

NICHTFINANZIELLER BERICHT

Gesonderter nichtfinanzieller Bericht für die Heidelberger Druckmaschinen AG und den Konzern

Für das Geschäftsjahr 2020/2021 (1. April 2020 bis 31. März 2021) 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 zusammengefassten Lageberichts sind über die Pflichtangaben des HGB hinausgehende Informationen und nicht Bestandteil dieses nichtfinanziellen Berichts.

Der vorliegende nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2020/2021 ist aufgrund der Vielzahl und Heterogenität der existierenden Rahmenwerke und aufgrund der Tatsache, dass sich das Unternehmen nach wie vor in einer umfassenden Neuausrichtung – inklusive einer Strukturierung seiner ESG-Aktivitäten – 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.

Wesentliche 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.

Für den Konzern wurden die offenkundigen 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: Ausbau des Compliance-Programms
- Achtung der Menschenrechte: Konzeptionierung der Umsetzung des Lieferkettengesetzes

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 Dynamik des Infektionsgeschehens sowie Fortschritt und Erfolg der Impfkampagnen sind nur schwer abzusehen. Aus

den Erfahrungen im ersten Jahr des Bestehens der Pandemie lassen sich allerdings keine wesentlichen negativen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die wesentlichen Aspekte dieses Berichts ableiten. Die Beschreibung unseres Chancen- und Risikomanagementsystems sowie den Chancen- und Risikobericht des Konzerns finden Sie im zusammengefassten Lagebericht 2020/2021 auf den Seiten 50 bis 59.

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 mehr als 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. Darüber hinaus wollen wir auf Basis unserer technologischen Kompetenzen auch neue Geschäftsfelder erschließen.

Im Kerngeschäft richten wir uns entlang unserer Zielmärkte Verpackungs- und Werbedruck an den jeweiligen Kundenanforderungen aus. 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 Kundenwertschöpfung, also vor allem auf integrierten und automatisierten Systemlösungen für Maschinen, Software, Verbrauchsgüter und Services. Zudem vernetzen wir mittels einer offenen Branchenplattform alle relevanten Systeme der Druckbranche miteinander.

Mit unserer Technologieführerschaft im Kerngeschäft und dem Schwerpunkt der Digitalisierung bedienen wir einen globalen Markt, der mit einem jährlichen Druckproduktionsvolumen von knapp 400 Mrd € im Verpackungs-, Werbe- und Etikettendruck eine starke Basis für unsere Produkte und Lösungen bietet.

Dank unseres umfassenden technologischen Know-hows adressieren wir auch neue Märkte, beispielsweise haben wir uns mit unserer Kompetenz in der Leistungselektronik erfolgreich im Markt für E-Mobilität zu einem führenden Anbieter für Ladesysteme etabliert. Zudem sind wir mit unserer Drucktechnologie in die Produktion gedruckter organischer Elektronik eingestiegen, einen Zukunftsmarkt mit 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 2020/2021 bei 1,9 Mrd €. Weltweit sorgen insgesamt rund 10.200 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 zusammengefassten Lagebericht 2020/2021 unter ›Grundlagen des Konzerns‹ auf den Seiten 18 bis 33.

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 Site Management angehören, konzernweit ökologische Zielrichtungen und Themen fest. Die inhaltliche Ausrichtung unserer Aktivitäten ist durch unsere Umweltpolitik bestimmt, die auf Bewusstseins-schärfung 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. Die im weiteren Verlauf beschriebenen Maßnahmen sind Teil dieser Strategie und reduzieren die Umweltauswirkungen. 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 wesentliche Umweltbelange haben wir aufgrund unserer Produktionsstandorte mit hoher Fertigungstiefe das Thema Energie identifiziert. Hierbei spielt die Bereitstellung der Gebäudeinfrastruktur eine wesentliche Rolle. Flächeneffizienz dient der Kosteneinsparung und ganz besonders der Energieeffizienz. Vor diesem Hintergrund haben wir das Thema besonders priorisiert und mit Projekten zur Standort- und Strukturoptimierung Maßnahmen zur Umsetzung ergriffen. So wurde im zurückliegenden Geschäftsjahr damit begonnen, vier Montagehallen mit älterer Bausubstanz am Standort Wiesloch-Walldorf zu räumen und die Arbeitsplätze in modernere Hallen zu verlagern. Die Fläche von rund 130.000 Quadratmetern wurde an einen Investor verkauft, der die Hallen voraussichtlich abreißen und neue Hallen für eine zukünftige Nutzung als Industriepark errichten wird. Allein durch diese Maßnahme wird sich der Erdgasbezug am Standort zukünftig um voraussichtlich rund 30 Prozent verringern. Die gleiche Strategie verfolgen wir seit einigen Jahren am Standort Heidelberg: Das letzte Gebäude am Standort, die Print Media Academy, wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr ebenfalls veräußert, nachdem die wenigen verbliebenen Arbeitsplätze am Standort Wiesloch-Walldorf integriert worden waren. Die getroffenen Maßnahmen wirken zeitnah, zeigen sich allerdings erst in der Energiebilanz im kommenden Jahr. Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Energiebilanz sind schwer abzusehen: Einerseits ist durch die reduzierte Anwesenheit ein positiver Effekt zu erwarten, andererseits führt das angezeigte verstärkte Lüftungsverhalten zu einem erhöhten Wärmebedarf.

Energiemonitoringsystem

An unseren großen deutschen Produktions- und Entwicklungsstandorten Wiesloch-Walldorf, Amstetten und Brandenburg haben wir seit 2013 ein Energiemonitoringsystem aufgebaut, über das wir die Energieverbräuche/-ströme erfassen und analysieren. Unser Standort in Shanghai ist 2019 in das System integriert worden und ist dabei, sein Energiemonitoringsystem weiter zu automatisieren. Diese Standorte sind zusammen 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. 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 mitzubetrachten. Durch die Anforderungen an die Abgrenzung von Drittstrommengen haben wir im Berichtszeitraum von ECON 3.0 auf die neue Softwareversion ECON 4.0 mit wesentlich erweitertem Funktionsumfang umgestellt und zeitgleich das System auf einen neuen Server migriert, der gerade im Hinblick auf den Datenschutz eine nochmals gesteigerte Sicherheit bietet. Damit haben wir eine hochmoderne Software im Einsatz, die auch zukünftigen Anforderungen wie zum Beispiel dem Zugriff über mobile Endgeräte gerecht wird.

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. Das Thema wird von Vorstand und Management unterstützt und gefördert. Da das Programm vonseiten der IHK auf zwei Auszubildende begrenzt ist, hat Heidelberg sich entschieden, für das kommende Geschäftsjahr 2021/2022 mehr Auszubildenden diese Chance zu ermöglichen. So fand Anfang März 2021 einen Kick-off-Workshop mit 14 Auszubildenden unter der Schirmherrschaft des Produktionsleiters statt. In den Monaten März bis Juli 2021 werden die Energiescouts in den jeweiligen Bereichen ihre Arbeit aufnehmen und gemeinsam an Projekten zur Verbesserung der Energieeffizienz, insbesondere in Hinblick auf die Steuerung und Optimierung der Hallenbeleuchtung, arbeiten. Im neuen Ausbildungsjahr wird dann die nächste Generation der Auszubildenden den Staffelstab übernehmen und die Themen weiter vorantreiben.

Zertifizierungen (ISO 9001/14001/50001)

Als ein seit vielen Jahren zertifiziertes Unternehmen – dies umfasst unsere sechs Entwicklungs- und Produktionsstandorte in Deutschland und unseren Produktionsstandort in China – leben wir die fortlaufende Verbesserung. Der Zertifizierungsprozess gibt uns dabei die Möglichkeit, Fehlerquellen frühzeitig zu identifizieren und zu beseitigen und Rationalisierungspotenzial aufzudecken. Zudem stärken wir mit diesen international anerkannten Zertifizierungen unser Bild bei Kunden, Partnern und in der Öffentlichkeit

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Energie in GWh/a ¹⁾	290	290	274	244
Energie in GWh/a (witterungsbereinigt) ¹⁾²⁾	288	303	283	260
Wasser in m ³ /a*	207.903	227.710	193.760	149.169
CO ₂ -Emissionen in t ³⁾ *	105.153	105.418	94.299	79.533
Abfall in t*	35.980	41.545	34.247	24.650
Abfallverwertungsquote in Prozent*	96,36	97,53	96,08	95,75

* 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.

und verbessern Haftungsrisiken und Rechtssicherheit. Die erweiterten Anforderungen der Normrevision ISO 9001:2015 und 14001:2015 sind seit geraumer Zeit 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 und im Planungsprozess gegebenenfalls Änderungen einfließen zu lassen. Im kommenden Geschäftsjahr wird auch der Standort Langgöns nach ISO 14001 zertifiziert werden, sodass alle Heidelberg-Produktionsstandorte über ein kombiniertes QM- und UM-Managementsystem (ISO 9001 und ISO 14001) zertifiziert sein werden. Unser energieintensivster Standort Amstetten, an dem wir unsere Gießerei betreiben, ist seit dem Jahr 2012 nach DIN ISO 50001 zertifiziert.

Zahlen Umwelt

Erfasst sind die fünf größten Entwicklungs- und Produktionsstandorte (Wiesloch-Walldorf, Amstetten, Brandenburg, Heidelberg, Shanghai), die zusammen über 90 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 witterungs-

abhängig sind. Basis hierfür sind die Gradtagszahlen der zertifizierten Wetterstation in Heidelberg über ein zehnjähriges Mittel.

Ergänzend hierzu veröffentlichen wir zu den oben genannten Standorten weitere Kennzahlen wie den Wasserverbrauch, die CO₂-Emissionen der in Zeile 1 bilanzierten Energiemenge sowie das Abfallaufkommen und die zugehörige Abfallverwertungsquote, um eine differenzierte Betrachtung über das Thema Energie hinaus zu ermöglichen.

Arbeitnehmerbelange

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 und haben begonnen, ein gruppenweit einheitliches HR-IT-Tool einzuführen. 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 wesentliche 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 in den jeweiligen lokalen Betriebsratsgremien sowie übergeordnet im Wirtschaftsausschuss des Unternehmens nach §106 Betriebsverfassungsgesetz berichtet und erörtert.

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.

Ziel unserer Personalarbeit ist es, für die Geschäftsanforderungen qualifiziertes Personal zur Verfügung zu haben und darüber hinaus unsere Mitarbeiter gesund und motiviert zu halten. Zur Aufrechterhaltung der Betriebsfähigkeit und zur Motivation und Qualifikation unserer Mitarbeiter sowie zu deren Gesundheit und Wohlergehen legen wir daher wie im Folgenden näher ausgeführt besonderen Wert auf ein ausgewogenes Demografie- und Diversitätsmanagement, Aus- und Weiterbildung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zielsetzung, Ausgestaltung und Weiterentwicklung dieser Themen sind auch regelmäßiger Bestandteil der entsprechenden Gremiensitzungen mit dem für Personalangelegenheiten zuständigen Vorstandsmitglied.

Arbeitsschwerpunkte pandemiebedingt angepasst

Die Pandemie hat massive Auswirkungen auf Umsatz und Ertrag gezeigt. Ziel ist, die Beeinträchtigungen durch die Pandemie so gering wie möglich zu halten, etwa durch Aufrechterhaltung von Produktion und Serviceeinsätzen durch ein ausgearbeitetes Hygienekonzept und Schutzmaßnahmen wie etwa die Zurverfügungstellung von Selbsttests seit März 2021 an alle anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Weiteres Ziel ist, nach Ende der Pandemie wieder zu voller Arbeitsfähigkeit zurückzukehren in der Annahme, dass die Märkte sich wieder erholen.

Pandemiebedingt wurden unsere Schwerpunkte bei den Arbeitnehmerbelangen teilweise anders ausgestaltet als ursprünglich geplant. Hauptaugenmerk lag auf der Arbeit des Pandemiestabs, der für die Umsetzung und Sicherung der Gesundheitsmaßnahmen zuständig ist und die relevanten Entscheidungen getroffen hat, die im Rahmen der Beeinträchtigungen durch die Pandemie notwendig geworden sind. Beeinträchtigungen sind dabei zu verstehen als Reaktion der Märkte in Form von Umsatz-

rückgang, aber auch Einschränkungen durch Arbeitsschutzauflagen und Verordnungen der Behörden etwa zu Ausgangsbeschränkungen und Reisebeschränkungen im internationalen Verkehr (zum Beispiel für Servicetechniker und Verkaufspersonal). Dazu wurden zwei regelmäßig tagende Krisenstäbe eingerichtet: Einer bündelt die weltweite Organisation und hat damit das Geschehen außerhalb Deutschlands im Fokus, ein weiterer Krisenstab befasst sich mit Deutschland und hat die Werke im Fokus. Durch die Besetzung mit allen wesentlichen Funktionen hat jeder Krisenstab einen Überblick über aufgetretene Infektionsfälle und das Infektionsgeschehen im Unternehmen, um Auswirkungen auf die Produktion oder den Service einschätzen zu können. Ferner werden die Lieferfähigkeit der Lieferanten die Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitsschutz und die gesellschaftliche Gesamtsituation (Wirkung der Corona-Verordnungen und -Auflagen) bewertet. Der Vorstandsvorsitzende persönlich und die relevanten Leitungsfunktionen sind entweder als Teilnehmer oder als sofort zu Informierende in das Geschehen eingebunden. Ereignisse zwischen den Terminen des regelmäßig tagenden Stabes wurden per E-Mail ausgetauscht, sodass jederzeit Handlungsfähigkeit gegeben war.

Der Schutz der Gesundheit und die nachhaltige Sicherstellung der Aufrechterhaltung des Betriebs hatten oberste Priorität. Der Pandemieplan (gültig als betrieblicher Pandemieplan auf Basis des betrieblichen Arbeitsschutzes nach Beschluss 609 ABAS) regelt die Einberufung, Kompetenzen des Pandemiestabs, organisatorische Zuständigkeiten und Verhaltensregeln bis hin zu Vorgaben für den Notbetrieb. Die Überarbeitung des betrieblichen Pandemieplanes auf Basis der Lagebewertung und die Aktualisierung der Arbeitsschutzaktivitäten, insbesondere der Gefährdungsbeurteilung, deren Kommunikation und Umsetzung, stellten Schwerpunkte der Tätigkeit dar. Auf der Grundlage des Pandemieplans und der aktualisierten behördlichen Vorgaben in Form der Corona-Arbeitsschutzverordnung und der Infektionsschutzverordnungen wurden umfangreiche Infektionsschutzmaßnahmen getroffen (Desinfektionseinrichtungen, Arbeitsplatzkonzepte mit entzerrter räumlicher und zeitlicher Versetzung, Ausgabe von Schutzmasken, Hygienekonzepte für Arbeitsplätze und Sozialräume etc.). Gleichzeitig erfolgte durch die Ausweitung von Kurzarbeit die sozialpolitische Abfederung des mit den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie verbundenen Umsatzrückgangs und der damit notwendigen Beschäftigungsreduzierung.

Die coronabedingten Umsatzrückgänge und Kapazitätsüberhänge sind durch Einführung des Instruments der Kurzarbeit aufgefangen worden. Die Bildung von entspre-

chenden Kurzarbeits-Clustern, die Ausfertigung einer notwendigen Betriebsvereinbarung, die Anzeige an die Agentur für Arbeit und die administrative Abwicklung der Entgeltzahlungen mit Kurzarbeit standen im Vordergrund, um Beschäftigung zu halten und sozialpolitisch abzufedern.

Die Arbeitszeit konnte auch in der Form des mobilen Arbeitens (Homeoffice) erbracht werden. Dazu sind die notwendigen Voraussetzungen in der IT-Infrastruktur geschaffen worden (Hardware, Software, Regelungen). Die so erreichte neue Form der Arbeitserbringung wird auch nach Ende der Pandemie in Teilen weiter beibehalten werden. Hierzu ist eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt worden, um die individuellen Erfahrungen von Belegschaft und Führungskräften zu erfassen, zu analysieren und als Grundlage für eine Gesamtbetriebsvereinbarung zu nehmen. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung ist vorgesehen.

Zur Vermeidung von Infektionsrisiken wurden zudem in den jeweiligen Organisationseinheiten flexible Arbeitszeitmodelle (versetztes Arbeiten), räumliche Trennung (Aufteilung mit Vermeidung des persönlichen Kontakts) und entsprechende Ausstattung mit Hardware (Laptop für den Einsatz im Homeoffice) vorgenommen.

Die Arbeitnehmerbelange wurden im Geschäftsjahr 2020/2021 darüber hinaus wesentlich geprägt durch den im Mai 2020 ausgehandelten und verabschiedeten Interessenausgleich und Sozialplan zur Reduzierung der Belegschaft. Interessenausgleich und Sozialplan reagieren damit auf der Grundlage der Betriebsverfassung auf die unternehmenspolitischen Entscheidungen zu Produkten und Produktionsumfängen. Im März 2020 hatte Heidelberg im Wirtschaftsausschuss nach § 106 Betriebsverfassungsgesetz mitgeteilt, zwei Produktreihen im Druckmaschinenbereich einzustellen, was die Verfahren nach § 111 Betriebsverfassungsgesetz bedingt. Vor dem Hintergrund der Altersstruktur wurden auch Instrumente mit Altersteilzeitregelungen ausgearbeitet, um den mit einem Abbau verbundenen Wissens- und Erfahrungsverlust planbar zu gestalten. Durch Nutzung der sozialpolitischen Instrumente einer Transfergesellschaft wird die Vermittlung in den Arbeitsmarkt etabliert. Die Durchführung der Personalabbaumaßnahmen und die dazu notwendigen Gespräche sind mit Schulungsmaßnahmen zu Inhalt und Ausgestaltung der HR-Instrumente vorbereitet worden. Der Vorstand und der Betriebsrat haben hierzu in mehreren Videobotschaften, weil pandemiebedingt keine Präsenzveranstaltungen möglich waren, die notwendigen Informationen übermittelt.

Demografiemanagement

Ein personalpolitischer Schwerpunkt ist weiterhin das Demografiemanagement. Die im Interessenausgleich und Sozialplan vorgesehen Instrumente führen dazu, dass vor allem ältere, erfahrene Belegschaft das Unternehmen verlassen wird (unter anderem Altersteilzeit). Damit wird Erfahrungswissen verloren gehen. Gerade durch das Instrument der Altersteilzeit ist dieser Abgang jedoch zeitlich planbar und durch Wissensmanagement auf andere Mitarbeiter übertragbar. Gleichzeitig wurde im Rahmenpapier zur Restrukturierung ein Festhalten an der Ausbildungsquote mit dem Sozialpartner vereinbart. Dadurch wird auch in Zukunft der Zufluss durch eine Berufsausbildung und hoch qualifizierte Facharbeiter gesichert. Gerade die Bindung junger Talente war ferner ein ausgesuchter Schwerpunkt. Über ein ›Young Talent‹-Programm wurde die jüngere Belegschaft mit Hochschulabschluss in einem Austauschformat zu den Unternehmenszielen, der Unternehmenslage und den interessierenden Themen vertraut gemacht. Dadurch soll die Bindung an das Unternehmen auch in kritischen Phasen erreicht werden. Als Baustein eines Retention-Managements ist die Zielgruppe der jungen Leistungsträger für die Vorsorge der kommenden Unternehmensentwicklung von Bedeutung.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Vergütung war das Provisionsmodell für den Vertrieb neu aufgestellt worden, um Leistungsanreize durch Incentivierung der im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses vereinbarten Ziele (Umsatz, Marge, Produktmix) zu setzen. Dies erfolgte im Nachgang zur Durchführung des weltweiten ›FIT4Sales‹-Trainingsprogramms (›Sales Academy‹), der Einführung eines Performance-Management-Prozesses und der Implementierung einer einheitlichen IT-Plattform für die Vertriebssteuerung (Salesforce). Mit der ›Sales Academy‹ wurden Bausteine für die Vertriebsmitarbeiter zu Produkten, Produktvorteilen, Verkaufsmethoden und Vertragsgestaltung trainiert.

Die Förderung von Frauen ist eine bleibende Aufgabe. Hier wurde das ›Cross Company Mentoring‹-Programm – ein Projekt, das zusammen mit anderen Firmen der Metropolregion durchgeführt wird – in eine Neuauflage gebracht. Weiterhin haben wir – unter den gegebenen Umständen in erster Linie online – unser Diversity-Programm WIN@Heidelberg mit dem Ziel der Entwicklung und Förderung von weiblichen Talenten und der Nutzung der Vielfältigkeit im Unternehmen weitergeführt. Dieses frauenzentrierte (nicht frauenexklusive) Netzwerk soll die Professionalisierung vorantreiben, indem Ideen ausgetauscht und wesentliche Themen diskutiert werden und von anderen gelernt wird.

Zahlen Mitarbeiter

	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Mitarbeiterzahl (Stichtag; ohne Auszubildende)	11.511	11.563	11.522	11.316	10.212
Auszubildende	323	311	329	326	326
Weiterbildungstage	12.831	11.321	12.218	8.298	2.980
Fluktuationsquote in Prozent ¹⁾	1,6	1,5	2,0	3,7	13,3
Durchschnitt Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	19,3	19,9	19,9	20,3	21,3
Anteil weiblicher Mitarbeiter in Prozent	15,8	15,9	16,1	16,7	16,3
Anteil Teilzeitarbeitnehmer in Prozent (ohne Altersteilzeit)	5,2	5,8	6,7	6,5	6,0

¹⁾ Austritte ohne Ende befristeter Arbeitsverhältnisse, ohne Austritte wegen Betriebsübergängen und inklusive Übergang in Altersteilzeit-Ruhephase der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft sowie inklusive betriebsbedingter Austritte

Qualifizierung von Nachwuchs

Die eigene Berufsausbildung hat bei Heidelberg traditionell einen hohen Stellenwert. Um qualifizierte Facharbeiter in den Ausbildungsberufen und qualifizierten Nachwuchs durch duale Hochschulausbildung zu bekommen, werden jedes Jahr rund 100 junge Menschen eingestellt und als künftiger Nachwuchs begrüßt. Durch eine eigene Berufsausbildung kann das Qualifikationsniveau gehalten werden, das für die technologisch anspruchsvollen Produkte und Prozesse notwendig ist. Die Qualifizierung von Nachwuchs ist daher im Unternehmensinteresse, um Fluktuation hochwertig zu ersetzen. Mittels eines Demografie-radars werden die Bedarfe in den einzelnen Berufsbildern vor dem Hintergrund der Alterspyramide im Unternehmen analysiert und zur Grundlage der strategischen Ausbildungsplanung gemacht.

Heidelberg bildet in Deutschland junge Menschen in über zehn 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. Durch die Pandemie mussten die Lehr- und Lernkonzepte innerhalb kürzester Zeit auf digitale Lernformate für Distanzunterricht umgestellt werden, um einen geordneten Ausbildungsbetrieb zu gewährleisten.

Der Anteil an jungen Frauen ist in den letzten Jahren erfreulich angestiegen und liegt derzeit bei den Auszubildenden und dual Studierenden bei knapp 18 Prozent.

Neben der Fachqualifizierung gilt die Aufmerksamkeit der Förderung sozialer Aspekte: Mit einem sozialpädagogischen Einführungsseminar für neue Auszubildende för-

dern 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.

Nachhaltiger Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das Ziel eines nachhaltigen Arbeitsschutzes ist es, Gefährdungen erkennen, zu bewerten und zu reduzieren.

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

Die deutschen Standorte nutzen eine einheitliche Software, um zum Beispiel Gefährdungsbeurteilungen zu dokumentieren. Diese werden mithilfe der Fachkräfte für Arbeitssicherheit erstellt. Zur Entwicklung von Arbeitsschutzmaßnahmen werden unter anderem diese Gefährdungsbeurteilungen genutzt. Die einheitliche Software dient zudem dazu, ein gemeinsames Verständnis von Arbeitsschutzthemen zu fördern.

Zusätzlich tauschen sich die Fachkräfte für Arbeitssicherheit der deutschen Standorte regelmäßig zu arbeitschutzrelevanten Themen aus und stimmen standortübergreifende Maßnahmen ab. Das Gremium wirkt als Informationsplattform sowohl für die deutschen als auch für die internationalen Standorte. Informationen zu den Aktivitäten des Gremiums werden regelmäßig dem nach dem Geschäftsverteilungsplan verantwortlichen Vorstandsmit-

glied zum Beispiel in Form eines Jahresberichts zur Verfügung gestellt.

Die durchschnittliche Unfallquote bezogen auf eine Million Arbeitsstunden an den größten deutschen Produktionsstandorten ist von 10,2 (2019: 87 meldepflichtige Arbeitsunfälle) auf 11,9 (2020: 73 meldepflichtige Arbeitsunfälle) gestiegen. Die absolute Zahl an meldepflichtigen Arbeitsunfällen sank um 16 Prozent. Der Anstieg der Quote ist unter anderem auf die verringerte Anzahl von Arbeitsstunden zurückzuführen.

Heidelberg liegt damit leicht über der durchschnittlichen Unfallquote der Branche von 11,7 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.

Im Geschäftsjahr stand der Arbeits- und Gesundheitsschutz aufgrund der Covid-19-Pandemie vor besonderen Herausforderungen. Die Sicherheitsmanagementrunde erstellte unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben wie zum Beispiel des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Handlungshilfen der Berufsgenossenschaften eine deutschlandweit gültige Gefährdungsbeurteilung. Die aufgrund der Pandemie erforderlichen Schutzmaßnahmen wurden mit dem Krisenstab abgestimmt und umgesetzt, um das Restrisiko einer Infektion möglichst gering zu halten. Es wurden unter anderem Desinfektionsmittel und Masken zur Verfügung gestellt, und in den administrativen Bereichen wurde die Nutzung von Homeoffice ermöglicht beziehungsweise ausgedehnt.

Eine Informationsplattform zum Corona-Virus im Intranet wird fortlaufend aktualisiert und informiert umfassend über aktuelle Entwicklungen, Vorgaben und Schutzmaßnahmen.

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.

Unser im Jahr 2017 am größten Standort Wiesloch-Walldorf eingerichtetes Gesundheitszentrum ›WIEfit‹ konnte im Geschäftsjahr 2020/2021 seinen Betrieb pandemie- und auflagenbedingt nur phasenweise und eingeschränkt aufrechterhalten. Entsprechend verzeichneten die Mitglieder- und Nutzerzahlen einen erheblichen Rückgang auf rund 250 Personen. Sobald die Situation und die Corona-Verordnung es wieder zulassen, werden wir den Betrieb wieder aufnehmen und neben dem klassischen Fitnesstraining insbesondere wieder Präventionskurse (zum Beispiel Stressbewältigung durch progressive Muskelentspannung, Yoga, Rückenfit, Faszientraining oder auch Functional Training) sowie die integrierte Physiotherapie anbieten. Die gezielte Therapie von Muskel- und Skeletterkrankungen soll – insbesondere in Anbetracht der Altersstruktur des Unternehmens – zusätzlich zur Förderung des Wohlbefindens und der körperlichen Fitness der Mitarbeiter auch als ein Baustein zur Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten dienen.

Auch an anderen Standorten, an denen Heidelberg die WIEfit-Prinzipien, wenn in Bezug auf betriebliche Ausstattung und ausreichende Mitarbeiterzahl möglich, eingeführt hatte, mussten die Aktivitäten aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie und entsprechender Verordnungen größtenteils vorübergehend eingestellt werden.

Das im Februar 2017 eingeführte und auch im Geschäftsjahr 2020/2021 weitergeführte Ernährungskonzept ›WIEfit – gesund essen‹ ist mittlerweile fester und gut angenommener Bestandteil des Speiseangebots. Behördliche Auflagen in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie wie zum Beispiel das Büffet-Verbot, das den Betrieb der Salat- und Gemüsebar untersagt hat, sowie die teilweise intensive Nutzung von Homeoffice und Kurzarbeit haben im Berichtsjahr zu einer leichten Modifizierung des Speiseangebots und der Bereitstellung geführt. Täglich werden neben einem klassischen Gericht derzeit variierende Salatteller und mehrmals wöchentlich vegetarische beziehungsweise WIEfit-Gerichte angeboten. Mit der Rückkehr zu einem ›Normalbetrieb‹ soll das Angebot an vegetarischen oder auch veganen Speisen nochmals erweitert werden.

Sozialbelange

Als global agierender Konzern will Heidelberg mit seinen Standorten, Mitarbeitern und Lieferanten zur regionalen wirtschaftlichen Entwicklung beitragen und so einen indirekten Beitrag zum gesellschaftlichen und individuellen Wohlstand leisten. 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 lokale Projekte und Institutionen.

Nicht nur fachbezogen, sondern auch in sozialer und persönlicher Hinsicht zu lernen ist Teil des Ausbildungskonzepts bei Heidelberg. Daher findet üblicherweise zu Beginn jedes Ausbildungsjahres für alle neuen Auszubildenden und Studierenden eine gemeinsame Einführungs- und Projektarbeitswoche statt, in der soziale Projekte erarbeitet und im Anschluss umgesetzt werden. Im Berichtsjahr musste das Konzept aufgrund der Pandemiesituation umgestellt werden, die sozialen Projekte mit Einrichtungen wie Kitas, Pflegeheimen etc. konnten nicht durchgeführt werden.

Die traditionellen Projekte zu Weihnachten konnten dank des Engagements und der Findigkeit der Auszubildenden realisiert werden: An vier Tagen im Dezember boten die Auszubildenden statt in der Kantine und auf dem Wieslocher Weihnachtsmarkt ihre Produkte mittels ›Fensterverkauf‹ an. Der Erlös in Höhe von 2.500 Euro kam wie gewohnt bedürftigen Familien aus Wiesloch und Umgebung zugute.

Prävention von Bestechung und Korruption

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems (CMS) hat der Heidelberg-Konzern die Compliance-Maßnahmen und -Kontrollen weiter ausgebaut. Hierdurch sollen Compliance-Fehlverhalten und - Verstöße frühzeitig erkannt und verhindert werden, um Haftungs- und Reputationsschäden für den Heidelberg-Konzern, seine Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe zu minimieren. Der Schwerpunkt lag hierbei in der fortlaufenden Weiterentwicklung des Compliance-Programms, auch in Bezug auf die Prävention von Bestechung und Korruption. In diesem Zusammenhang werden aktuell die internen Stakeholder eingebunden und die Weiterentwicklung des Compliance-Programms wird abgestimmt. Hierdurch soll eine zeitnahe Implementierung gewährleistet werden. Des Weiteren stehen das zentrale Compliance Office und die regionalen Compliance Officer den Mitarbeitern, Führungskräften und Organen des Heidelberg-Konzerns für alle compliancerechtlichen Fragestellungen zur Verfügung. Darüber hinaus können Compliance-Fehlverhalten und Compliance-Verstöße über verschiedene Meldewege, unter anderem auch anonymisiert an den Ombudsmann, der Heidelberg-Gruppe berichtet werden. Hierdurch sollen eine frühzeitige Meldung und eine lückenlose Aufklärung sichergestellt werden. In diesem Zusammenhang bekennt sich der Vorstand ausdrücklich zu einer konsequenten Verfolgung und Ahndung von Compliance-Fehlverhalten und -Verstößen, insbesondere auch im Hinblick auf Bestechung und Korruption.

Im Geschäftsjahr 2020/2021 hat Compliance ferner eine umfassende Compliance-Risikoanalyse eingeleitet, um potenzielle Compliance-Risiken – auch hinsichtlich der Themen Bestechung und Korruption – zu identifizieren, zu bewerten und anhand effektiver und angemessener Compliance-Maßnahmen und -Kontrollen zu steuern.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 sollen die Schulungsunterlagen unter Berücksichtigung neuer Richtlinien weiterentwickelt und Schulungsprogramme weiter etabliert werden. Die Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe des Heidelberg-Konzerns sollen dadurch in ihren eigenverantwortlichen, rechtskonformen und integren Geschäftshandlungen und -entscheidungen bestärkt werden. Die Prävention von Bestechung und Korruption wird auch in der Zukunft einen wesentlichen Schwerpunkt des Compliance-Programms im Heidelberg-Konzern darstellen.

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. 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. Darüber hinaus hat der Heidelberg-Konzern die vier Grundprinzipien der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in seinem Code of Conduct verankert. Hierdurch bilden vor allem die Menschenrechte sowohl einen verbindlichen Rahmen als auch eine Orientierung für Handlungen und Entscheidungen der Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe des Heidelberg-Konzerns. Der Heidelberg-Konzern hat diese Verpflichtungen auch in seinen Business Partner Code of Conduct aufgenommen. Durch die Implementierung und den konzernweiten Roll-out des Business Partner Code of Conduct kann der Heidelberg-Konzern sicherstel-

len, dass seine Bestrebungen zur Einhaltung von Compliance in den Liefer- und Produktionsketten weiter ausgebaut und bestärkt werden. Darüber hinaus kann der Heidelberg-Konzern sicherstellen, dass die Geschäftspartner die Werte, Grundsätze und Prinzipien des Heidelberg-Konzerns teilen und fördern, insbesondere im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte. Des Weiteren verfolgt der Heidelberg-Konzern auch das Ziel, den freien und fairen Wettbewerb zu fördern und zu unterstützen. Im Rahmen des Business Partner Code of Conduct behält sich der Heidelberg-Konzern das Recht vor, die Einhaltung des Business Partner Code of Conduct zu überprüfen.

Im Geschäftsjahr 2020/2021 wurde mit dem Einkauf das Projekt zur Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette angestoßen. Insbesondere wurden mit den internen Stakeholdern die neuen Anforderungen an den Heidelberg-Konzern erarbeitet und potenzielle Maßnahmen wie zum Beispiel IT-basierte Prozesse thematisiert. Dies soll unter Berücksichtigung der gesetzlichen Entwicklungen zum ›Lieferkettengesetz‹ im Geschäftsjahr 2021/2022 weitergeführt werden. Hierdurch möchte der Heidelberg-Konzern die Einhaltung der Menschenrechte und deren Grundsätze weiter fördern.

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 1. April 2020 bis 31. März 2021 (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 für den Zeitraum 1. April 2020 bis 31. März 2021 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 2020 bis 31. März 2021 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, 21. Mai 2021

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke ppa. Nico Irrgang
Wirtschaftsprüfer