

NACHHALTIGKEITS MANAGEMENT.

Organisation.

Aufgrund des engen Bezugs zur Landwirtschaft und der Geschichte unseres Unternehmens gehört das Thema Nachhaltigkeit seit jeher zur DNA von KRONE, da bei strategischen Entscheidungen unseres Familienunternehmens immer auch mögliche Auswirkungen auf nachfolgende Generationen mit bedacht werden. Dieser Nachhaltigkeitsgedanke ist standort- und abteilungsübergreifend fest in unserer Unternehmenskultur und bei unseren Mitarbeitenden verankert, wurde bisher jedoch nicht mithilfe einer kennzahlenbasierten jährlichen Berichterstattung zu den Themenbereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance), den sog. ESG-Themen (vgl. Abb. 5), an unsere Interessensgruppen kommuniziert.

Mit der Gründung eines interdisziplinären Nachhaltigkeitsteams, welches im Kern jeweils aus Führungskräften im Bereich der Energie- und Umwelttechnik, Human Resources und Compliance sowie Vorstandsassistenten als Schnittstelle zum Top-Management besteht, werden die Bemühungen der einzelnen Abteilungen fortlaufend mit den strategischen Überlegungen der Leitungsorgane zusammengeführt.

Das Ziel besteht darin, ökonomische, soziale und ökologische Anforderungen bei den bestehenden Nachhaltigkeitsanforderungen in Einklang zu bringen. Parallel stellen wir mit unserem Compliance Management System (CMS) sicher, dass unsere Geschäftsaktivitäten im Einklang mit den gesetzlichen und rechtlichen Vorschriften sowie mit unseren internen Richtlinien und Regelungen sind. Unser konzernweites CMS orientiert sich an den anerkannten Maßstäben des IDW PS 980.

Für die strategische Koordination der ESG-Themen und die Kommunikation gegenüber unserer Interessensgruppen wurde zum Geschäftsjahr 22/23 zudem ein Nachhaltigkeitsmanager eingestellt, der als zentraler Ansprechpartner für sämtliche Berichtsinhalte fungiert. Das Nachhaltigkeitsteam von KRONE wird themenspezifisch durch die Einbindung der unterschiedlichen Fachabteilungen (z.B. Konzernstrategie, Einkauf, Forschung und Entwicklung, Digitalisierung, Beteiligungs- und Produktmanagement, Marketing) unterstützt, um einen konzernweiten Austausch zu den Themen und eine einheitliche Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsbemühungen zu gewährleisten.

Durch die enge Zusammenarbeit mit den Vorstandsassistenten als Teil des Nachhaltigkeitsteams ist zudem die Einbettung und interne Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen in die strategischen Überlegungen von KRONE garantiert. Der Inhalt des Nachhaltigkeitsberichts dient dabei als jährliche Zusammenfassung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und rundet die unterjährige Kommunikation während der Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen sowie die monatliche Berichterstattung der Führungskräfte ab. Eine Vergütung der Vorstandsmitglieder anhand gezielter ESG-Kriterien findet derzeit nicht statt.



Abbildung 5: ESG-Themenbereiche



ENVIRONMENT

Um die Notwendigkeit für unsere Maßnahmen im Bereich des Umweltschutzes zu verdeutlichen, ist die Betrachtung der planetaren Grenzen hilfreich: Die Analyse der planetaren Grenzen befasst sich mit der Identifizierung und Überwachung von ökologischen Schwellenwerten, die nicht überschritten werden sollten, um das Gleichgewicht des globalen Ökosystems zu erhalten und unumkehrbare Schäden zu vermeiden. Die Grenzen umfassen dabei Bereiche wie den Klimawandel, den Verlust der Biodiversität, den Stickstoff- und Phosphor-Kreislauf, den Süßwasserverbrauch, die Landnutzung, die Versauerung der Ozeane und die Chemikalienbelastung.

Die Umwelt und die Wirtschaft sind miteinander verknüpft. Umweltzerstörung und der Verlust natürlicher Ressourcen können langfristig wirtschaftliche Risiken und Instabilität verursachen. Das Einhalten der planetaren Grenzen ist daher ein wichtiger Schritt zur Sicherung wirtschaftlicher Stabilität. Wie Abb. 8 zu entnehmen ist, sind laut den Ergebnissen des Instituts für Klimaforschung in Potsdam im Jahr 2022 sechs der neun Belastungsgrenzen überschritten worden. Unternehmen, die proaktiv Maßnahmen ergreifen, um diese Grenzen zu respektieren, können langfristige Wettbewerbsvorteile erzielen und gleichzeitig zur Erreichung globaler Umweltziele beitragen.

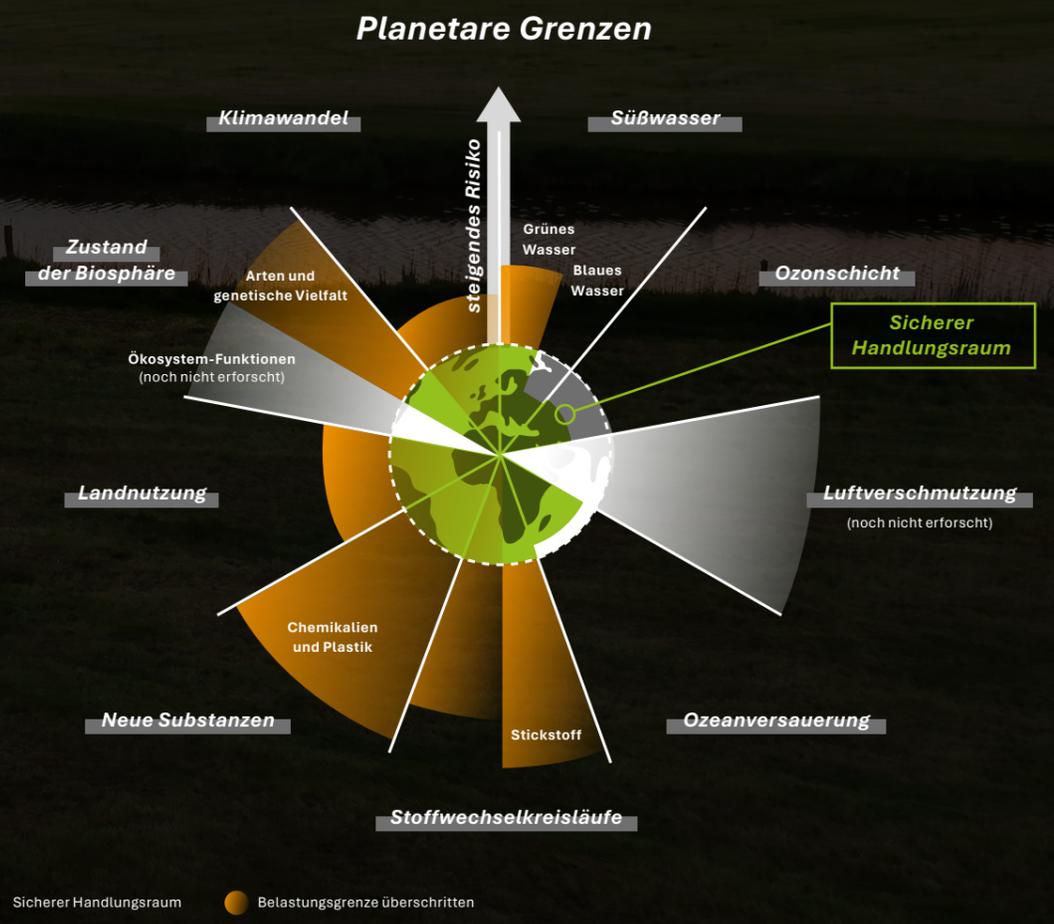


Abbildung 8: Darstellung der planetaren Grenzen (Potsdam Institut für Klimafolgenforschung, 2022)
 Angepasste Grafik, ursprünglich von Azote für das Stockholm Resilience Centre
 auf Basis von Wang-Erlandsson et. al. 2022, Persson et. al. 2022, und Steffen et. al. 2016.

Parameter und Ziele

Um unsere Maßnahmen hinreichend bewerten zu können und die Angabepflichten aus den EU-Rechtsvorschriften gemäß Anlage B ESRS 2 sowie Kapitel ESRS E1 zu erfüllen, erachten wir folgende Datenpunkte als wesentlich:

Energieverbrauch und Energiemix

Tabelle 2: Angabepflicht gemäß ESRS E1-5

	22/23	22/23	22/23	22/23
	Holding	Agriculture	Commercial Vehicle	Summe
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen [MWh]	0	0	0	0
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen [MWh]	581	8.479	7.818	16.877
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas [MWh]	111	42.048	86.447	128.606
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen Quellen [MWh]	0	2.437	4.690	7.127
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltender Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus fossilen Quellen [MWh]	63	3.434	24.978	28.476
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energien (Summe 1-5) [MWh]	754	56.398	123.933	181.086
Anteil fossiler Energien am Gesamtenergieverbrauch [%]	93	93	84	87
(7) Verbrauch aus Kernkraftquellen [MWh]	8	457	3.321	3.786
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch [%]	1	1	2	2
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) [MWh]	0	0	0	0
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen [MWh]	50	2.726	19.829	22.605
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt [MWh]	0	739	575	1.314
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energien (Summe 8-10) [MWh]	50	3.465	20.404	23.919
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch [%]	6	6	14	11
Gesamtenergieverbrauch [MWh]	813	60.320	147.658	208.791



Treibhausgasemissionen

Tabelle 3: Angabepflicht gemäß ESRS E1-6

	22/23	22/23	22/23	22/23
	Holding	Agriculture	Commercial Vehicle	Summe
Scope-1-Treibhausgasemissionen				
Scope-1-THG-Bruttoemissionen [t CO ₂ e]	177	11.230	20.576	31.983
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen [%]	0	0	0	0
Scope-2-Treibhausgasemissionen				
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen [t CO ₂ e]	46	2.495	18.144	20.685
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen [t CO ₂ e]	53	2.905	21.128	24.086
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen				
Gesamte indirekte (Scope-3) THG-Bruttoemissionen [t CO ₂ e]	524	1.873.292	43.067.271	44.941.087
(1) Erworbene Waren und Dienstleistungen [t CO ₂ e]	0	666.299	1.904.398	2.570.697
(3) Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten) [t CO ₂ e]	0	3	27	30
(5) Abfallaufkommen in Betrieben [t CO ₂ e]	0	55	243	298
(6) Geschäftsreisen [t CO ₂ e]	119	280	365	764
(7) Pendelnde Mitarbeitende [t CO ₂ e]	405	2.607	2.852	5.864
(11) Verwendung verkaufter Produkte [t CO ₂ e]	0	1.204.048	41.159.386	42.363.434
THG-Emissionen insgesamt				
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) [t CO₂e]	746	1.887.016	43.105.992	44.993.754
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) [t CO₂e]	754	1.887.426	43.108.975	44.997.156





SOCIAL

In einer sich stetig wandelnden Welt, die von wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Herausforderungen geprägt ist, nehmen soziale Belange einen zentralen Platz in unserem Bestreben ein, eine nachhaltige Zukunft zu gestalten. Wir sind uns der Verantwortung bewusst, auch die sozialen Auswirkungen unseres Handelns bei unseren Nachhaltigkeitsbemühungen zu berücksichtigen. Soziale Bemühungen sind für KRONE aus mehreren Gründen von entscheidender Bedeutung: Eine sozial nachhaltige Unternehmenskultur fördert das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

Dies führt zu höherer Motivation, höherer Produktivität und langfristiger Bindung unserer Mitarbeitenden an das Unternehmen. Soziale Nachhaltigkeit trägt zur positiven Reputation des Unternehmens bei. Ein verantwortungsbewusstes Unternehmen wird von Kunden, Finanzierungspartnern und Geschäftspartnern bevorzugt. Durch die Einhaltung sozialer Standards minimieren wir zudem das Risiko von Rechtsstreitigkeiten, Arbeitskonflikten und negativen Medienberichten, die unser Geschäftsergebnis beeinträchtigen könnten. Wenn wir als KRONE Gruppe sozial agieren, fördert das die Wahrnehmung

bei talentierten Fachkräften, die sich mit den Werten und Zielen des Unternehmens identifizieren sollen. Dies erleichtert die Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitenden. Auch im Bereich des Materialeinkaufs tragen Nachhaltigkeitskriterien entlang der Lieferkette zur Stabilität bei und reduzieren das Risiko von Unterbrechungen aufgrund von Ethik- oder Compliance-Problemen bei Zulieferern. In vielen Ländern werden soziale Standards und Arbeitsbedingungen gesetzlich geregelt. Die Einhaltung dieser Vorschriften ist für Unternehmen obligatorisch und kann rechtliche Konsequenzen verhindern.

In den folgenden Kapiteln ESRS S1 - Eigene Belegschaft, ESRS S2 - Arbeitskräfte der Wertschöpfungskette und ESRS S4 - Nutzer und Endverbraucher analysieren wir die Auswirkungen unseres Handelns auf die Menschen als auch damit verbundene finanzielle Risiken und Chancen.

Außerdem erläutern wir unsere Nachhaltigkeitsbemühungen im sozialen Bereich durch Einblicke in verschiedene Maßnahmen (z.B. Azubis, Talentförderung, Betriebliches Gesundheitsmanagement etc.).

Parameter und Ziele

Um unsere Maßnahmen hinreichend bewerten zu können und die Abgabepflichten aus den EU-Rechtsvorschriften gemäß Anlage B ESRS 2 sowie Kapitel ESRS S1-S4 zu erfüllen, erachten wir folgende Datenpunkte als wesentlich:

Belegschaft nach Geschäftsfeld (ohne Aushilfen, Praktikanten und Auszubildende)	22/23	22/23
	insgesamt	davon weiblich
Tabelle 10: Abgabepflichten gemäß ESRS S1-6		
Holding	408	117
Agriculture	2.039	192
Commercial Vehicle	2.563	238
Gesamt	5.010	547

Beschäftigte nach Gruppen	22/23	22/23
	insgesamt	davon weiblich
Tabelle 11: Abgabepflichten gemäß ESRS S1-6		
Beschäftigte	5.010	547
davon gewerblich	2.900	77
davon kaufmännisch	2.110	470
Auszubildende	312	54
davon gewerblich	134	14
davon kaufmännisch	178	40
Praktikanten	140	31
Aushilfen	317	147
Gesamt	5.779	779

Beschäftigte nach Beschäftigungsverhältnis (ohne Aushilfen, Praktikanten und Auszubildende)	22/23	22/23
	insgesamt	in %
Tabelle 12: Abgabepflichten gemäß ESRS S1-6		
Vollzeit (≥ 35 Wochenstunden)	4.812	96,0
davon Männer	4.410	91,7
davon Frauen	402	8,3
Teilzeit (≤ 34 Wochenstunden)	198	4,0
davon Männer	53	26,8
davon Frauen	145	73,2

Beschäftigte nach Beschäftigungsverhältnis (ohne Aushilfen, Praktikanten und Auszubildende)	22/23	22/23
	insgesamt	in %
Tabelle 13: Abgabepflichten gemäß ESRS S1-6		
Befristete Arbeitsverhältnisse	794	15,9
davon Männer	706	88,9
davon Frauen	88	11,1
Unbefristete Arbeitsverhältnisse	4.216	84,1
davon Männer	3.757	89,1
davon Frauen	459	10,9

Zeitarbeitskräfte nach Geschäftsfeld

Tabelle 14: Abgabepflichten gemäß ESRS S1-7

	22/23	22/23
	insgesamt	davon weiblich
Holding	0	0
Agriculture	410	12
Commercial Vehicle	1.175	130
Gesamt	1.585	142

Frauenanteil in Führung

(ohne Aushilfen, Praktikanten und Auszubildende)

Tabelle 15: Abgabepflichten gemäß ESRS S1-9

	22/23
	insgesamt
Frauenanteil im Aufsichtsrat	0,0 %
Frauenanteil im Vorstand	0,0 %
Frauenanteil in Führung hierarchie-übergreifend	7,4 %
davon in Vollzeit (≥ 35 Wochenstunden)	80,0 %
davon in Teilzeit (≤ 34 Wochenstunden)	20,0 %

Belegschaft nach Altersgruppen

(ohne Aushilfen, Praktikanten und Auszubildende)

Tabelle 16: Abgabepflichten gemäß ESRS S1-9

	22/23	22/23
	insgesamt	in %
unter 35 Jahre	1.647	32,9
35 bis 50 Jahre	2.056	41,0
über 50 Jahre	1.307	26,1
Gesamt	5.010	100,0

Sozialversicherungspflichtige Arbeitskräfte

(ohne Aushilfen, Praktikanten und Auszubildende)

Tabelle 17: Abgabepflichten gemäß ESRS S1-11

	22/23	22/23
	insgesamt	davon weiblich
Holding	404	117
Agriculture	2.041	192
Commercial Vehicle	2.564	238
Gesamt	5.010	547

Anzahl Schwerbehinderte in der Belegschaft

(ohne Aushilfen, Praktikanten und Auszubildende)

Tabelle 18: Abgabepflichten gemäß ESRS S1-12

	22/23	22/23
	insgesamt	in %
Holding	16	3,9
Agriculture	74	3,6
Commercial Vehicle	81	3,2
Gesamt	171	3,4

Anzahl meldepflichtiger Unfälle

Tabelle 19: Abgabepflichten gemäß ESRS S1-14

	22/23 insgesamt	22/23 je 1 Mio. Arbeitsstunden
Holding	0	0
Agriculture	104	30,1
Commercial Vehicle	115	32,8
Gesamt	219	32,3

Todesfälle durch arbeitsbedingte Verletzungen

Tabelle 20: Abgabepflichten gemäß ESRS S1-14

	22/23 insgesamt
Holding	0
Agriculture	0
Commercial Vehicle	0
Gesamt	0

Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben

(ohne Aushilfen, Praktikanten und Auszubildende)

	22/23 insgesamt	22/23 in %
Männer	176	3,9
Frauen	57	10,4
Gesamt	233	4,7

Tabelle 21: Abgabepflichten gemäß ESRS S1-15

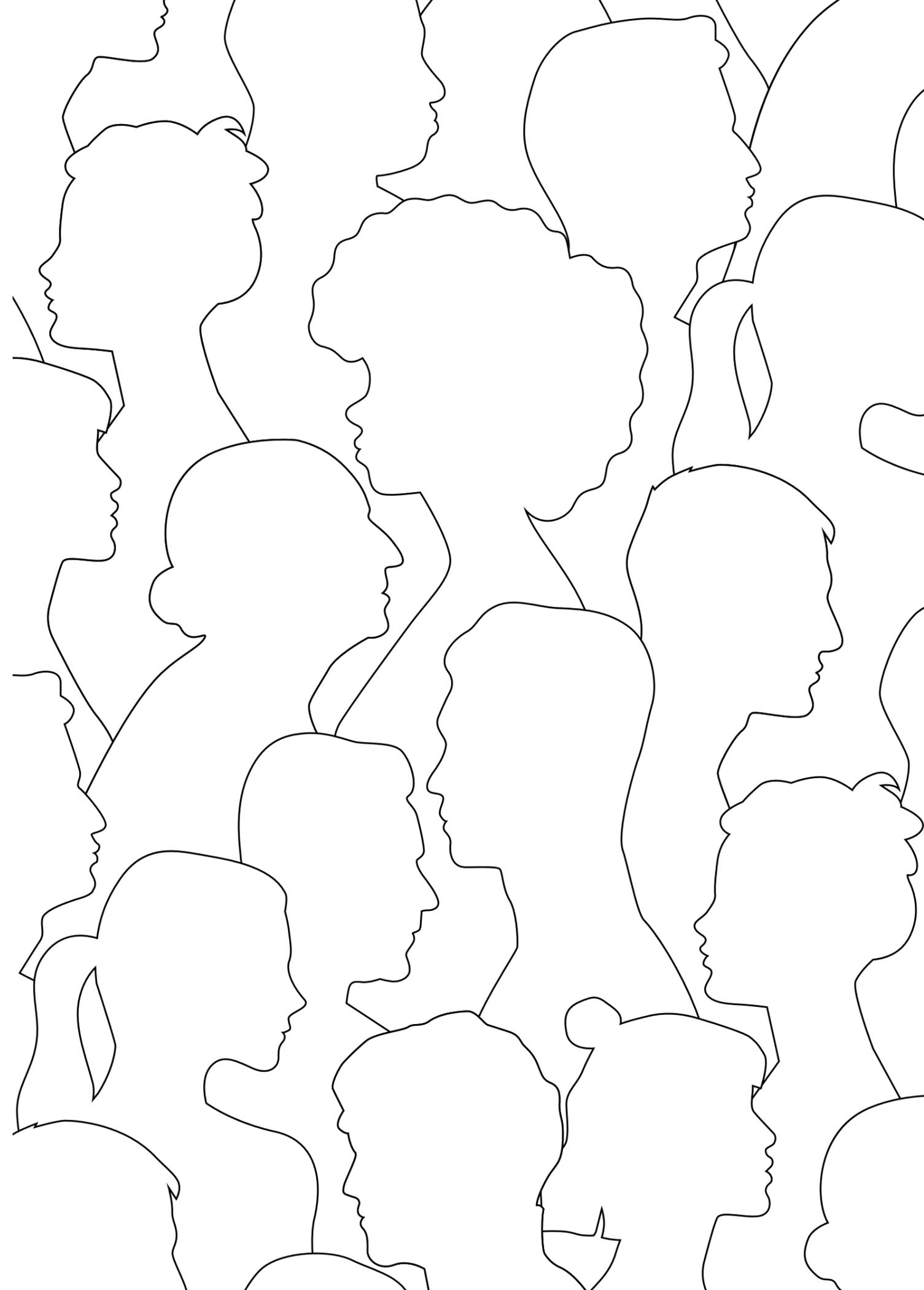
Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Tabelle 22: Abgabepflichten gemäß ESRS S1-17

	22/23 insgesamt
Holding	0
Agriculture	0
Commercial Vehicle	0
Gesamt	0

Anmerkung: Im Rahmen der Berichterstellung nach ESRS haben wir festgestellt, dass uns die einzelnen Datenpunkte noch nicht einheitlich über die gesamte KRONE Gruppe vorliegen (insb. für unsere ausländischen Gesellschaften). Die Wesentlichkeitsanalyse hat jedoch gezeigt, dass für ein Verständnis der wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken die o.g. Daten ausreichend sind. Wir werden uns im Zuge der künftigen Berichterstattungen bemühen, die Datengranularität stetig zu verbessern.

Eine Übersicht der bisher berücksichtigten Gesellschaften ist S. 103f zu entnehmen.





Eine funktionierende Unternehmenspolitik ist das Schlüsselement für die erfolgreiche und wirksame Implementierung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen und Prozessen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. In einer Zeit, in der die Komplexität von Organisationen und Institutionen ständig wächst, ist eine effektive Governance von entscheidender Bedeutung, um klare Strukturen, Verantwortlichkeiten und Transparenz zu gewährleisten. Die Umsetzung einer ausgereiften Governance ermöglicht es, den steigenden Herausforderungen an die Unternehmensführung gerecht zu werden und eine solide Grundlage für nachhaltiges Wachstum und Entwicklung zu schaffen. Denn „Governance“ im Sinne der ESRS stellt die Art und Weise dar, wie Unternehmen nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen überwachen, verwalten und beaufsichtigen. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sowie die Sicherstellung von Integrität und Verantwortlichkeit auf allen Ebenen des Unternehmens sind wesentliche Bestandteile guter Governance-Strukturen.



GOVERNANCE



Management der Auswirkungen, Chancen und Risiken

Unsere Unternehmenspolitik basiert auf Integrität und Ethik. Wir legen Wert auf die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sowie auf ein verantwortungsvolles und ethisches Handeln in allen Geschäftsbereichen. Diese Werte spiegeln sich auch in unseren Nachhaltigkeitsbemühungen wider, da sie uns dazu verpflichten, langfristige und nachhaltige Entscheidungen zu treffen.

Um sicherzustellen, dass wir unseren eigenen Ansprüchen gerecht werden und transparent handeln, legen wir jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht vor. Dieser Bericht offenbart unsere Nachhaltigkeitsbemühungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Durch diese Offenlegung möchten wir sicherstellen, dass unsere Kunden, Partner und Mitarbeitenden ein umfassendes Bild unserer Nachhaltigkeitsleistung erhalten.

Compliance Management System

Die KRONE Gruppe führt ihre Geschäfte verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Regeln der Länder, in denen sie tätig ist. Unter Compliance verstehen wir das rechtlich und ethisch einwandfreie Handeln unserer Mitarbeitenden im geschäftlichen Alltag, denn jede Person beeinflusst durch ihr berufliches Verhalten das Ansehen unseres Unternehmens. Wir dulden keine Verstöße gegen Gesetze, Kodizes sowie interne Regelungen. Die Grundlage unserer Unternehmensführung bildet unser Compliance Management-System (vgl. Abb. 20), welches der Vorstand der KRONE Gruppe zur Schadensprävention und Risikokontrolle implementiert hat. Das Compliance Management System kann gewährleisten, dass Risiken für wesentliche Verstöße gegen

Gesetze und interne Regeln rechtzeitig erkannt und systematische Verstöße mit hoher Wahrscheinlichkeit verhindert werden.

Der Vorstand kommt damit seiner Pflicht zur Verhinderung von Rechtsverletzungen nach und erfüllt die gesetzlichen Anforderungen an das Risikomanagement und die ordentliche Unternehmensführung nach § 130 Abs. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG).

Die implementierten Grundsätze und Maßnahmen umfassen die wesentlichen Elemente eines Compliance Management Systems, insbesondere die im Unternehmen eingerichtete Aufbau- und Ablauforganisation. Sämtliche Maßnahmen spiegeln den von der Unternehmensleitung vorgegebenen „tone from the top“ wider.

Verhaltenskodex

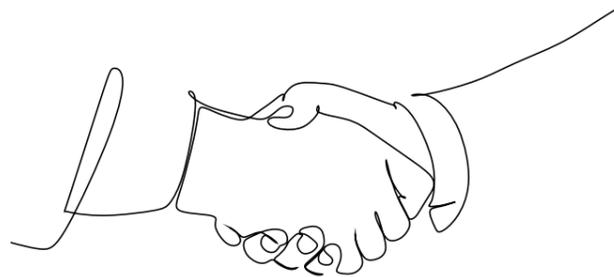
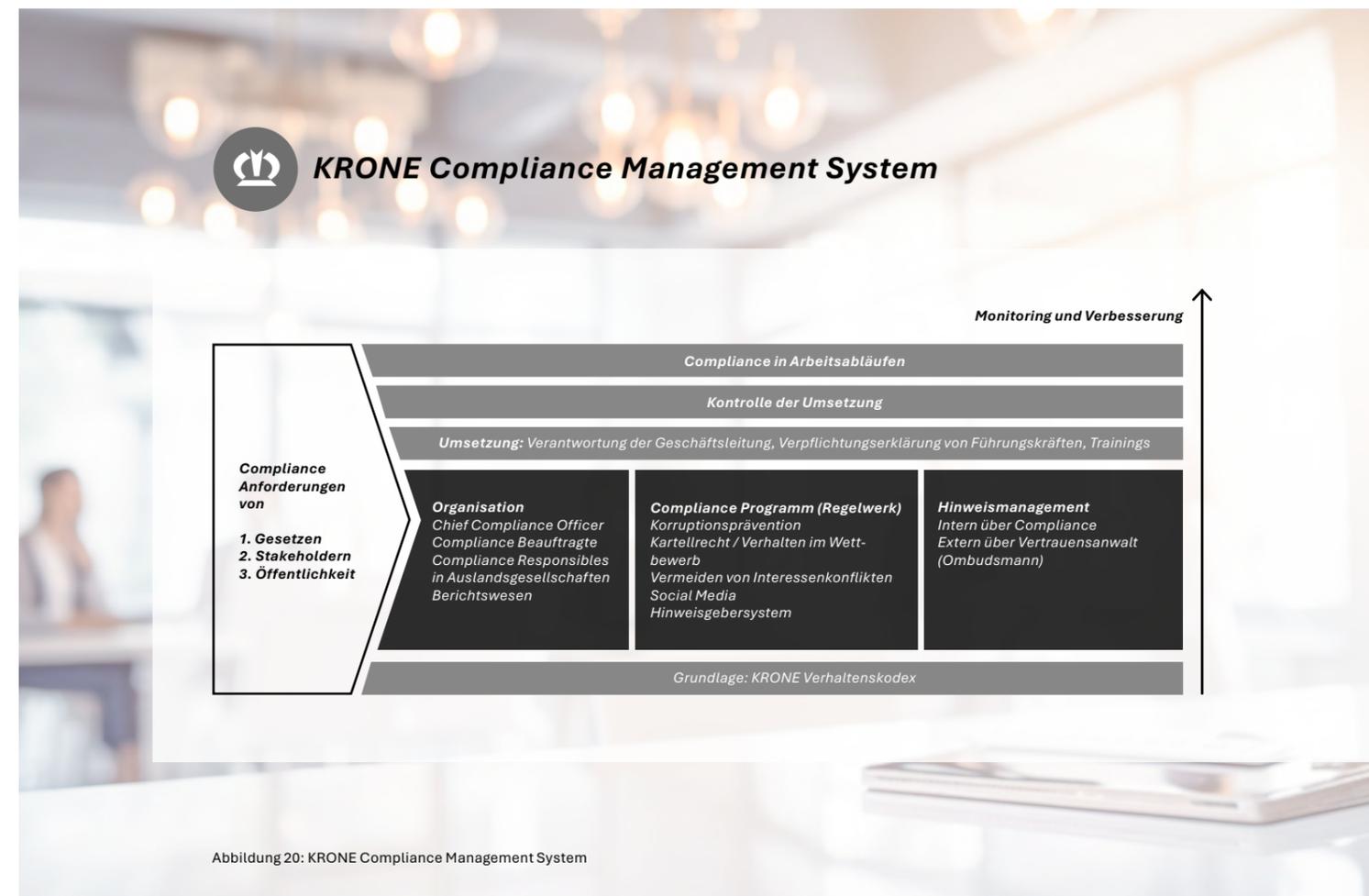
Die KRONE Gruppe hat einen **Code of Conduct** (CoC) etabliert, um die Einhaltung dieser Maßstäbe bestmöglich sicherzustellen und unserer gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung zu tragen. Der CoC bietet dabei als übergeordneter Wertesystem Handlungsorientierung für alle Geschäftstätigkeiten und unterstützt alle Beschäftigten darin, die zentralen Grundsätze und Werte der Unternehmensbereiche zu beachten und zu leben. Der CoC ist konzernweit gültig und wurde in allen Landesgesellschaften eingeführt. Er beinhaltet verbindliche Verhaltensregeln im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards, Wettbewerbsverhalten oder Datenschutz und zeigt die Null-Toleranz-Strategie unseres Konzerns bei Korruption und Bestechung auf. Ergänzt wird der CoC durch themenspezifische Richtlinien. Sie stellen eine Konkretisierung sowohl gesetzlicher als auch interner Vorgaben dar und sind von allen Mitarbeitenden zwingend zu befolgen. Der aktuelle CoC sowie die Richtlinien sind sowohl im Intranet (für alle KRONE Beschäftigten) als auch auf der KRONE Unternehmenswebseite (für externe Dienstleister) abrufbar.

Zusätzlich zu unseren Richtlinien hat KRONE ein differenziertes Trainingsprogramm entwickelt, das für die Umsetzung des Compliance-Programms von entscheidender Bedeutung ist. Dieses Trainingsprogramm umfasst verschiedene Elemente, darunter:

Onboarding: Neu eintretende Mitarbeitende von KRONE erhalten zu Beginn ihrer Anstellung eine Einführung in die grundlegenden Compliance-Prinzipien. Dazu gehört die Bereitstellung einer informativen Broschüre mit den wichtigsten Informationen zum Compliance-Management-System.

eLearning: Im Jahr 2020 haben wir das Compliance-eLearning eingeführt, ein Programm, das von allen Mitarbeitenden mit einer dienstlichen E-Mail-Adresse jährlich absolviert werden muss. Dieses Programm besteht aus Schulungen zu den entscheidenden Compliance-Themen in sechs Abschnitten, gefolgt von einem Wissensüberprüfungsteil. Im Jahr 2022 erreichte das Programm eine Erfolgsquote von über 90%.

In-Person-Training: Die persönlichen, maßgeschneiderten Schulungen sind speziell für Führungskräfte und Mitarbeitende in risikoreichen Bereichen konzipiert. Üblicherweise werden diese Schulungen vom Compliance-Team durchgeführt.





Alle Schulungsformate werden zu den unterschiedlichen Compliance-Themen abgehalten. In jedem Quartal findet mindestens eine Schulung pro Person statt. Die Schulungsthemen beziehen sich beispielsweise auf unseren Verhaltenskodex, Whistleblowing & Hinweisgeberschutz oder Antidiskriminierung. Die verschiedenen Schulungsformate sollen sicherstellen, dass alle KRONE Mitarbeitenden die Grundsätze der Compliance verstehen und in ihrer täglichen Arbeit umsetzen können. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil unseres Engagements, höchste ethische Standards in all unseren Geschäftsaktivitäten aufrechtzuerhalten und transparent darüber zu berichten.

Unser Verhaltenskodex legt nicht nur die unbedingte Einhaltung gesetzlicher Vorschriften fest, sondern definiert auch den angemessenen Umgang miteinander und mit Geschäftspartnern. In den zentralen Maximen dieses Kodex sind Werte wie Integrität, Ehrlichkeit, Respekt und die Achtung der Menschenrechte verankert. Darüber hinaus werden klare Verhaltensregeln für folgende Schlüsselbereiche festgelegt:

- Kartellrecht (Verhalten im Wettbewerb)
- Korruptionsprävention (Vorteilsannahme/-gewährung; Geschenke und Einladungen)
- Vermeiden von Interessenkonflikten
- Medien und Öffentlichkeit
- Umgang mit Unternehmensvermögen
- Umgang mit Informationen und Daten
- Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Der Verhaltenskodex wird durch themenspezifische Richtlinien ergänzt, die eine Konkretisierung sowohl gesetzlicher als auch interner Vorgaben darstellen und von allen Mitarbeitenden zwingend zu befolgen sind. KRONE setzt sich mit diesem Verhaltenskodex und dem Compliance Management System aktiv für nachhaltige ethische Geschäftspraktiken ein und trägt somit zur Förderung positiven sozialen Verhaltens sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens bei.

Korruptionsprävention

Die Richtlinie zur Korruptionsprävention bei KRONE ist ein wichtiger Leitfaden, der sicherstellen soll, dass alle Mitarbeitenden des Unternehmens in ihrem beruflichen Handeln vor Korruption und unlauteren Einflüssen geschützt sind. KRONE lehnt Korruption strikt ab und legt Wert darauf, dass Geschäftsentscheidungen auf objektiven Kriterien wie Qualität, Service, Preis und Nachhaltigkeit basieren. Die Richtlinie legt klare Regeln für den Umgang mit Geschenken und Einladungen fest, um sicherzustellen, dass diese in einem angemessenen Rahmen bleiben und keinen unzulässigen Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen haben. Bei Unsicherheiten oder Fragen steht das Compliance-Team zur Verfügung, um Mitarbeitenden zu helfen und Anliegen zu klären.

Whistleblowing Richtlinie

In unserem Bemühen, Integrität und ethisches Verhalten in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen, hat KRONE eine robuste Whistleblowing-Richtlinie etabliert. Diese Richtlinie erstreckt sich auf alle Mitarbeitenden und externe Beteiligte und fördert eine Kultur der Offenheit und Verantwortung. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, Verstöße gegen Gesetze, Regeln oder unsere Unternehmenswerte zu melden, und gewährleisten dabei den Schutz der Hinweisgebenden. Unser Hinweisgebersystem ermöglicht intern sowie extern die vertrauliche Meldung von Vorfällen, die unsere Geschäftsintegrität schaden könnten. Das eingeführte Hinweismanagement erfüllt die Anforderungen des deutschen Hinweisgeberschutz-

gesetzes (HinSchG) und wurde um die internationale Meldeplattform www.report-tvh.com ergänzt. Die Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz werden damit ebenfalls erfüllt, sodass sowohl interne als auch externe Meldungen entsprechend verfolgt werden. Ferner wurde im Jahr 2022 eine interne Richtlinie zum Hinweisgebersystem etabliert sowie ein Beschwerdeverfahren zum LKSG eingeführt. Jeder gemeldete Vorfall wird dabei nach einer konzernweit gültigen KRONE Richtlinie, die den Prozess der internen Untersuchung beschreibt, behandelt. Wir verpflichten uns, alle Meldungen in gutem Glauben zu würdigen und sicherzustellen, dass keine Repressalien gegen Meldende erfolgen. Wir behandeln alle Hinweise mit höchster Vertraulichkeit und ergreifen angemessene Maßnahmen zur Aufklärung und Abstellung von Verstößen.

Unsere Richtlinie trägt dazu bei, eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung zu gewährleisten, indem sie sicherstellt, dass unethisches Verhalten konsequent gemeldet und behoben wird. Als weitere Anlaufstelle haben wir daher einen externen Vertrauensanwalt (Ombudsmann) berufen, um auch außerhalb des Unternehmens eine zuverlässige und anonyme Anlaufstelle zu bieten.

Zahlungspraktiken

KRONE legt großen Wert auf pünktliche Zahlungen an unsere Lieferanten. In Übereinstimmung mit den geltenden Standardzahlungsfristen liegt die durchschnittliche Zeit zur Begleichung einer Rechnung (ab dem Zeitpunkt der Bearbeitung) zwischen 14 und 21 Tagen. Die genauen Fristen variieren je nach Standort und Vertragsvereinbarungen, wobei 2% oder 3% Skonti für 14 bzw. 21 Tage gelten. Die KRONE Gruppe arbeitet daran, die Zahlungsbedingungen innerhalb dieser Fristen zu erfüllen, um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten auf verlässliche und pünktliche Zahlungen vertrauen können.

Ein Beleg dafür ist, dass KRONE keine Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzug verzeichnet. Dies unterstreicht unser Engagement für faire und partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten, bei denen die Einhaltung von Zahlungsverpflichtungen eine zentrale Rolle spielt.

Verbandsarbeit

Schon seit Jahrzehnten engagiert sich KRONE in deutschen und europäischen Industrieverbänden, z.B. im Verband der Automobilindustrie e.V. (VDA), im Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (VDMA) und im Europäischen Dachverband der Landtechnikindustrie (CEMA) in Brüssel. Aus diesem Grunde werden wichtige Ehrenämter in den verschiedenen Herstellerverbänden auch durch KRONE Mitarbeitende wahrgenommen.

Bei der Verbandsarbeit vernetzen sich die entsprechenden Unternehmensrepräsentanten in diversen Gremien z.B. mit den Vertretern der Berufsgenossenschaften, mit technischen Diensten und Genehmigungsbehörden, mit anderen Herstellerverbänden oder mit den Vertretern verschiedener Bundes- und Landesministerien.

Wichtige Aufgaben bei der Verbandsarbeit sind herstellerübergreifende Themen wie z.B. die gemeinsame (Weiter-)Entwicklung von weltweit einheitlichen Sicherheitsnormen und -standards, die Entwicklung industrieweiter Standards oder das aktive Arbeiten an Straßenverkehrsvorschriften. Die Normung und Standardisierung verschiedenster technischer Regelwerke hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zu einer Erfolgsgeschichte entwickelt und trägt maßgeblich dazu bei, den Standort Deutschland als eine der führenden Wirtschaftsnationen zu festigen.





Beziehung zu Lieferanten

KRONE unterhält eine strategische und verantwortungsvolle Beziehung zu seinen Lieferanten, die auf den Grundsätzen der Nachhaltigkeit und sozialen Verantwortung beruht. In Übereinstimmung mit den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LKSG) hat KRONE im CMS ein Lieferketten-Compliance-Management-System (L-CMS) etabliert. Dieses System zielt darauf ab, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in der Lieferkette zu vermeiden, zu minimieren oder zu beenden.

KRONE hat sich dazu verpflichtet, diese Risiken aktiv anzugehen und einen Standard zu schaffen, der die Einhaltung von Sorgfaltspflichten gewährleistet und somit den Schutz von Menschenrechten und Umweltbelangen fördert.

Das L-CMS von KRONE ist so konzipiert, dass es die spezifischen Anforderungen, die sich aus dem LKSG ergeben, erfüllt. Hierbei wird das Risikoprofil jedes Unternehmens in der KRONE Gruppe berücksichtigt, wobei Faktoren wie das Ausmaß des Einflusses auf Risiken, die Wahrscheinlichkeit und Schwere der Verletzungen sowie die Art des Verursachungsbeitrags berücksichtigt werden. Je größer der Einfluss und je schwerwiegender das Risiko, desto intensiver werden Maßnahmen ergriffen, um Verletzungen zu verhindern.

Die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen gemäß den Anforderungen des LKSG ist ein zentraler Bestandteil der Beziehung von KRONE zu seinen Lieferanten. Dies umfasst die Einführung einer neuen Einkaufsrichtlinie, die sowohl herkömmliche als auch nachhaltige Kriterien bei der Vergabe von

Aufträgen berücksichtigt. Darüber hinaus werden Schulungen für das Management, den Einkauf und andere relevante Gruppen durchgeführt, um sicherzustellen, dass die Vorgaben des LKSG verstanden und umgesetzt werden. Die Abteilungsleiterin Compliance überwacht das Risikomanagement gemäß den LKSG-Richtlinien.

Wir erwarten von unseren unmittelbaren Lieferanten, dass die Menschenrechts- und Umweltanforderungen in Übereinstimmung mit unserem implementierten Verhaltenskodex für Lieferanten (Code of Conduct for Suppliers) eingehalten werden. Neue Lieferanten werden nur nach einer gründlichen Risikoanalyse aufgenommen, um sicherzustellen, dass keine erkennbaren Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen oder Umweltauswirkungen bestehen. Zudem werden Schulungen

und Schulungseinladungen für Hauptlieferanten angeboten, in denen die gesetzlichen Anforderungen und Nachhaltigkeitsthemen vermittelt werden.

Für mittelbare Zulieferer führt KRONE Kontrollmaßnahmen gemäß den Anforderungen des LKSG durch, wenn konkrete Anhaltspunkte für Menschenrechts- oder Umweltverstöße vorliegen. Darüber hinaus unterstützt die Gruppe branchenspezifische oder branchenübergreifende Initiativen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit in der gesamten Lieferkette.

Wir verfolgen aktiv das Ziel, eine ethische und nachhaltige Lieferkettenbeziehung aufzubauen und zu pflegen, die den höchsten Standards in Bezug auf Menschenrechte und Umweltauswirkungen entspricht. Dies ist ein zentraler Bestandteil unseres Engagements für soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit.

Zusätzlich zu den oben genannten Maßnahmen organisieren wir in regelmäßigen Abständen einen Lieferantentag, bei dem unsere Lieferanten eingeladen werden, um wichtige Themen und Anliegen zu diskutieren. Diese Veranstaltungen dienen als Plattform für einen offenen Dialog und einen intensiven Austausch zwischen KRONE und seinen Lieferanten. Hierbei werden nicht nur die Anforderungen des LKSG und Nachhaltigkeitsthemen erörtert, sondern es werden auch bewährte Praktiken und innovative Ansätze zur Verbesserung der Lieferkettenprozesse geteilt.

Der Lieferantentag ist ein Schlüsselement in der Bemühung von KRONE, die Beziehung zu unseren Lieferanten zu stärken und zu vertiefen. So kann das partnerschaftliche Verhältnis gefördert werden, das auf Vertrauen, Transparenz und gemeinsamen Werten basiert. Dieser offene Austausch trägt außerdem dazu bei, Herausforderungen in der Lieferkette proaktiv anzugehen, die Effizienz zu steigern und gemeinsam an nachhaltigen Lösungen zu arbeiten.

Wir sind davon überzeugt, dass eine solche enge Zusammenarbeit hilft, die langfristige Stabilität und Nachhaltigkeit in der Lieferkette sicherzustellen.