in der Getränkebranche weltweit. Auch hier sind unsere Mitarbeiter der Schlüssel zum Erfolg. Bei der Ermittlung wesentlicher Aspekte haben wir folgerichtig die Themen rund um gute und zukunftsorientierte Mitarbeiterentwicklung weit oben angesiedelt. Besonders wichtig sind die ausgewogene Struktur der Mitarbeiter (Diversity), attraktive Arbeitsbedingungen an unseren deutschen und internationalen Standorten und eine kontinuierliche Qualifizierung der Mitarbeiter in Deutschland und in den Regionen. Selbstverständlich gehören hierzu auch ein hoher Standard beim Arbeitsschutz weltweit und verstärkte Bemühungen, die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu erhalten.

Unsere Grundlagen für die Personalstrategie

Unsere Wachstumsziele sind in unserer Value-Strategie formuliert und dienen auch als Grundlage für alle Aufgaben des Personalbereichs. Dazu kommt unser unternehmerisches Selbstverständnis, das eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit allen Beschäftigten umfasst. Dabei orientieren wir uns grundsätzlich an den Werten des UN Global Compact und den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Selbstverständliche Handlungsgrundlage sind die gesetzlichen Vorschriften sowie die international anerkannten sozialen Mindeststandards in Deutschland und an den internationalen Standorten. Ergänzt wird dieses Rahmenwerk durch Betriebsvereinbarungen sowie eigene Programme für die einzelnen Schwerpunktthemen.

Enge Kooperation zwischen Deutschland und den internationalen Standorten

Die Steuerung aller mitarbeiterbezogenen Aktivitäten für die KRONES AG liegt beim Team des Zentralbereichs Human Resources and Social Affairs. Weiterhin unterstützt dieses Team die Regionalgesellschaften bei der Entwicklung der personellen Ressourcen vor Ort. Die Führungsteams der Standorte handeln bei der Mitarbeiterentwicklung überwiegend autark gemäß vereinbarter Planungsziele. Für die deutschen Tochtergesellschaften in unserem Konzern erarbeiten wir derzeit einen Integrationscluster, um die einzelnen Aufgaben des Human-Resources-Bereichs für zukünftige Neu- oder Ausgründungen zu strukturieren und Zuständigkeiten festzulegen. In enger Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung entwickeln wir die wichtigen Themen für eine zukunftsorientierte Ausrichtung unseres Unternehmens.

Die Orientierung unserer Aktivitäten an den Value-Zielen ist unsere Leitplanke für die stete Überprüfung unserer Managementaktivitäten in unserer Personal- und Sozialpolitik. Mit der Durchführung von Auditverfahren – wie etwa im Jahr 2015 eines SMETA-Audits – stellen wir uns der Begutachtung unserer Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter und Soziales durch externe Auditierungsorganisationen.

Mit der Prüfung unserer Arbeitsbedingungen und Arbeitspraktiken über das externe SMETA-Audit wurde bestätigt, dass wir einen hohen Standard bei den Arbeitspraktiken einhalten. Es wurden auch 2015 keine Beschwerden eingereicht.



Die Entwicklung der Mitarbeiterzahl in unseren deutschen Werken verlief im Jahr 2015 wie geplant mit einem geringen Wachstum. Bei unseren Aktivitäten zur Internationalisierung erreichten wir nach der Stagnation im Jahr 2014 im vergangenen Jahr an allen Standorten einen Mitarbeiterzuwachs um 299 Mitarbeiter auf 3.579 Mitarbeiter. Die Verantwortung für die Entwicklung der Personalzahlen vor Ort liegt bei der Niederlassungsleitung, die wir im Einzelfall durch Vorort-Entsendungen von HR-Experten unterstützen, um die Arbeitgebermarke lokal zu entwickeln.

Externe Dienstleister erhalten Rahmenverträge, die grundsätzlich die zu beziehende Leistung definieren und keine fest definierte Personenanzahl umfassen.

Handlungsbedarf besteht bei Nachfolgekonzepten für die deutlich steigende Anzahl an Mitarbeitern über 55 Jahren, die in den kommenden Jahren aus dem Berufsleben ausscheiden werden.

➔ Hier haben wir ein Talent-Pool-Programm gestartet. Durch eine zukünftig flächendeckende Nachfolgeplanung auf der Führungsebene und im gewerblichen Bereich fangen wir den künftigen altersbedingten Verlust an Mitarbeitern auf. Ergänzt wird dies durch eine verstärkte externe Anwerbung neuer Arbeitskräfte sowie die bedarfsbezogene Übernahme unserer Auszubildenden in ein festes Arbeitsverhältnis nach Beendigung ihrer Ausbildung.

Die im Jahr 2013 geplante Reduzierung des Zeitarbeitnehmeranteils stufen wir heute als zu ehrgeizig ein. Der Grund für das Nichterreichen der in einer Betriebsvereinbarung definierten Zielzahlen liegt in der äußerst positiven Geschäftsentwicklung: Die dazu notwendige schnelle Einbindung der Zeitarbeitnehmer in unsere Abläufe betrachten wir im Vergleich zur Fremdvergabe von Aufgaben als wichtigen Aspekt unserer Flexibilität.

➔ Im Jahr 2015 haben wir unsere Zusage eingehalten, 100 Zeitarbeitskräfte in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Darüber hinaus übernahm die KRONES AG weitere 41 Zeitarbeitskräfte in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgrund ihrer Bewerbung auf interne Stellenausschreibungen.

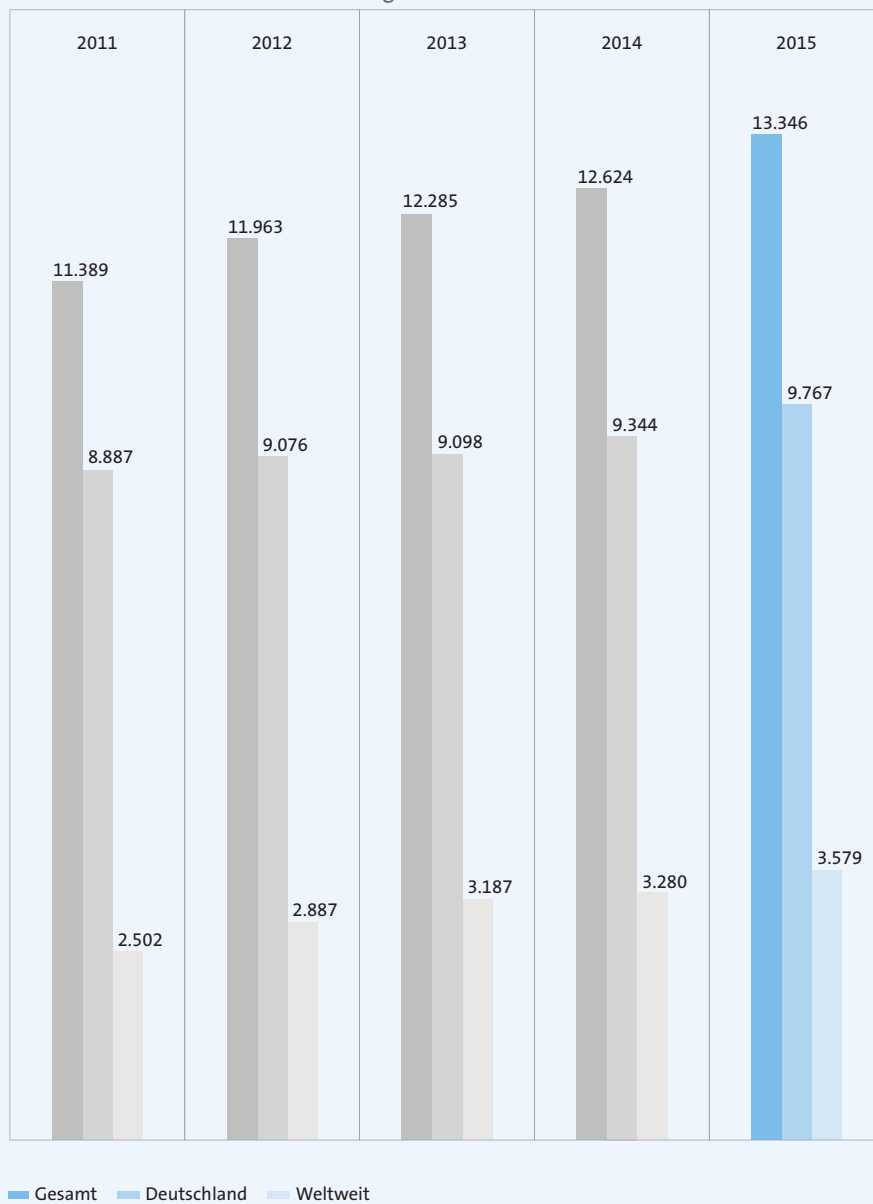
➔ Mit der Entlohnung unserer Zeitarbeitskräfte in einer Entgeltstruktur analog zu unserem Entgeltrahmen für KRONES Mitarbeiter sind wir sicher, dass wir den Zeitarbeitnehmern gute Bedingungen bieten.

➔ Vor dem Hintergrund der künftig altersbedingt ausscheidenden Mitarbeiter sind die Zeitarbeitnehmer ein wichtiger Faktor für die flexible Reaktion auf Marktanforderungen. Einer Bewerbung von Zeitarbeitskräften auf innerbetriebliche Stellenausschreibungen stehen wir jederzeit offen gegenüber.

Viel Energie legen wir in die Anwerbung weiblicher Mitarbeiter, die in allen nicht-technischen Bereichen gut gelingt. Da wir aber einen großen Anteil technisch orientierter Tätigkeiten anbieten, müssen wir nach wie vor einen Schiefstand beim Anteil weiblicher Mitarbeiter hinnehmen.

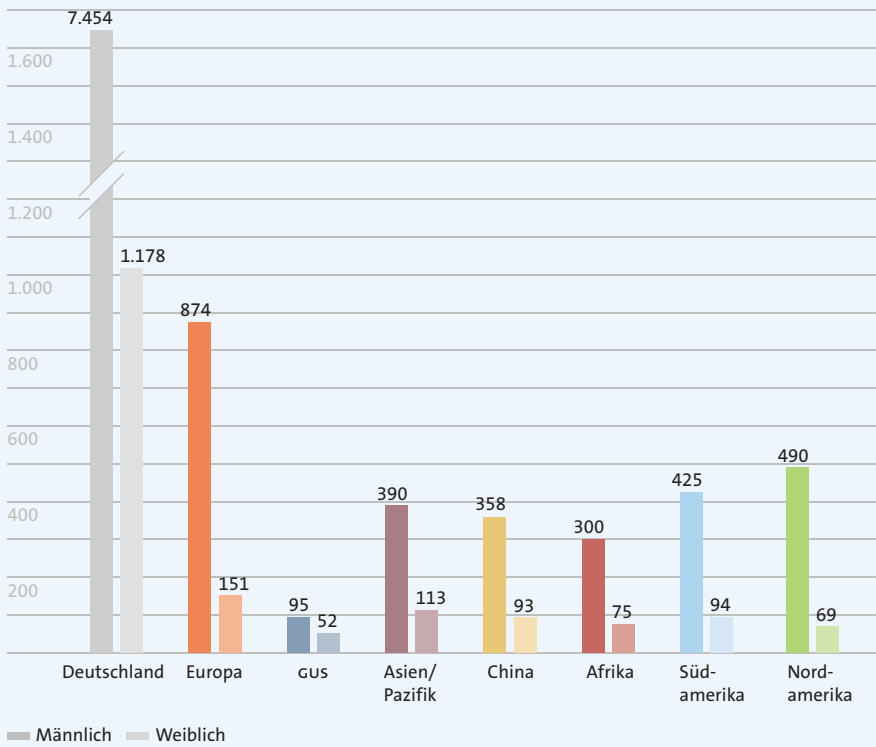
➔ Die Anforderung zur bevorzugten Einstellung weiblicher Mitarbeiter bei gleicher Eignung gegenüber männlichen Bewerbern bleibt weiterhin Handlungsgrundlage. Darüber hinaus setzen wir auch die Aktivitäten rund um die Anwerbung weiblicher Auszubildender weiter fort.

KRONES Konzern – Mitarbeiter nach Regionen



Die Mitarbeiterzahl erhöhte sich innerhalb der letzten fünf Jahre im gesamten Konzern um 17%. An den internationalen Standorten stieg die Zahl in diesem Zeitraum um 43% an. Die Anzahl der neuen Mitarbeiter von Konzernunternehmen in Deutschland lag im Jahr 2015 bei 609 Mitarbeitern (Vorjahr: 408). Der Mitarbeiterzuwachs hier ist größtenteils auf den Zukauf der Unternehmen GERNEP, TRIACOS und SCHAEFER sowie Neueinstellungen bei SYSKRON zurückzuführen.

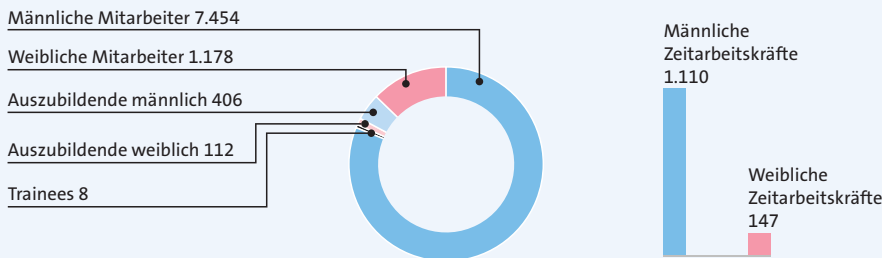
KRONES Konzern – Gesamtbelegschaft nach Region und Geschlecht 2015



Im KRONES Konzern sind 10.386 männliche sowie 1.825 weibliche Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil an Mitarbeitern mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei der KRONES AG lag bei 3,3 %, wie im Vorjahr.

Die Zahlen für Europa enthalten zusätzlich zu den Mitarbeitern der Vertriebsniederlassungen auch die Beschäftigten der Tochtergesellschaften KOSME, KONPLAN und MAINTEC, deren Geschäftsstandorte ebenfalls in Europa angesiedelt sind.

KRONES AG – Mitarbeiterstruktur 2015



9.158 Personen waren im Jahr 2015 bei der KRONES AG beschäftigt – ein Plus von 2,5 % im Vergleich zum Vorjahr. Dazu kommen 1.257 Zeitarbeitskräfte, was einem Anteil von 12,1 % der gesamten Anzahl an Beschäftigten bei der KRONES AG entspricht.

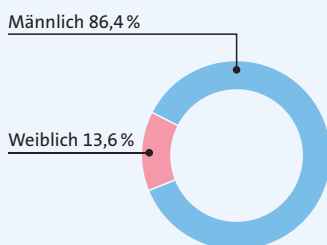
KRONES Konzern – Führungsstruktur 2015

	KRONES AG	KRONES weltweit
Vorstände		6
Topmanagement	25	6
Management	670	208

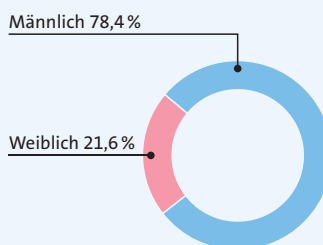
Insgesamt waren im Jahr 2015 701 Führungskräfte für die KRONES AG tätig – das entspricht einem Anteil von 7,7%. An den internationalen Standorten lag die Führungsverantwortung bei 214 Mitarbeitern. Dies entspricht einem Anteil von 6% an der Zahl der Beschäftigten.

KRONES AG – männliche/weibliche Mitarbeiter 2015

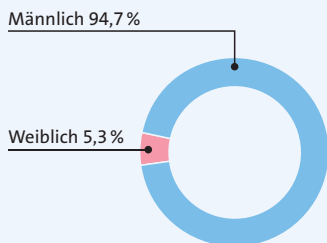
Mitarbeiter gesamt



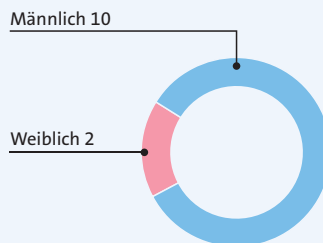
Nachwuchskräfte



Führungskräfte



Aufsichtsratsmitglieder



Der Anteil an weiblichen Mitarbeitern bei der KRONES AG blieb im Jahr 2015 stabil bei 13,6%

Im Bereich Ausbildung notieren wir einen Anteil weiblicher Nachwuchskräfte in Höhe von 21,6%.

Der Anteil weiblicher Führungskräfte bei der KRONES AG beträgt 5,3%.

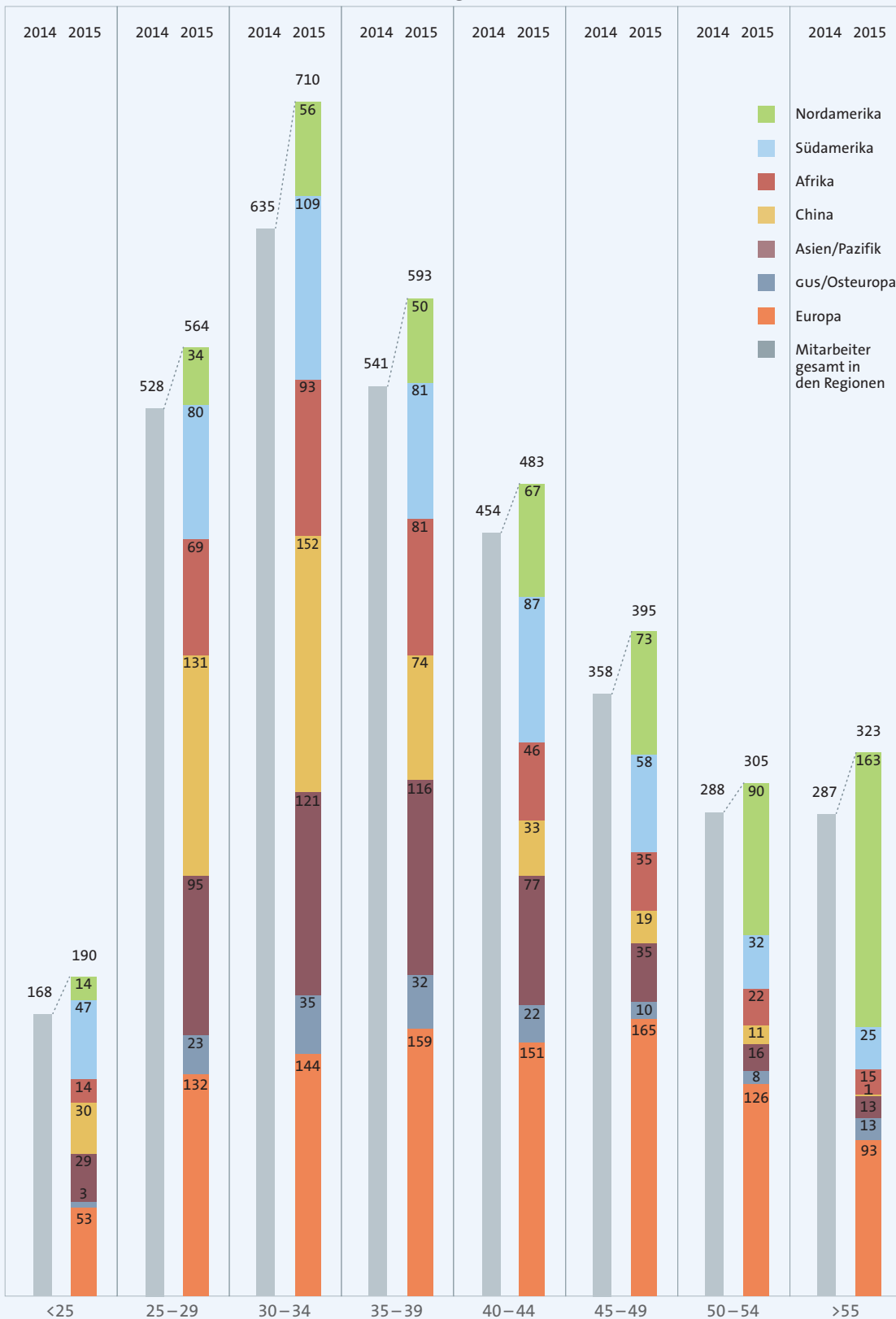
Der Aufsichtsrat setzte sich im Jahr 2015 aus zehn männlichen und zwei weiblichen Mitgliedern zusammen.

KRONES AG – Beschäftigungskategorien

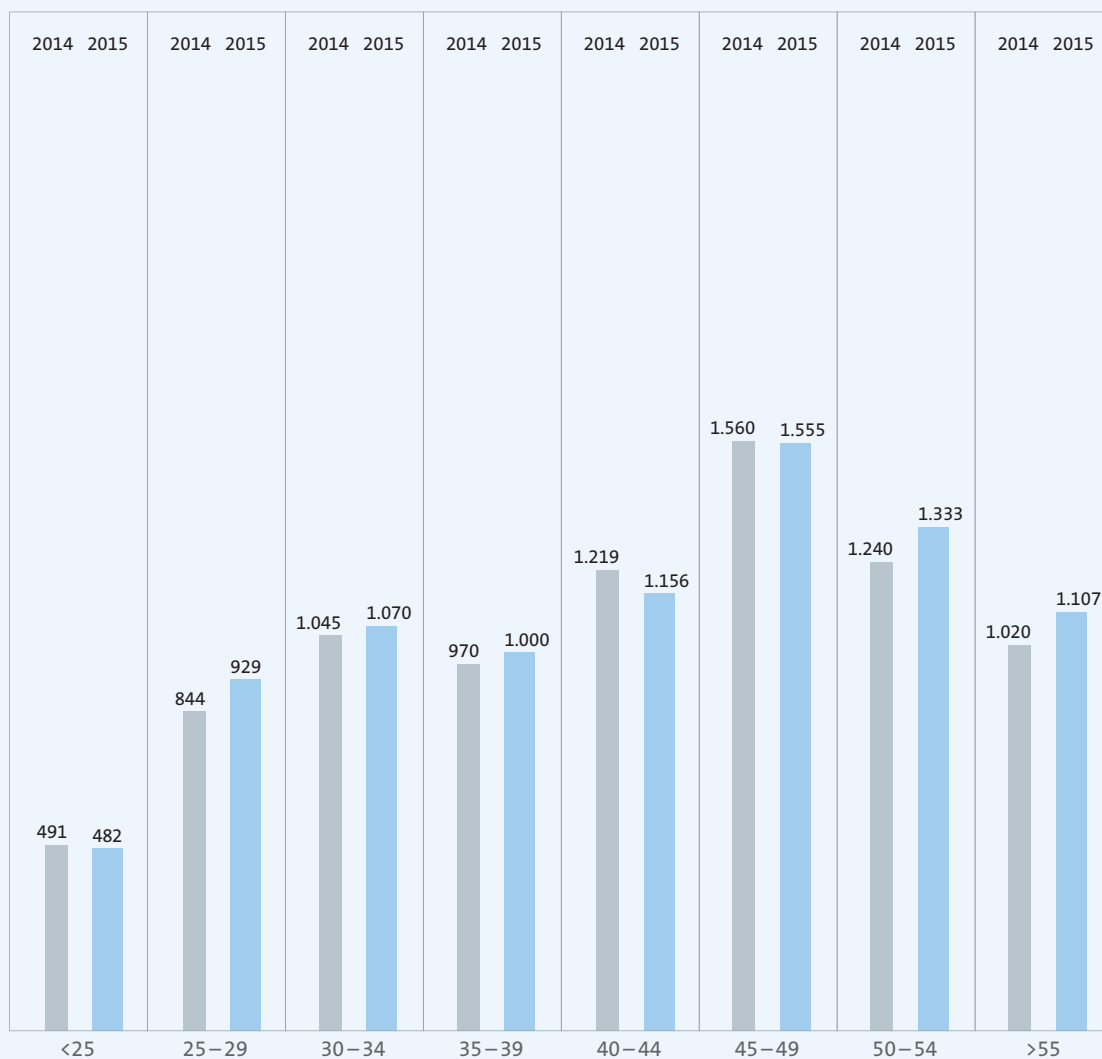
	2015		2014
	Gesamt	davon weibliche Mitarbeiter	Gesamt
Anzahl Mitarbeiter (AT/Tarif/Auszubildende/Trainees)	9.158	13,6%	8.936
■ davon Business Units	7.424	9,9%	7.220
■ davon Human Resources, Communication, Quality	741	32,0%	754
■ davon Finance and Controlling	417	27,3%	409
■ davon Sales and Marketing	576	49,0%	553

Der Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter der KRONES AG lag im Berichtsjahr bei 5,7% (Vorjahr: 5,6%).

KRONES Konzern – Altersstruktur der Mitarbeiter nach Regionen



KRONES AG – Altersstruktur



57,5 % der Mitarbeiter an unseren internationalen Standorten sind jünger als 40 Jahre. Der Altersdurchschnitt für die Mitarbeiter an diesen Standorten lässt sich nicht ausweisen, da in einigen Fällen kein Geburtsjahr hinterlegt ist.

Der Altersdurchschnitt bei den Mitarbeitern der KRONES AG beträgt – ohne Berücksichtigung der Auszubildenden – 41,9 Jahre (wie Vorjahr).

In unserem Aufsichtsrat sind zwei Mitglieder aus der Alterskategorie 30 bis 50 Jahre vertreten, die weiteren zehn Mitglieder des Gremiums gehören der Altersgruppe über 50 Jahre an.

Mehr Bewerbungen von Frauen für technische Positionen erwünscht



Frau Nikola, wie beurteilen Sie die Möglichkeiten von KRONES zur Einstellung weiblicher Bewerber im technischen Bereich?

Von den im Jahr 2015 ausgeschriebenen Stellen entfielen rund 70% auf den technischen Bereich. Auf diese Stellen bewarben sich insgesamt rund 6.100 Interessenten, davon war nur ein Anteil von ca. 13,8% weiblich. Das heißt, wir erhalten im technischen Bereich nur wenige Bewerbungen von Frauen. Diese Bewerbungen werden nach den gleichen Kriterien wie bei männlichen Interessenten geprüft. Somit können wir bei einer kleinen Grundgesamtheit auch entsprechend wenig geeignete Kandidatinnen für die unterschiedlichen Aufgabenprofile im technischen Bereich finden.

Karin Nikola, HR Business Partner, Recruiting, Human Resources and Social Affairs

Welches Bild zeigt sich bei Ausschreibungen für kaufmännische Aufgaben?

Es zeigt sich deutlich, dass sich Frauen bei der Berufswahl immer noch in die klassisch weiblichen Berufsfelder im kaufmännischen Bereich orientieren. Knapp 70% der Bewerbungen von Frauen beziehen sich auf Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich. Die Quote von Bewerbungen zu Einstellungen ist bei kaufmännischen Stellen bezogen auf die weiblichen Mitarbeiter zirka dreimal so hoch, wie bei männlichen Bewerbern. Dies ist aus meiner Sicht der klare Beweis dafür, dass wir bei einer größeren Auswahl an Bewerbungen auf technische Stellen auch gute Möglichkeiten haben, den Anteil weiblicher Mitarbeiter im Unternehmen zu steigern.

Unser Leitgedanke in der Personalpolitik ist es, als verlässlicher Arbeitgeber und Partner unserer Mitarbeiter zu handeln. Dies erreichen wir dadurch, dass wir Entscheidungen zur Unternehmensentwicklung umfassend mit der Mitarbeitervertretung vorbereiten. Darüber hinaus achten wir in unserem Maßnahmenkatalog bei der Definition der Arbeitsbedingungen auf eine nachvollziehbare Gestaltung aller Vereinbarungen. Wir übernehmen den Entlohnungsrahmen des Manteltarifvertrags Metall auf Basis eines Anerkennungstarifvertrags. Auch in den internationalen Niederlassungen haben wir eine marktgerechte Entlohnungspolitik festgelegt.

KRONES bietet seinen Mitarbeitern ein Programm zur betrieblichen Altersvorsorge an. Die Rahmenbedingungen dazu wurden in einer Betriebsvereinbarung festgelegt.

Langfristige Partnerschaft mit den Mitarbeitern

KRONES setzt auf eine langfristige Partnerschaft mit seinen Mitarbeitern und hat dies auch in einer verbindlichen Vereinbarung mit der Mitarbeitervertretung niedergelegt.

- ➔ Die gegenwärtig bis 2018 gültige Betriebsvereinbarung schließt betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich aus.
- ➔ Um bei der Entwicklung unserer internationalen Standorte eine höhere Mitarbeiterbindung und -qualifikation zu erreichen, haben wir zusätzlich zum Standort in China ein weiteres Projekt zur beruflichen Ausbildung gestartet. Seit Oktober 2015 betreiben wir in einem Public-Private-Partnership-Konzept ein neues Ausbildungszentrum im LCS Center East Africa nahe Nairobi, Kenia. Die dort angebotene Ausbildung geschieht nach dem dualen Ausbildungsmodell und ist ein wichtiger Meilenstein für die Entwicklung von fachlichem Know-how.
- ➔ Wir stellen fest, dass das Modell der dualen Ausbildung – mit einem Ausbildungsentgelt – im Vergleich zum »schnellen« Geld bei ungelernten Beschäftigungssituationen auf dem internationalen Arbeitsmarkt erklärungsbedürftig ist.

Unsere Handlungsgrundlage für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist in unserem Verhaltenskodex verankert. Dort haben wir für die Beschäftigten aller Standorte faire und angemessene Arbeitsbedingungen festgelegt.

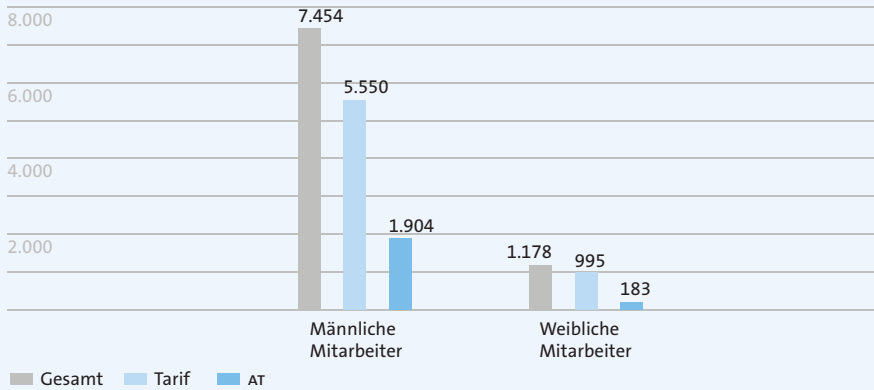
Unser Verhaltenskodex legt fest, dass wir keinerlei Diskriminierung dulden und dass Bewerber und Beschäftigte ausschließlich aufgrund ihrer Eignung eingestellt und gefördert werden. Im Jahr 2015 wurden uns keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

- ➔ Die Entlohnung der Mitarbeiter der KRONES AG erfolgt gemäß einem Anerkennungstarifvertrag mit der IG Metall. Der Anteil tariflich entlohnter Mitarbeiter beträgt 75,8 % (Vorjahr: 74,8%). Damit sind 24,2 % der Mitarbeiter in einem außertariflichen Arbeitsverhältnis beschäftigt (Vorjahr: 24,7%).

Beim Angebot an betrieblichen Sozialleistungen bieten wir Mitarbeitern mit Vollzeitverträgen und den Mitarbeitern mit Teilzeit- oder befristeten Verträgen grundsätzlich gleiche Bedingungen.

- ➔ Wir betrachten dies als einen wichtigen Beitrag zum gleichberechtigten Miteinander im täglichen Arbeitsleben.

KRONES AG – Entlohnungssituation 2015



5.550 männliche Mitarbeiter, ein Anteil von 74,5 % werden gemäß den Tarifvereinbarungen des Anerkennungstarifvertrags mit der IG Metall entlohnt. Entsprechend sind 25,5 % der männlichen Beschäftigten mit einer außertariflichen Vereinbarung tätig. Bei den weiblichen Mitarbeitern sind 84,5 % in einem tariflichen und 15,5 % in einem außertariflichen Arbeitsverhältnis beschäftigt.

KRONES AG – Verhältnis des Grundgehalts von Männern gegenüber Frauen 2015

Tariflich entlohnte Mitarbeiter	1 : 0,98 (wie Vorjahr)
Führungsebene	1 : 0,94 (Vorjahr: 1 : 0,91)

Bei der KRONES AG ist in Bezug auf die gleiche Entlohnung von männlichen und weiblichen Mitarbeitern nahezu Gleichstand hergestellt. Wir wenden grundsätzlich bei allen Vergütungsdefinitionen eine aufgabenbezogene Einordnung der Entlohnung an, die sich nur an den Erfahrungen des Mitarbeiters und an der Aufgabe orientiert – ohne Berücksichtigung des Geschlechts der Mitarbeiter.

KRONES AG – betriebliche Sozialleistungen

Betriebliche Sozialleistungen	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Befristet Beschäftigte
Erwerbsunfähigkeits-/Invaliditätsschutz	x	x	x
Nachtschichtarbeit am Feiertag/Zuschlag	x	x	x
Nachtschichtprämie, Erschwerniszuschlag, Schichtarbeit			
Sonntagszuschlag			
Elternzeit	x	x	x
Gesundheitsvorsorge	x	x	x
Fahrkostenzuschuss	x	x	x
Rufbereitschaft/Zuschlag	x	x	x
Altersversorgung	x	x	ggf. Nachzahlung (ohne Verzinsung) bei Entfristung
Sicherheitsschuhe-Zuschuss	x	x	x
BKK-Mitgliedschaft	x	x	x

Zusätzlich zu den genannten Leistungen bietet die KRONES AG weitere Sozialleistungen – die allen Beschäftigten zugänglich sind: Dazu gehören die Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen, Zuschüsse zu Kantine und Parkhaus, die Leistungen aus den Kameradschafts- bzw. Unterstützungskassen sowie die Übernahme der Pauschalsteuer für bestimmte Leistungen durch den Arbeitgeber.

Kommunikative Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitervertretung

Herr Weitzer, wie wird die Mitarbeitervertretung über betriebliche Veränderungen informiert?

Grundsätzlich besteht die Informationspflicht auf der Basis des Betriebsverfassungsgesetzes. Darin ist festgelegt, dass die Unternehmensleitung zeitnah informieren muss, sobald für die Mitarbeiter relevante Veränderungen beschlossen werden. Bei KRONES herrscht eine sehr kooperative Kommunikation zwischen der Führungsebene und der Mitarbeitervertretung, so dass wir meist bereits bei der Entscheidungsfindung eingebunden werden. Wir können also lange im Vorfeld vor strategischen Entscheidungen die Belange der Mitarbeiter einbringen. Sobald eine Entscheidung getroffen und an uns übermittelt wurde, prüfen wir werksübergreifend, welche Auswirkungen die Entscheidung für die Mitarbeiter hat. Dies ist dann die Basis für die Einberufung der Betriebsratsmitglieder, um die weiteren Maßnahmen der Mitarbeitervertretung abzustimmen.



Josef Weitzer, stellvertretender Konzernbetriebsratsvorsitzender

Welche Fristen bestehen bei Tarifvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen für eine Neuverhandlung oder Anpassung?

Die meisten Betriebsvereinbarungen bei KRONES sind ohne Ablauffristen geschlossen, eine Ausnahme ist z. B. die Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung. Die Vereinbarungen mit Ablauffristen enthalten in der Regel eine Klausel zur Nachwirkung, bis eine neue Vereinbarung geschlossen ist.

Bei den unbefristet abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen ist eine Kündigungsfrist von drei Monaten für beide Betriebsparteien der Regelfall. Im Normalfall werden Aktualisierungen oder einfache Veränderungen durch Anhänge vorgenommen, ohne die komplette Vereinbarung zu kündigen.



Das neu gebaute Schulungszentrum in Ruiru bei Nairobi, Kenia, ist Teil unseres LCS Centers East Africa. Die ersten neun Auszubildenden absolvieren dort eine zweijährige Ausbildung zum Mechatroniker. Neben der Ausbildung eigener Mitarbeiter können dort auch Techniktrainings für Kunden oder Weiterbildungen für eigene Servicetechniker durchgeführt werden.

Wesentlicher Bestandteil unserer Personalpolitik ist die Berücksichtigung verschiedener Lebensmodelle unserer Mitarbeiter. Daher verfügen die Mitarbeiter der KRONES AG u. a. mit ihren Arbeitszeitkonten und Zeitwertkonten sowie dem Angebot eines Sabbaticals über verschiedene Möglichkeiten zur Anpassung ihrer Arbeitszeit an ihre individuellen Lebensbedingungen. Ergänzt werden diese Gestaltungsoptionen durch zahlreiche betriebliche Sozialleistungen, die über das gesetzlich geregelte Maß hinaus den Mitarbeitern zur Verfügung stehen. Diese Möglichkeiten sind bereits seit einigen Jahren eingeführt und tragen zur Mitarbeiterzufriedenheit bei.

Die gleichbleibend niedrige Fluktuationsquote an den deutschen Standorten bewerten wir als Beleg für eine angemessene Berücksichtigung der Mitarbeiterbelange in Bezug auf Arbeitszeitgestaltung und betriebliche Sozialleistungen.

➔ Auch die internationalen Standorte zeigen im Vergleich zum Vorjahr ein verbessertes Bild bei den Fluktuationsquoten; gleichwohl nehmen wir zur Kenntnis, dass die Arbeitsmärkte dort eine höhere Fluktuation aufweisen.

Lebensarbeitszeit flexibel gestalten

Die flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit bleibt weiterhin ein wichtiger Punkt in unserer Personalpolitik.

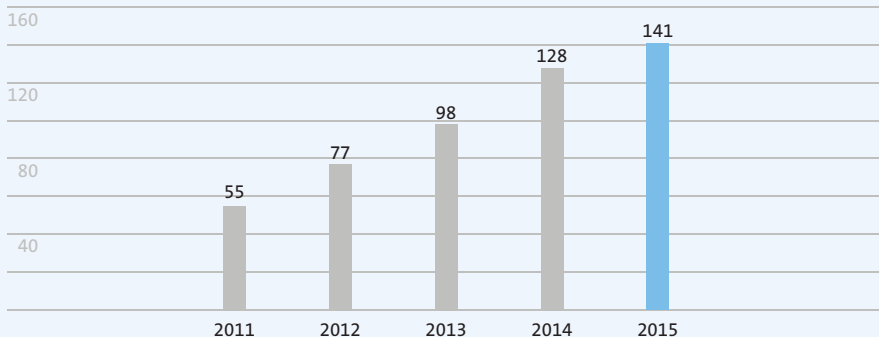
➔ Dies umfasst die gesetzlich vorgeschriebenen Regelungen zur Gewährung von Elternzeit, die wir selbstverständlich einhalten. Unsere Mitarbeiter haben über die Nutzung ihrer Zeitwertkonten die Möglichkeit, auch für andere private Belange eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu verwirklichen.

➔ Unser Angebot zum Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung ermöglicht es Mitarbeitern, vor dem Erreichen der Altersgrenze schrittweise aus dem Berufsleben auszusteigen. 2015 befanden sich 282 Mitarbeiter in Altersteilzeit, das entspricht einer Quote von 3,6 % (Vorjahr: 3,7%).

Unsere neuen Stellenangebote können auch von unseren Zeitarbeitskräften eingesehen werden. Damit eröffnen wir auch den Mitarbeitern, die über das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bei uns beschäftigt sind, die Möglichkeit, sich auf Positionen bei der KRONES AG zu bewerben.

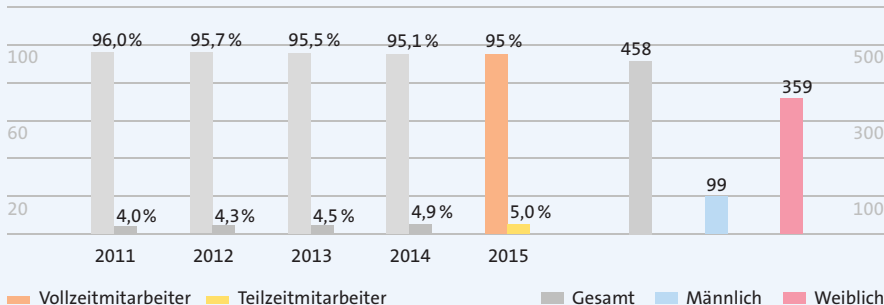
➔ In der Zahl der Neueinstellungen ist die Übernahme von 141 Zeitarbeitskräften enthalten, die wir gemäß der Betriebsvereinbarung in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen haben.

KRONES AG – Mitarbeiter in Sabbatical

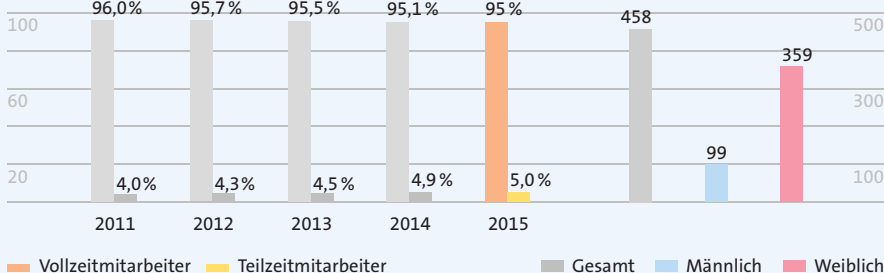


Das bis zu sechsmonatige Sabbatical kann erstmals nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren in Anspruch genommen werden – bei Erhalt des persönlichen Arbeitsplatzes.

KRONES AG – Beschäftigungsverhältnis Vollzeit/Teilzeit

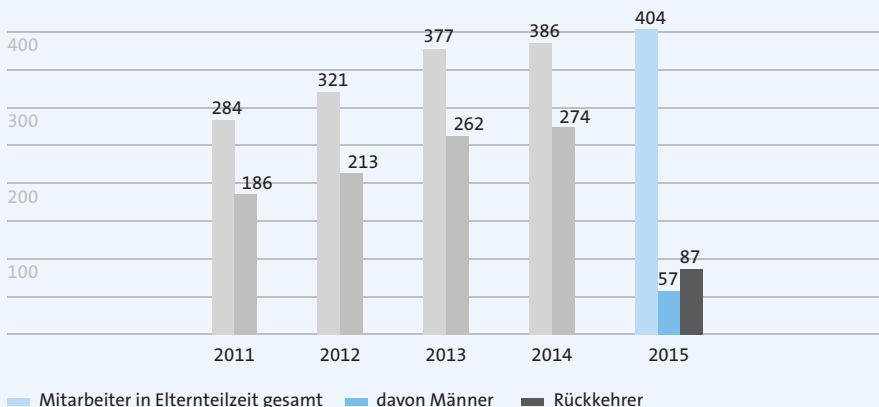


Teilzeitarbeiter 2015



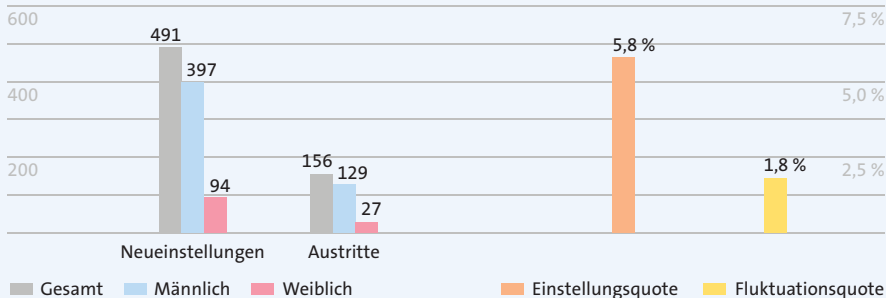
Wir notieren ein kontinuierlich steigendes Interesse an Teilzeitarbeit auf niedrigem Niveau. Der Anteil an männlichen Mitarbeitern in einem Teilzeitarbeitsverhältnis liegt – bezogen auf die gesamte Mitarbeiterzahl in einem Teilzeitarbeitsverhältnis – bei 23%.

KRONES AG – Mitarbeiter in Elternzeit



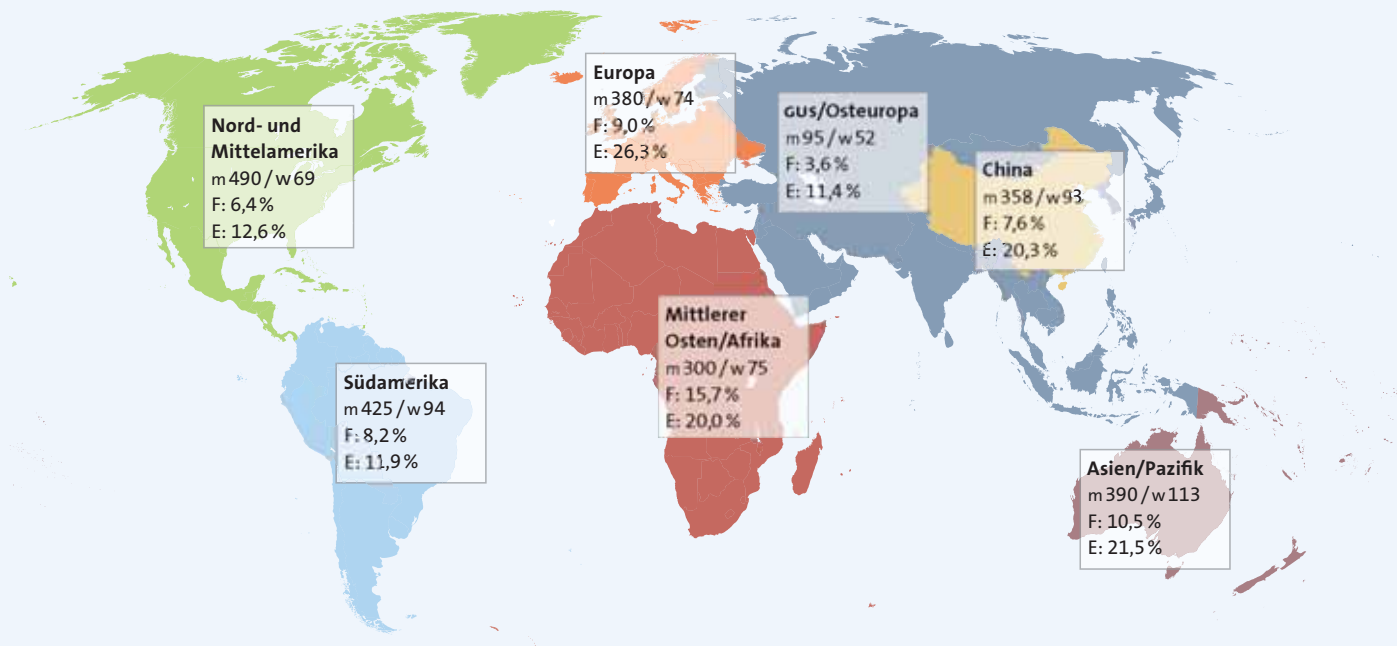
Der Anteil an Mitarbeitern in Elternzeit stieg auch im Jahr 2015 an; der veränderte Anteil an männlichen Mitarbeitern, der hier dargestellt wird, bezieht sich auf eine veränderte Erhebungsgrundlage. Für 2015 und die Folgejahre werden die Mitarbeiter in Elternzeit ab einer Abwesenheitszeit von mehr als vier Wochen erfasst.

KRONES AG – Neueintritte, Fluktuation männlicher und weiblicher Mitarbeiter 2015



Die KRONES AG stellte im Jahr 2015 491 neue Mitarbeiter ein. Dem steht eine Zahl von 156 Austritten gegenüber, bezogen auf alle Austrittsgründe. Die durchschnittliche Fluktuationsquote bei der KRONES AG lag damit im Jahr 2015 bei 1,8% (Vorjahr: 1,7%).

KRONES Konzern – Neueintritte, Fluktuation männlicher und weiblicher Mitarbeiter 2015



m: Männliche Mitarbeiter F: Fluktuationsquote
w: Weibliche Mitarbeiter E: Eintrittsquote

Die Fluktuationsquote an unseren internationalen Standorten lag im Jahr 2015 zwischen 3,6% (Gus/Osteuropa) und 15,7% (Mittlerer Osten/Afrika).

Um einen kontinuierlichen Aufbau der Mitarbeiterzahlen weltweit zu realisieren, lagen die Zahlen der Neueinstellungen an allen Standorten über 10%.

Wir richten unser Weiterbildungsprogramm konsequent parallel zur Unternehmensentwicklung aus und orientieren uns an vier strategischen Zielen: kontinuierliche Weiterentwicklung von Fachkompetenzen, Weiterbildung als Baustein der Internationalisierung, individuelle Weiterentwicklung von Führungskräften sowie das Training zur Erweiterung überfachlicher Kompetenzen.

Mit unserem Kompetenzmanagement und einem stabilen Weiterbildungsbudget haben wir gute Voraussetzungen dafür geschaffen, dass sich unsere Mitarbeiter ihren Fähigkeiten entsprechend weiterbilden können.

Durch die Entwicklung der Mitarbeiter auf der Basis ihres jährlichen Entwicklungsgesprächs haben wir in den vergangenen Jahren ein hohes Stundenniveau an Weiterbildungen realisiert. Die Anzahl der Weiterbildungsteilnahmen ist im vergangenen Jahr etwas niedriger als in den Vorjahren.

- ➔ Mittel- und langfristige Qualifizierungsmaßnahmen werden künftig verstärkt auch nach wesentlichen Entwicklungen für unser Geschäftsmodell ausgerichtet. Diese Themen werden zunächst in erster Linie für unsere Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung erschlossen.
- ➔ Im Trainingsportal, das über das KRONES Intranet allen Mitarbeitern zugänglich ist, sind derzeit rund 700 Schulungsangebote buchbar. Zusätzlich bieten wir E-Learning-Maßnahmen, mit rund 12.000 Teilnahmen im Jahr 2015 – davon etwa 50 % an den internationalen Standorten.
- ➔ Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung wurden ca. 60 Führungskräfte des Standorts Deutschland (Vorjahr: 105) und ca. 60 Teilnehmer aus internationalen Niederlassungen (Vorjahr: 50) weitergebildet. Das Angebot der Führungswerkstatt wurde um aktuelle Themen ergänzt, wie z. B. »Führen in der Matrix« oder »Diversity«. Das Führungsfeedback wurde nach der Reorganisation wieder verstärkt verfolgt. Begonnen wurde mit 80 Führungskräften der oberen Führungsebene.

Zukunftssicherung durch eigene Ausbildung

Ein wichtiger Bestandteil unserer zukunftsorientierten Personalstrategie ist die Ausbildung junger Nachwuchskräfte in unserem eigenen Ausbildungszentrum. Dieses eigene Ausbildungsprogramm sehen wir als Element unserer Zukunftssicherung und gleichzeitig auch als Beitrag zum gesellschaftlichen Auftrag unseres Unternehmens.

- ➔ Für Auszubildende des dritten Lehrjahrs sowie für die Teilnehmer unseres dualen Studiengangs bieten wir die Möglichkeit eines Auslandsaufenthalts in einer unserer Niederlassungen an. Das Angebot wurde im Jahr 2015 von sieben Nachwuchskräften angenommen.

Der gute Schulungseffekt unserer E-Learning-Maßnahmen wurde auch von externer Seite gewürdigt. Für das Compliance-Programm erhielt KRONES in der Kategorie »Berufliche Aus- und Weiterbildung« das Comenius-EduMedia-Siegel 2015. Das im EU-Programm »Lebenslanges Lernen« geförderte Siegel zeichnet Lösungen für innovatives Lernen u. a. in Form von E-Teaching aus.

Die Ausbildungsprogramme decken die in unserem Unternehmen benötigten Qualifikationen ab. Einen Schwerpunkt werden wir hier auch auf die verstärkte internationale Entwicklung unserer Ausbildung legen.

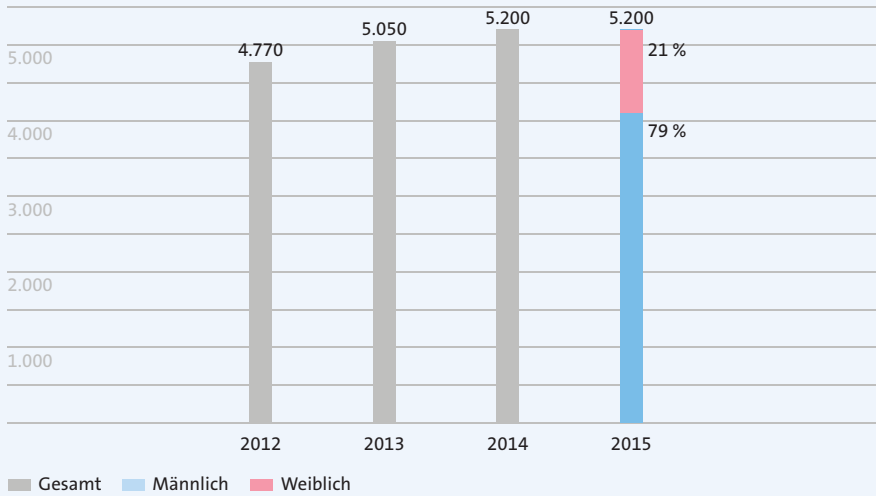
➔ Neu im Ausbildungsprogramm ist ein Trainee-Programm zur Ausbildung von Mitarbeitern für unseren chinesischen Standort in Taicang. Das Programm richtet sich an Hochschulabsolventen und sieht nach der Ausbildung eine dauerhafte Tätigkeit am chinesischen Standort vor. Die ersten vier Bewerber starten im April 2016 mit ihrer 15-monatigen Ausbildung.

Im Jahr 2015 haben wir 127 Auszubildende nach Beendigung ihrer Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen (Vorjahr: 119 Auszubildende).

➔ Vor dem Hintergrund des deutlich sichtbaren, steigenden Anteils älterer Mitarbeiter bei der KRONES AG betrachten wir die in unseren eigenen Ausbildungswerkstätten ausgebildeten jungen Mitarbeiter im Rahmen einer flächendeckenden Nachfolgeplanung als wichtigen Faktor unserer zukunftsorientierten Personalplanung.

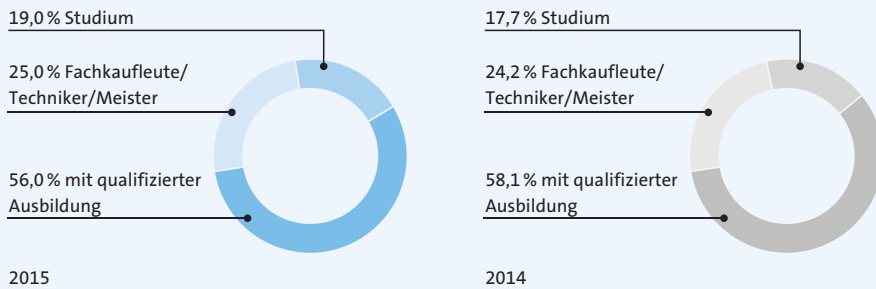
➔ Um eine Ausbildung nach hohem Standard auch an den internationalen Standorten zu realisieren, startet KRONES nach dem schon seit mehreren Jahren betriebenen Ausbildungsprogramm mit der Hochschule in Wuhan, China, nun auch in Kenia ein eigenes Programm. Die ersten neun Auszubildenden durchlaufen dort ihre Ausbildung nach dem in Deutschland verfolgten dualen System. Nach Ende ihrer Ausbildung werden diese Fachkräfte dann das LCS Center East Africa als Mechatroniker unterstützen.

KRONES AG – Führung von Entwicklungs- und Gruppeneentwicklungs-gesprächen



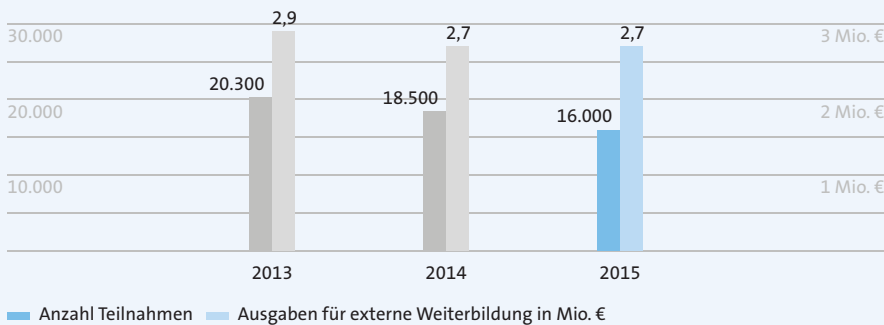
Bei der Durchführung von Entwicklungs- und Gruppeneentwicklungs-gesprächen erreichten wir im Jahr 2015 einen Abdeckungsgrad von 60% bezogen auf die Anzahl an Tarif- und AT-Mitarbeitern bei der KRONES AG.

KRONES AG – Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter in Deutschland



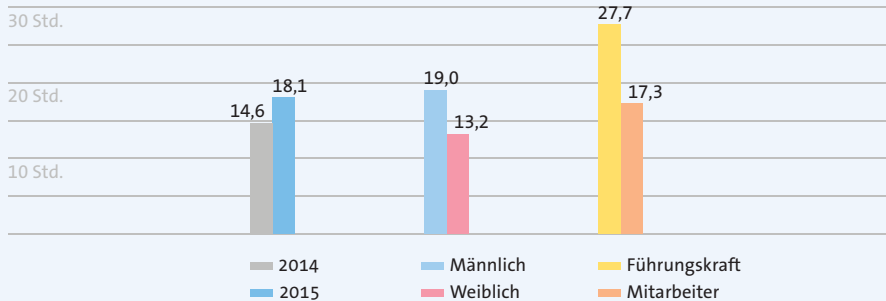
Bei der weiteren Ausrichtung unseres Unternehmens auf den internationalen Märkten ist es wichtig, dass wir die Prozesse weltweit steuern. Die erforderlichen Qualifikationen zielen darauf ab, unsere Aktivitäten im kaufmännischen Bereich zu stärken. Dies zeigt sich in den weiter erhöhten Anteilen der Qualifikationen »Studium« und »Fachkaufleute«.

KRONES AG – Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen



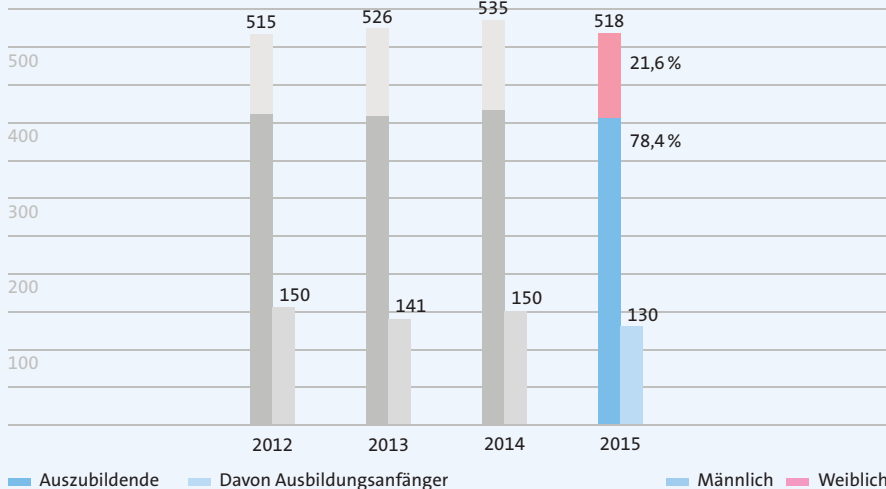
Die reduzierte Anzahl der Teilnahmen bei unseren Weiterbildungsmaßnahmen basiert darauf, dass die über die Kompetenzentwicklungsgespräche definierten Themen für die einzelnen Mitarbeiter schrittweise abgearbeitet wurden. Dazu kommt, dass bei gleichem Weiterbildungsbudget vermehrt längere Weiterbildungen wahrgenommen wurden.

KRONES AG – durchschnittliche Weiterbildungszeit je Mitarbeiter 2015



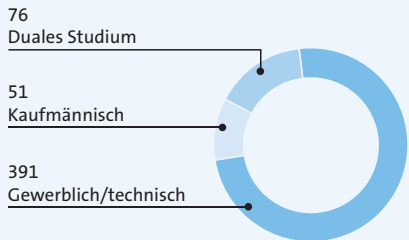
Der höhere Wert an Weiterbildungsstunden für männliche Mitarbeiter ist auf eine Qualifizierungsoffensive im Bereich der – überwiegend männlichen – Servicetechniker zurückzuführen.

KRONES AG – Auszubildende und Ausbildungsanfänger

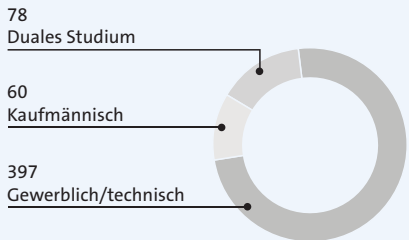


Die Ausbildungsquote erreichte im Jahr 2015 den Wert von 5,7% (Vorjahr: 6,0%).

KRONES AG – Auszubildende nach Ausbildungsrichtung



2015 (gesamt 518 Auszubildende)



2014 (gesamt 535 Auszubildende)

75 % unserer Auszubildenden werden in den gewerblich/technischen Ausbildungsrichtungen betreut. Mit diesem Ausbildungsschwerpunkt sorgen wir dafür, dass eine Nachwuchsriege für die älteren Mitarbeiter, die in den kommenden Jahren ausscheiden werden, verfügbar ist.

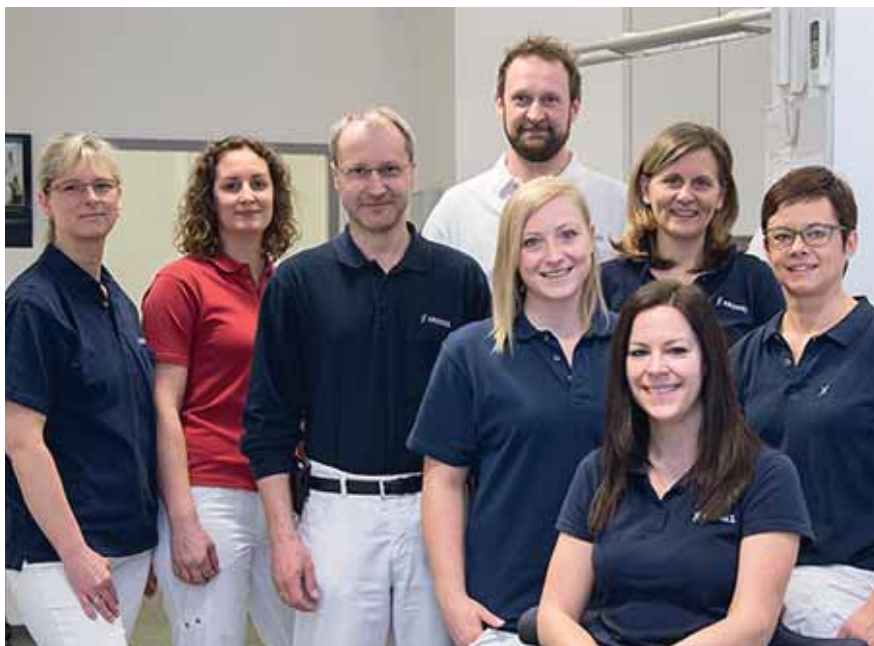
Ein durchgängiges Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement ist Grundbaustein einer zugewandten Personalpolitik und Ausdruck der Verantwortung für unsere Mitarbeiter. Unsere Aktivitäten basieren auf den gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit, die im internationalen Zusammenhang auf den Regelungen der ILO basieren. Auf nationaler Ebene werden die Gesetze und die Regelungen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung berücksichtigt. Ergänzt werden diese gesetzlichen Regelungen durch unsere Selbstverpflichtung in unserem Verhaltenskodex sowie zertifizierte Verfahrensweisen gemäß dem OHSAS-Standard. Betriebsvereinbarungen und die kooperative Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung bestimmen unser tägliches Handeln für eine hohe Sicherheit am Arbeitsplatz und die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter.

Gesund im betrieblichen Alltag

Die enge Begleitung unserer Mitarbeiter im betrieblichen Alltag und die Analyse ihrer Bedürfnisse geschieht über mehrere Säulen: die Beurteilung von Arbeitssicherheit bei Arbeitsplatzbegehungen, die Analyse von Gefährdungssituationen sowie die Vorfallanalysen. Diese Aufgaben nimmt das Fachteam Arbeitssicherheit im Bereich Human Resources gemeinsam mit den jeweiligen Führungskräften wahr.

Eine weitere Basis unserer Vorsorgemaßnahmen ist die umfassende Betreuung unserer Mitarbeiter durch unseren medizinischen Dienst, die betriebliche Sozialberatung und die eigene Betriebskrankenkasse.

Die Kontrolle unserer Aktivitäten zur Arbeitssicherheit erfolgt auf den im OHSAS-Verfahren vorgegebenen Abläufen und ist somit standardisiert verfügbar. Damit führen wir regelmäßige Beurteilungen der Arbeitssicherheit durch und ermitteln mit Hilfe der Arbeitssicherheitsteams in den einzelnen Werken Unfallschwerpunkte. Dort greifen wir dann mit gezielten Maßnahmen ein.



Der medizinische Dienst stützt sich am Standort Neutraubling auf zwei Ärzte und sechs Assistenzkräfte. In jedem Werk ist weiterhin ein Arzt – in Teilzeittätigkeit – sowie eine Vollzeit-Assistenzkraft präsent. Die LCS Center nutzen bei ihren Aktivitäten rund um die Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter auch den Kontakt zum medizinischen Dienst in Neutraubling.

Wirksames Gesundheitsmanagement

Die Entwicklung eines Gesundheitsmanagements ist weiterhin eines der Ziele, denen wir uns kurz- und mittelfristig mit hoher Aufmerksamkeit widmen werden. Welche Ausrichtung und welche Bausteine dieses Programm erhält, werden wir in enger Abstimmung mit dem Vorstand im Jahr 2016 erarbeiten.

Konkrete Maßnahmen zum Gesundheitsschutz werden kontinuierlich entwickelt und eingeführt.

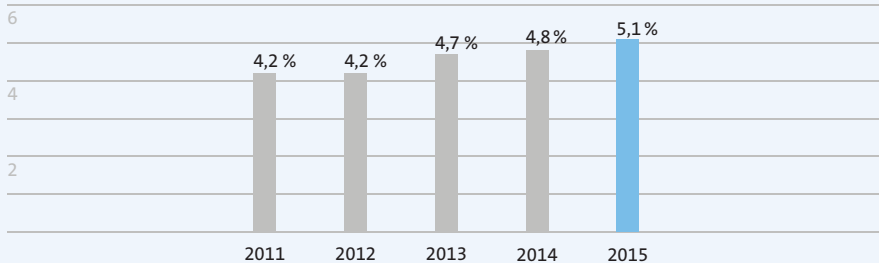
- ➔ Mit einem Pilotversuch in einzelnen Hallenbereichen am Standort Neutraubling haben wir im Jahr 2015 die Einführung einer Raucherregelung gestartet. Ab dem zweiten Quartal 2016 wird eine flächendeckende Regelung zum Nichtraucherschutz an allen deutschen Standorten umgesetzt.
- ➔ Ein neues Dialogformat am Standort Nittenau trägt zur verstärkten Einbindung der Mitarbeiter bei der Entwicklung von Gesundheitsprogrammen bei. Wir haben dort einen Gesundheitszirkel geplant, der es den Mitarbeitern vor Ort ermöglicht, Themen rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz zu entwickeln.

Ein kontinuierlicher Prozess ist die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Gemäß dem gesetzlichen Auftrag im Sozialgesetzbuch wird über dieses Verfahren die Wiedereingliederung Langzeit-Kranker in die Arbeitsprozesse erreicht.

- ➔ Durch die verbesserten Abläufe in der Abstimmung der einzelnen Eingliederungsfälle konnte im Jahr 2015 erneut eine höhere Anzahl an Mitarbeitern aus dem Langzeit-Krankenstand in die Berufstätigkeit zurückkehren. Für 27 Mitarbeiter schufen wir mit diesem Ablauf geeignete Einsatzmöglichkeiten, die ihren Bedürfnissen gerecht werden (Vorjahr: 24).
- ➔ Die durchschnittliche Arbeitsunfähigkeitszeit von Langzeit-Kranken, die wir im Jahr 2015 im Betrieblichen Eingliederungsmanagement betreuten, lag bei 209,9 Tagen. Mit Abschluss der Maßnahme konnte der Wert bei den Betroffenen auf 16,62 Tage gesenkt werden. Der Altersdurchschnitt der Mitarbeiter im BEM-Programm liegt bei 44 Jahren.

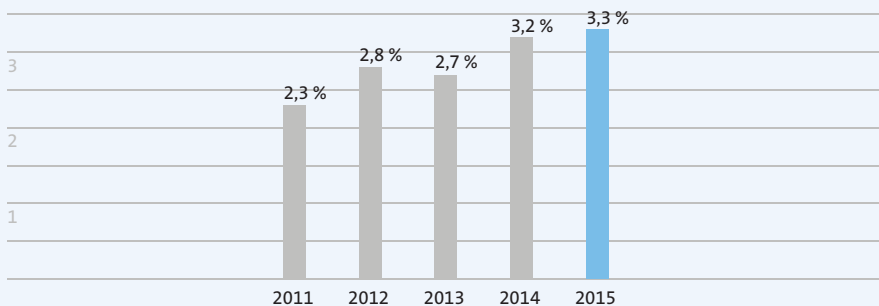
Ein fester Bestandteil unserer Präventionsarbeit ist die Aufklärung unserer Nachwuchsmitarbeiter über den Konsum und die Auswirkungen von Drogen. Die Veranstaltung wird jährlich in Zusammenarbeit mit der DrugStop Drogenhilfe durchgeführt. Im Jahr 2015 nahmen rund 60 Auszubildende an dieser Veranstaltung teil.

KRONES AG – Abwesenheitsrate



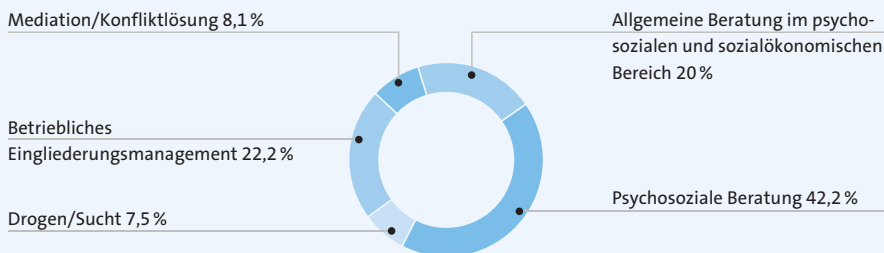
Die Arbeitsunfähigkeitsquote spiegelt die Altersstruktur unserer Belegschaft wider. Ziel des neu aufgesetzten »Betrieblichen Gesundheitsmanagements« wird es sein, durch geeignete Maßnahmen den Anstieg der Arbeitsunfähigkeitsquote zu verlangsamen oder zu stoppen.

KRONES Deutschland – Beratungsleistungen bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl



Die betriebliche Sozialberatung ist eine freiwillige Leistung von KRONES und unterstützt die Mitarbeiter bei betrieblichen oder familiären Schwierigkeiten. Die in vertraulichen Gesprächen erarbeiteten Lösungsansätze beziehen die jeweils erforderlichen HR Business Partner, den medizinischen Dienst sowie den Vorgesetzten mit ein.

KRONES AG – Beratungsschwerpunkte der betrieblichen Sozialberatung 2015



Die Maßnahmen des BEM erfordern bei der Sozialberatung einen durchschnittlichen Zeitbedarf von rund vier Monaten vom Start der Maßnahme bis zu deren Abschluss.

Gesundheitsvorsorge ist eine Führungsaufgabe

Herr Traumann, können Sie uns bitte einen Überblick über die Aufgaben des medizinischen Dienstes geben?

Unser Tätigkeitsgebiet lässt sich in drei Arbeitsschwerpunkte gliedern: Ein Aufgabengebiet ist die arbeitsmedizinische Betreuung der Werke, dazu kommt die Ambulanztätigkeit mit der Notfallversorgung der Mitarbeiter bei Arbeitsunfällen oder gesundheitlichen Einschränkungen während der Arbeitszeit. Das dritte Aufgabengebiet ist die Betreuung der Mitarbeiter weltweit mit Reisevorbereitung, Vorsorgeuntersuchungen, die Beurteilung internationaler Gesundheitsrisiken sowie die Unterstützung von Mitarbeitern bei Gesundheitsstörungen im Ausland.

Wir haben im Lauf eines Jahres rund 12.000 Mitarbeiterkontakte.

Welche Schwerpunkte sehen Sie bei der Entwicklung des medizinischen Dienstes?

Die Bedeutung von Gesundheitsthemen wird in unserem weltweit geführten Unternehmen weiter steigen. Nicht nur das zunehmende Auftreten von Epidemien, das aus der weltweiten Vernetzung rührt, sondern auch veränderte Lebensbedingungen und die Mobilität, die im Arbeitsalltag zunehmend gefordert wird, machen ein leistungsstarkes betriebliches Gesundheitswesen notwendig. Das wirkt sich auch in Bereichen wie der Personalentwicklung aus, da zum Beispiel

verstärkt auch Reisetätigkeiten von Mitarbeitern gefordert werden, die das in dieser Form nicht in ihrer Lebensplanung vorgesehen hatten. Gesundheitsthemen müssen auch in den Führungsebenen tiefer verankert werden.

Umstrukturierungen können beispielsweise gesundheitliche Belastungen unserer Mitarbeiter bewirken. Dies kann zu psychischen Beschwerden führen.

Bei der Gesunderhaltung der Mitarbeiter spielt aber nicht nur der Arbeitgeber eine Rolle, auch der Mitarbeiter muss sich einbinden lassen und selbst aktiv werden.

Wie kann KRONES den zunehmenden Anteil älterer Mitarbeiter bei der Gesunderhaltung unterstützen?

Erkrankungen des Muskel- und Bewegungsapparats sind der Schwerpunkt bei dieser Personengruppe. Das bedeutet, dass wir ergonomische Fragestellungen in den Arbeitsabläufen stärker berücksichtigen müssen. Dazu kommt die genaue Betrachtung der Einschränkungen. Mitarbeiter mit chronischen Erkrankungen können durchaus im Arbeitsleben bleiben, wenn man ihre spezifischen Bedürfnisse kennt und berücksichtigt. Zusätzlich sind arbeitsplatznahe Vorsorgeangebote eine gute Möglichkeit, die Mitarbeiter zu unterstützen. Damit machen wir es den Mitarbeitern leicht, Vorsorge ohne große Fahrzeit und Arbeitszeitverlust durch Wartezeiten – wie sie möglicherweise bei einem Haus- oder Facharztbesuch anfallen würden – wahrzunehmen.



Emanuel Traumann, Company Doctor,
HR Company Medical Services

Welche Maßnahmen sind erforderlich, um die Mitarbeiter zu erreichen?

Wir müssen das »Marketing« für unsere Angebote verbessern und die gewerblichen Mitarbeiter als unsere wichtigste Zielgruppe gut erreichen. Diese Mitarbeiter müssen wir aufgrund ihrer körperlichen Belastung stärker betreuen. KRONES ist ein Unternehmen, in dem handwerkliche Tätigkeiten auch heute noch eine große Rolle spielen und produzierende Aufgaben vorherrschen. Das bedeutet, dass wir genau diese Mitarbeitergruppe im mittleren Lebensalter durch Informationen zur eigenen Gesundheit und Präventionsmaßnahmen begleiten müssen.

Leistungsstarkes Arbeitssicherheitsmanagement

Eine hohe Arbeitssicherheit ist in unserer täglichen betrieblichen Praxis sehr wichtig. Wir binden für diese Aufgaben in jedem Werk eine Expertengruppe ein, die alle Themen der Arbeitssicherheit bündelt und für eine intensive Unterweisung der Mitarbeiter sorgt. Die jeweiligen Zuständigkeiten sind in der Dokumentation gemäß BS OHSAS 18001 definiert. Die Bewertung der Regelungen zum Arbeitsschutz obliegt den Arbeitsschutzausschüssen, die durch die Einbindung des Betriebsrats die Gesamtbelegschaft zu 100 % repräsentieren. Die Belange der Arbeitsschutzausschüsse sind auf der Ebene der Bereichsleiter bzw. der Leitung der Business Lines angesiedelt. Die Teilnahme der Mitarbeiter an regelmäßig erforderlichen Schulungen bzw. Unterweisungen wird von den Führungskräften eigenverantwortlich eingeteilt.

Die Arbeitsschutzvorgaben sind auch für die IMS-zertifizierten Standorte gültig. Mit dieser Definition sind somit 10.503 Mitarbeiter durch zertifizierte Arbeitssicherheitsregularien erfasst. Dies entspricht rund 79 % der Gesamtbelegschaft.

Die verstärkte Einbindung der Mitarbeiter, der Fachexperten sowie der Betriebsärzte bei der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze wurde im Jahr 2015 gestartet.

➔ Die durch diesen Kreis neu erarbeitete Systematik für die Gefährdungsbeurteilung wird eine verbesserte Bewertungsmöglichkeit für die Arbeitsplatzsituationen und deren Gefährdungspotenzial bieten.

Die Bedingungen am Arbeitsplatz sowie die persönliche Ausrüstung unserer Mitarbeiter in der Produktion werden in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat erarbeitet.

➔ Dies umfasst auch die Ausstattung der Mitarbeiter mit der erforderlichen Sicherheitsausrüstung. Die Bereitstellung und Gestaltung von Arbeitsschutzausrüstung ist in Deutschland gesetzlich geregelt.

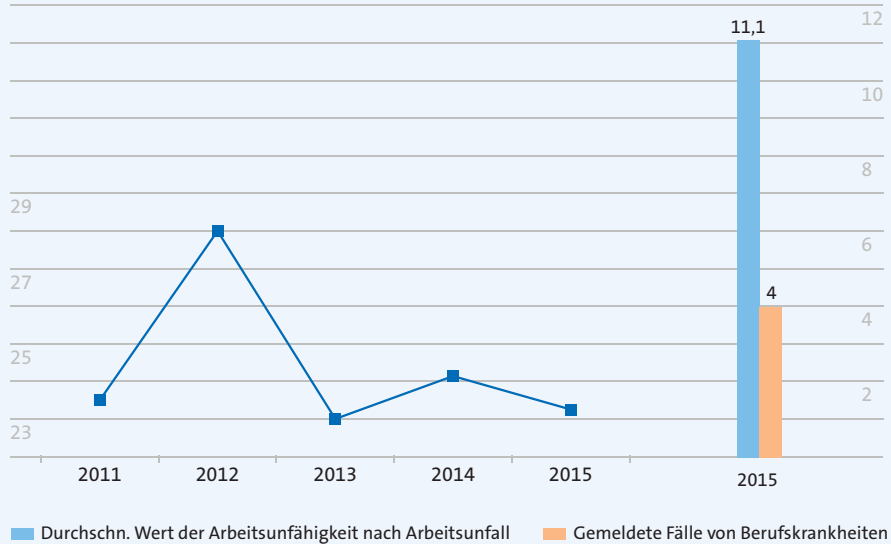
Ein gutes Netz an betrieblichen Ersthelfern unterstützt die Arbeitssicherheit.

➔ Mit ca. 995 Ersthelfern am Standort Deutschland stehen für die schnelle Hilfe am Arbeitsplatz rund 10 % der Mitarbeiter zur Verfügung. Weitere 300 Mitarbeiter sind derzeit noch auf einer Warteliste für die Ausbildung zum Ersthelfer vermerkt. Mit dieser Zahl liegt KRONES deutlich über dem von der Berufsgenossenschaft geforderten Wert.

Insgesamt verzeichnen wir in unserer Statistik zu den Arbeitsunfällen 23 verschiedene Verletzungsarten. Im Jahr 2015 ereignete sich kein arbeitsbedingter Todesfall.

➔ Da wir in unseren Produktionsstätten zahlreiche Arbeitsschritte manuell und maschinengestützt ausführen, treten Verletzungen im Bereich von Fingern und Armen am häufigsten auf. Die drei am häufigsten vermerkten Verletzungsarten beziehen sich auf Finger, Arm und Fuß.

KRONES AG – Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je tausend Mitarbeiter (ab 1 Tag Ausfallzeit)/Anzahl Ausfalltage pro Arbeitsunfall



Für das Jahr 2015 erreichten wir in unseren Werken in Deutschland eine Quote von 23,2 (Vorjahr: 24,2) Arbeitsunfällen, je 1.000 Mann mit einer Arbeitsunfähigkeit ab 1 Tag Ausfallzeit. Dies entspricht einem Rückgang von 3,7% gegenüber dem Jahr 2014.

Der durchschnittliche Wert der Arbeitsunfähigkeit nach einem Arbeitsunfall lag im Jahr 2015 bei 11,1 Tagen. Im Jahr 2015 wurden der Berufsgenossenschaft vier neue Fälle einer möglichen Berufskrankheit übermittelt. Es besteht nicht zwingend der Zusammenhang zwischen einer Berufskrankheit und der Tätigkeit bei KRONES, da auch Personen mit einer Vorerkrankung aus einer anderen Tätigkeit gemeldet werden. Nähere Informationen zu den Verfahren der einzelnen, betroffenen Personen stehen KRONES nicht zur Verfügung.

Ziele	Maßnahmen	Termin
Internationalisierung der HR-Aktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definition und Implementierung internationaler Prozesse <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Weitere Analysen werden durchgeführt</i> 	2017
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aufbau von HR-Kompetenzen an den internationalen Standorten <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Implementierung eines Regionenkonzepts für Nordamerika, Lateinamerika, Asien/Pazifik, China und Afrika</i> 	2017
Steigerung der Mitarbeiterqualifikation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmensweite Einführung des KRONES Kompetenzmanagements <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Einführung des Kompetenzmanagements ist abgeschlossen; Gruppenentwicklungsgespräche → Prozess noch in Bearbeitung</i> 	laufend
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausbau des Schulungs- und Trainingsangebots <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Kontinuierliche Erweiterung des Schulungsangebots</i> □ <i>Umstellung des SAP-Trainingsportals und dessen benutzerfreundliche Gestaltung ist erfolgt</i> 	laufend erledigt
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Internationale Mitarbeiterstrukturen <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Kontinuierliche Fortführung der Führungskräfte-seminare</i> 	laufend
Sicherung des Fachkräftenachwuchses	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auszubildende in verschiedenen Ausbildungsrichtungen aufnehmen <ul style="list-style-type: none"> □ <i>130 Auszubildende für das Jahr 2015 neu aufgenommen; 20 verschiedene Ausbildungs- und Studiengänge werden angeboten</i> 	laufend
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verstärkte Serviceorientierung mit Ausbildungsweg Profil 21 <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Die ersten Profil-21-Technikabsolventen erfolgreich übernommen; Konzept wird regelmäßig durch aktive Feedbackrunden aller Beteiligten angepasst und verbessert</i> 	gestartet
Fachkräfte fördern und gewinnen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zusammenarbeit mit Hochschulen <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Informationsveranstaltungen an Hochschulen durchgeführt</i> 	laufend
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Trainee-Programm <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Rekrutierung von Trainees</i> □ <i>Neues Trainee-Programm für den Standort Taicang</i> 	laufend 2016
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Förderung des interkulturellen Verständnisses unserer Fachkräfte <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Across Borders wurde auch 2015 erfolgreich durchgeführt</i> □ <i>Anzahl der Across-Borders-Teilnehmer 2015: 15 (8 Teilnehmer aus Deutschland; 7 aus dem Ausland)</i> 	laufend laufend
Betriebliches Gesundheitsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Koordination aller Maßnahmen (betriebsärztlicher Dienst, Betriebskrankenkasse, Sozialberatung und Personalwesen) <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Priorisierung von Handlungsfeldern läuft</i> □ <i>Erarbeitung eines Konzepts für ein betriebliches Gesundheitsmanagement</i> 	in Bearbeitung erledigt
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verkürzung der Wiedereingliederungszeiten für Langzeitkranke <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Analyse der Ursachen sowie Identifikation der Möglichkeiten zur signifikanten Verkürzung der Wiedereingliederungszeiten begonnen</i> □ <i>Anwendung der Richtlinie Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)</i> 	in Bearbeitung laufend

Ziele	Maßnahmen	Termin	
Work-Life-Balance	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung der Mitarbeiter und deren Familien bei Auslandseinsätzen <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Programm für Mitarbeiterunterstützung bei Human Resources and Social Affairs verfügbar bei 24 Mitarbeitern</i> 	laufend	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung von Führungskräften bei der Inanspruchnahme eines Freizeitblocks im Rahmen unserer Betriebsvereinbarung Sabbatical <ul style="list-style-type: none"> □ <i>2015 nahmen 141 Mitarbeiter diese Option in Anspruch</i> 	laufend	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Optimierung der Parkplatzsituation <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Konzeptabstimmung und Durchführung</i> 	2017	
Senkung der Unfallzahlen (1.000-Mann-Quote)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konsequente Unfallanalyse <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Maßnahmenableitungen aus Vorfällen</i> □ <i>Jeder Vorfall mit Ausfalltagen bzw. mit Verletzung sowie Elektrounfälle werden detailliert analysiert und in den deutschen Standorten kommuniziert</i> □ <i>Roll-out in allen deutschen Werken gestartet</i> 	laufend in Bearbeitung in Bearbeitung	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Intensivierung der Gefährdungsbeurteilung <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen von TPM in allen Bereichen</i> □ <i>Arbeitsstättenbegehungen werden in produzierenden Bereichen 2–4 x pro Jahr durchgeführt</i> 	in Bearbeitung laufend	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterentwicklung der Systematik zur Mitarbeiterunterweisung <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Neue Basisunterweisung sowie zusätzliche Unterweisungskarten (1-Punkt-Lektionen) werden erstellt</i> □ <i>Zusätzliche Überarbeitung der Betriebsanweisungen für Maschinen und Gefahrenstoffe nach einer neuen Systematik</i> 	in Bearbeitung in Bearbeitung	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weitere Schaffung von international gültigen Standards 	in Bearbeitung	
	Senkung der allgemeinen Ausfalltage	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schulung von Führungskräften im Umgang mit krankheitsbedingten Fehlzeiten <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Das Schulungskonzept besteht aus mehreren Modulen; nahezu alle Führungskräfte haben die Schulungen durchlaufen</i> 	laufend

Besucher bei Werks-
führungen am Standort
Neutraubling

2.254

Mitgliedschaften
in Verbänden

123

Anteil unseres
Spendenvolumens
für soziale Projekte

66 %



Teilnahmen an
Informations-
veranstaltungen für
Nachwuchsmitarbeiter

72



Gesellschaftliche Verantwortung: Kontinuierliche Kommunikation ist selbstverständlich

Wir sind Teil der Gesellschaft und sehen uns in der Verpflichtung, unser Handeln intern und extern umfassend darzustellen und die relevanten Themen offen anzusprechen. Diese konsensorientierte Herangehensweise an die Themen ist für uns selbstverständliche Unternehmenspolitik. Damit schaffen wir Vertrauen und Verständnis. Auch können wir von den Vorschlägen der Stakeholder profitieren bzw. deren Belange frühzeitig in unsere Entscheidungen einbinden.

Diese kooperative Zusammenarbeit ist auch in unserem Verhaltenskodex festgeschrieben und somit ein fester Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Dabei setzen wir auf einen direkten Kontakt unserer KRONES Fachteams mit den beteiligten Stakeholder-Gruppen. Zudem binden wir in unserem CSR-Komitee Vertreter einzelner Stakeholder-Gruppen ein, die uns ihre Impulse auf kurzem Wege vermitteln. Wir erhalten so regelmäßig wichtige Anregungen, die wir in unseren CSR-Aktivitäten oder in unseren Gremien nutzen können. Darüber hinaus informieren wir natürlich im Rahmen unserer gesetzlichen Verpflichtungen zum Beispiel bei der Unternehmensberichterstattung zu Finanzzahlen oder bei der Planung und Umsetzung von Baumaßnahmen. Neben dieser verpflichtenden Information stehen wir über weitere Kommunikationskanäle Rede und Antwort und schaffen so eine hohe Transparenz darüber, wie wir unser Unternehmen ausrichten.

Für die Ausübung unserer gesellschaftlichen Aufgaben haben wir ein Budget zur Verfügung, über dessen Verwendung das Spendengremium gemäß der Spenden- und Sponsoring-Richtlinie entscheidet. Ein wichtiger Punkt bei diesen Maßnahmen ist, dass grundsätzlich keine Spenden an politische Parteien getätigt werden.

Unsere Instrumente und Wege für den Austausch mit den Stakeholdern sind:

- Tage der offenen Tür
- Teilnahme an Hochschulmessen
- Besuche von politischen Entscheidungsträgern
- Mitgliedschaften in Verbänden
- Kommunikation über soziale Medien
- Teilnahme an Tagungen
- Investorendialog
- Interne Informationsplattformen

Wir sehen unseren Erfolg als Ergebnis einer aufmerksamen Kommunikation mit unseren Stakeholdern. Gleichzeitig sind wir uns dessen bewusst, dass wir hier weiter vertiefend tätig sein können. Die Fragestellung, wie wir Impulse der Stakeholder noch besser aufnehmen können, wurde auch aus dem Workshop zum Thema Gesellschaft an uns herangetragen. Als Ergebnis dieser Beurteilung werden wir hier mittelfristig Strategien entwickeln, um die Einbindung der gesellschaftlichen Aspekte noch zu verbessern.

Mitarbeiterinfor-
mation: Kernelement
für vertrauensvolle
Zusammenarbeit

Information
der Aktionäre

Enger Kontakt zu
Studierenden und
Hochschullehrern

Verbesserter
Stakeholder-Dialog

S. 132

Nutzung von
Branchen- und
Forschungswissen

S. 138

Aspekte unseres
gesellschaftlichen
Engagements

Austausch
mit Politik und
Verbänden

Nachhaltige
Spenden- und
Sponsoring-Aktivitäten

S. 136

Schnelle und
unbürokratische
Hilfe

Unser Austausch mit unseren Stakeholdern bezieht verschiedene Interessengruppen mit ein. Wir legen Wert darauf, möglichst direkt mit den einzelnen Gruppen zu kommunizieren und maßgeschneiderte Kommunikationskonzepte zu verfolgen. Das bedeutet, dass die einzelnen Fachbereiche die passende Plattform für den Austausch mit der Stakeholder-Gruppe selbst definieren und den Zeitablauf für die Kommunikationsabstände auch selbst planen.

Mitarbeiterinformation: Kernelement für vertrauensvolle Zusammenarbeit

Die kontinuierliche Information unserer Mitarbeiter ist schon langjährige Praxis bei KRONES. Ein Medium für die Information der Mitarbeiter ist die Mitarbeiterzeitschrift KRONES world, die dreimal pro Jahr erscheint und einen breiten Überblick über die Aktivitäten bei KRONES gibt.

Ein wichtiger Bestandteil unserer Kommunikationsarbeit sind die Werksführungen, die wir regelmäßig anbieten. Sie richten sich in erster Linie an unsere Mitarbeiter und deren Familienangehörige. Darüber hinaus werden auch andere Gruppen mit den Produktionsstätten von KRONES bekannt gemacht.

- ⇒ Wir werden diese Maßnahme auch im Jahr 2016 weiterführen.
- ⇒ Aus Anlass des 60-jährigen Bestehens des Standorts Rosenheim veranstaltete die Werksleitung dort einen Familientag: Die Mitarbeiter führten ihre Familien durch das Werk und zeigten ihnen die Produktionsstätten und den eigenen Arbeitsplatz.

Schnell und umfassend informieren – das ist die Aufgabe des KRONES inside. Die Kommunikations- und Informationsplattform wurde im Jahr 2015 komplett auf neue Füße gestellt und bindet nun weltweit auch die LCS Center mit ein.

- ⇒ Durch die fortschreitende internationale Ausrichtung von KRONES wurde die Informationsplattform neu aufgestellt. Es sind an allen LCS Centern Intranet-Spezialisten eingebunden, um das KRONES inside gezielt auch mit den Themen der Mitarbeiter an den internationalen Standorten zu ergänzen. Insgesamt elf Site-Koordinatoren weltweit sind für die regionalen Inhalte des Intranet verantwortlich.

Austausch mit Politik und Verbänden

Eine gute Informationsgrundlage benötigen auch die politischen Entscheidungsträger für ihre Gremienarbeit.

KRONES stellt sich auf diesen Ebenen für einen Austausch zur Verfügung und bietet mit Werksbesichtigungen oder Hintergrundgesprächen einen Einblick in die Anforderungen der Wirtschaft.

- ⇒ Im Jahr 2015 informierten sich die Bayerische Staatsministerin Emilia Müller über die Nachhaltigkeitspolitik bei KRONES, der Bayerische Staatsminister Dr. Markus Söder im Werk Taicang über die Produktionsstätte in China sowie Albert Füracker, Staatssekretär im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, über die Zusammenarbeit zwischen Tschechien und Bayern am Beispiel unserer Tochtergesellschaft KONPLAN in Pilsen.

Unabhängig von der Information von Regierungsmitgliedern beteiligen wir uns im Rahmen von Verbandsarbeit auch an der Meinungsbildung für branchenbezogene Stellungnahmen.

- ➔ Die für uns wichtigste Mitgliedschaft ist unser Engagement im VDMA, Verband des Deutschen Maschinen- und Anlagenbaus e. V. Wir beteiligen uns in der Fachgemeinschaft Nahrungsmittelmaschinen und Verpackungsmaschinen am branchenübergreifenden Austausch. Je nach Themenschwerpunkt beziehen unsere Vorstände auch öffentlich Stellung und unterstützen so die Meinungsbildung.
- ➔ Der Vorstandsvorsitzende Volker Kronseder war im Jahr 2015 als stellvertretender Vorsitzender im Fachverband aktiv und unterstützte diesen mit seiner Expertise zur weltweiten Entwicklung des Verpackungsmaschinenmarkts für die Mitglieder des VDMA.
- ➔ Ebenso ist auch die Präsenz im Deutschen Brauer-Bund e. V. und im Deutschen Braumeister- und Malzmeisterbund ein wichtiger Faktor für die Wahrnehmung unseres Unternehmens in der Branche.
- ➔ Wir unterhalten keine Repräsentanzen bei Regierungsorganisationen und beteiligen uns nicht an Aktivitäten von Lobbying-Vereinigungen, ebenso wenig leisten wir Spenden an politische Parteien oder Organisationen, die den politischen Parteien nahestehen.

Information von Kunden und Aktionären

Unsere Kundeninformation basiert neben dem persönlichen Kontakt auch auf der umfassenden Darstellung unseres Angebots auf der KRONES Website. Wir nutzen diese Informationsplattform auch für die Information unserer Aktionäre: Über die Rubrik Investor Relations erhalten unsere Aktionäre zeitnah und gemäß den Regeln des Aktienrechts alle relevanten Informationen.

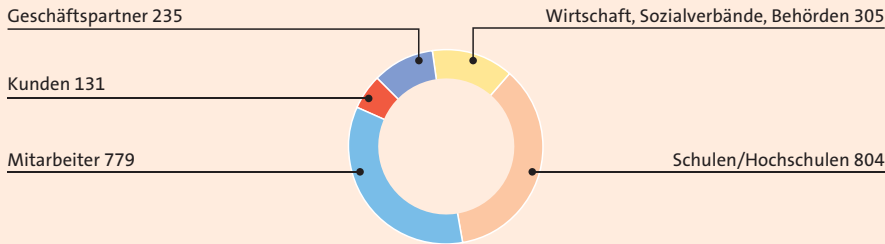
Nachhaltigkeitsinformationen werden über die Website unter dem Stichwort »Nachhaltigkeit« veröffentlicht und sind somit den Interessenten zugänglich.

- ➔ Durch die Kommunikation mit Analysten zum Schwerpunkt Nachhaltigkeitsrating erhalten wir eine unabhängige Beurteilung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Diese dient uns zur Überprüfung unserer Handlungsoptionen.

Eine externe Begutachtung unserer Leistung ist immer hilfreich. Damit können wir Verbesserungspotenzial ermitteln und uns einem Vergleich mit anderen Unternehmen stellen. Auch unsere Website wurde einem solchen Vergleich unterzogen.

- ➔ In einer Studie der Analyse- und Beratungsgesellschaft ServiceValue zu »kundenorientierten Internetseiten« belegt die KRONES Website Platz 24 von insgesamt 253 Websites börsennotierter Unternehmen. In der Bewertung betrachteten die Analysten die Kunden- und Benutzerfreundlichkeit. Das Rating orientiert sich an der wissenschaftlichen Forschung zum Thema Customer Value an der Universität St. Gallen (Schweiz).

Besucher 2015 (01.04.–31.12.) – Anzahl Personen pro Kategorie

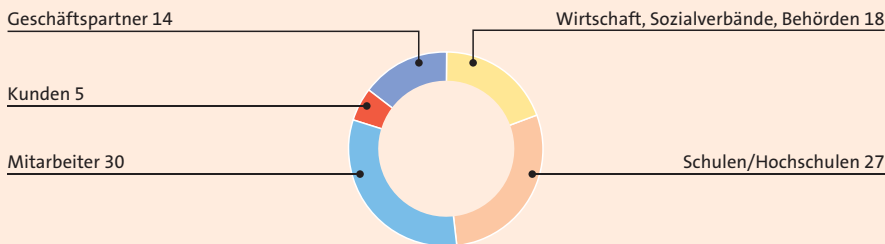


Besucher 2015 gesamt: 2.254

2.254 Personen wurden im Jahr 2015 in 94 Gruppen durch unsere Produktionsstätte am Standort Neutraubling geführt. Der größte Anteil an Besuchern bezogen auf die Anzahl der Gruppen stammt aus dem Kreis der Mitarbeiter: Insgesamt wurden 30 Besuchergruppen mit 779 Teilnehmern aus dem Kreis der Mitarbeiter betreut.

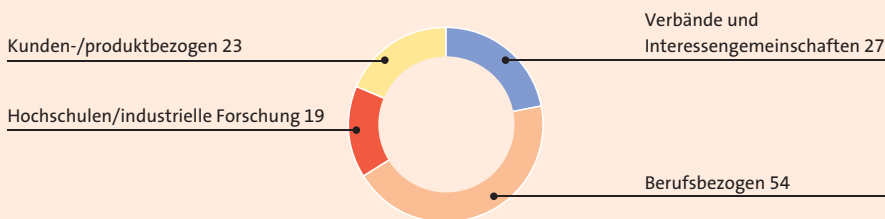
Durch die Veränderung der organisatorischen Einbettung unseres Besuchermanagements wurden für das erste Quartal 2015 keine Aufzeichnungen zu den Besucherzahlen geführt.

Besucher 2015 (01.04.–31.12.) – Anzahl Gruppen pro Kategorie



Besucherguppen 2015 gesamt: 94

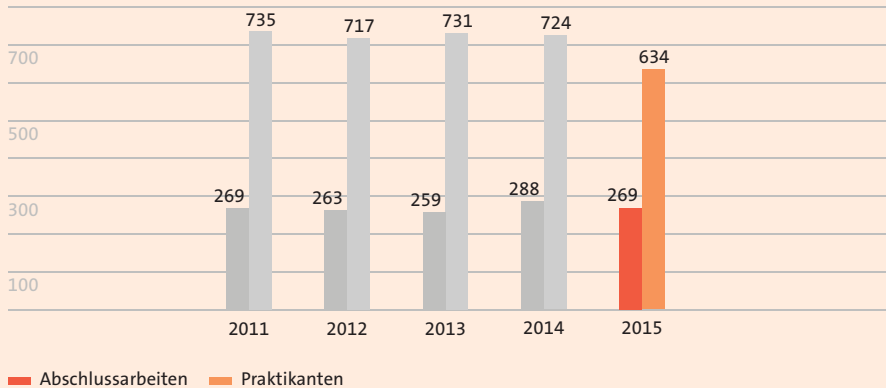
KRONES AG – Mitgliedschaften



Mitgliedschaften 2015 gesamt: 123

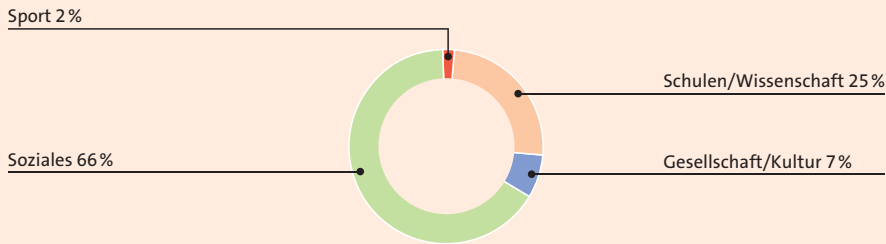
Insgesamt verzeichnen wir 123 Mitgliedschaften in verschiedenen Verbänden. Durch die berufsbezogenen Mitgliedschaften, die den Hauptteil unserer Mitgliedschaften ausmachen, bleiben unsere Mitarbeiter stets up to date in ihrem Wissen und sie können auf diese Weise aktuelle Brancheninformation nutzen.

KRONES AG – Praktikanten und Abschlussarbeiten



Mit dem Angebot von Praktikumsplätzen und Abschlussarbeiten leisten wir einen Beitrag zur Berufsfindung und Berufsausbildung von Hochschulabsolventen verschiedener Fachrichtungen.

KRONES AG – Spenden und Sponsoring



Ein Großteil unseres Budgets für Spenden und Sponsoring fließt in soziale Projekte. Dies schließt die Unterstützung der Kindertagesstätte KROKI in Neutraubling, den Beitrag zur Erdbebenhilfe in Nepal sowie Beiträge zur Flüchtlingshilfe ein.

Eine klare Linie gibt unsere Spenden- und Sponsoring-Richtlinie für unsere gesellschaftlichen Fördermaßnahmen vor. Diese schließt jegliche Unterstützung politischer Parteien oder nahestehender Organisationen aus. Diese Richtlinie enthält auch einen Ablauf und Prüfkriterien, wie Anfragen nach Unterstützung beurteilt werden. Die Anwendung dieses Leitfadens ist für das Spendengremium bei der Beurteilung der Förderanfragen verpflichtend. Im Jahr 2015 verfügten wir über ein Budget von rund 540.000 €, das zu etwa zwei Drittel in die Förderung sozialer Projekte floss.

Das Spendenvolumen umfasst die regelmäßige Unterstützung der Kindertagesstätte KROKI, die in Neutraubling in das gemeindliche Betreuungsangebot integriert ist.

➔ Kinder von Mitarbeitern und aus der Gemeinde ab dem Alter von vier Monaten erhalten hier ein gutes und individuelles Betreuungsangebot.

Das Konzept deckt auch die Unterstützung kurzfristig entstandener Ausnahmesituationen ab, die eine unmittelbare und schnelle Reaktion erfordern.

➔ Im Jahr 2015 trugen wir zur schnellen Versorgung ankommender Flüchtlinge im Raum Regensburg bei. Unsere Spende erhielt die Organisation CampusAsyl e. V. Die ehrenamtlichen Helfer betreuen Flüchtlinge sowohl in den Erstaufnahmeeinrichtungen als auch in den Gemeinschaftsunterkünften.

Die Spenden von KRONES werden ohne Abzug von Managementkosten in voller Höhe an die Empfänger ausbezahlt. Die Kosten für die Arbeitszeit des Spendengremiums werden nicht gesondert erfasst. Die Abläufe und Kosten des Geldverkehrs werden den internen Verwaltungskosten zugerechnet.

Schnelle und unbürokratische Hilfe

Frau Resch, Sie sind Mitglied des Spenden- und Sponsoring-Gremiums. Welche Aufgaben liegen in ihrem Verantwortungsbereich?

Als Bindeglied zum Vorstand und Vertreterin des Vorstandsvorsitzenden erhalte ich bei den monatlichen Zusammenkünften des Gremiums einen detaillierten Überblick darüber, welche Anfragen KRONES in Bezug auf ein gesellschaftliches Engagement erhält. Das ist wichtig, um in der Unternehmensführung eine Information darüber zu vermitteln, wie wir im gesamtgesellschaftlichen Rahmen eingebettet sind.

Umgekehrt ist es für das Team des Spenden- und Sponsoring-Gremiums wichtig, auch kurzfristige Entscheidungen bei aktuellen Anlässen herbeizuführen, die das übliche Volumen unserer Spendenaktivitäten überschreiten.

Können Sie uns ein Beispiel dafür geben, welche kurzfristigen Entscheidungen so schnell auf den Weg gebracht werden konnten?

Ein konkretes Beispiel dafür ist sicherlich das Jahrhundert-Hochwasser im Jahr 2013: Hier konnten wir schnell und unbürokratisch reagieren, um kurzfristig eine Summe für die Opfer des Hochwassers bereitzustellen. Der Verzicht auf die Betriebsfeste in jenem Jahr ist ein klassisches Beispiel für eine Entscheidung, die das Gremium allein nicht treffen kann.



Christina Resch, Assistentin des Vorstands

Dafür muss ein breiter Konsens geschaffen werden, unter Einbindung der Mitarbeitervertretung und der einzelnen Standorte in Deutschland. Dabei kann ich das Team gut unterstützen und für einen schnellen Informationsfluss sorgen.

Welchen Schwerpunkt der Arbeit im Spenden- und Sponsoring-Gremium sehen Sie für das Jahr 2016?

Ein wichtiger Punkt, den wir uns vorgenommen haben, ist das Monitoring unserer Aktivitäten. Konkret möchten wir Maßnahmen entwickeln, welche die Spenden und Sponsorings in ihrer Wirkung prüfen. So wollen wir eine maximale Effizienz unserer Zuwendungen erreichen.

Durch die Mitgliedschaft in berufsbezogenen Vereinigungen und die Zusammenarbeit mit Hochschulen nutzen unsere Mitarbeiter stets aktuelles Wissen.

Diese Zusammenarbeit umfasst auch die Bereitstellung von Praktikumsmöglichkeiten für Hochschul­ler sowie die Zusammenarbeit mit Hochschulabsolventen bei deren Abschlussarbeiten.

➔ Im Jahr 2015 konnten wir 269 Abschlussarbeiten betreuen und 634 Interessenten einen Praktikumsplatz zur Verfügung stellen.

Zukunftsorientierte Projekte entstehen oftmals in Gemeinschaftsarbeiten mit Hochschulen oder Forschungseinrichtungen. Ein Beispiel für eine solche Beteiligung ist auch die Zusammenarbeit mit der Technischen Universität München.

➔ Mit der Beteiligung von KRONES am Projekt Robofill 4.0 des Lehrstuhls für Verpackungstechnik unterstützt KRONES somit auch Aktivitäten, die einen technologischen Wandel im Zusammenhang mit Industrie 4.0 begleiten.

Enger Kontakt zu Studierenden und Hochschullehrern

Unsere Mitgliedschaft in Förderkreisen verschiedener Hochschulen und Fachhochschulen ermöglicht uns einen engen Kontakt zu den Studierenden und Professoren. So können wir auch die neuesten Erkenntnisse in unsere Entwicklungen einbeziehen.

➔ Im Jahr 2015 waren wir in insgesamt 19 Fördereinrichtungen von Hochschulen und industriellen Forschungsgemeinschaften präsent.

Durch unsere regelmäßige Teilnahme an Hochschulmessen und Jobbörsen zeigen wir stets Präsenz bei den Nachwuchskräften und können uns dadurch aktuelles Wissen mit der Anwerbung von Hochschulabsolventen sichern.

➔ Im Jahr 2015 nahmen wir insgesamt an 72 Veranstaltungen – Messen und Exkursionen – zur Nachwuchswerbung teil.

Ziele	Maßnahmen	Termin
Stakeholder-Dialog intensivieren	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aufbau und Fortführung der Social-Media-Aktivitäten <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Social-Media-Konzept umgesetzt und kontinuierlich aktualisiert</i> 	laufend
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Durchführung eines Stakeholder-Tags <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Erarbeitung eines Konzepts für eine themenspezifische Stakeholder-Tagung</i> 	2017–2018
Schulungsmaßnahmen zur Antikorruptionpolitik	<ul style="list-style-type: none"> ■ E-Learning-Programm zum Compliance Management <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Roll-out der Compliance-Schulungen auf die lcs Standorte</i> 	2016
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fachspezifische Schulungen für sensible Bereiche <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Beginn des Schulungsprogramms im dritten Quartal 2014</i> 	laufend
Informationsangebot für Familienmitglieder der Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige Führungen von Besuchergruppen durch die Produktion <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Einbindung von Betriebsrentnern zur erweiterten Durchführung von Mitarbeiterführungen</i> 	laufend
Hochschulmarketing auf nationaler Ebene	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme an Hochschulmessen, Exkursionen und Vorträgen <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Kontinuierliche Nutzung von Recruiting- und Hochschulveranstaltungen für die Gewinnung von Nachwuchsmitarbeitern</i> 	laufend
Spenden und Sponsoring	<ul style="list-style-type: none"> ■ Monitoring des gesellschaftlichen Engagements <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Erarbeitung eines Monitoring-Konzepts für Zuwendungen</i> 	2017
Verbesserte Darstellung von Nachhaltigkeits-themen in der Internetpräsenz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ergänzung der Inhalte zum Thema Nachhaltigkeit auf der Corporate Website <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Aktualisierung der Inhalte</i> 	laufend

Die aktuelle GRI-Richtlinie (»G4«) wird für das Berichtsjahr 2015 erstmals von KRONES angewendet.

Allgemeine Standardangaben		Seite	Externe Prüfung
Strategie und Analyse			
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4–7	✓
G4-2	Auswirkungen, Risiken und Chancen	44, GB 124–127	✓
Organisationsprofil			
G4-3	Name der Organisation	Umschlag	✓
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	8–11	✓
G4-5	Hauptsitz	10	✓
G4-6	Länder der Geschäftstätigkeit	52, GB 195	✓
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	12	✓
G4-8	Belieferte Märkte	11	✓
G4-9	Größe der Organisation	10–12	✓
G4-10	Gesamtbelegschaft	103–104	✓
G4-11	Arbeitnehmer unter Kollektivvereinbarungen	109	✓
G4-12	Lieferkette	46–50, 52–53	✓
G4-13	Wesentliche Änderungen in Größe, Struktur und Eigentumsverhältnissen	GB 24–25, 162–163	✓
G4-14	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	13, 23–24	✓
G4-15	Unterstützung externer Chartas, Prinzipien oder Initiativen	4–7, 23	✓
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessenverbänden	133–134	✓
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen			
G4-17	Unternehmensstruktur gem. konsolidertem Jahresabschluss	10, GB 162, 195	✓
G4-18	Verfahren zur Bestimmung der Berichtsinhalte und der Abgrenzung von Aspekten	30	✓
G4-19	Wesentliche Aspekte	30–31	✓
G4-20	Wesentliche Aspekte innerhalb der Organisation	30–31	✓
G4-21	Wesentliche Aspekte außerhalb der Organisation	30–31	✓
G4-22	Veränderungen von Darstellungen gegenüber früheren Berichten	28–29	✓
G4-23	Wichtige Änderungen im Berichtsumfang und in den Berichtsgrenzen	28–29	✓
Einbindung von Stakeholdern			
G4-24	Liste der einbezogenen Stakeholder-Gruppen	32–33, 130–133	✓
G4-25	Grundlage zur Auswahl der Stakeholder-Gruppen	32–33	✓
G4-26	Ansätze zur Einbindung der Stakeholder-Gruppen	32–33	✓
G4-27	Themen und Anliegen aus der Einbindung von Stakeholder-Gruppen	32–33, 130–133	✓
Berichtsprofil			
G4-28	Berichtszeitraum	3	✓
G4-29	Veröffentlichung des vorangegangenen Berichts	3	✓
G4-30	Berichtszyklus	3	✓
G4-31	Kontaktperson für Fragen zum Bericht	Umschlag	✓
G4-32	»In Übereinstimmung«-Option im GRI Index	3, 29, 140–145	✓
G4-33	Externe Prüfung des Berichts	Umschlag, 29	✓

Allgemeine Standardangaben		Seite	Externe Prüfung
Unternehmensführung			
G4-34	Struktur der Unternehmensführung	12, GB 6, 17, 148–150, 196	✓
G4-35	Delegation von Nachhaltigkeitsaufgaben vom Kontrollorgan an Mitarbeiter	25–26	✓
G4-36	Position mit Zuständigkeit für Nachhaltigkeitsaufgaben sowie Berichterstattung darüber	20–22, 26	✓
G4-37	Konsultationsverfahren zwischen Stakeholdern und Kontrollorgan zu Nachhaltigkeitsthemen	20	✓
G4-38	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans	105–107, GB 148–150, 196	✓
G4-39	Vorsitz des Kontrollorgans	GB 148–150	✓
G4-40	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	GB 148–150	✓
G4-41	Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten	GB 148–150, 192	✓
G4-42	Rolle des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte bei der Entwicklung und Verfolgung von Strategien und Zielen mit Nachhaltigkeitswirkung	12, 20, 25–26	✓
G4-43	Maßnahmen zur Entwicklung der kollektiven Kenntnisse des höchsten Kontrollorgans in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen	25	✓
G4-45	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Ermittlung und Verwaltung von Auswirkungen, Chancen und Risiken	GB 149–151	✓
G4-46	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Überprüfung der Risikomanagementverfahren zu Nachhaltigkeitsthemen	GB 149–151	✓
G4-48	Höchste Position der formellen Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts	24	✓
G4-49	Mitteilungsverfahren kritischer Anliegen	16–17	✓
G4-50	Art und Anzahl kritischer Anliegen, die mitgeteilt wurden, sowie Verfahren zu deren Lösung	17	✓
G4-51	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte	GB 136–141	✓
G4-52	Festlegung der Vergütung	GB 136–141	✓
Ethik und Integrität			
G4-56	Werte, Grundsätze und Normen der Organisation	13–15	✓
G4-57	Interne und externe Verfahren zur Beratung über ethisches und gesetzeskonformes Verhalten	16–18	✓
G4-58	Interne und externe Verfahren zur Meldung von Bedenken über ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten sowie Anliegen der Integrität	16–18	✓
Spezifische Standardangaben – wirtschaftlich			
Aspekt wirtschaftliche Leistung			
G4-DMA		38, 40–41	✓
G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	41, 43	✓
G4-EC2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation	44, GB 125	✓
G4-EC3	Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	GB 182–186 (Punkt 13)	✓
G4-EC4	Finanzielle Unterstützung von Seiten der Regierung	41	✓
Aspekt Beschaffung			
G4-DMA		46–49	✓
G4-EC9	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten	50, 52–53	✓

Spezifische Standardangaben – ökologisch		Seite	Externe Prüfung
G4-DMA		56–57, 78–81	✓
EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	53	✓
EN2	Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz in %	48	✓
Aspekt Energie			
G4-DMA		78–81	✓
EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	82–83	✓
EN5	Energieintensität	82–83	✓
EN6	Verringerung des Energiebedarfs	80–83	✓
EN7	Senkung des Energiebedarfs für verkaufte Produkte und Dienstleistungen	64–65	✓
Aspekt Wasser			
G4-DMA		78, 84	✓
EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quellen	84–85	✓
EN10	Prozentsatz und Gesamtvolumen des wieder zugeführten und wiederverwendeten Wassers	84–85	✓
Aspekt Emissionen			
G4-DMA		78, 86–87	✓
EN15	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	88	✓
EN16	Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	88	✓
EN17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	89	✓
EN18	Intensität der THG-Emissionen	88	✓
EN19	Reduzierung der THG-Emissionen	86–87	✓
EN21	NO _x SO _x und andere signifikante Luftemissionen	86	✓
Aspekt Abwasser und Abfall			
G4-DMA		78, 84, 92–93	✓
EN22	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	85	✓
EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	94	✓
EN24	Gesamtzahl und Volumen signifikanter Verschmutzungen	84	✓
EN 25	Gewicht des transportierten, exportierten oder behandelten Abfalls, als gefährlich eingestuft, gemäß Basler Übereinkommen, sowie Anteil in Prozent des zwischenstaatlich verbrachten Abfalls	92	✓
Aspekt Produkte und Dienstleistungen			
G4-DMA		56–57, 59, 63	✓
EN27	Umfang der Maßnahmen zur Bekämpfung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	59, 61–63, 66–73	✓
Aspekt Compliance			
G4-DMA		14, 16–17	✓
EN29	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	78	✓

Spezifische Standardangaben – ökologisch		Seite	Externe Prüfung
Aspekt Transport			
G4-DMA		78, 87	✓
EN30	Erhebliche ökologische Auswirkungen durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden sowie durch den Transport von Mitgliedern der Belegschaft	87, 89	✓
Aspekt Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte			
G4-DMA		46–49	✓
EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	49	✓
EN34	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	47	✓
Spezifische Standardangaben – gesellschaftlich			
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung			
Aspekt Beschäftigung			
G4-DMA		100, 102, 113	✓
LA1	Gesamtzahl und Rate der während des Berichtszeitraums neu eingestellten Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	115	✓
LA2	Betriebl. Leistungen nur für Vollzeitbeschäftigte, nach Hauptbetriebsstätten	110	✓
LA3	Rückkehrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht	114	✓
Aspekt Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
G4-DMA		100, 109	✓
LA4	Mindestmitteilungsfrist in Wochen, die Beschäftigten und deren gewählten Vertretern gewährt wird, bevor signifikante betriebliche Veränderungen, die diese erheblich betreffen könnten, umgesetzt werden	109, 111	✓
LA5	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmerausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten	124	✓
LA6	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	124–125	✓
LA8	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	124	✓
Aspekt Aus- und Weiterbildung			
G4-DMA		100, 116–117	✓
LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter gesamt sowie nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	118–119	✓
LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen	116–118	✓
LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	116–118	✓

Spezifische Standardangaben – gesellschaftlich		Seite	Externe Prüfung
Aspekt Vielfalt und Chancengleichheit			
G4-DMA		100	✓
LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie, darunter Geschlecht, Altersgruppe, Minderheitenzugehörigkeit, Vielfalt	103–107	✓
Aspekt gleicher Lohn für Frauen und Männer			
G4-DMA		100, 102	✓
LA13	Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten	109–110	✓
Aspekt Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken			
G4-DMA		46–49	✓
LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden	47, 49	✓
LA15	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	49	✓
Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken			
G4-DMA		100	✓
LA16	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	49, 100	✓
Menschenrechte			
Aspekt Investitionen			
G4-DMA		46–49	✓
Aspekt Gleichbehandlung			
G4-DMA		100, 109	✓
HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	109	✓
Aspekt Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen			
G4-DMA		46–49	✓
HR4	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen verletzt wird oder erheblich gefährdet sein könnte, sowie Maßnahmen zum Schutz dieser Rechte	49	✓
Aspekt Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen			
G4-DMA		46–47	✓
G4-HR12	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	47	✓

Spezifische Standardangaben – gesellschaftlich		Seite	Externe Prüfung
Aspekt Korruptionsbekämpfung			
G4-DMA		16–17	✓
G4-SO3	Gesamtzahl der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden und ermittelte erhebliche Risiken	17–18	✓
G4-SO4	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	17–18	✓
Aspekt Politik			
G4-DMA		130	✓
G4-SO6	Gesamtwert der politischen Spenden	135–136	✓
Aspekt wettbewerbswidriges Verhalten			
G4-DMA		16–17	✓
G4-SO7	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	17	✓
Aspekt Compliance			
G4-DMA		16–17	✓
G4-SO8	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	17	✓
Aspekt Bewertung von Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen			
G4-DMA		46–49	✓
G4-SO9	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden	17, 49, 50	✓
Produktverantwortung			
Aspekt Kundengesundheit und -sicherheit			
G4-DMA		56–57	✓
G4-PR1	Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft wurden	60, 62	✓
Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen			
G4-DMA		56–57	✓
G4-PR3	Art der Produkt- und Dienstleistungsinformationen, die durch die Verfahren der Organisation für Informationen über und Kennzeichnung von Produkten erforderlich sind	60, 62	✓

CDP (Carbon Disclosure Project)	Non-Profit-Organisation, die weltweit ein standardisiertes Datenerhebungs- und Auswertungssystem für die Erfassung und den Vergleich von Umweltdaten für Unternehmen und Kommunen anbietet
Corporate Governance	Verantwortliche und auf eine langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensleitung und -kontrolle
Corporate Social Responsibility	Übernahme von sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung und Integration von Umweltaspekten über die rechtlichen Vorgaben hinaus durch das Unternehmen auf freiwilliger Basis
FEM (Finite-Elemente-Methode)	Methode und computergestütztes Berechnungsverfahren zur Auslegung von Körpern und deren Eigenschaften und zur Simulation von Veränderungen bei der Teilekonstruktion auf der Basis von Funktionen und der Veränderung von einzelnen Parametern in diesen Funktionen
GRI (Global Reporting Initiative)	Internationales Netzwerk, das Unternehmen dabei unterstützt, ihre Nachhaltigkeitsleistung zu messen, zu verstehen, zu verbessern und darüber Bericht zu erstatten. Grundlage ist ein Berichtsrahmen, der als Leitfaden für die Unternehmen kostenlos verfügbar ist. Basis der Berichterstattung nach GRI ist Transparenz, ihr Ziel eine Standardisierung und Vergleichbarkeit.
IMS (Integriertes Managementsystem)	System, das Anforderungen und Vorgaben aus verschiedenen Bereichen wie Qualitätswesen, Umwelt- und Arbeitsschutz sowie Sicherheit in einer einheitlichen Struktur zusammenfasst und die Methoden zu deren Überwachung dokumentiert
Nachhaltigkeit	Grundgedanke zur Gestaltung der ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen Entwicklung, so dass sie den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht und künftigen Generationen ein intaktes ökologisches, soziales und ökonomisches Gefüge sichert
OHSAS	OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) wird in vielen Ländern als Zertifizierungsgrundlage für Managementsysteme im Arbeitsschutz verwendet. Die Struktur von OHSAS 18001 orientiert sich eng an den Normen ISO 9001 und ISO 14001 und kann als Teil eines integrierten Managementsystems eingesetzt werden.
SMETA (SEDEX Members Ethical Trade Audit)	Audit-Verfahren, das eingeführte Praktiken zur Durchführung von Ethik-Audits zusammenfasst und somit die Arbeitsabläufe bei Ethik-Audits vereinfacht. Die Dokumente erlauben standardisierte Audits, die von vielen Handelsketten und Markenherstellern akzeptiert werden.
TCO (Total Cost of Ownership)	Betrachtung der Kosten einer Investition, die alle Aufwendungen während der Nutzung des Investitionsguts über dessen gesamte Lebensdauer wie Energiekosten, Wartungs- und Instandhaltungsaufwendungen abdeckt
UN Global Compact	Der Global Compact der Vereinten Nationen ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten.
Wertschöpfungskette	Der Wert eines Produkts oder einer Dienstleistung besteht nicht nur aus dem eigentlichen Produkt oder der Dienstleistung, sondern aus vielen verschiedenen Komponenten, die in den »Wertschöpfungsstufen« entstehen; mehrere Wertschöpfungsstufen bilden somit die Wertschöpfungskette.
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.

Externe Verifizierung des Nachhaltigkeitsberichts

Auftrag und Prüfgrundlagen:

Die TÜV SÜD Management Service GmbH wurde beauftragt, den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht zu verifizieren. Dabei wurden zusätzlich folgende Richtlinien und Standards berücksichtigt:

- Global Reporting Initiative – G4-Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung 2013 (GRI G4)
- AA-1000-Standards für die allgemeinen Grundsätze und Methoden der Bewertung und Prüfung
- ISO 14001 – Anforderungen an Umweltmanagementsysteme, BS OHSAS 18001 – Anforderungen an Arbeitsschutzmanagementsysteme

Die Methoden der Prüfung, soweit Managementsystemaspekte 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 wesentlichen Funktionen und verschiedenen Unternehmensebenen wie z. B. Management, mittlerem Management, Mitarbeiterbene und Arbeitnehmervertretern.

Die Überprüfung wurde auf Basis der Global Reporting Initiative – G4-Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung 2013 (GRI G4) durchgeführt.

Zielsetzung der Überprüfung:

- Bestätigung der Selbsterklärung der KRONES AG zur Erreichung der GRI-G4-Core
- Bestätigung der Erfüllung des GRI-G4-Option-Core
- Die Prüfung der Zuverlässigkeit der Nachhaltigkeitsleistungsdaten und CSR-Informationen der KRONES AG

Bei der Stichprobenprüfung wurden folgende Aspekte untersucht:

- Stakeholder-Prozess und CSR-Wesentlichkeitsmatrix
- Evaluierung der Wesentlichkeitskriterien
- Überprüfung der der Berichterstattung zugrundeliegenden Daten und Aufzeichnungen
- Angemessene und ausgewogene Darstellung der Leistung bei Auswahl der Leistungsindikatoren
- Rolle der CSR-Leistungsindikatoren im Hinblick auf den Entscheidungsfindungsprozess

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 2015 bewertet.

Es wurden folgende Unternehmensstandorte geprüft:

- 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 Münchner Straße 104, 83026 Rosenheim, Deutschland
- KRONES AG, Werk Flensburg, Schäferweg 9, 24941 Flensburg, Deutschland

Level of Assurance und Wesentlichkeitsschwelle

Der mit diesem Bestätigungsvermerk verbundenen Stellungnahme wurde ein »Limited Level of Assurance« sowie eine auf fachkundiger Bewertung des Prüfers basierende Wesentlichkeitsschwelle zugrunde gelegt.

Prüfungsurteil/Gültigkeitserklärung

Basierend auf unserer Prüfungsmethode haben wir keine Hinweise erlangt, die die Entscheidung in Frage stellen könnten, dass der Bericht die Anforderungen nach GRI-G4-Core erfüllt.

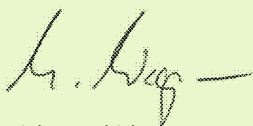
Darüber hinaus sind wir zu dem Ergebnis gekommen, dass die KRONES AG keine wesentlichen Aspekte im Bericht ausgeschlossen hat und der Prozess zur Berichterstattung zuverlässige CSR-Daten und CSR-Informationen liefert. Die Zugänglichkeit des Berichts für die Öffentlichkeit wird gewährleistet.

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

TÜV SÜD Management Service GmbH
München, den 13. Mai 2016



Dipl.-Ing. Wolfgang Brandl
Auditor Corporate Social Responsibility
Umweltgutachter



Dipl.-Ing. Ulrich Wegner
Leiter der Zertifizierungsstelle
Umweltgutachter



Management Service

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.

KRONES bietet Maschinen und komplette Anlagen für die Abfüll- und Verpackungstechnik sowie für die Getränkeproduktion an. 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. Das Unternehmen ist in drei Segmente untergliedert.

Maschinen und Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung

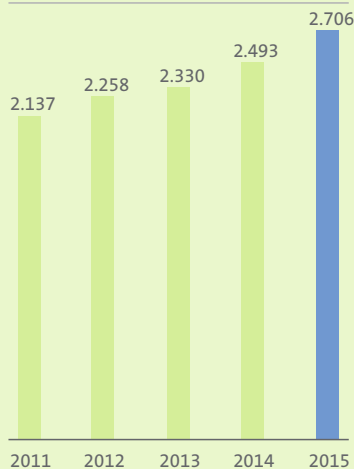


In dem mit Abstand größten und ertragsstärksten Segment bietet KRONES Maschinen und Anlagen an, mit denen Kunden ihre Produkte abfüllen, etikettieren, verpacken und transportieren. Teil des Segments sind auch Maschinen und Anlagen, auf denen PET-Behälter hergestellt sowie gebrauchte Kunststoffflaschen zu lebensmitteltauglichem Recycling verarbeitet werden (PET-Recycling).

	2015	2014
EBT (Mio. €)	220,5	193,2
EBT-Marge (%)	8,1	7,7
Mitarbeiter*	11.502	11.148

*Konsolidierungskreis

Umsatz in Mio. €



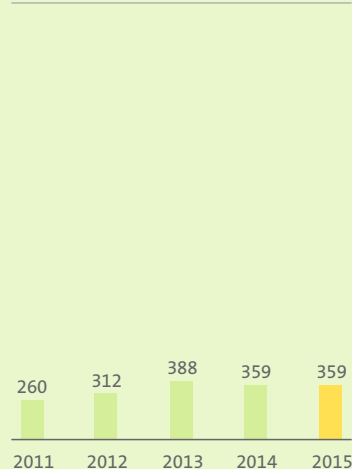
Maschinen und Anlagen zur Getränkeproduktion/Prozesstechnik



Dieses Segment umfasst zum einen die Sudhaus- und Kellertechnologie, also Produkte für Brauereien. Zum anderen gehören Anlagen, mit denen sensible Getränke wie Milch behandelt und Milchlischgetränke sowie Fruchtsäfte produziert werden, zu diesem KRONES Segment. Das Komponentengeschäft, also die Ventile und Pumpen der Marke Evoguard, ist ebenfalls in der »Getränkeproduktion/Prozesstechnik« angesiedelt.

	2015	2014
EBT (Mio. €)	-2,1	3,3
EBT-Marge (%)	-0,6	0,9
Mitarbeiter*	944	822

Umsatz in Mio. €



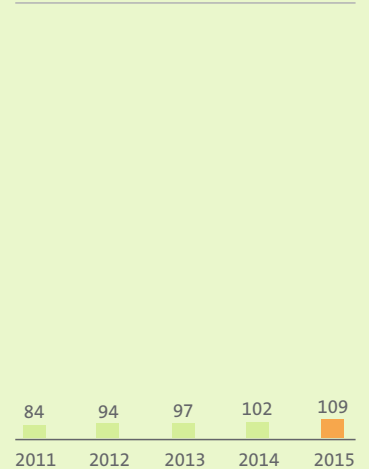
Maschinen und Anlagen für die Compact Class



Im Segment Compact Class bieten die KRONES Töchter KOSME und GERNEP in der Abfüll- und Etikettiertechnik ein ähnliches Produktspektrum wie das Segment »Maschinen und Anlagen zur Produktabfüllung und -ausstattung« an, aber für den niedrigeren Leistungsbereich. Mit KOSME und GERNEP erreichen wir auch kleinere und mittelständische Kunden, die keine Hochleistungsmaschinen benötigen, aber trotzdem auf Qualität setzen.

	2015	2014
EBT (Mio. €)	4,9	-4,7
EBT-Marge (%)	4,5	-4,6
Mitarbeiter*	495	400

Umsatz in Mio. €



Impressum

Herausgeber	KRONES AG Böhmerwaldstraße 5 93073 Neutraubling
Verantwortlich	Ingrid Reuschl
Redaktion	Ingrid Reuschl, Nico Irrgang
Gestaltung	Büro Benseler
Text	KRONES AG Susanne Blüml, pr-büro InvestorPress GmbH
Fotos	KRONES AG
Druck	Peschke Druck GmbH
Litho	Peschke Druck GmbH
Papier	Metapaper Smooth und Rough
Auflage	1.000 in deutscher Sprache 500 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.



ClimatePartner^o
klimaneutral

Druck | ID: 53152-1606-1002

Die Herstellung und das Papier des CSR-Berichts 2015 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

csr Officer

Ingrid Reuschl

Böhmerwaldstraße 5

93073 Neutraubling

Deutschland

Telefon + 49 9401 70-1970

Telefax + 49 9401 70-3786

E-Mail csr@krones.com

Internet www.krones.com

 **KRONES**