

NICHTFINANZIELLER BERICHT

Gesonderter nichtfinanzieller Bericht für die Heidelberger Druckmaschinen AG und den Konzern

Für das Geschäftsjahr 2018/2019 (1. April 2018 bis 31. März 2019) veröffentlicht die Heidelberger Druckmaschinen AG entsprechend dem am 19. April 2017 verabschiedeten CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) einen zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht (im Nachfolgenden ›nichtfinanzieller Bericht‹) in Übereinstimmung mit den §§315b und 315c in Verbindung mit 289b bis 289e HGB. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die hier gemachten Angaben auf die im Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses erfassten Gesellschaften, die beschriebenen Angaben gelten somit, sofern nicht anderslautend vermerkt, gleichermaßen für die Heidelberger Druckmaschinen AG und den Konzern (›Heidelberg‹, ›Heidelberg-Gruppe‹, ›das Unternehmen‹).

Verweise auf Angaben außerhalb des Konzern-Lageberichts sind über die Pflichtangaben des HGB hinausgehende Informationen und nicht Bestandteil dieses nichtfinanziellen Berichts.

Der vorliegende nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2018/2019 ist unabhängig von Rahmenwerken auf Basis der gesetzlichen Regelungen erarbeitet worden, da in den letzten Jahren keine Berichterstattung der Nachhaltigkeitsaktivitäten auf Basis eines Rahmenwerks erfolgte.

Der nichtfinanzielle Bericht wurde einer freiwilligen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 (Revised) unterzogen. Ausgewählte freiwillige Berichtsinhalte wie die Kennzahlen Wasserverbrauch, CO₂-Emissionen, Abfall und Abfallverwertungsquote waren hierbei nicht Bestandteil der Prüfung und sind eindeutig mit einem Sternchenverweis gekennzeichnet. Prüfungsumfang und Prüfungsurteil sind dem Prüfvermerk auf Seite 9 und 10 zu entnehmen.

Relevante Aspekte dieses Berichts

Die gesetzliche Forderung umfasst die Berichterstattung über die wesentlichen Sachverhalte zu den fünf Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Für den Konzern wurden die offenkundigsten nichtfinanziellen Aspekte nach dem doppelten Wesentlichkeitsvorbehalt § 289c Abs. 3 HGB im Geschäftsjahr 2017/2018 identifiziert und für das Geschäftsjahr 2018/2019 übernommen. Sie wurden wie folgt den berichtspflichtigen Mindestaspekten zugeordnet:

- Umweltbelange: Energie
- Arbeitnehmerbelange: Mitarbeiterentwicklung/-qualifizierung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Achtung der Menschenrechte: Ausrollen des Code of Conduct – konzernweit und in die Liefer- und Produktionskette
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung: Ausarbeitung von Schulungen und Beratungsangeboten

Zudem beinhaltet der nichtfinanzielle Bericht die geforderten Angaben zum Geschäftsmodell und zur Bewertung nichtfinanzieller Risiken. Alle berichtspflichtigen Angaben zum gesetzlich geforderten übergreifenden Thema der Lieferkette werden in dem Aspekt ›Achtung der Menschenrechte‹ gemacht.

Unter Berücksichtigung der Geschäfts- und Auswirkungsrelevanz des doppelten Wesentlichkeitsvorbehalts im HGB stellt der Aspekt Sozialbelange derzeit keinen wesentlichen Aspekt für den Heidelberg-Konzern dar. Allerdings gehört gesellschaftliches Engagement bei Heidelberg seit jeher zum Grundverständnis unternehmerischer Verantwortung. Daher stellen wir im Rahmen freiwilliger Berichterstattung auch ausgewählte Sachverhalte zu Sozialbelangen in diesem Bericht dar. Damit berichten wir über die gesetzlichen Mindestanforderungen des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes hinaus.

Risikobewertung

Aus dem konzernweiten Früherkennungssystem wie auch nach Einschätzung des Vorstands wurden im aktuellen Prognosezeitraum (bis zu drei Jahre, je nach Risikogruppe) nach Berücksichtigung der Risikomitigationsmaßnahmen keine berichtspflichtigen Risiken identifiziert, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich sind und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die wesentlichen Aspekte haben oder haben werden. Die Beschreibung unseres Chancen- und Risikomanagementsystems sowie den Chancen- und Risikobericht des Konzerns finden Sie im Konzern-Lagebericht 2018/2019 auf den Seiten 41 bis 51.

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist für Heidelberg die Verbindung von langfristigem ökonomischem Erfolg mit ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung. Die Berücksichtigung von Aspekten der Nachhaltigkeit ist Teil der Umwelt- und Verhaltensstandards unseres Konzerns – im Hinblick sowohl auf unsere Produkte, unsere Produktionsprozesse und unsere Lieferkette als auch auf den Umgang miteinander und mit unseren Partnern. Die Einhaltung von Umwelt- und Verhaltensstandards ist konzernweit verbindlich vorgeschrieben, unter anderem in der Umweltpolitik des Heidelberg-Konzerns und in unserem Code of Conduct, die beide auf der Heidelberg-Internetseite veröffentlicht sind.

Geschäftsmodell

Die Heidelberger Druckmaschinen AG ist seit vielen Jahren ein zuverlässiger Partner mit hoher Innovationskraft für die globale Druckindustrie. Seit über 160 Jahren stehen wir für Qualität und Zukunftsfähigkeit. Damit sind wir ein Unternehmen mit einer langen Tradition, bestimmen aber gleichzeitig dank moderner Technologien und innovativer Geschäftsideen die Zukunftstrends in unserer Branche. Unsere Mission ist es, die digitale Zukunft unserer Branche zu gestalten. Dabei wollen wir Heidelberg zu einem digitalen Gesamtsystem für die industrielle Wertschöpfung entwickeln und die Druckereien bei der digitalen Transformation unterstützen. Wichtigster Baustein auf dem Weg dorthin ist die intelligente Nutzung der Daten, die Heidelberg durch die digitale Anbindung und Vernetzung des Kundenequipments zur Verfügung stehen. Hier stehen Kundenbedürfnisse und die Generierung von Mehrwerten hinsichtlich Effizienz, Profitabilität und Erfolg der Kunden im Fokus des Unternehmens.

Bei allem Neuen bleiben die bewährten Werte stets erhalten. Der Kunde steht bei uns im Mittelpunkt. Wir haben unser Portfolio auf die Wachstumsbereiche unserer Branche ausgerichtet. Es basiert auf Produkten für Druckvorstufe, Druck und Weiterverarbeitung, Service und Verbrauchsmaterialien sowie Softwarelösungen, mit einem starken Fokus auf eine digitale Zukunft. Insbesondere unsere starke Ausprägung im Bereich Services und Software führt zu einer hervorragenden Ausgangsbasis für eine digitale Transformation.

Dazu sollen vor allem die Potenziale gehoben werden, die sich aus einer Kombination von Einzelangeboten des Produktportfolios zu einer aus Kundensicht produktiven

Gesamtlösung ergeben und die Produktivität und Profitabilität für unsere Kunden und uns steigern. Unsere im Markt einzigartige Kompetenz ist es, aus einer datengestützten Konfiguration aller Betriebsmittel, bestehend aus Equipment, Software, Service und Verbrauchsgütern, ein smartes Gesamtsystem zu schaffen. Das Modell basiert auf der bereits vorhandenen Fähigkeit von Heidelberg, sich mit seinen Kunden beziehungsweise Maschinennutzern digital zu vernetzen und ein in sich geschlossenes, produktives System zu liefern. Von dem hieraus realisierten Nutzen profitieren auch wir. Mit den neuen digitalen Geschäftsmodellen sind unsere Interessen und die des Kunden gleichgerichtet. Es ist in unserem eigenen Interesse, dafür zu sorgen, dass der Kunde Erfolg hat.

Über die Druckindustrie hinaus adressieren wir neue Märkte, beispielsweise sind wir mit unserer Kompetenz in der Leistungselektronik erfolgreich in den Markt für E-Mobilität eingestiegen.

Mit einem Marktanteil von über 40 Prozent bei Bogenoffsetmaschinen konnten wir auch im laufenden Geschäftsjahr unsere Position als Markt- und Technologieführer in der Druckbranche festigen. Der Konzernumsatz lag im Geschäftsjahr 2018/2019 bei knapp 2,5 Mrd €. Weltweit sorgen insgesamt rund 11.500 Mitarbeiter zusammen mit unseren Vertriebspartnern an 250 Standorten in 170 Ländern für die Umsetzung der Kundenwünsche und unsere stetige Weiterentwicklung am Markt.

Weitere Informationen zu unserem Unternehmen finden Sie im Konzern-Lagebericht 2018/2019 unter ›Grundlagen des Konzerns‹ auf den Seiten 9 bis 26.

Umweltbelange

Für den Konzern legt der ECO Council, dem der Vorstand mit Verantwortung für das Thema Umwelt vorsteht und dem der Umweltmanagementbeauftragte sowie Vertreter der Bereiche Produktion, Digital Technology, Produktentwicklung und Produktsicherheit, Lifecycle Solutions (Service, Consumables), Qualität, Investor Relations/Kommunikation, Legal und Facility Management angehören, konzernweit ökologische Zielrichtungen und Themen fest.

Die inhaltliche Ausrichtung unserer Aktivitäten ist durch unsere Umweltpolitik bestimmt, die auf Bewusstseinsschärfung sowie Ressourcenschonung und -effizienz abzielt. Die Umweltpolitik des Heidelberg-Konzerns ist auf der Internetseite des Unternehmens veröffentlicht: www.heidelberg.com/eco.

Der bereichsübergreifende ECO-Steuerkreis berät den ECO Council, bündelt Netzwerkaktivitäten, schlägt Umweltstrategie und -programm vor und begleitet die Umsetzung in den einzelnen Bereichen. Weitere Gremien und Arbeitskreise konzentrieren sich auf thematische Schwerpunkte.

Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben des betrieblichen und produktbezogenen Umweltschutzes ist für Heidelberg eine Selbstverständlichkeit. Über die Umsetzung von Maßnahmen stimmen wir uns in beiden Themenschwerpunkten regelmäßig gruppenweit ab und erarbeiten Konzernstandards.

Als wesentlichen Umweltbelang haben wir aufgrund unserer Produktionsstandorte mit hoher Fertigungstiefe das Thema Energie identifiziert.

Energiemonitoringsystem

An unseren großen deutschen Produktions- und Entwicklungsstandorten (Wiesloch-Walldorf, Amstetten, Brandenburg und Heidelberg) haben wir seit 2013 ein Energiemonitoringsystem aufgebaut, über das wir die Energieverbräuche/-ströme erfassen und analysieren. Diese Standorte sind für rund 93 Prozent des Energieverbrauchs des Heidelberg-Konzerns verantwortlich. Derzeit haben wir über 1.400 Messstellen integriert und arbeiten fortlaufend daran, die Zählerinfrastruktur zu verfeinern und wesentliche Energieverbraucher zu identifizieren. Mit der Integration des Innovationszentrums am Standort Wiesloch-Walldorf sind wir diesen Weg konsequent weitergegangen und haben eine detaillierte Zählerinfrastruktur aufgebaut. So wird es hier erstmals möglich sein, Energieströme bis hinunter in die einzelnen Quartiere zu erfassen und über das Energiemonitoringsystem zu visualisieren und zu analysieren. Dies befindet sich gerade in der Umsetzung. Die daraus gewonnene Transparenz ermöglicht es uns, Energieverbräuche und die damit einhergehenden Umweltauswirkungen bei Umwandlung, Transport und Verteilung der Energie zu reduzieren. Darüber hinaus hilft uns das System, Einsparpotenziale zu erkennen und bei Entscheidungsprozessen die Umweltbelange mit zu berücksichtigen.

Bewusster Umgang mit der Ressource Energie

Um das Bewusstsein für den verantwortungsvollen Umgang mit der Ressource Energie bereits mit Start der beruflichen Laufbahn zu schärfen, beteiligt sich Heidelberg seit einigen Jahren an den Standorten Wiesloch-Walldorf und Amstetten an den bundesweiten, von den zuständigen IHKs betreuten ›Energiescout-Projekten. Am 25. Oktober 2018 fand die Praxisveranstaltung der IHK Rhein-Neckar an unserem Standort Wiesloch-Walldorf statt. Der Heidelberg-Vorstandsvorsitzende und B.A.U.M.-Preisträger Rainer Hundsdoerfer ließ es sich nicht nehmen, die Azubis persönlich zu begrüßen und das Energiescout-Projekt zur Energiekostensenkung der Schmelzöfen entsprechend zu würdigen.

Zertifizierungen

Als ein seit vielen Jahren zertifiziertes Unternehmen – dies umfasst unsere sieben Entwicklungs- und Produktionsstandorte in Deutschland und unseren Produktionsstandort in China – leben wir die fortlaufende Verbesserung. Die erweiterten Anforderungen der Normrevision ISO 9001:2015 und 14001:2015 haben wir erfolgreich in den Betriebsablauf integriert. Wir stärken mit der aktiven Einbindung von Zertifizierungsbeauftragten und weiteren Mitarbeitern das Bewusstsein für die wesentlichen Umweltauswirkungen der Bereiche und forcieren für beeinflussbare Prozesse/Tätigkeiten die Einleitung von Maßnahmen zur Reduzierung der Umweltauswirkungen beziehungsweise zur Verbesserung der Umweltleistung. Über den Prozess der Managementbewertung erreichen wir die Rückkopplung, um bei Bedarf nachzusteuern.

Unser energieintensivster Standort Amstetten, an dem wir unsere Gießerei betreiben, ist seit dem Jahr 2012 nach DIN ISO 50001 zertifiziert.

Im September 2018 wurde das Energiemanagementsystem als Kombiaudit 9001, 14001 und 50001 zum wiederholten Male erfolgreich rezertifiziert. Im Jahr 2018 konnte durch die Umsetzung zahlreicher Energieeinsparmaßnahmen die Energieeffizienz des Standorts um rund 4 Prozent verbessert werden. Erreicht wurde dies unter anderem durch die weitere Installation von LED-Beleuchtung, den Einsatz von Hocheffizienzpumpen in der Trinkwasserversorgung sowie die Umsetzung erster Teilschritte aus dem Projekt ›Energieeffizientes Schmelzen‹.

Zahlen Umwelt

Erfasst sind hier die fünf größten Entwicklungs- und Produktionsstandorte (Wiesloch-Walldorf, Amstetten, Brandenburg, Heidelberg, Qingpu), die zusammen rund 95 Prozent des konzernweiten Energieverbrauchs ausmachen.

	2017/2018	2018/2019
Energie in GWh/a	290	290
Energie in GWh/a (witterungsbereinigt) ¹⁾	288	303
Wasser in m ³ /a*	207.903	227.710
CO ₂ -Emissionen in t ²⁾ *	105.153	105.418
Abfall in t*	35.980	41.545
Abfallverwertungsquote in Prozent*	96,36	97,53

* Freiwillige Angabe, nicht vom Wirtschaftsprüfer geprüft

¹⁾ Der Heizenergieverbrauch wurde nach VDI 2067 über die Gradtagszahlen des Standorts Heidelberg bereinigt.

²⁾ Die durch den Stromverbrauch bedingten CO₂-Emissionen beruhen auf Angaben der jeweiligen Energieversorgungsunternehmen der Standorte, die weiteren Emissionsdaten basieren auf GEMIS.

Arbeitnehmerbelange

Demografischer Wandel, mit der Digitalisierung einhergehende Veränderungen der Arbeitswelt und der Rahmenbedingungen sowie sich daraus ergebende Entwicklungen im Bereich Work-Life-Balance und Gesundheit sind wesentliche Herausforderungen, die das Unternehmen bei seinen Handlungsfeldern berücksichtigt, insbesondere im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter und ihre langfristige Bindung. Ziel unserer Personalarbeit ist es, unsere Mitarbeiter gesund und motiviert zu halten. Als Unternehmen im digitalen Wandel ist es uns ein besonderes Anliegen, unsere Belegschaft für die künftigen Anforderungen einer sich rasch wandelnden Arbeitsumgebung vorzubereiten. Daher stehen derzeit Konzepte zur Mitarbeiterentwicklung/-qualifizierung und der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Fokus unserer Personalarbeit.

Derzeit besteht kein übergreifendes Konzept für Arbeitnehmerbelange für den gesamten Heidelberg-Konzern. Daher konzentrieren wir unsere Berichterstattung zu den Arbeitnehmerbelangen auf die Heidelberger Druckmaschinen AG und decken damit rund 50 Prozent unserer Mitarbeiter im Konzern ab. Künftig wollen wir unser Personalmanagement sukzessive stärker global und international ausrichten. Hierfür sind bereits konzernweite Richtlinien zur Steuerung verankert. Die Tochtergesellschaften wer-

den derzeit aufgrund ihrer Unterschiedlichkeit hinsichtlich Mitarbeiterzahl und lokaler gesetzlicher Vorgaben noch individuell gesteuert. Das lokale Management der jeweiligen Konzerngesellschaften berichtet relevante Themen an die zuständigen Personalleiter der Heidelberger Druckmaschinen AG. Im Vorstand des Heidelberg-Konzerns hat der Vorstandsvorsitzende das Mandat des Arbeitsdirektors inne. Der ihm direkt unterstellte gruppenweit zuständige Gesamtpersonalleiter der Heidelberg-Gruppe nimmt regelmäßig an Vorstandssitzungen teil und berichtet und adressiert Sachverhalte zu Arbeitnehmerbelangen.

Auf Basis der im Geschäftsjahr 2018/2019 neu implementierten funktionalen Organisation wurde für das Geschäftsjahr 2019/2020 erstmals eine internationale Balanced Score Card (BSC) für den Bereich Human Resources aufgesetzt. Kernziele dieser BSC sind die Vereinheitlichung der Provisionsregelungen zur klaren Fokussierung auf die strategischen Unternehmensziele (siehe Konzernlagebericht 2018/2019, Seiten 18 bis 21), die Unterstützung unserer Vertriebsmannschaften durch ein weltweites ›FIT4Sales‹-Trainingsprogramm, die Einführung eines Performance-Management-Prozesses und die Implementierung des Workday-Human-Capital-Managements.

Fundament der Unternehmenskultur ist der unternehmensweite Verhaltenskodex, in dem sich das Unternehmen zu einer respektvollen und kooperativen Zusammenarbeit verpflichtet. Flankiert wird der Kodex von einem umfangreichen Regelwerk von Richtlinien, die im Intranet veröffentlicht und zugänglich sind.

Mitarbeiterentwicklung/-qualifizierung vor dem Hintergrund der vielfältigen Herausforderungen der sich verändernden Arbeitswelt

›Mitarbeiter erfolgreich machen‹ lautet unser Credo für eine nachhaltige Mitarbeiterentwicklung und -qualifizierung – egal auf welcher Ebene des Unternehmens, in welcher Phase des Arbeitslebens und ob in Verwaltung, Produktion, Vertrieb oder Service.

Da das Unternehmen sich in einem tiefgreifenden Veränderungsprozess befindet, der viele Strukturen und Prozesse neu ordnet, spielt die kontinuierliche Weiterentwicklung der Führungskultur eine zentrale Rolle, um jedem Mitarbeiter die Werte des Unternehmens zu vermitteln und ihn zur Umsetzung zu motivieren.

Im letzten Jahr haben wir unser ›Fit4Sales‹ Training für alle Vertriebsmitarbeiter weltweit aufgesetzt. In diesem Jahr werden weitere Module dieses Trainings ausgerollt. Dabei berücksichtigen wir den Trend, dass Lernen nahe an der konkreten Aufgabenstellung stattfinden soll. Mit sogenannten ›Speed Boat Initiatives‹ integrieren wir die Lern-

inhalte in konkrete Vertriebsprojekte. So findet das Lernen in kleinen Gruppen und kurzen Modulen nahe am eigentlichen Point of Sale statt.

Weiterhin werden seit diesem Geschäftsjahr mehr Impulsvorträge und Impulsworkshops angeboten. Ein Schwerpunktthema dabei ist ›Digital Leadership‹. In Veranstaltungen, bei denen die lokalen Führungskräfte sich vor Ort treffen und die internationalen Führungskräfte zugeschaltet werden, entsteht so ein reger Austausch zu aktuellen Themen, wie z. B. dem ›Führen in der Matrix‹.

Das Verständnis zur Transformation wurde in einem Format mit dem Titel ›CEO-Dialog‹ den Führungskräften unterschiedlicher Hierarchieebenen durch unseren CEO nähergebracht. In einem offenen Austausch konnten Werkstattführungskräfte bis hin zu Managern unserer zweiten Managementebene die strategische Neuausrichtung des Unternehmens besprechen und auch reflektieren, welche Veränderungen dies für die eigene Führungsarbeit mit sich bringen wird. Dieses erfolgreiche Format des schnellen und offenen Austauschs wird in diesem Geschäftsjahr noch intensiver betrieben. Neben dem CEO werden alle Vorstände über diese Austauschplattform interaktiv mit den unterschiedlichen Mitarbeitergruppen in Kontakt treten können.

›Zuhören‹ als Leitlinie für das Mitarbeitergespräch

Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die intensive Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter sind die Leitlinie für unsere personalpolitischen Konzepte. Mit dem jährlich verpflichtend zu führenden Mitarbeitergespräch machen wir das Prinzip des Zuhörens (›listen‹), des fördernden Austausches, des Formulierens gemeinsamer Ziele und des Erörterns von unterstützenden Schritten zu einem festen Bestandteil im Jahreskalender. Gemeinsam die Zusammenarbeit zu reflektieren, Schritte zu einem besseren Umsetzen vereinbarter Ziele und das Entwickeln geeigneter Konzepte stehen dabei im Mittelpunkt. Auch für Führungskräfte sind der Abgleich mit den definierten Führungskriterien und das Verhältnis zum individuellen Wertbeitrag für das Erreichen der Unternehmensziele etabliert. So erhalten wir auch einen Überblick über das Managementportfolio und die Führungsqualitäten des oberen Managements. Dieser zyklische Prozess ist ein wichtiger Baustein, um die Führungskultur individuell zu erfassen und weiter zu verbessern.

Zeitgemäße Arbeitsbedingungen

Die persönliche Arbeitszeitplanung spielt in der sich dynamisch verändernden Arbeitswelt eine immer größere Rolle, auch im Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

sowie die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter. Heidelberg bietet in Deutschland neben unterschiedlichen flexiblen Gleitzeitmodellen Teilzeitmodelle, zum Beispiel die Initiative 4-Tage-Woche, an, um diesen Erfordernissen entgegenzukommen. Über 9 Prozent aller Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit. Mobile Arbeitsbedingungen sind im Rahmen der alternierenden Telearbeit oder im Home-Office-Modell eine Selbstverständlichkeit, soweit dies die jeweilige Tätigkeit zulässt.

Qualifizierung von Nachwuchs

Heidelberg bildet in Deutschland junge Menschen in 15 unterschiedlichen Ausbildungsberufen und in Zusammenarbeit mit dualen Hochschulen in zahlreichen Studienrichtungen aus. Dabei werden die jungen Menschen neben dem Aneignen von Fachwissen und beruflichen Qualifikationen dabei unterstützt, ihre Kompetenzen eigenverantwortlich und ganzheitlich zu entfalten. Der Anteil an jungen Frauen ist in den letzten Jahren erfreulich angestiegen und liegt derzeit bei den Auszubildenden bei 17 Prozent und bei den dual Studierenden bei 41 Prozent. Durch Mentoringmaßnahmen sowie unser neues Diversity-Programm ›WIN@Heidelberg with Diversity‹ versuchen wir, auch den Frauenanteil in den Führungsebenen durch die Förderung von Frauen bei ihrer Karriereplanung bei Heidelberg kontinuierlich anzuheben.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Arbeitsschutz und damit die konzernweite Vermeidung von Unfällen hat für Heidelberg einen hohen Stellenwert. Zur Umsetzung von gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Anforderungen werden einheitliche, interne Regelungen in der Sicherheitsmanagementrunde abgestimmt. Dieses Gremium dient den deutschen sowie den internationalen Standorten als Informationsplattform. Durch die Abstimmung der ›Experten‹ können standortübergreifende Maßnahmen weiterentwickelt und an die standortspezifischen Gegebenheiten angepasst werden.

Dem nach Geschäftsverteilungsplan verantwortlichen Vorstandsmitglied wird direkt und aktuell Bericht über diese Aktivitäten durch den Leiter Unternehmenssicherheit erstattet.

Durch den Einsatz einer entsprechenden Software können die gängigen Prozesse wie die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen, die Durchführung und Dokumentation von Arbeitssicherheitsbegehungen, die Verwaltung von Gefahrstoffen, die Unfallbearbeitung und die Durchführung und Dokumentation der Sicherheitsunterweisungen schnell und standardisiert ablaufen. Durch die Erstellung von digitalen Mustern und Checklisten können neue

Zahlen Mitarbeiter

	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Mitarbeiterzahl (Stichtag; ohne Auszubildende)	11.951	11.565	11.511	11.563	11.522
Auszubildende	427	351	323	311	329
Weiterbildungstage ¹⁾	12.615	11.059	12.831	11.321	-
Fluktuationsquote in Prozent ²⁾	8,2	5,9	1,6	1,5	2,0
Durchschnitt Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	17,9	18,6	19,3	19,9	19,9
Anteil weiblicher Mitarbeiter in Prozent	14,8	15,7	15,8	15,9	16,1
Anteil Teilzeitarbeitnehmer in Prozent (ohne Altersteilzeit)	4,6	5,0	5,2	5,8	6,7

¹⁾ Angaben der Geschäftsjahre 2014/2015 und 2015/2016 aufgrund nachträglicher Meldungen ausländischer Gesellschaften angepasst

²⁾ Angabe bezieht sich rein auf die AG; Austritte ohne Ende befristeter Arbeitsverhältnisse, ohne Austritte wegen Betriebsübergängen und inklusive Übergang in Altersteilzeit-Ruhephase sowie inklusive betriebsbedingter Austritte

Standorte mit geringem Aufwand auf den Arbeitsschutzstandard der Konzernmutter gehoben werden. Die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung arbeitsbedingter psychischer Belastungen als ein weiterer Baustein des Arbeitsschutzmanagementsystems wurde unter Einbindung der entsprechenden internen Vertreter vorbereitet und kann im neuen Geschäftsjahr zur Umsetzung gebracht werden.

Hierdurch kann das Potential zur Reduzierung von Ausfallzeiten durch arbeitsbedingte psychische Belastungen identifiziert werden.

Die durchschnittliche Unfallquote bezogen auf eine Million Arbeitsstunden ist an den größten deutschen Produktionsstandorten von 10,8* (2017: 95 meldepflichtige Unfälle) auf 10,3 (2018: 93 meldepflichtige Unfälle) gesunken. Damit liegt Heidelberg weiterhin unter der durchschnittlichen Unfallquote der Branche von 12,6 im Jahr 2017 (Quelle: Berufsgenossenschaft Holz und Metall). In der Unfallstatistik erfassen wir kalenderjährlich die nach Mitarbeiterzahl größten deutschen Produktionsstandorte Wiesloch-Walldorf (inklusive des Entwicklungsstandorts Heidelberg), Amstetten, Brandenburg und Ludwigsburg, die der Berufsgenossenschaft Holz und Metall zugeordnet sind.

In einer Zeit, die von Flexibilität, Geschwindigkeit, Wandel und Digitalisierung geprägt ist, geht Heidelberg aber auch deutlich über geforderte Maßnahmen hinaus, um Gesundheit, Motivation und Arbeitsfähigkeit seiner Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Im Rahmen des umfassenden Konzepts ›WIEfit‹ hat Heidelberg an seinem größten Standort Wiesloch-Walldorf im April 2017 ein Gesundheitszentrum eröffnet, das neben den Möglichkeiten eines klassischen Fitnessstrainings insbesondere Präven-

tionskurse (zum Beispiel Stressbewältigung durch Achtsamkeit, Rückenfit, Faszientraining oder auch Functional Training) und eine integrierte Physiotherapie bietet.

Im zweiten Jahr nutzten rund 500 Mitarbeiter das Wiefit als Mitglieder, Teilnehmer von Präventionskursen oder als Patienten in der Physiotherapie. Derzeit wird überlegt, das räumliche Angebot des Wiefit aufgrund der hohen Nachfrage zu erweitern.

Das im Februar 2017 eingeführte und auch im Geschäftsjahr 2018/2019 kontinuierlich weitergeführte Ernährungskonzept ›Wiefit – gesund essen‹ wird mittlerweile von sehr vielen Mitarbeitern angenommen. An den meisten Tagen sind mehr als die Hälfte der verkauften Essen ›Wiefit-Essen‹. Ergänzend werden den Mitarbeitern Ernährungsberatungen und Abnehmcoachings angeboten.

Auch an anderen Standorten werden die WIEfit-Prinzipien, wenn in Bezug auf betriebliche Ausstattung und ausreichende Mitarbeiterzahl möglich, weiterhin umgesetzt. Beispielsweise werden am Standort Ludwigsburg ab Mai Arbeitssituationsanalysen bei verschiedenen Mitarbeitergruppen durchgeführt, aus denen Förderthemen in Bezug auf die Mitarbeitergesundheit herausgearbeitet werden. Im Anschluss werden aus diesen Förderthemen entsprechende Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt.

Das Arbeitsbewältigungs-Coaching ist am Standort Wiesloch-Walldorf mittlerweile als Maßnahme innerhalb der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung hinterlegt und dient dazu, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter langfristig zu unterstützen.

Das Konzept WIE-Bike, das den Mitarbeitern ermöglicht, mit ihrem privaten Fahrrad das Werksgelände zu betreten und es arbeitsplatznah abzustellen, erfreut sich

* Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle 2017 hat sich im Nachhinein aufgrund von nachgemeldeten meldepflichtigen Arbeitsunfällen geändert.

großer Beliebtheit. Bisher haben rund 875 Kolleginnen und Kollegen ihr Rad für den Zutritt registriert. Dadurch nutzen nun deutlich mehr Mitarbeiter das Rad für ihren täglichen Arbeitsweg und sorgen gleichzeitig für ihre Gesundheit.

Sozialbelange

Als global agierender Konzern trägt Heidelberg mit seinen Standorten, Mitarbeitern und Lieferanten zur regionalen wirtschaftlichen Entwicklung bei und leistet so einen indirekten Beitrag zum gesellschaftlichen und individuellen Wohlstand. Direkten Einfluss nimmt das Unternehmen durch gezieltes gesellschaftliches Engagement, das dezentral von den Unternehmenseinheiten vor Ort geplant und gesteuert wird.

Obwohl dieser Aspekt für den Heidelberg-Konzern keinen wesentlichen Aspekt in Sinne des HGB darstellt, werden in diesem Bericht beispielhafte Sachverhalte aufgezeigt.

Die Heidelberger Druckmaschinen AG legt den Schwerpunkt ihrer sozialen Aktivitäten auf Projekte im Bereich Bildung und ist hier mit eigenen Projekten und als Partner der ›Wissensfabrik – Unternehmen für Deutschland‹ aktiv. Heidelberg betreut mithilfe der Auszubildenden an rund 15 Schulen Projekte, die Kindern den Umgang mit Technik und Naturwissenschaften näherbringen. Der Heidelberg-Standort Brandenburg engagiert sich am ›Runden Tisch für Jugend und Wirtschaft für Brandenburg‹, der es sich zum Ziel gesetzt hat, Entwicklungsperspektiven junger Menschen zu verbessern, und ist zudem bei ›Jugend forscht‹ als Regionalpatenfirma im Land Brandenburg in der Länderjury beim größten Schulwettbewerb Deutschlands, ›Starke Schule‹, aktiv. An unseren internationalen Standorten unterstützen wir lokal Projekte und Institutionen.

Nicht nur fachbezogen, sondern auch in sozialer und persönlicher Hinsicht zu lernen ist Teil des Ausbildungskonzepts bei Heidelberg. Daher findet zu Beginn jedes Ausbildungsjahres für alle neuen Auszubildenden und Studierenden eine gemeinsame Projektarbeitswoche statt, in der soziale Projekte erarbeitet und im Anschluss umgesetzt werden. Im Berichtsjahr konnten so verschiedene Projekte mit Kindergärten sowie einer Tagespflege und einem Seniorenheim realisiert werden. Darüber hinaus finden an den Ausbildungsstandorten vielfältige Aktionen an Weihnachten statt. Der Erlös wird gespendet und kommt regelmäßig bedürftigen Menschen der jeweiligen Region zugute.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Unser Ziel ist weiterhin die fortlaufende Weiterentwicklung unseres Compliance-Programms zur Vermeidung von Korruption und Bestechung. Hierfür wird unser Compliance-Management-System regelmäßig überprüft und angepasst. Die Prävention von Fehlverhalten sowie die Aufklärung und Verfolgung von Verstößen stellen für uns gleichermaßen die wesentliche Voraussetzung für unsere Integrität dar.

Unsere Standards validieren wir durch regelmäßige Compliance-Checks in definierten Risikobereichen; die Beratung der Fachbereiche der Unternehmen der Heidelberg-Gruppe durch das zentrale Compliance Office, das dem Chief Compliance Officer direkt berichtet, führt zu einer stetigen Weiterentwicklung unseres Compliance-Programms. Hierdurch werden notwendige oder mögliche Verbesserungspotenziale evaluiert und die Umsetzung von definierten Verbesserungen wird stetig nachgehalten.

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung stützt sich bei Heidelberg auf ein umfassendes internes Regelwerk, zu dessen Einhaltung Führungskräfte und Mitarbeiter verpflichtet sind und das grundsätzlich global und bindend ist. Zentrales Element des internen Regelwerks sind die Werte der Heidelberg-Gruppe und unser Verhaltenskodex, der auch unsere Prinzipien zur Annahme von und zum Umgang mit Geschenken, Einladungen oder sonstigen Zuwendungen manifestiert. Die Neutralität von Geschäftsabschlüssen wird durch eine klare Vorgabe zur Offenlegung möglicher Interessenkonflikte sowie durch die Festlegung von Wertgrenzen im Rahmen des Freigabeprozesses sichergestellt, der grundsätzlich sämtliche Verpflichtungen gegenüber Dritten erfasst und stringent von einem Vier-Augen-Prinzip sowie Funktionstrennungsprinzip begleitet wird.

Die Vermeidung von Korruptions- und Manipulationsfällen durch standardisierte Prozesse hat sich bewährt und wird weiter fortgeführt. Die zentrale Struktur einer konzernweit einheitlichen Korruptionsprävention wird fortlaufend durch das Compliance Committee verantwortet, dessen Aufgabe es ist, hier globale Standards zu definieren und gruppenweit zu implementieren.

In diesem Gremium werden unter Leitung des Chief Compliance Officers der Heidelberg-Gruppe, der regelmäßig sowohl an den Vorstand als auch an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Heidelberger Druckmaschinen AG berichtet, globale Compliance-Maßnahmen evaluiert und beschlossen. Es hat im Berichtsjahr regelmäßig getagt,

im Zuge dessen unter anderem die Einhaltung der Vorgaben der Heidelberg-Gruppe überprüft und Vorschläge erarbeitet, wie beispielsweise Regeln zum Umgang mit korrupsionsrelevanten Sachverhalten konzernweit regelkonform wirksam umgesetzt und implementiert werden können. Im Compliance Committee sind unter anderem durch ständige Sitze internationale Führungskräfte der Heidelberg-Gruppe vertreten, begleitet werden sie durch für einzelne Themen hinzugeladene Experten betroffener Fachbereiche.

Infolge von länderspezifischen steuerrechtlichen Besonderheiten existierten bislang lokale Vorgaben für den Vertrieb zum Umgang mit Zuwendungen. Das Compliance Committee hat im Berichtsjahr über den Erlass einer gruppenweit gültigen ›Anti-corruption and bribery policy‹ beraten, um hierdurch diese Vorgaben gruppenweit weitestgehend zu vereinheitlichen,

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2018/2019 wurde eine Schulung in den für Heidelberg relevanten Weltsprachen unter anderem zum Verhaltenskodex entwickelt. Das einheitliche Verständnis von Integrität wird hierdurch gestärkt, der Dialog mit den Mitarbeitern wird ausgebaut und deren Sensibilisierung für potenzielle Konfliktsituationen wird weiter verbessert.

Das Thema Korruption und Manipulation wird unseres Erachtens auch in Zukunft aufgrund der steigenden Aufmerksamkeit für dieses Thema in der Öffentlichkeit in den letzten Jahren stärker in den Fokus der Compliance-Kommunikation treten. Entsprechende vertiefende Schulungen und Beratungsangebote für Mitarbeiter sollen zusätzlich hierzu eine vertiefte Aufklärung und weitere Sicherheit im täglichen Büroalltag und bei geschäftlichen Handlungen mit sich bringen.

Achtung der Menschenrechte

Für Heidelberg ist der Schutz und die Achtung der internationalen Menschenrechte ein elementarer Bestandteil des unternehmerischen Wertesystems. Hierbei berücksichtigen wir die internationalen Leitlinien des UN Global Compact und die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Sie sind Bestandteil unseres gruppenweiten Verhaltenskodex, der sowohl verbindlicher Rahmen als auch Orientierung für unser tägliches Handeln und unsere Entscheidungen ist – innerhalb des Heidelberg-Konzerns wie auch gegenüber Dritten. Hierdurch machen wir Gesetze und Richtlinien, aber auch moralische und ethische Prinzipien zur Grundlage unseres Handelns. An unseren Standorten sind auch die Zulieferer und Vertrags-

partner in unsere Vorgaben eingeschlossen und zur Einhaltung vergleichbarer Standards aufgefordert.

Heidelberg erkennt die Einhaltung internationaler Arbeitsrechte und -standards an. Die vier Grundprinzipien der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) geben uns hierbei Orientierung und sind ein wesentliches Element unseres unternehmerischen Denkens und Handelns sowie Teil unseres Verhaltenskodex.

Dem Compliance Committee obliegt in seiner Eigenschaft als Gremium zur konzernweiten Kontrolle bei der Einhaltung und Beachtung der Compliance auch die Überwachung der Einhaltung der Menschenrechte und Arbeitsnormen. Auch diesbezüglich erfolgt über den Chief Compliance Officer eine regelmäßige Berichterstattung sowohl an den Vorstand als auch an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Heidelberger Druckmaschinen AG.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2018/2019 haben wir das systematische Ausrollen unseres Verhaltenskodex in die Liefer- und Produktionskette weitergeführt und für Deutschland weitgehend abgeschlossen. Die Mehrzahl unserer Geschäftspartner vor allem in Deutschland hat unseren Verhaltenskodex schriftlich als Teil unserer Geschäftsbeziehung verbindlich anerkannt oder kann ein gleichwertiges eigenes Regelwerk nachweisen. Heidelberg behält sich zudem diesbezüglich Prüfungsrechte vor. Dieser Prozess wird weiter internationalisiert, um auch bei den weltweiten Dienstleistern und Lieferanten die Einhaltung der Werte der Heidelberg-Gruppe und unseres Verhaltenskodex sicherzustellen.

Durch die künftige Einführung von internen (Online-) Schulungen auch zu den Inhalten des Verhaltenskodex wollen wir ein noch tiefergehendes globales und gemeinsames Verständnis der Heidelberg-Grundsätze erreichen.

Der Persönlichkeitsschutz der Mitarbeiter (Diskriminierung und Belästigung) wird durch ein etabliertes Beschwerdesystem des Betriebsrats sichergestellt. Zusätzlich steht Mitarbeitern und Dritten das Ombudsmann-System von Heidelberg als Hinweisgebersystem bei Missständen zur Verfügung.

Im Rahmen des kontinuierlichen Ausbaus unseres Compliance-Management-Systems haben wir im Jahr 2016 ein gruppenweites Hinweisgeber- beziehungsweise Ombudsmann-System eingeführt. Unser Ombudsmann steht weiterhin allen Mitarbeitern sowie Dritten zur – wenn gewünscht anonymen – Erteilung von Hinweisen zu Compliance-Verstößen zur Verfügung. Die Kommunikation bezüglich des Ombudsmann-Systems wurde fortlaufend weitergeführt und auch international unter Zuhilfenahme der weltweiten Compliance-Organisation verstärkt.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die Heidelberger Druckmaschinen AG, Heidelberg

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB der Heidelberger Druckmaschinen AG, Heidelberg, (im Folgenden die ›Gesellschaft‹) für den Zeitraum vom 1. April 2018 bis 31. März 2019 (im Folgenden der ›nichtfinanzielle Bericht‹) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

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

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 ›Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis‹ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Nicht Gegenstand unseres Auftrags ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): ›Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information‹, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. April 2018 bis 31. März 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

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

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation
- Befragung relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der Angaben

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. April 2018 bis 31. März 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 24. Mai 2019

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Axel Faupel