

NICHTFINANZIELLER BERICHT

Gesonderter nichtfinanzieller Bericht für die Heidelberger Druckmaschinen AG und den Konzern

Für das Geschäftsjahr 2019/2020 (1. April 2019 bis 31. März 2020) veröffentlicht die Heidelberger Druckmaschinen AG 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 2019/2020 ist aufgrund der Vielzahl und Heterogenität der existierenden Rahmenwerke und aufgrund der Tatsache, dass sich das Unternehmen derzeit in einer umfassenden Neuausrichtung befindet, unabhängig von Rahmenwerken auf Basis der gesetzlichen Regelungen erarbeitet worden. 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 11 und 12 zu entnehmen.

Relevante Aspekte dieses Berichts

Die gesetzliche Forderung umfasst die Berichterstattung über die fünf Mindestaspekte Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Prävention von Bestechung und Korruption und Achtung der Menschenrechte. Im diesjährigen Bericht informieren wir darüber hinaus über das Thema Förderung eines freien und fairen Wettbewerbs, das einen Arbeitsschwerpunkt unseres Compliance-Bereichs darstellte.

Für den Konzern wurden die offenlegungspflichtigen nichtfinanziellen Aspekte nach dem doppelten Wesentlichkeitsvorbehalt §289c Abs. 3 HGB in den jeweiligen Fachbereichen identifiziert und wie folgt den berichtspflichtigen Mindestaspekten zugeordnet:

- Umweltbelange: Energie
- Arbeitnehmerbelange: Mitarbeiterentwicklung/-qualifizierung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Prävention von Bestechung und Korruption: Ausweitung des Schulungsprogramms und Beratungsangebots
- Achtung der Menschenrechte: Aktualisierung und Anpassung des Verhaltenskodex
- Förderung eines freien und fairen Wettbewerbs: Roll-out des Business Partner Code of Conduct, Ausweitung von Compliance in der Liefer- und Produktionskette, Implementierung eines konzernweiten Kartellrechtsprogramms

Zudem beinhaltet der nichtfinanzielle Bericht die geforderten Angaben zum Geschäftsmodell und zur Bewertung nichtfinanzieller Risiken.

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 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. Seit Beginn der Ausbreitung der Covid-19-Pandemie im ersten Kalenderquartal 2020 liegt ein Fokus bei Heidelberg auf der Gewährleistung der

Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter und der Funktionsfähigkeit der operativen Netzwerke sowie darauf, die Bedürfnisse der Kunden unter den gegebenen schwierigen Rahmenbedingungen so gut als möglich zu erfüllen. Die Unsicherheiten bezüglich der Dauer und des Umfangs der negativen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie erschweren zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichts eine seriöse Beurteilung der Auswirkungen auf die wesentlichen Aspekte.

Die Beschreibung unseres Chancen- und Risikomanagementsystems sowie den Chancen- und Risikobericht des Konzerns finden Sie im Konzern-Lagebericht 2019/2020 auf den Seiten 53 bis 63.

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist für Heidelberg die Verbindung von langfristigem ökonomischen 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 ein zuverlässiger Partner mit hoher Innovationskraft für die globale Druckindustrie. Seit 170 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.

Mit unserem integrierten Lösungsangebot und neuen digitalen Geschäftsmodellen nehmen wir eine führende technologische Rolle ein. Der Schwerpunkt liegt auf der konsequenten ›End-to-end‹-Digitalisierung der Kundenerwartung, also vor allem auf integrierten Systemlösungen für Maschinen, Software, Verbrauchsgüter und Performance-Services.

Mit unserer Technologieführerschaft im Kerngeschäft und dem Schwerpunkt der Digitalisierung bedienen wir

einen globalen Markt, der nach Schätzung von Experten in den kommenden Jahren leicht wächst und mit einem jährlichen Druckproduktionsvolumen von über 400 Milliarden Euro im Verpackungs-, Werbe- und Etikettendruck eine starke Basis für unsere Produkte und Lösungen bietet.

Über die Druckindustrie hinaus adressieren wir neue Märkte, beispielsweise haben wir uns mit unserer Kompetenz in der Leistungselektronik erfolgreich im Markt für E-Mobilität etabliert. Zudem steigen wir mit unserer Drucktechnologie in die Produktion gedruckter organischer Elektronik ein, einen Zukunftsmarkt mit großem Potenzial.

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 2019/2020 bei knapp 2,35 Mrd €. Weltweit sorgen insgesamt rund 11.300 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 2019/2020 unter ›Grundlagen des Konzerns‹ auf den Seiten 23 bis 38.

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 Bewusstseinsförderung 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 Maß-

nahmen 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 über 90 Prozent des Energieverbrauchs des Heidelberg-Konzerns verantwortlich. Derzeit haben wir über 1.300 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 mit rund 300 Messstellen aufgebaut. So ist es hier erstmals möglich, Energieströme bis hinunter in die einzelnen Quartiere zu erfassen und über das Energiemonitoringsystem zu visualisieren und zu analysieren. 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 mitzubersichtigen. Der Standort in China wird noch im laufenden Jahr ebenfalls ins Energiemonitoringsystem integriert werden.

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 Standort Wiesloch-Walldorf nahmen sich zwei Auszubildende in diesem Jahr des Themas LED Beleuchtung an. Die Halle 12 (Fertigung) wurde komplett auf LED-Beleuchtung umgestellt. Durch das Energiemonitoringsystem konnte die Reduzierung des Stromverbrauchs transparent nachvollzogen werden. Die Einsparung kam zum einen durch die Reduzierung der Anschlussleistung aufgrund der LED-Technik

zustande und zum anderen durch eine kleinteiligere Zonierung, sodass Bereiche individuell an- und abgeschaltet werden können. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Beleuchtungsqualität am Arbeitsplatz deutlich verbessert hat und wir gleichzeitig rund 60 Prozent beim Stromverbrauch für die Beleuchtung einsparen. Da nach unserer Einschätzung die Beleuchtung am Standort Wiesloch-Walldorf einen der größten Verbraucher darstellt, gibt es hier weitere Einsparpotenziale, die wir weiter verfolgen werden.

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.

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. In der ersten Zeile »Energie in GWh/a« erfassen wir die Bezüge beziehungsweise Verbräuche an den genannten Standorten wie zum Beispiel Strom, Erdgas, Heizöl und Fernwärme sowie Diesel- und Benzinverbräuche der internen Logistik wie auch unseres Fuhrparks. In der zweiten Zeile, dem witterungsbereinigten Energieverbrauch, normieren wir die Anteile der Energie, die heizungsbezogen und somit witterungsabhängig sind. Basis hierfür sind die Gradtagszahlen der zertifizierten Wetterstation in Heidelberg über ein zehnjähriges Mittel.

	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Energie in GWh/a ¹⁾	290	290	274
Energie in GWh/a (witterungsbereinigt) ¹⁾²⁾	288	303	283
Wasser in m ³ /a*	207.903	227.710	193.760
CO ₂ -Emissionen in t ³⁾ *	105.153	105.418	94.299
Abfall in t*	35.980	41.545	34.247
Abfallverwertungsquote in Prozent*	96,36	97,53	96,08

* Freiwillige Angabe, nicht vom Wirtschaftsprüfer geprüft

¹⁾ Gesamtenergiebezug der Standorte WIE, HEI, AMS, BRA und QIN inklusive Fuhrpark und Betriebstankstelle Wiesloch-Walldorf

²⁾ Der Heizenergiebezug wurde nach VDI 2067 über die Gradtagszahlen des Standorts Heidelberg bereinigt.

³⁾ Die durch den Strombezug 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. Strategisches Ziel unserer Personalarbeit ist es, für die Geschäftsanforderungen qualifiziertes Personal zur Verfügung zu haben und darüber hinaus 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 und zu qualifizieren. Daher stehen derzeit Konzepte zur Mitarbeiterentwicklung/-qualifizierung und der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Fokus unserer aus diesen strategischen Zielen abgeleiteten operativen Personalarbeit.

Derzeit besteht kein übergreifendes Konzept für Arbeitnehmerbelange für den gesamten Heidelberg-Konzern, weil die Ausgangslage regional jeweils verschieden ist. Daher konzentrieren wir unsere Berichterstattung zu den Arbeitnehmerbelangen auf die Heidelberger Druckmaschinen AG und decken damit die deutliche Mehrzahl unserer Mitarbeiter im Konzern ab. Künftig wollen wir unser Personalmanagement sukzessive stärker global und international ausrichten. Hierfür sind bereits konzernweite Richtlinien zur Steuerung verankert, ausgehend vom globalen Business Mandat HR. Die Tochtergesellschaften werden derzeit wegen ihrer Unterschiedlichkeit hinsichtlich Mitarbeiterzahl und lokaler gesetzlicher Vorgaben jeweils individuell gesteuert, jedoch zentral koordiniert. Das

lokale Management der jeweiligen Konzerngesellschaften berichtet relevante Themen an die zuständigen Personalleiter der Heidelberger Druckmaschinen AG. Im Vorstand des Heidelberg-Konzerns hat seit Februar 2020 der Finanzvorstand 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. Die Arbeitnehmerbelange werden darüber hinaus regelmäßig im Wirtschaftsausschuss des Unternehmens nach §106 Betriebsverfassungsgesetz sowie im regelmäßig tagenden Europäischen Betriebsrat nach EBRG berichtet und erörtert.

Auf Basis der im Geschäftsjahr 2018/2019 neu implementierten funktionalen Organisation (Matrixorganisation) wurde für das Geschäftsjahr 2019/2020 erstmals eine internationale Balanced Score Card (BSC) für den Bereich Human Resources aufgesetzt. Kernziele dieser BSC sind etwa die Vereinheitlichung der Provisionsregelungen zur klaren Fokussierung auf die strategischen Unternehmensziele (siehe Konzern-Lagebericht 2019/2020, Seiten 31 bis 33), die Unterstützung unserer Vertriebsmannschaften und des strukturierten Vertriebsprozesses durch ein weltweites ›FIT4Sales‹-Trainingsprogramm (›Sales Academy‹), die Einführung eines Performance-Management-Prozesses und die Implementierung einer einheitlichen IT-Plattform für das Human Capital Management.

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 Grundsatz für eine nachhaltige Mitarbeiterentwicklung und -qualifizierung – gleich 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, um weiter den Vertriebsprozess strukturiert zu etablieren. Dabei berücksichtigen wir den Trend, dass Lernen nahe an der konkreten Aufgabenstellung stattfinden soll. Mit sogenannten ›Speed Boat Initiatives‹ integrieren wir die Lerninhalte in konkrete Vertriebsprojekte. So findet das Lernen in kleinen Gruppen und kurzen Modulen nahe am eigentlichen Point of Sales statt. Dabei steht auch die vertriebsseitige Vorbereitung der Messen und Ausstellungen (print China, drupa) im Fokus.

Weiterhin werden seit diesem Geschäftsjahr mehr Impulsvorträge und Impulsworkshops angeboten. Ein Schwerpunktthema dabei lautet ›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 zum Beispiel dem ›Führen in der Matrix‹. Unter anderem sei beispielhaft die Heidelberg-interne Veranstaltung mit Tijen Onaran erwähnt, der Gründerin von Global Digital Women, die insbesondere zu Digitalisierung und Netzwerkimpulsen von Frauen sprach.

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 die Teilnehmer, von Werkstattführungskräften bis hin zu Managern unserer zweiten Managementebene, die strategische Neuausrichtung des Unternehmens im direkten Dialog mit dem Vorstand 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. Durch die Begrenzung der Teilnehmer je Dialogtermin auf rund 15 und die Moderation kann ein Klima des direkten und konstruktiven Dialogs geschaffen werden, um auf diesem Weg die strategische Ausrichtung des Unternehmens zu erläutern und mit den Führungskräften intensiv zu erörtern.

Ferner sind Qualifizierungsformate zu agilem Arbeiten mit großer Resonanz aufgesetzt worden, um methodische Grundlagen zu vermitteln, die für die Veränderung der Arbeitswelt relevant sind. Ergänzt wird dies durch Initiativen und Foren zu ›New Work‹, um etwa im Forschungs- und Entwicklungsbereich neue Arbeits- und Zusammenarbeitsformate zu erproben.

Vor dem Hintergrund der demografischen Situation des Unternehmens erhält die Nachwuchssicherung zentrale Bedeutung. So wurden mehrere Austauschformate etabliert, um den akademischen Nachwuchs zu gemeinsamen Terminen für einen Austausch und Dialog mit dem Vorstand zu gewinnen. Die Etablierung eines Netzwerks ist hierbei zentrales Motiv. Gleiches gilt für das Frauennetzwerk ›WIN@Heidelberg with Diversity‹, um mit mehreren Maßnahmen (Vorträge, Workshops, After-Work-Treffen, gemeinsamer Mittagstisch etc.) ein aktives Netzwerk zu etablieren.

›Zuhören‹ als Leitlinie für das Mitarbeitergespräch

Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die regelmäßige, 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 mit 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 Vier-Tage-Woche an, um diesen Erfordernissen entgegenzukommen. Fast 10 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 und die betrieblichen Erfordernisse zulassen.

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 jenseits der Vermittlung 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 und dual Studierenden bei gut 16 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 anzuhäben.

Neben der Fachqualifizierung gilt die Aufmerksamkeit der Förderung sozialer Aspekte: Mit einem sozialpädagogischen Einführungsseminar für neue Auszubildende fördern wir die Teamfähigkeit, das Arbeiten in Kleingruppen und das selbstständige, projekthafte Arbeiten. Ferner ist es langjährige Tradition, dass alle Auszubildendenjahrgänge soziale Projekte durchführen und mit dem Verkauf selbst hergestellter Dinge beim Weihnachtsmarkt Spenden für soziale Projekte sammeln.

Gesunde Ernährung und körperliche Achtsamkeit wird bereits bei jedem Ausbildungsjahrgang mit einem Sport- und Ernährungstag etabliert.

Durch die Einrichtung einer ›Zukunftswerkstatt‹ im Ausbildungsbereich erhalten die Auszubildenden frühzeitig und uneingeschränkt Zugang zu neuen digitalen Lerninhalten und können 3D-Drucker, VR-Brillen und andere zukunftsfähige Instrumente spielerisch erproben und für ihre Belange nutzen. Die Zukunftswerkstatt ist eine eigene räumliche Infrastruktur, die den Zugang zu diesen genannten Inhalten ermöglicht.

Nachhaltiger Arbeits- und Gesundheitsschutz

Heidelberg setzt sich konzernweit für den Arbeitsschutz und damit für die Vermeidung von Arbeitsunfällen ein. Hierzu werden die gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzanforderung umgesetzt und individuelle Regelungen getroffen.

Unterstützt wird dies durch den Einsatz einer einheitlichen Software an den deutschen Standorten, mit der zum Beispiel die Gefährdungsbeurteilungen dokumentiert werden. Die Basis für Arbeitsschutzmaßnahmen sind unter anderem diese Gefährdungsbeurteilungen, die unter Einbindung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit erstellt werden. Durch die einheitliche Software partizipieren die jeweiligen Standorte von den Arbeitsschutzstandards und lernen voneinander. Diese Partizipation wird durch eine regelmäßige Sicherheitsmanagementrunde verstärkt. In diesem Gremium tauschen sich die Experten aus und entwickeln standortübergreifende Maßnahmen. Das Gremium dient den deutschen sowie den internationalen Standorten als Informationsplattform.

Das nach dem Geschäftsverteilungsplan verantwortliche Vorstandsmitglied erhält regelmäßig Informationen zu diesen Aktivitäten, zum Beispiel durch einen Jahresbericht.

Die durchschnittliche Unfallquote bezogen auf eine Million Arbeitsstunden ist an den größten deutschen Produktionsstandorten von 10,5 (2018: 95 meldepflichtige Unfälle) auf 10,2 (2019: 87 meldepflichtige Unfälle) gesunken. Damit liegt Heidelberg weiterhin unter der durchschnittlichen Unfallquote der Branche von 11,66 im Jahr 2019 (Quelle: Berufsgenossenschaft Holz und Metall). Die Daten für unsere Unfallstatistik beziehen sich auf das Kalenderjahr und nicht auf das Geschäftsjahr, da der Betrachtungszeitraum der Vergleichsquellen das Kalenderjahr ist; sie betreffen die nach Mitarbeiterzahl größten deutschen Produktionsstandorte Wiesloch-Walldorf, Amstetten, Brandenburg und Ludwigsburg, die der Berufsgenossenschaft Holz und Metall zugeordnet sind.

Ende 2019 wurde mit der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung arbeitsbedingter psychischer Belastungen als weiterem Baustein des Arbeitsschutzmanagementsystems begonnen. Arbeitsbedingte psychische Belastungen werden identifiziert, bewertet und Maßnahmen zur ihrer Begrenzung entwickelt.

Im letzten Quartal des Geschäftsjahres stand der Arbeits- und Gesundheitsschutz aufgrund der Covid-19-Pandemie vor besonderen Herausforderungen. Die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes wurden mit dem Krisenstab abgestimmt und umgesetzt, um das Rest-

Zahlen Mitarbeiter

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Mitarbeiterzahl (Stichtag; ohne Auszubildende)	11.565	11.511	11.563	11.522	11.316
Auszubildende	351	323	311	329	326
Weiterbildungstage ¹⁾	11.059	12.831	11.321	12.218	8.298
Fluktuationsquote in Prozent ²⁾	5,9	1,6	1,5	2,0	3,7
Durchschnitt Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	18,6	19,3	19,9	19,9	20,3
Anteil weiblicher Mitarbeiter in Prozent	15,7	15,8	15,9	16,1	16,7
Anteil Teilzeitarbeitnehmer in Prozent (ohne Altersteilzeit)	5,0	5,2	5,8	6,7	6,5

¹⁾ Angabe des Geschäftsjahres 2015/2016 aufgrund nachträglicher Meldungen ausländischer Gesellschaften angepasst

²⁾ Austritte ohne Ende befristeter Arbeitsverhältnisse, ohne Austritte wegen Betriebsübergängen und inklusive Übergang in Altersteilzeit-Ruhephase der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft sowie inklusive betriebsbedingter Austritte

risiko einer Infektion möglichst gering zu halten. Zur Ermittlung der Maßnahmen wurde auf Basis des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Handlungshilfen der Berufsgenossenschaften eine deutschlandweit gültige Gefährdungsbeurteilung durch die Sicherheitsmanagementrunde erstellt. Basierend hierauf wurde eine Sicherheitsunterweisung für alle Mitarbeiter der deutschen Standorte erstellt; über eine regelmäßig aktualisierte Informationsplattform mit den entsprechenden Unterlagen kann sich jeder Mitarbeiter individuell informieren.

Die von den Krankenkassen zur Verfügung gestellten jährlichen Gesundheitsberichte (Häufigkeit der Diagnosen, altersbezogene Krankheitsbilder) werden analysiert und daraus abgeleitete Maßnahmen definiert.

Und auch Mitarbeitern in besonderen Situationen gilt unsere Fürsorge und Unterstützung. Zusammen mit regionalen Organisationen aus dem Sozialbereich können wir Menschen mit Suchtproblemen oder anderen spezifischen Belastungen ein Hilfsangebot geben. Der Zugang erfolgt diskret und individuell über den werksärztlichen Dienst.

Die Einrichtung des Gesundheitszentrums ›WIEfit‹ im Jahr 2017 für den größten Standort Wiesloch dient der gezielten Therapie der Muskel- und Skeletterkrankung. Diese Diagnose steht in Verbindung mit der Altersstruktur für eine der Hauptursachen krankheitsbedingter Fehlzeiten. Im Rahmen des umfassenden Konzepts ›WIEfit‹ werden neben den Möglichkeiten eines klassischen Fitnesstrainings insbesondere Präventionskurse (zum Beispiel Stressbewältigung durch progressive Muskelentspannung, Yoga, Rückenfit, Faszientraining oder auch Functional Training) und eine integrierte Physiotherapie angeboten. Im dritten Jahr nutzten rund 500 Mitarbeiter WIEfit als Mitglieder, als

Teilnehmer von Präventionskursen oder als Patienten in der Physiotherapie. Derzeit wird geplant, das räumliche Angebot von WIEfit wegen der hohen Nachfrage zu erweitern.

Auch an anderen Standorten werden die WIEfit-Prinzipien, wenn in Bezug auf betriebliche Ausstattung und ausreichende Mitarbeiterzahl möglich, weiterhin umgesetzt. Am Standort Ludwigsburg wurden beispielsweise im Geschäftsjahr 2019/2020 Arbeitssituationsanalysen im administrativen Bereich durchgeführt, aus denen Förderthemen in Bezug auf die Mitarbeitergesundheit herausgearbeitet wurden. Im Oktober 2019 fand ein Gesundheitstag in Zusammenarbeit mit Krankenkassen zu den Schwerpunktthemen Rückengesundheit – inklusive eines Workshops zum Thema Heben und Tragen – und Elektromyografie-Messung statt. Des Weiteren bietet der Standort Ludwigsburg seinen Mitarbeitern einen ›Fitness-Führerschein‹ an, bei dem in einem örtlichen Studio von Krankenkasse und Unternehmen geförderte Kurse belegt werden können.

Das im Februar 2017 eingeführte und auch im Geschäftsjahr 2019/2020 kontinuierlich weitergeführte Ernährungskonzept ›WIEfit – gesund essen‹ wird mittlerweile von sehr vielen Mitarbeitern angenommen. An vielen Tagen sind mehr als die Hälfte der verkauften Essen ›WIEfit-Essen‹. Ergänzend werden den Mitarbeitenden Ernährungsberatungen und Abnehmcoachings angeboten. Der Verpflegungsbetrieb achtet dabei auf die Verwendung regionaler Produkte. Eröffnet durch die Staatssekretärin im baden-württembergischen Ministerium für Landwirtschaft und Ernährung, wurde ein Bauernmarkt mit regionalen Anbietern durchgeführt, um die Vielfalt und Nachhaltigkeit der Produkte zu demonstrieren.

Das Konzept WIE-Bike, das den Mitarbeitenden ermöglicht, mit ihrem privaten Fahrrad das Werksgelände zu betreten und es geschützt arbeitsplatznah abzustellen, erfreut sich großer Beliebtheit. Bisher haben rund 1.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Rad für den Zutritt registriert. Dadurch nutzen nun deutlich mehr Mitarbeitende das Rad für ihren täglichen Arbeitsweg und sorgen gleichzeitig für ihre Gesundheit. Mit einer geführten Radstrecke vom Wohnort zum Arbeitsplatz soll die Nutzung weiter gesteigert werden.

Die Nutzung des Job-Tickets, um mit öffentlichen Verkehrsmitteln an den Standort Wiesloch zu gelangen, erfreut sich zunehmender Nachfrage. Durch eine mit Arbeitgeberbeiträgen geförderte Fahrkarte können die ÖPNV-Angebote der Region verbilligt genutzt werden.

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 zwölf 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, die Entwicklungsperspektiven junger Menschen zu verbessern, und ist zudem bei »Jugend forscht« als Regionalpatenfirma im Land Brandenburg 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, einem Seniorenheim und der Tafel Wiesloch 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.

Prävention von Bestechung und Korruption

Im Rahmen der Neuausrichtung und Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems (CMS) hat der Heidelberg-Konzern die Compliance-Maßnahmen und -Kontrollen weiter ausgebaut. Der Schwerpunkt lag hierbei in der fortlaufenden Weiterentwicklung des Compliance-Programms, insbesondere auf der Prävention von Bestechung und Korruption.

Das CMS des Heidelberg-Konzerns bündelt hierfür ein umfassendes System von Maßnahmen und Regelungen, mit denen sichergestellt wird, dass das Handeln der Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe des Heidelberg-Konzerns stets mit den gesetzlichen und sonstigen Vorschriften sowie den internen Werten und Richtlinien übereinstimmt. Der Vorstand bekennt sich hierbei ausdrücklich zu einer Null-Toleranz-Politik und verfolgt und ahndet Compliance-Fehlverhalten und -Verstöße konsequent, insbesondere im Hinblick auf Bestechung und Korruption. Das CMS wird regelmäßig überwacht und angepasst, um sicherzustellen, dass die Compliance-Maßnahmen und -Kontrollen angemessen und wirksam sind.

Im Hinblick auf die Prävention von Bestechung und Korruption hat der Heidelberg-Konzern umfassende konzernweite Compliance-Richtlinien implementiert, vor allem im Umgang mit Geschenken, Bewirtungen, Einladungen, Spenden und Sponsorings. Die Compliance-Richtlinien sind für die Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe des Heidelberg-Konzerns verbindlich und bilden mit den Werten und dem Verhaltenskodex (Code of Conduct) des Heidelberg-Konzerns die Grundlage für das integre und rechtskonforme Verhalten bei den Geschäftshandlungen und -entscheidungen. Zur Prävention von Bestechung und Korruption hat der Heidelberg-Konzern sein Melde- und Freigabeverfahren sowie die Wertgrenzen unter anderem für Geschenke, Bewirtungen und Einladungen weiterentwickelt. Insbesondere werden Zuwendungen unter Berücksichtigung des Vieraugenprinzips sowie des Funktionstrennungsprinzips freigegeben und überwacht.

Die Implementierung dieser Compliance-Maßnahmen und -Kontrollen schafft ein besseres Verständnis bei den Mitarbeitern, Führungskräften und Organen des Heidelberg-Konzerns. Des Weiteren wurden Compliance-Schulungsunterlagen im Hinblick auf die Prävention von Bestechung und Korruption entwickelt. Die Implementierung der Schulungsunterlagen wird im Geschäftsjahr 2020/2021 weiter fortgeführt. Die Schulungsmaßnahmen sollen weiter ausgebaut werden. Ferner stehen die lokalen und regionalen Compliance-Officer sowie das Compliance-Office für alle compliancerechtlichen Fragestellungen der Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe des Heidelberg-Konzerns zur Verfügung.

Die Implementierung dieser Compliance-Maßnahmen und -Kontrollen bekräftigt und bestärkt weiterhin die Bekämpfung von Bestechung und Korruption. Insbesondere kann unter Einbindung des Compliance Committees auch die konzernweite Implementierung weiterentwickelt werden. Das Compliance Committee tagt regelmäßig unter Vorsitz des Chief Compliance Officers, um konzernspezifische Compliance-Risiken und -Maßnahmen zu evaluieren und zu steuern.

Im Geschäftsjahr 2019/2020 wurden die Compliance-Richtlinien in den für den Heidelberg-Konzern relevanten Weltsprachen entwickelt und das Schulungsprogramm weiterentwickelt. Hierdurch wird das Verständnis eines integren und rechtskonformen Handelns weiter gefestigt und bestärkt. Die Prävention von Bestechung und Korruption wird auch in der Zukunft einen wesentlichen Schwerpunkt des Compliance-Programms im Heidelberg-Konzern darstellen. Das Schulungsprogramm und das Beratungsangebot sollen vertieft und weiter ausgebaut werden. Die Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe des Heidelberg-Konzerns sollen dadurch eigenverantwortlich, rechtskonform und integer bei Geschäftshandlungen und -entscheidungen handeln können.

Achtung der Menschenrechte

Der Heidelberg-Konzern bekennt sich zu den international anerkannten Menschenrechten und unterstützt deren Einhaltung. Hierbei bilden der Schutz und die Achtung der Menschenrechte einen elementaren Bestandteil des Wertesystems des Heidelberg-Konzerns. Die Grundsätze zur Achtung der Menschenrechte sind im Code of Conduct des Heidelberg-Konzerns implementiert. Hierdurch bilden sie sowohl einen verbindlichen Rahmen als auch eine Orientierung für Handlungen und Entscheidungen der Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe des Heidelberg-Konzerns.

Der Heidelberg-Konzern erkennt zudem die Einhaltung internationaler Arbeitsrechte und -standards an. Die vier Grundprinzipien der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind hierbei ein wesentliches Element des unternehmerischen Denkens und Handelns sowie Teil des Code of Conduct des Heidelberg-Konzerns.

Im Geschäftsjahr 2019/2020 wurde der Code of Conduct des Heidelberg-Konzerns unter Berücksichtigung des Global Compact der Vereinten Nationen aktualisiert und angepasst. Der Code of Conduct beinhaltet unter anderem Verpflichtungen zum Verbot der Zwangs- und Kinderarbeit, zur Tarif- und Vereinigungsfreiheit, zum Diskriminierungsverbot, zum Arbeitsschutz und zur Prävention von Bestechung und Korruption. Der Heidelberg-Konzern hat diese Verpflichtungen auch in seinen Business Partner Code of Conduct implementiert. Hierdurch stellt der Heidelberg-Konzern sicher, dass die Menschenrechte und deren Grundsätze weiter gefördert und eingehalten werden.

Förderung eines freien und fairen Wettbewerbs

Der Heidelberg-Konzern setzt sich für einen freien und fairen Wettbewerb in allen geschäftlichen Beziehungen mit Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und Wettbewerbern ein. Diese langjährigen Geschäftsbeziehungen bilden die Grundlage für den unternehmerischen Erfolg des Heidelberg-Konzerns. Durch die Implementierung eines konzernweiten Business Partner Code of Conduct stellt der Heidelberg-Konzern sicher, dass die Geschäftspartner die Werte, Grundsätze und Prinzipien des Heidelberg-Konzerns teilen und fördern, insbesondere im Hinblick auf einen freien und fairen Wettbewerb. Der Business Partner Code of Conduct beinhaltet unter anderem Verpflichtungen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption, zur Einhaltung von wettbewerbs- und geldwäscherechtlichen Regelungen, zur Einhaltung des Außenwirtschaft- und Zollrechts, zur Nachhaltigkeit, zur Einhaltung der Menschenrechte, zum Datenschutz, zum Schutz von Unternehmenswerten sowie zu fairen, respektvollen und diskriminierungsfreien Arbeitsbedingungen. Durch die Implementierung und den konzernweiten Roll-out des Business Partner Code of Conduct kann der Heidelberg-Konzern sicherstellen, dass seine Bestrebungen zur Einhaltung von Compliance in den Liefer- und Produktionsketten weiter ausgebaut und bestärkt werden. Insbesondere behält sich der Heidelberg-Konzern das Recht vor, die Einhaltung des Business Partner Code of Conduct zu überprüfen. Darüber hinaus können die Geschäftspartner des

Heidelberg-Konzerns über das weltweit implementierte Ombudsmann-System Compliance-Fehlverhalten und Compliance-Verstöße melden.

Des Weiteren bildet ein wesentlicher Bestandteil des Compliance-Programms die sorgfältige Auswahl und umfassende Überprüfung der Geschäftspartner (Due Diligence). Hierbei werden die Geschäftspartner des Heidelberg-Konzerns risikoorientiert und regelmäßig überprüft und überwacht. Die Due-Diligence-Prüfung bildet die wesentliche Grundlage für die rechtskonforme, integre und kontinuierliche Zusammenarbeit mit diesen Geschäftspartnern.

Zur Förderung eines freien und fairen Wettbewerbs hat der Heidelberg-Konzern sein Compliance-Programm konzernweit im Hinblick auf die Anforderungen aus dem Kartell- und Wettbewerbsrecht angepasst und weiterentwickelt. Hierfür ist eine Kartellrechtsrichtlinie erarbeitet worden, die unter anderem Handlungsanweisungen für die Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe des Heidelberg-Konzerns zum Umgang mit Wettbewerbern, zum Verhal-

ten auf Verbandstreffen und zum Umgang mit Informationen statuiert. Darüber hinaus ist ein Schulungsprogramm entwickelt worden, das die Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe des Heidelberg-Konzerns unterstützen soll. Das Schulungsprogramm soll im Geschäftsjahr 2020/2021 weiter ausgebaut werden.

Im Geschäftsjahr 2019/2020 hat der Heidelberg-Konzern die Implementierung und den Roll-out des Business Partner Code of Conduct weitergeführt. Mit der Implementierung des Business Partner Code of Conduct in den Welt-sprachen des Heidelberg-Konzerns kann ein konzernweiter Roll-out weiter umgesetzt werden. Die Förderung eines freien und fairen Wettbewerbs wird auch in Zukunft einen wesentlichen Schwerpunkt des Compliance-Programms des Heidelberg-Konzerns darstellen. Die Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe des Heidelberg-Konzerns sollen durch das umfangreiche Schulungs- und Beratungsangebot weiter sensibilisiert werden und eigenverantwortlich rechtskonform und integer bei Geschäftshandlungen und -entscheidungen handeln können.

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 2019 bis 31. März 2020 (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 §§ 315c i. V. m. 289c 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 2019 bis 31. März 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c 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 und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und 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 Konzernabschluss und 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 2019 bis 31. März 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c 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 26. Mai 2020

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke	ppa. Urata Biqkaj
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüferin