

NICHTFINANZIELLER BERICHT

Gesonderter nichtfinanzieller Bericht für die Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft und den Konzern

Über diesen Bericht

Für das Geschäftsjahr 2021/2022 (1. April 2021 bis 31. März 2022) veröffentlicht die Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft einen zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht (im Nachfolgenden ›nichtfinanzieller Bericht‹) in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289b bis 289e HGB sowie der Verordnung (EU) 2020/852 des europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden ›EU-Taxonomieverordnung‹). 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 Aktiengesellschaft 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 2021/2022 ist aufgrund der Vielzahl und Heterogenität der existierenden Rahmenwerke und aufgrund der Tatsache, dass das Unternehmen die Neuausrichtung seiner ESG-Aktivitäten noch nicht vollständig abgeschlossen hat, unabhängig von Rahmenwerken auf Basis der gesetzlichen Regelungen erarbeitet worden. Im Geschäftsjahr 2022/2023 soll die künftige Verwendung eines geeigneten Rahmenwerks geprüft werden.

Bei der Neuausrichtung und Analyse bestehender und künftiger ESG-Aktivitäten und -Schwerpunkte hat Heidelberg sich auch an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen orientiert. Erläuterungen hierzu sind auf Seite 4 zu finden.

Der nichtfinanzielle Bericht 2021/2022 wurde einer freiwilligen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 (Revised) unterzogen. Ausgewählte freiwillige Berichtsinhalte der Vorjahre, 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 25 und 26 zu entnehmen.

Risikobewertung

Das Risikomanagementsystem von Heidelberg entspricht den gesetzlichen Anforderungen und berücksichtigt dabei auch nichtfinanzielle ESG-Risiken und -Chancen. Dabei werden Risiken und Chancen als Abweichung vom geplanten Ergebnis bewertet. Im Vergleich zum Vorjahr ist nunmehr für das Geschäftsjahr 2021/2022 eine rein quantitative Sichtweise etabliert. Die ESG-Risiken sind in diversen Workshops als eigenständige Risk Records erörtert und bewertet worden und sind auch in die Risikoaggregation und damit in das Gesamtrisikoportfolio von Heidelberg mit eingegangen.

Im Zusammenhang mit den zukünftigen Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ist bei Heidelberg ein entsprechendes Projekt aufgesetzt, das bezogen auf den eigenen Geschäftsbereich sowohl im bestehenden Risikomanagement als auch im internen Kontrollsystem reflektiert sein wird. Zur Risikoanalyse und -bewertung bezogen auf die Zulieferer siehe Kapitel ›Achtung der Menschenrechte‹.

Aus dem konzernweiten Risikomanagementsystem sind im aktuellen Prognosezeitraum nach Berücksichtigung der Risikomitigationsmaßnahmen keine wesentlichen und damit berichtspflichtigen nichtfinanziellen Risiken identifiziert worden, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind und negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte haben.

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 wie möglich zu erfüllen. Die nach wie vor bestehende Dynamik des Infektionsgeschehens bleibt im Hinblick auf Personalverfügbarkeit und sonstige Einschränkungen schwer abzusehen. Aus den Erfahrungen seit Bestehen der Pandemie lassen sich allerdings keine wesentlichen negativen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die wesentlichen Aspekte dieses Berichts ableiten.

Mögliche Auswirkungen des Kriegs Russlands gegen die Ukraine insbesondere in Hinblick auf Rohstoff- und Energieverfügbarkeit und -preise in Hinblick auf wesentliche Aspekte dieses Berichts sind zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts nicht quantifizierbar. Weitere Informationen sind in unserem Geschäftsbericht 2021/2022 im Risiko- und Chancenbericht auf den Seiten 56 und 57 zu finden.

Die Beschreibung unseres Risiko- und Chancenmanagementsystems sowie den Risiko- und Chancenbericht des Konzerns finden Sie im zusammengefassten Lagebericht des Geschäftsberichts 2021/2022 auf den Seiten 53 bis 63.

Geschäftsmodell

Die Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft ist ein globaler Technologiekonzern mit führender Position in der Druckindustrie. Seit mehr als 170 Jahren stehen wir als zuverlässiger Partner mit hoher Innovationskraft für Qualität und Zukunftsfähigkeit. Damit sind wir ein Unternehmen mit einer langen Tradition und umfassenden Kompetenzen und bestimmen dank moderner Technologien und innovativer Geschäftsideen die Zukunftstrends in der Printmedien-Branche. Diese Technologiestärke nutzen wir gleichzeitig, um uns erfolgreich in neuen Geschäftsfeldern, wie zum Beispiel der Elektromobilität, zu positionieren.

Im Kerngeschäft richten wir uns entlang der gesamten Wertschöpfungskette 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 Fokus 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, um sowohl administrative Prozesse, wie zum Beispiel im Einkauf, als auch Produktionsprozesse weiter zu digitalisieren und zu standardisieren.

Mit unserer Technologieführerschaft im Kerngeschäft und dem Schwerpunkt der Digitalisierung bedienen wir einen globalen Markt, der mit einem jährlichen Druckproduktionsvolumen von rund 380 Mrd € eine starke Basis für unsere Produkte und Lösungen im Verpackungs-, Werbe- und Etikettendruck bietet. Dank unseres umfassenden technologischen Know-hows adressieren wir neue wachsende Märkte, beispielsweise haben wir uns mit unserer Kompetenz in der Leistungselektronik erfolgreich im Markt für Elektromobilität zu einem führenden Anbieter für private Ladesysteme in Deutschland etabliert.

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 2021/2022 bei rund 2,2 Mrd €. Weltweit sorgten zuletzt insgesamt rund 9.800 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 2021/2022 unter ›Grundlagen des Konzerns‹ auf den Seiten 22 bis 37.

Nachhaltigkeitsstrategie und -verankerung

Nachhaltigkeit ist für Heidelberg die Verbindung von langfristigem ökonomischen Erfolg mit ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung. Wir verstehen Nachhaltigkeit als Teil unserer strategischen Ausrichtung. 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, der sich eng an den Grundsätzen der Global-Compact-Initiative der Vereinten Nationen orientiert. Beide Dokumente sind auf der Heidelberg-Internetseite veröffentlicht.

Zu den Elementen der Verankerung von Nachhaltigkeit gehören auch Aspekte der Vergütung. Mit dem auf der Hauptversammlung im Juli 2021 mit breiter Mehrheit beschlossenen neuen Systems für die Vorstandsvergütung setzen wir instrumentale Akzente, um die Nachhaltigkeitsziele nach Maßgabe der Beschlüsse durch den Aufsichtsrat sowohl in der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) als auch in der langfristigen variablen Vergütung (LTI) mit konkreten ESG-Zielen zu verankern. Der Umfang der jeweiligen Anteile und die konkrete Ausgestaltung sind dabei dem Aufsichtsrat vorbehalten, um Strategie und Vergütung zu koppeln. Diese Ziele werden durch den Aufsichtsrat festgelegt und sind damit inhaltlich so gestaltbar, dass sie der jeweiligen unternehmerischen Herausforderung entsprechen. Die ESG-Ziele der Vergütung sind anspruchsvoll, messbar, und steuerbar und entsprechen der strategischen Ausrichtung von Heidelberg. Mit dem neuen Vergütungsmodell werden auch die Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex erfüllt.



ESG-Gremium eingerichtet und zu Klimaneutralität verpflichtet

Im Berichtszeitraum hat Heidelberg seine Aktivitäten im Nachhaltigkeitsmanagement signifikant ausgebaut und auch organisatorisch neu aufgestellt.

Dazu hat das Unternehmen ein Environmental-Social-Governance-(ESG-)Gremium gegründet, das für die Strategie sowie Definition, Umsetzung und Kontrolle der Roadmap und der Maßnahmen verantwortlich ist. Das ESG-Gremium ist mit den Mitgliedern des Vorstands und den Leitungspersonen der Bereiche Corporate Sustainability, Corporate Development, Investor Relations, Product Management, Human Resources, Legal Department, Quality Management, Sales Operations, Procurement, Research and Development, Operations, Communications, Risk Management und Site Management besetzt.

In halbjährlichen Reviews werden Strategie, Status quo und Maßnahmen berichtet und gegebenenfalls neu justiert oder verabschiedet.

Die Stabsstelle Corporate Sustainability definiert den Rahmen für die strategische Nachhaltigkeitsausrichtung und die benötigten Tools und Methoden zur Erreichung der ESG-Ziele. Der konzernweit zuständige ESG-Manager berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. ESG-Management wird bei Heidelberg als Querschnittsaufgabe verstanden. Gemeinsam mit Mitarbeitern aus den Fachbe-

reichen werden Strategie und Roadmap für die drei Nachhaltigkeitssäulen E-S-G erarbeitet und deren Umsetzung verfolgt. Neben den strategischen Aspekten verantwortet der Bereich auch die Umsetzung der Klimastrategie.

Unser Ziel ist es, in unserer Branche den geringsten ökologischen Fußabdruck entlang der Wertschöpfungskette zu haben. Daher fokussieren wir neben der Dekarbonisierung unserer Produktionsstandorte und Niederlassungen auch die Entwicklung umweltgerechter Produkte.

Vor dem Hintergrund der weltweiten Herausforderungen des Klimawandels hat sich Heidelberg bis 2030 zur Klimaneutralität (Scope 1+2) an seinen Standorten verpflichtet. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden mehrere Schritte definiert:

- Steigerung der Energieeffizienz an allen Produktions- und Vertriebsstandorten
- Versorgung unserer Standorte mit erneuerbaren Energien aus eigenen Anlagen
- Bezug von zertifiziertem Grünstrom
- Unvermeidbare Emissionen über Emissionszertifikate kompensieren

Wir etablieren eine ESG-konforme Lieferkette, die sich auf Menschenrechte, Ethik und Umweltaspekte konzentriert. Unser Ziel ist es, stets ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Orientierung an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

Im Rahmen der Neuausrichtung der ESG-Aktivitäten und der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse hat Heidelberg analysiert und bewertet, wo und wie das Unternehmen seinen Beitrag zu den von den Vereinten Nationen formulierten Sustainable Development Goals (UN SDGs) leisten kann.

	UN-SDG	Heidelberg-Beitrag
	Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern	<ul style="list-style-type: none"> ↪ Umfassender Arbeits- und Gesundheitsschutz ↪ Sport- und Präventionsangebot ↪ Impfangebot ↪ Emissionsreduzierte Maschinen und Verbrauchsmaterialien
	Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern	<ul style="list-style-type: none"> ↪ Hochwertige Ausbildung ↪ Ausbildungspartnerschaften für andere Unternehmen ↪ Qualifizierung von Lieferanten ↪ Schulung von Kunden ↪ Weiterbildungsangebot für Mitarbeiter
	Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen	<ul style="list-style-type: none"> ↪ Gleiche Bezahlung für alle Geschlechter (tarifgebundene Mitarbeitende) ↪ Gleiche Karrierechancen für alle Geschlechter (tarifgebundene Mitarbeitende) ↪ WIN-Netzwerk des Heidelberg-Konzerns ↪ Regionales Cross-Mentoring-Programm
	Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern	<ul style="list-style-type: none"> ↪ Konzernweiter verbindlicher Code of Conduct und Partner Code of Conduct
	Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovation unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> ↪ Neue Geschäftsmodelle zur effizienten Nutzung der Kapazitäten, wie das Heidelberg-Subskriptionsangebot ↪ Effiziente Druckprozesse über alle Prozessschritte hinweg bis hin zur autonomen Produktion
	Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern	<ul style="list-style-type: none"> ↪ Konzernweiter verbindlicher Code of Conduct und Partner Code of Conduct
	Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> ↪ Richtlinie zur umweltfreundlichen Produktentwicklung ↪ Geprüfte umweltfreundliche Verbrauchsmaterialien Saphira Eco ↪ Kooperation mit PURE inks ↪ Smarte und energieeffiziente Druckerei ↪ Entwicklung und Fertigung von Wallboxen zur Elektrifizierung des Verkehrs
	Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen	<ul style="list-style-type: none"> ↪ Betrieb eines eigenen effizienten Blockheizkraftwerks ↪ PV-Anlagen zur Eigenstromerzeugung ↪ Energieeffizienzprojekte in der Fertigung ↪ Klimastrategie mit Maßnahmen verabschiedet

Arbeit in Verbänden und Initiativen

Kräfte bündeln und gemeinsam mehr bewegen ist für Heidelberg beim Thema Nachhaltigkeit Antrieb, mit Partnern zu kooperieren und sich in Initiativen und Verbänden einzubringen. Derzeit engagiert sich Heidelberg zum Beispiel mit folgenden Partnern:



Blue Competence vernetzt den Maschinen- und Anlagenbau auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit und bündelt Ressourcen, Know-how und Stärken des VDMA. In dieser Gemeinschaft engagieren sich die verschiedenen Fachverbände des VDMA und andere Organisationen des Maschinen- und Anlagenbaus.

Die Partnerunternehmen der Initiative verfolgen diese Ziele:

- ↪ Mit Technik die Welt gestalten – auch übermorgen
- ↪ Mit weniger Ressourcen mehr erreichen
- ↪ Verantwortung übernehmen
- ↪ Vorbild sein



Fraunhofer-Netzwerk ›Klimaneutrale Unternehmen‹

Das Innovationsnetzwerk bietet rund um die Themenfelder Energieversorgung, betriebliche Mobilität, digitale/hybride Arbeitsformen, Strategie und Governance sowie Mitarbeitersensibilisierung wertvolle Impulse zur nachhaltigen Entwicklung.



Die internationale Allianz **4evergreen** zielt auf den nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen und die kontinuierliche Verbesserung der Kreislaufwirtschaft im wachsenden Verpackungssegment.



Der Grundgedanke der internationalen Initiative **Healthy Printing** ist, die Umsetzung des Cradle-to-Cradle-Design-Konzepts (C2C) in der Druckindustrie voranzutreiben. Präferiert werden Bedruckstoffe, Druckfarben, Lacke und andere Druckhilfsmittel, bei deren Herstellung kein Abfall anfällt. Nach der Nutzung sollen die Druckprodukte konsequent recycelt werden. Die im Rahmen des Recyclingprozesses anfallenden Reststoffe sollen schließlich als biologische Nährstoffe wieder in den Kreislauf der Natur eingehen, ohne diese zu belasten.



Der Heidelberg-Kooperationspartner für eine nachhaltige Druckproduktion: Die **PURe** inks Europe GmbH hat es sich zum Ziel gesetzt, Nachhaltigkeit im kompletten Print-Lebenszyklus zu erreichen und eine gute Energiebilanz zu erzielen. PURe-Farben verzichten zum Schutz von Druckereimitarbeitern und Verbrauchern auf toxische Inhaltsstoffe, zum Schutz der Regenwälder auf Palm-, Kokos- und Sojaöle und die Bindemittel und zum Schutz der Atmosphäre auf fossile Kohlenstoffe.

Angaben gemäß EU-Taxonomieverordnung

Der europäische Grüne Deal ist eine neue Wachstumsstrategie, die die EU in eine faire und wohlhabende Gesellschaft mit einer modernen, ressourceneffizienten und wettbewerbsfähigen Wirtschaft umwandeln soll, in der es im Jahr 2050 keine Netto-Treibhausgasemissionen mehr gibt, die Umwelt und die Gesundheit der europäischen Bürgerinnen und Bürger geschützt sind und Wirtschaftswachstum durch eine möglichst effiziente und nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen erreicht wird. Außerdem sollen das Naturkapital der EU geschützt, bewahrt und verbessert und die Gesundheit und das Wohlergehen der Menschen vor umweltbedingten Risiken und Auswirkun-

gen geschützt werden. Um dies zu erreichen, müssen wir klima- und umweltpolitische Herausforderungen in Chancen umwandeln.

Weitere Prioritäten der EU sind, eine Wirtschaft im Dienste der Menschen aufzubauen, die soziale Marktwirtschaft in der EU zu stärken und dazu beizutragen, dass sie zukunftsfähig ist und für Stabilität, Beschäftigung, Wachstum und Investitionen sorgt. Diese Ziele sind angesichts der sozioökonomischen Schäden infolge der Covid-19-Pandemie und der Notwendigkeit einer nachhaltigen, inklusiven und fairen Erholung von besonderer Bedeutung. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaftsentwicklung für alle gerecht

und inklusiv zu gestalten. Die Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden ›EU-Taxonomieverordnung‹) wurde im Rahmen des vorausgegangenen Aktionsplans zur ›Finanzierung nachhaltigen Wachstums‹ der Kommission vom März 2018 vorgeschlagen, mit dem eine ambitionierte und umfassende Strategie für ein nachhaltiges Finanzwesen eingeleitet wurde, um als Beitrag zu nachhaltigem und inklusivem Wachstum Kapitalströme umzulenken. Die EU-Taxonomieverordnung ist eine wichtige Voraussetzung für die Ausweitung nachhaltiger Investitionen und somit die Umsetzung des europäischen Grünen Deals als Teil der Reaktion der EU auf die klima- und umweltpolitischen Herausforderungen. Sie sieht einheitliche Kriterien für Unternehmen und Investoren vor, anhand derer bestimmt werden kann, ob Wirtschaftstätigkeiten ökologisch nachhaltig sind (das heißt, ob sie einen wesentlichen Beitrag zu EU-Umweltzielen wie dem Klimaschutz leisten und erhebliche Beeinträchtigungen der übrigen Umweltziele vermeiden), und zielt somit darauf ab, für mehr Transparenz und Einheitlichkeit bei der Einstufung solcher Tätigkeiten zu sorgen und das Risiko der Grünfärberei (Greenwashing) und die Fragmentierung in den entsprechenden Märkten zu begrenzen.

Gemäß Art. 8 der EU-Taxonomieverordnung sowie den ergänzenden delegierten Rechtsakten weist die Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft im nichtfinanziellen Bericht 2021/2022 erstmalig den Anteil der taxonomiefähigen gruppenweiten Umsätze, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) für das Geschäftsjahr 2021/2022 bezogen auf die Umweltziele ›Klimaschutz‹ und ›Anpassung an den Klimawandel‹ aus.

In einer eingehenden Analyse der EU-Taxonomieverordnung und insbesondere der Anhänge I und II der ergänzenden delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 der EU-Kommission (im Folgenden: Annex I und Annex II) wurden für die Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft die Wirtschaftsaktivitäten von einem fachbereichsübergreifenden Projektteam im Wesentlichen anhand der NACE-Codes eingeordnet. In Abgleich mit den Vorgaben der EU-Taxonomieverordnung wurden der Betrieb der Gießerei in Amstetten (Kategorie 3.9 ›Herstellung von Eisen und Stahl‹, NACE-Code C24.51 ›Eisengießerei‹) sowie die Produktion der Wallboxen (Kategorie 6.15 ›Infrastruktur für einen CO₂-armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr‹, technisches

Bewertungskriterium 1 (a) ›Stromladestationen‹) als von der Taxonomie erfasst und als taxonomiefähig identifiziert.

Der überwiegende Teil der wirtschaftlichen Tätigkeiten des deutschen Anlagen- und Maschinenbaus ist derzeit von der EU-Taxonomieverordnung nicht explizit erfasst, sodass wir derzeit auch das Kerngeschäft der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft, den Druckmaschinenbau, nicht in die Betrachtung mit einbeziehen. Auch wenn mit der Veröffentlichung des FAQs-Dokuments der EU-Kommission vom 2. Februar 2022 die Kategorie 3.6. ›Herstellung anderer CO₂-armer Technologien‹ weitgehend geöffnet wurde und die generische Beschreibung viel Raum für Interpretation bietet, sehen wir uns aktuell, auch wenn wir immer ressourceneffizientere Produkte herstellen, nicht im Anwendungskreis der Kategorie 3.6. Wir werden die Berichterstattung und Veröffentlichungen im ersten Geltungsjahr der EU-Taxonomieverordnung beobachten und wenn notwendig für Folgejahre eine Justierung vornehmen.

Für die Identifizierung der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten hat die Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft ein interdisziplinäres Projektteam etabliert. Der Analyseprozess wurde zudem durch einen intensiven Austausch mit den Experten aus den operativen Einheiten gefördert. Im Zuge dieser Zusammenarbeit sowie der überwiegenden Ableitung der Kennzahlen Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben aus den bestehenden Finanzberichterstattungssystemen wurde eine potenziellen Doppelzählung der Kennzahlen vermieden.

Unsere Berichterstattung erfolgt gemäß den Vorgaben für die drei Kennzahlen (KPIs) Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx). Deren Ermittlung erfolgte unter Anwendung der EU-Taxonomie-Definitionen: Die Umsatzerlöse entsprechen dem Anteil der Nettoumsatzerlöse mit Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten (Zähler) verbunden sind, an den gesamten in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlösen des Heidelberg-Konzerns (Nenner). Erläuterungen zu den Umsatzerlösen des Heidelberg-Konzerns sind auf Seite 97 des Geschäftsberichts 2021/2022 zu finden. Die identifizierten taxonomiefähigen Umsatzerlöse belaufen sich im Berichtsjahr auf 90,3 Mio € und resultieren aus den von der Taxonomie erfassten und als taxonomiefähig identifizierten Wirtschaftstätigkeiten des Betriebs der Gießerei in Amstetten sowie der Produktion von Wallboxen.

Die Umsatzerlöse sind der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung des Geschäftsberichts 2021/2022 auf Seite 70 zu entnehmen.

Die Investitionsausgaben (CapEx) entsprechen dem Anteil der Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des Berichtsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten (Zähler) verbunden sind, am Gesamtbetrag der Investitionsausgaben (CapEx) des Heidelberg-Konzerns (Nenner). Der Gesamtbetrag der CapEx des Heidelberg-Konzerns ergibt sich aus den Zugängen an immateriellen Vermögenswerten sowie Sachanlagen im Anlagenspiegel auf den Seiten 78 und 79 des Geschäftsberichts und betrifft im Wesentlichen Zugänge von Sachanlagen gemäß IAS 16 und Nutzungsrechten aus Leasingverhältnissen gemäß IFRS 16. Die identifizierten taxonomiefähigen CapEx belaufen sich im Berichtsjahr auf 15,8 Mio€ und setzen sich einerseits aus Investitionen im Zusammenhang mit Vermögenswerten oder Prozessen, die mit einer taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeit verbunden sind, zusammen (Abschnitt 1.1.2.2 (a) zu Annex I). Andererseits sind auch Investitionen im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produkten aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder Produkten, die eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit fördern (Abschnitt 1.1.2.2 (c) zu Annex I), enthalten. Sie fallen unter die Kategorien 7.2 ›Renovierung bestehender Gebäude‹, 7.3 ›Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten‹, 7.4 ›Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge‹ sowie 7.7 ›Erwerb von und Eigentum an Gebäuden‹. Sie beinhalten damit vorrangig Aufwendungen aus Erneuerungsmaßnahmen von Gebäuden, der Installation, Wartung und Erneuerung von energieeffizienten Geräten, aus Investitionen im Zusammenhang mit Prozessen, die mit einer taxonomiefähigen wirtschaftlichen

Tätigkeit verbunden sind, aus Leasingverhältnissen von Kraftfahrzeugen sowie aus verschiedenen umweltfreundlichen Projekten im Rahmen der Produktion; daneben gab es kleinere Investitionsmaßnahmen in den Bereichen Energiemanagement und Wärmepumpen.

Die Betriebsausgaben (OpEx) entsprechen dem Anteil an direkten, nicht aktivierten Kosten für Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten (Zähler) verbunden sind, am Gesamtbetrag der Betriebsausgaben (OpEx) des Heidelberg-Konzerns (Nenner). Der Gesamtbetrag der Betriebsausgaben (OpEx) des Heidelberg-Konzerns enthält die Aufwendungen im Bereich Instandhaltung und Forschung und Entwicklung sowie die im Konzern-Anhang ausgewiesenen Aufwendungen aus kurzfristigen Leasingverhältnissen (siehe Seite 126 des Geschäftsberichts). Die identifizierten taxonomiefähigen OpEx belaufen sich im Geschäftsjahr auf 1,3 Mio€ und fallen vorrangig unter die Kategorien 7.2 ›Renovierung bestehender Gebäude‹ sowie 7.3 ›Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten‹. Sie betreffen im Wesentlichen entsprechende Kosten aus den von der Taxonomie erfassten und als taxonomiefähig identifizierten Wirtschaftstätigkeiten des Betriebs der Gießerei in Amstetten und der Produktion von Wallboxen (Abschnitt 1.1.2.2 (a) zu Annex I) sowie sonstige Instandhaltungs- und Gebäudesanierungsmaßnahmen, die sich auf den Erwerb von Produkten aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelne Maßnahmen, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden, beziehen (Abschnitt 1.1.2.2 (c) zu Annex I).

Unten stehende Tabelle weist für das Geschäftsjahr 2021/2022 die taxonomiefähigen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) im Verhältnis zu den jeweiligen Konzerngesamtwerten aus.

Anteil der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Umsatzerlösen, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx)

Angaben in Mio €	Taxonomiefähig	in Prozent	Nicht taxonomiefähig	in Prozent	Gesamt
Umsatzerlöse	90,3	4,1	2.093,1	95,9	2.183,4
CapEx	15,8	22,1	55,6	77,9	71,4
OpEx	1,3	1,2	110,3	98,8	111,6

Wesentliche Aspekte dieses Berichts

Zur Festlegung der wesentlichen Aspekte und Schwerpunkte dieses Berichts hat Heidelberg im Berichtsjahr eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen. Hierzu wurde in einem ersten Schritt eine Workshop-Reihe mit den relevanten internen Stakeholdern und Experten aus den Bereichen Corporate Development, Einkauf, Legal Department, R & D, Produktmanagement, Sales Operations, Human Resources, Operations, Site Management, Investor Relations und Betriebsrat durchgeführt. Für die vier Themenbereiche Produkte, Governance, Social und Produktionsstandorte wurden jeweils wesentliche Aspekte identifiziert, bewertet und priorisiert. Die externen Stakeholderbelange wurden mittels Spiegelung von Erfahrungswerten der jeweiligen Experten und durch eine Kundenbefragung berücksichtigt. In einem zweiten Schritt wurden die Ergebnisse der Workshop-Reihe mit dem Vorstand und der darunter liegenden Führungsebene analysiert, konsolidiert und verabschiedet.

Für den Heidelberg-Konzern wurden die offenlegungspflichtigen nichtfinanziellen Aspekte nach dem doppelten Wesentlichkeitsvorbehalt gemäß §289c Abs.3 HGB wie folgt den berichtspflichtigen Mindestaspekten zugeordnet:

- Umweltbelange: nachhaltige Produkte und Produktion sowie Klimastrategie
- Arbeitnehmerbelange: attraktive moderne Arbeitsbedingungen und -strukturen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Sozialbelange: Förderung der Diversität im Unternehmen und Bildung
- Prävention von Bestechung und Korruption: Ausbau des Compliance-Programms
- Achtung der Menschenrechte: Vorbereitung der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

Umweltbelange

Für Heidelberg ist der umweltgerechte Umgang mit unseren Ressourcen Teil seines Werteverständnisses. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben des betrieblichen und produktbezogenen Umweltschutzes ist für Heidelberg eine Selbstverständlichkeit. Über die Umsetzung von Maßnahmen stimmen wir uns sowohl im betrieblichen als auch im produktbezogenen Umweltschutz gruppenweit ab und erarbeiten Konzernstandards. Im Rahmen des ISO-14001-Umweltmanagements sind ebenfalls Prozesse zur Sicherstellung der Kenntnis über relevante Umweltgesetzgebung etabliert.

Als ein seit vielen Jahren nach ISO 9001/14001 zertifiziertes Unternehmen – dies umfasst unsere sieben 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 und verbessern Haftungsrisiken und Rechtssicherheit. 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 abgelaufenen Geschäftsjahr wurde der Standort Langgöns auch nach ISO 14001 zertifiziert, sodass nun alle europäischen Heidelberg-Produktionsstandorte über ein kombiniertes QM- und UM-Managementsystem (ISO 9001 und ISO 14001) zertifiziert sind. Unser energieintensivster Standort Amstetten, an dem wir unsere Gießerei betreiben, ist seit dem Jahr 2012 nach DIN ISO 50001 zertifiziert.

Als wesentliche Umweltbelange haben wir im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse umweltfreundliche Produkte, effiziente Produktion und daraus abgeleitet eine Klimastrategie identifiziert. Aufgrund der Struktur unserer Produktionsstandorte mit hoher Fertigungstiefe fällt im Bereich der Produktion dem Thema Energie und den damit verbundenen Emissionen eine zentrale Bedeutung zu.

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. Während das Programm vonseiten der IHK auf zwei Auszubildende begrenzt ist, hat Heidelberg sich entschieden, mehr Auszubildenden diese Chance zu ermöglichen. Die Energiescouts werden in den jeweiligen Bereichen ihre Arbeit aufnehmen und gemeinsam an Projekten zur Verbesserung der Energieeffizienz arbeiten. Im neuen Ausbildungsjahr wird dann die nächste Generation der Auszubildenden den Staffelstab übernehmen und die Themen weiter vorantreiben.

Um Bereichsprojekte effizient umzusetzen, werden kleinere Teams innerhalb der jeweiligen Berufsbilder und Ausbildungsjahre gebildet. Zusätzlich wurde gemeinsam mit der »Klimaschutzagentur Mannheim« begonnen, das Ausbildungspersonal in Nachhaltigkeitsworkshops zu schulen. Diese Workshops werden langfristig auch für interessierte Auszubildende und Studierende angeboten. In diesen Basisworkshops geht es um den eigenen CO₂-Fußabdruck und anschließend in Vertiefungsworkshops um Ernährung, Abfall und Energie.

Umweltfreundliche Produkte

Nachhaltige beziehungsweise umweltfreundliche Produkte bedeuten für uns, dass durch die Reduktion von Ressourcen- und Energiebedarf, Abfall und Emissionen die Umweltauswirkungen auf ein Minimum reduziert und gleichzeitig unsere Kunden dazu befähigt werden, wirtschaftlich erfolgreich zu produzieren. Hier betrachten wir systematisch den gesamten Lebensweg unserer Produkte. In einer ersten überschlägigen Berechnung der CO₂e-Emissionen hat sich bestätigt, dass der größte Anteil downstream (Scope 3) bei den Kunden im Betrieb der Produkte liegt.

In Bezug auf Druckmaschinen sind hier insbesondere Makulatur (der Papierbedarf beziehungsweise -verbrauch bis zum ersten »guten«, das heißt verkaufbaren Bogen) und Energieverbrauch für Emissionen verantwortlich. Heidelberg ist sich hier seiner Verantwortung bewusst und hat Nachhaltigkeit seit Langem als festen Bestandteil in der Produktentwicklung verankert. Umgesetzt wird dies durch die interne »Leitlinie ökologische Produktentwicklung«, die die Grundlage dafür schafft, rechtliche Umweltauforderungen und -aspekte systematisch in den Entwicklungsprozess zu integrieren. Im Rahmen des Entwicklungsprozesses wird ein ökologisches Produktreview durchgeführt, bei dem wir

neben Material- und Chemical-Compliance-Aspekten die Reduktion von gasförmigen und flüssigen Schadstoffen und die Energieeffizienz im Fokus haben. Dadurch soll die Entwicklung umweltfreundlicher Produkte unterstützt und Umweltvorteile frühzeitig erschlossen werden. Neben den positiven Umweltauswirkungen werden auch Kostenvorteile aufgrund von Material- und Energieeinsparungen für den Kunden generiert. Ziel ist es, dass jedes Entwicklungsprojekt das ökologische Produktreview durchläuft.

Um die Umweltauswirkungen unserer Produkte möglichst detailliert zu erfassen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren, hat Heidelberg als erster Druckmaschinenhersteller bereits vor zehn Jahren begonnen, für seine Produkte Ökobilanzen beziehungsweise Lebenswegbetrachtungen zu erstellen. Diese Aktivitäten wurden in das ISO-14001-Management integriert und im Berichtszeitraum zur Vereinheitlichung und systematischen Betrachtung über alle Konzernbereiche hinweg in Form einer entsprechenden Arbeitsanweisung »Erstellung einer Lebenswegbetrachtung nach ISO 14001:2015« fixiert. Weiterhin wurde ein Excel-basiertes CO₂-Tool entwickelt, das allen Kollegen zur Verfügung steht und ihnen ein erstes Bild über den CO₂-Fußabdruck ihres Projekts ermöglicht.

Heidelberg-Produkte können vom Kunden auf Wunsch klimaneutral bezogen werden. Wir berechnen die CO₂-Emissionen Cradle-to-Gate, das heißt von der Rohstoffgewinnung bis zur Auslieferung an unserem Werkstor. Diese Emissionen können dann durch den Kauf von Emissionsgutschriften beziehungsweise Zertifikaten, die in konkreten Klimaschutzprojekten generiert werden, kompensiert werden. Wir haben uns entschieden, nur Zertifikate nach dem »Gold Standard«, wie zum Beispiel das Soddo-Aufforstungsprojekt der Nichtregierungsorganisation World Vision in Äthiopien, zu verwenden.

Da Trocknungssysteme einen großen Anteil am Energiebedarf von Druckmaschinen haben, entwickelt Heidelberg seine Trocknungssysteme kontinuierlich im Hinblick auf Energieeffizienz und somit CO₂-Einsparung. Wir haben das Ziel, stets die modernsten und umweltfreundlichsten Systeme für unsere Kunden anbieten zu können. Daher haben wir die DryStar-LED-Baureihe über die letzten zehn Jahre stets kontinuierlich weiterentwickelt. Die neueste DryStar-LED-Pro-Systemreihe für 2022 zeichnet sich durch einen nochmals um 25 Prozent höheren Aktiv-Lichtanteil in der Ausbringung aus, ermöglicht durch den Einsatz der neuesten Halbleiter-Generation in Verbindung mit unserer optimierten und patentierten Doppellinsentechnologie.

Gleichzeitig konnten wir durch konzeptionelle Änderungen in der Energieversorgung die Energieaufnahme und damit den Verbrauch um bis zu 20 Prozent reduzieren.

In Verbindung mit den weiterhin verfügbaren Funktionalitäten wie der vollintegrierten Start-Stopp-I.O.O.S.-Funktion und dem Smart-Temperatur-Management bietet Heidelberg mit der DryStar-LED-Pro-Generation die nach derzeitigem Kenntnisstand stärkste, aber auch energieeffizienteste Härtungstechnologie in Sheetfed-Offset für die Bereiche Akzidenz, Etiketten und Verpackung an.

Auch bei den Verbrauchsmaterialien hat Heidelberg das Ziel, nachhaltige Produkte zu entwickeln und zu vertreiben, stets im Fokus. Hier arbeiten wir eng mit Partnern aus der gesamten Wertschöpfungskette zusammen.

Unter Saphira ECO läuft die Produktpalette umweltfreundlicher Materialien von Heidelberg. Neben ökologischen Vorteilen wie der Reduzierung von Emissionen flüchtiger organischer Verbindungen (VOCs), Ammoniak und Feinstaub steht Saphira Eco auch für einen geringeren Chemikalienverbrauch und weniger Abwasser. Der Saphira-ECO-Kriterienkatalog wurde überarbeitet und das Produktportfolio anhand der neuen, deutlich strengeren Kriterien angepasst.

Gemeinsam mit der PURE GmbH wurde eine Farbserie für den europäischen Raum, die deutlich umweltfreundlicher und weniger gesundheitsbelastend ist als herkömmliche Farbserien, zur Marktreife gebracht. Solche alternativen Farbformulierungen sind neben den genannten Nachhaltigkeitsaspekten auch deutlich besser für das De-Inking beim Papierrecycling. Da der Verarbeitungsspielraum auf der Druckmaschine enger ist, arbeitet Heidelberg eng mit den Anwendern zusammen, um optimale Druckergebnisse zu erzielen.

In Zusammenarbeit mit der Firma Westland hat Heidelberg das Farbwalzensystem LotoTec-MRS optimiert. Durch LotoTec-MRS kann beim Umwaschen von dunklen auf helle Farben in der Regel auf einen zweiten Waschgang mit Reinigungspaste oder Tiefenreiniger verzichtet werden. Hierdurch ergeben sich Einsparungen bei der Umwaschzeit und beim Waschmittelbedarf. Dieses innovative Walzensystem bietet Heidelberg seinen Kunden sowohl für die Erstausrüstung im Customizing als auch als Nachrüstlösung an.

Im Rahmen einer Marktbefragung zu Nachhaltigkeitsaspekten wurde der besondere Fokus von Energie- und Ressourceneffizianz Anforderungen im Druckshop bestätigt.

Auch hier unterstützt Heidelberg mit seinem Consulting-Team seine Kunden durch Trainings, den Ressourcenbedarf zu reduzieren. Im Rahmen von zum Beispiel Makulaturworkshops wird gemeinsam mit den Kunden ihr Potenzial zur Reduzierung der Makulatur erhoben und in konkrete Maßnahmen abgeleitet. Hierdurch kann die Abfallrate deutlich reduziert werden. Außer beim Papier können auch Einsparungen bei Farbe, Lack und Energie erzielt werden.

Effiziente Produktion und Klimastrategie

Im Berichtsjahr wurde das Ziel der Erreichung der Klimaneutralität (Scope 1 und 2) bis zum Jahr 2030 festgelegt. Höchste Priorität haben für uns die Steigerung der Energieeffizienz, die Reduzierung der Emissionen und eine substanzielle Erhöhung des Anteils der Eigenstromproduktion durch erneuerbare Energien. Die durch den verbleibenden Strombezug zu bilanzierenden Scope-2-Emissionen wollen wir durch geeignete Maßnahmen (Grünstrom, PPA etc.) weiter reduzieren. Das oberste Ziel aller Maßnahmen ist es, die verbleibenden Emissionen so weit wie möglich zu reduzieren und damit die dann notwendige Kompensation der verbleibenden Emissionen über Zertifikate so gering wie möglich zu halten. Ab 2040 wollen wir ohne Kompensation auskommen.

Im Rahmen der Klimastrategie und auf Basis bisheriger Aktivitäten im ISO-14001-Umweltmanagement wurde die Erstellung eines Transformationskonzepts zur Dekarbonisierung der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft initiiert. Hierzu werden im kommenden Geschäftsjahr Potenzialanalysen an allen Produktionsstandorten durchgeführt und ein standortspezifischer Maßnahmenplan zur Reduzierung und Optimierung von Energiebedarfen und zur Vermeidung von Emissionen erarbeitet.

Die im vorletzten Geschäftsjahr eingeleiteten Maßnahmen zur Flächenoptimierung und zum Aufbau eines Technologieparks am größten Produktionsstandort Wiesloch-Walldorf entfalten ihre Wirksamkeit; der Erdgasbezug reduzierte sich bereits deutlich. Im vorliegenden Bericht sind die Verbesserungen aber noch nicht vollumfänglich sichtbar, denn einige Maßnahmen wurden erst im Berichtszeitraum abgeschlossen. Gerade im Altbestand verursacht die Bereitstellung von Gebäudeinfrastruktur hohe Energiebedarfe. Beim Erdgasverbrauch konnten wir im abgelaufenen Geschäftsjahr bereits eine Reduktion von über 20 Prozent ausweisen. Der neu entstehende Technologiepark, der nicht in Heidelberg-Besitz ist, wird den Standort nachhaltig verändern. Der Investor des ersten Bauabschnitts hat darüber hinaus von Heidelberg weitere, nicht mehr benötigte Flächen erworben, sodass sich zukünftig der Flächenverbrauch und der damit einhergehende Energieverbrauch weiter reduzieren.

Flächeneffizienz dient der Energieeffizienz und damit auch der Kosteneinsparung. Unsere Strategie sieht dahingehend vor, die verbleibende und an den tatsächlichen Bedarf angepasste Infrastruktur in den nächsten Jahren zu modernisieren und mit ganzheitlichen Energiekonzepten den Energieverbrauch deutlich zu reduzieren. So haben wir gerade für unsere größte Montagehalle am Standort Wiesloch-Walldorf mit rund 72.000 m² Fläche ein Energiekon-

zept erstellt, das ganz konkret Potenziale und Ansatzpunkte aufzeigt, wie zum Beispiel der Wärmebedarf der Halle um bis zu 60 Prozent reduziert werden kann. Im Zusammenspiel mit der erst nach der Dachsanierung möglichen Nutzung der Dächer für Photovoltaikanlagen erhöhen wir die Eigenstromerzeugung, steigern den Anteil der erneuerbaren Energien und stärken die Energieautarkie. Die Beleuchtung macht in dieser Montagehalle knapp die Hälfte des Stromverbrauchs aus, sodass wir hier durch die Umstellung auf LED weitere große Einsparpotenziale haben. Davon profitiert nicht nur die Umwelt, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit der Standorte. Daher haben wir diese Themen besonders priorisiert und mit Projekten zur Standort- und Strukturoptimierung Maßnahmen zur Umsetzung ergriffen. Mit dieser Methodik und den Erfahrungen aus der Umsetzung werden wir dann mittelfristig an allen Standorten weitere Hallen modernisieren.

An unseren großen deutschen Produktions- und Entwicklungsstandorten Wiesloch-Walldorf, Amstetten und Brandenburg haben wir seit 2013 ein Energiemonitoringsystem aufgebaut, über das wir die Energieverbräuche und -ströme erfassen und analysieren. Unser Standort in Shanghai ist 2019 in das System integriert worden und dabei, sein Energiemonitoringsystem weiter zu automatisieren. Aufgrund der Einschränkungen durch die Coronapandemie ist der Roll-out hier noch nicht vollständig abgeschlossen.

Die genannten Standorte sind zusammen für über 95 Prozent des Energieverbrauchs des Heidelberg-Konzerns verantwortlich. Derzeit haben wir rund 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 mitzuberücksichtigen. Bei der Durchführung von Energiekonzepten und der Erhebung von Einsparpotenzialen hilft uns das enorm und bringt Klarheit und Planbarkeit in die zu erwartenden Einsparungen.

Zahlen Umwelt

Erfasst sind die vier größten Entwicklungs- und Produktionsstandorte (Wiesloch-Walldorf, Amstetten, Brandenburg, Shanghai), die zusammen über 95 Prozent des konzernweiten Energieverbrauchs ausmachen. Der Standort Heidelberg wurde verkauft und ist in der Betrachtung des abgelaufenen Geschäftsjahres nicht mehr enthalten. 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

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Input					
Energie in GWh/a ¹⁾	290	290	274	244	243
Energie in GWh/a (witterungsbereinigt) ^{1, 2)}	285	300	280	256	240
Wasser in m ³ /a	207.903*	227.710*	193.760*	149.169*	164.645
Output					
CO ₂ -Emissionen in t ³⁾					
- Scope 1 [CO ₂ e]	30.307*	29.502*	30.645*	30.568*	25.668
- Scope 2 [CO ₂]	74.938*	76.008*	63.812*	49.055*	65.647
Abfall in t	35.980*	41.545*	34.247*	24.650*	38.270
Kennzahl					
Abfallverwertungsquote in Prozent	96,36*	97,53*	96,08*	95,75*	96,38

* Freiwillige Angabe, nicht vom Wirtschaftsprüfer geprüft

¹⁾ Gesamtenergiebezug der Standorte WIE, HEI, AMS, BRA und QIN inkl. Fuhrpark und Betriebstankstelle Wiesloch-Walldorf. Ab 1. Januar 2021 entfällt der Standort Heidelberg.

²⁾ Der Heizenergiebezug wurde nach VDI 2067 über die Gradtagszahlen des Standorts Heidelberg bereinigt. Im Berichtsjahr wurde die Basis der Bezugsjahre auf den Mittelwert der letzten zehn Jahre (2012 bis 2021) aktualisiert. Die Vorjahreswerte wurden entsprechend angepasst.

³⁾ Die durch den Strom- und Fernwärmebezug bedingten CO₂-Emissionen beruhen auf Angaben der jeweiligen Energieversorgungsunternehmen der Standorte, die weiteren Emissionsdaten basieren auf GEMIS und wurden im Geschäftsjahr 2021/2022 auf die Version 5.0 aktualisiert. Die Vorjahreswerte wurden entsprechend angepasst.

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 (2012–2021). Ergänzend hierzu veröffentlichen wir zu den oben genannten Standorten weitere Kennzahlen wie den Wasserverbrauch, die CO₂(e)-Emissionen (aufgeteilt nach Scope 1 und 2) der in Zeile 1 bilanzierten Energiemenge sowie das Abfallaufkommen und die zugehörige Abfallverwertungsquote, um eine differenzierte Betrachtung über das Thema Energie hinaus zu ermöglichen.

Bei der Bewertung der Kennzahlen muss berücksichtigt werden, dass es gegenläufige Effekte gibt. Das Geschäftsjahr 2021 war geprägt von der Corona-Pandemie, was zur Folge hatte, dass die Produktion niedrig und viele Mitarbeiter im Homeoffice oder in Kurzarbeit waren. Parallel dazu stellt sich durch die verstärkten Lüftungsaktivitäten ein erhöhter Wärmebedarf ein. Im aktuellen Betrachtungszeitraum haben sich die Rahmenbedingungen wieder normalisiert, die Produktion wurde wieder gesteigert und zudem war das Jahr witterungstechnisch (Betrachtung der Heizgradtage) deutlich kälter (kältestes Jahr seit fünf Jahren). Der witterungsbereinigte Energiebedarf reduziert sich seit einigen Jahren kontinuierlich. Die umgesetzten Maßnahmen zur Reduzierung des Wärmebedarfs zeigen sich deutlich in den Scope-1-Emissionen. Die Scope-2-Emissionen stiegen im Vergleich zum Vorjahr. Hintergrund ist, dass das gesteigerte Produktionsvolumen die Stromverbräuche erhöht, was insbesondere auf unsere Gießerei in Amstetten und auf Produktionssteigerungen in unserem Werk in Shanghai zurückzuführen ist. Aufgrund der EEG-Härtefallregelung in Amstetten werden dort deutlich höhere CO₂-Emissionsfaktoren bilanziert, was in Kombination mit dem hohen Stromverbrauchsanteil zu sehr hohen Emissionen führt. Mit der Abschaffung der EEG-Umlage wird dieser Sonderfall voraussichtlich zum 1. Juli 2022 entfallen und der Standort wird zukünftig den gleichen (deutlich niedrigeren) Emissionsfaktor wie die anderen Standorte bilanziert bekommen.

Der Wasserverbrauch und das Abfallaufkommen stiegen im Vergleich zum Vorjahr an, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass wieder deutlich mehr Mitarbeiter in Präsenz an den Standorten arbeiten. Bei der Steigerung der Abfallmengen handelt es sich überwiegend um Bauschutt und Schrotte, die im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Flächenveräußerungen in Wiesloch-Walldorf in die Bilanz eingehen.

Arbeitnehmerbelange

Struktureller Rahmen

Eine engagierte, erfahrene, hoch qualifizierte Belegschaft ist die wichtigste Säule für den unternehmerischen Erfolg der Heidelberg-Gruppe. Fachwissen, Patente und Erfindungen, kontinuierliche Weiterentwicklung der Kenntnisse und Fähigkeiten, Achtsamkeit im Umgang miteinander und eine Gesundheitsorientierung sind der Schlüssel für ein zukunftsfähiges Unternehmen. Motivation und Bindung für die bestehende Belegschaft, attraktive Arbeitsplätze als Arbeitgebermarke und die Ausprägung einer wertschätzenden Unternehmenskultur sind zentrale Parameter zur Ausgestaltung der Arbeitnehmerbelange.

Heidelberg als Arbeitgeber bietet eine faire, leistungsgerechte Bezahlung, eine betriebliche Altersversorgung als vorausschauenden Vergütungsbestandteil, ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit zahlreichen Aktivitäten sowie zeitgemäße Arbeitsplatzbedingungen. Junge Talente fördern wir durch eine frühe Einbindung in den Dialog, durch Projekteinsätze und umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten. Mit der neu eingeführten Regelung zum mobilen Arbeiten schaffen wir moderne und attraktive Arbeitsformen. Gleitzeitkonten, Arbeitszeitkonten und tarifliche Regelungen zum Ausgleich setzen den Rahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Synchronisieren von Beruf und Privatem zu ermöglichen. An allen Standorten und Betrieben sind zudem die Arbeitnehmerbelange durch gewählte Organe der Betriebsverfassung repräsentiert; mit den Betriebsräten pflegen wir den konstruktiven und zielorientierten Austausch.

Konzernweit sind Richtlinien zur Ausgestaltung der Personalarbeit erstellt und implementiert, sodass die materielle Grundlage für die Einhaltung der einschlägigen CSR-Standards gegeben ist. In der Normenpyramide des Unternehmens haben die Richtlinien zur Einhaltung der sozialen Standards und zur Ausrichtung der operativen Personalarbeit an den geltenden Grundsätzen, etwa den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), konzernweit Geltung. Durch ein globales Business-Mandat ist die Personalleitung der Heidelberg-Gruppe in der Lage, die Standards durchzusetzen. Gleichwohl gilt es, die jeweils national geltenden Vorschriften einzuhalten. Dies wird durch die Geschäftsleitung und die Personalleitung in allen Tochtergesellschaften sichergestellt. Das lokale Management der jeweiligen Konzerngesellschaften berichtet wesentliche Themen an die zuständigen Personalleiter der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft. Wesent-

liche Sachverhalte des Personalressorts werden in den Vorstandssitzungen und den obersten Leitungsgremien regelmäßig berichtet.

Durch die Einführung eines unternehmensweiten Personaldatensystems können die dort enthaltenen Stammdaten präzise erfasst und gruppenweit ausgewertet werden.

Arbeitnehmerrechte und Mitbestimmung

Heidelberg bekennt sich zu den Arbeitnehmerrechten und den gesetzlich verankerten Strukturen der Mitbestimmung. Die Arbeitnehmerbelange werden daher regelmäßig in den jeweiligen lokalen Betriebsratsgremien sowie übergeordnet im Wirtschaftsausschuss des Unternehmens nach §106 Betriebsverfassungsgesetz berichtet und erörtert. Die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung ist durch Gremien an allen Standorten und Betrieben flächendeckend gewährleistet. Das gilt auch für die Jugend- und Ausbildungsvertretung (JAV), den Sprecherausschuss (SprA) und die gesetzlich notwendige Schwerbehindertenvertretung (SBV). Darüber hinaus besteht ein Europäischer Betriebsrat (EBR) nach dem Europäischen Betriebsrätegesetz, der ebenfalls regelmäßig die Arbeitnehmerbelange berät und als relevantes Gremium die Einhaltung im gesetzlich gebotenen Rahmen garantiert.

Ferner besteht auch zu den jeweiligen nationalen Gewerkschaften – sofern sie im Betrieb vertreten sind – ein konstruktiver Austausch, um die Arbeitnehmerbelange zu thematisieren. In den deutschen Betrieben ist regelmäßig im Rahmen der Betriebsversammlungen auch die Vertretung der lokalen Gewerkschaft mit Gast- und Rederecht vertreten.

Zu den verankerten Arbeitnehmerrechten gehört auch die Entgeltgestaltung. Alle Standorte und Betriebe der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft sind tarifgebunden und gewährleisten damit flächendeckend für tarifliche Mitarbeitende die Einhaltung tarifvertraglicher Standards und damit eine Entgeltgleichheit, die ausschließlich auf sachliche, wertigkeitsprägende Tätigkeitsmerkmale und nicht auf Personenmerkmale wie beispielsweise das Geschlecht abstellt.

Sofern die Tarifverträge eine Ausgestaltung einzelner Vergütungsbestandteile auf Betriebsebene zulassen, erfolgt dies in allen Fällen zusammen mit den Betriebsratsgremien im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte. Auch eine Leistungsorientierung etwa im Vertrieb ist damit sachgerecht ausgestaltet.

Durch dieses System der Vergütungsfindung, Einstufung und Vergütungsüberprüfung ist gleichzeitig die Einhaltung von Mindeststandards und Mindestlohn gewährleistet. Eine Überprüfung der Einstufung durch eine paritätisch besetzte Kommission sichert im jederzeit möglichen Reklamationsfall eine sachgerechte Behandlung zu.

Die Entgeltabrechnung wird für die Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft und ihre Tochtergesellschaften unter Verwendung ausschließlich elektronischer Datenverarbeitung durch ein Shared Service Center erbracht.

Außerhalb der deutschen Standorte erfolgt die Vergütung unter Berücksichtigung der jeweils geltenden nationalen Vorschriften.

Unternehmensweiter Verhaltenskodex

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. Durch die uneingeschränkte Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf das Regelwerk und die ausdrückliche Verpflichtung etwa bei Ernennungen in Führungspositionen ist die Voraussetzung für die Einhaltung des Regelwerks gegeben.

Wesentliche Handlungsfelder

Ziel unserer Personalarbeit ist es, für die Geschäftsanforderungen qualifiziertes Personal zur Verfügung zu haben. Darüber hinaus achten wir auch darauf, 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 sowie den Leitungsgremien der Fachbereiche.

Auf der Grundlage der 17 SDGs der Vereinten Nationen haben wir für uns die nach Maßgabe unseres Geschäftsbetriebs und der unternehmerischen Situation maßgeblichen

und wesentlichen Themenfelder erarbeitet. Sie spiegeln die Herausforderungen wider, die Heidelberg in der aktuellen Situation zu bestehen hat. Nachhaltige Personalarbeit liefert durch passende Instrumente und Initiativen hierzu Antworten.

Die Transformation mit aktiver Personalarbeit begleiten

Die Märkte, die Branche, die Arbeitswelt insgesamt und damit unser Unternehmen befinden sich im Wandel. Diese Herausforderungen aufzugreifen ist die wesentliche Aufgabe der Personalarbeit.

Wir haben durch eine konzernweite Erklärung ›Wie wir arbeiten wollen‹, getragen durch die Unterschriften des Vorstands, des obersten Leitungsgremiums, der Personalleitung und des Gesamtbetriebsrats, Eckpfeiler der Transformation in die moderne Arbeitswelt beschrieben. Im Kapitel ›Führen in der mobilen Arbeitswelt‹ bekennen wir die Unternehmenswerte ›Listen. Inspire. Deliver‹ und unsere sieben Unternehmenskompetenzen als Grundlage, die Führungsbeziehung zeitgemäß auszugestalten. Durch die Möglichkeit des mobilen Arbeitens wird der Wert einer konzentrierten, effizienten und effektiven Zusammenarbeit als Teil des Unternehmens sichtbar. Aus der Vielzahl an Einzelleistungen soll ein Gesamterfolg für Heidelberg werden. Digitale Formate ersetzen nicht den Dialog, das Zuhören und den persönlichen Austausch. Daher sind intensive Formen der Zusammenarbeit und die Gestaltung des Miteinander erfolgskritische Faktoren.

Zur Transformation gehören auch die notwendigen Zukunftskompetenzen. Im Rahmen der Strategietage wurde die Erfassung notwendiger Zukunftskompetenzen angestoßen – insbesondere zu den Themenfeldern Digitalisierung, Automation und Führung – und im Frühjahr 2022 ein Weiterbildungsprogramm (Bildungsinitiative zusammen mit dem Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft) ausgerollt. Dabei sind besonders digitale Kompetenzen im Fokus.

Leitbildprozess und ›New Work‹ aufgesetzt

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr einen Leitbildprozess aufgesetzt. Im ersten Schritt sind im Rahmen einer Bestandserhebung quer über alle Standorte, Fachbereiche und Belegschaftsgruppen Interviews aufgesetzt worden, um die Ist-Situation zu erfassen, Stärken und Schwächen zu erfahren und das Zielbild für das Unternehmen zu entwickeln. Dieses neue Leitbild soll die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens formulieren, die Zusammenarbeit im Unternehmen ausgestalten und tragende Grundlage für den Transformationsprozess sein.

Gleiches gilt auch für die Umsetzung der Erfahrungen aus der Pandemie, zusammengefasst als ›New Work‹. Der Begriff ›New Work‹ ist dabei jedoch mehr als die Erfahrung aus den Arbeitsformen, die mit der Pandemie einen Wandel erfahren haben. Mit New Work wollen wir als innerbetriebliche Initiative neue Formen der Zusammenarbeit ausgestalten, die Umsetzung begleiten und damit moderne Arbeitsformen einführen. Dieser Gestaltungsprozess wird durch eine breite Belegschaftsbeteiligung getragen, sodass die unterschiedlichsten Erwartungen und Erfahrungen gesammelt und bewertet werden können. Neue Formen der Zusammenarbeit sollen durch moderne Bürogestaltung unterstützt und ermöglicht werden. Diese Ausgestaltung der Modernisierung der Arbeitswelt erfolgt mit starker Einbindung der beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Ausgestaltung des Leitbildprozesses und die Etablierung von ›New Work‹ soll eine Modernisierung der Arbeitswelt anregen, um so flexibler, individueller und unter Berücksichtigung der jeweiligen Anforderungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Demografiemanagement

Die Zusammensetzung der Alterskohorten ist gerade bei der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft im Bereich der deutschen Betriebe eine Herausforderung. Der Personalabbau der vergangenen Jahre und die dadurch bedingte zurückhaltende Einstellpraxis hat dazu geführt,

dass die Kohorte der Personen zwischen 55 und 60 Lebensjahren überdurchschnittlich ausgeprägt ist. In den nächsten Jahren werden viele Personen mit ausgeprägtem Erfahrungswissen das Unternehmen verlassen. Diese Herausforderung ist sicherlich außergewöhnlich und verlangt außergewöhnliche Instrumente. Mit dem Betriebsrat wurde daher ein Maßnahmenkatalog als personalpolitische Bearbeitung dieser Aufgabe erstellt. Dazu gehört auch, das Erfahrungswissen durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen und Formate weiterzugeben und eine interne Weiterentwicklung zu ermöglichen.

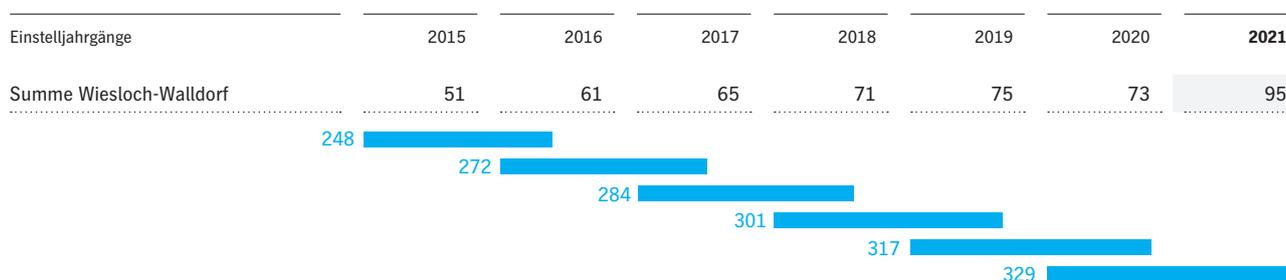
Die Quote an Altersteilzeitverträgen, die im Tarifvertrag mit 4 Prozent und in der Gesamtbetriebsvereinbarung mit 5 Prozent der Belegschaft zu erfüllen ist, wird deutlich überschritten und ist damit ein wesentliches Instrument für den demografischen Prozess. Durch den jeweils individuell vertraglich terminierten Verlauf eines Altersteilzeitvertrags kann der Austritt aus dem Unternehmen und damit die planmäßige Sicherung des spezifischen Wissens gesteuert werden. Mit jedem fachlichen Modul wurde zusammen mit den verantwortlichen Führungskräften ein sogenannter Demografieradar aufgesetzt, um die altersbedingte Fluktuation in den kommenden fünf Jahren zu analysieren und Berufsbild für Berufsbild zu besprechen, Instrumente für eine Folgebesetzung zu ermitteln und konkrete Aktivitäten aufzusetzen.

Die Bedarfe in den einzelnen Berufsbildern wurden vor dem Hintergrund der Alterspyramide im Unternehmen analysiert und zur Grundlage der strategischen Ausbildungsplanung gemacht. Die Erkenntnisse und Maßnahmen werden auch mit dem Betriebsrat im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben beraten und beschlossen.

Dazu gehören zusätzliche und spezifische Formen der Altersteilzeit ebenso wie die Vorsorgung mit ausreichendem und qualifiziertem Nachwuchs durch eine stetige Erhöhung der Ausbildungszahlen. Diese haben sich in den letzten Berichtsjahren bis heute um rund 20 Prozent erhöht.

Nachhaltige Nachwuchssicherung durch Berufsausbildung

Mit der Berufsausbildung@Heidelberg wollen wir sicherstellen, dass junge Nachwuchskräfte mit spezifischem Wissen als nachhaltige Absicherung unseres Know-how-Bedarfs in den kommenden Jahren zur Verfügung stehen. Der demografische Umbau berücksichtigt dabei nicht nur die Alterskohorten, es kann damit auch ein gezielter Umbau durch Etablierung neuer Kompetenzen erfolgen. Dazu analysieren wir systematisch zu Beginn eines Ausbildungsjahres nicht nur den quantitativen Bedarf, wir analysieren auch die Notwendigkeit neuer, veränderter Ausbildungsberufe und passen die Einstellkapazitäten entsprechend an. Zusammen mit den Fachbereichen wird im Rahmen dieser Bedarfsanalyse der Kompetenzbedarf des mittelfristigen Zeitraums erfasst und in konkrete Ausbildungsaktivität umgesetzt. Dadurch wird auch in Zukunft der Zufluss hoch qualifizierter Facharbeiter durch eine eigene Berufsausbildung gesichert. Deshalb erhöhen wir kontinuierlich die Ausbildungszahl und damit die Ausbildungsquote. Neue Berufsbilder analysieren wir systematisch durch eine jährlich stattfindende Bedarfsermittlung zusammen mit den Fachbereichen.



Die Berufsausbildung bei Heidelberg ist dabei ein Leuchtturm in der Nachwuchssicherung und damit ein elementares Instrument nachhaltiger Personalarbeit. Viele Kammerauszeichnungen, Kammerbeste und Preisträger zeigen die individuelle Leistungsfähigkeit des Nachwuchses. Der Ausbildungsbereich selbst wurde zuletzt in einer Bewertung durch Focus Money zu den drittbesten der Branche Maschinenbau gekürt. Damit wird das hohe Niveau testiert. Für die jährlich besten Abschlüsse werden durch die Sternberg-Stiftung Preise ausgelobt und die Preisträger im Rahmen einer jährlichen Feier geehrt. Die Veröffentlichung der Auszeichnung und Würdigung der Jahrgangsbesten soll dabei weiterer Ansporn für die Qualität der Berufsausbildung sein.

Der Ausbildungsbereich stellt aber auch inhaltlich wichtige Weichen in Sachen Nachhaltigkeit: Die jungen Auszubildenden werden durch eine Einführungswoche auch mit der sozialen Zusammenarbeit vertraut gemacht, sie engagieren sich sozial etwa durch den Verkauf von selbst hergestellten Dingen beim Weihnachtsmarkt, um den Erlös zu spenden, oder konnten bei einem ›Ehrenamts-Hackathon‹ die Möglichkeit zu ehrenamtlichem Engagement (›Good Citizenship‹) kennenlernen. Auch bei der Auswahl des Nachwuchses wird nicht nur auf die schulische Leistung abgestellt, ebenso sind Persönlichkeitsmerkmale relevant, um die Passung zu Heidelberg und der gemeinsamen Firmenkultur zu erreichen.

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

Die eigene Berufsausbildung ist ein elementarer Beitrag zur Nachhaltigkeit, weil hier frühzeitig Talente an das Unternehmen gebunden werden und die kulturelle Prägung zu einem sehr frühen Stadium erfolgt.

Die Nachwuchsgewinnung setzt ein aktives Employer Branding voraus. Der Ausbildungsbereich hat hier umfangreiche Social-Media-Aktivitäten aufgesetzt, um so die Zielgruppe zu erreichen und das Unternehmensbild von Heidelberg zu transportieren.

Konkret sind umgesetzt:

- Teilnahme von Heidelberg an Informationsveranstaltungen für die jugendliche Zielgruppe (Messen, Ausstellungen, Schulinformationen), dies gilt für regionale Azubimessen wie auch einen ›Girls‘ Day‹ zur besonderen Förderung weiblicher Bewerbungen für MINT-Berufe
- Öffnung des Unternehmens für Schülerpraktika, Berufsorientierung und Informationstage (›Lange Nach der Ausbildung‹)
- Einbindung von Heidelberg in ein regionales Netzwerk von Ausbildungsbetrieben im Rahmen einer Ausbildungskooperation
- Partnerschaftliches Zusammenarbeiten mit den Berufsschulen, der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, Mannheim, ›Ulmer Modell‹
- Heidelberg unterstützt seit 2006 den Wettbewerb ›Print Media Technology‹ im Rahmen des Berufswettbewerbs ›Worldskill‹. Heidelberg ist das Bundesleistungszentrum für Drucktechnik von WorldSkills Germany.

Qualifizierung – der Schlüssel zu Förderung und Entwicklung

Die Bedingungen der Pandemie haben deutlich gemacht, dass Qualifizierung und Bildung orts- und zeitunabhängig erfolgen kann. Dies haben wir aufgegriffen und neue digitale Angebotsformen entwickelt, die ein Lernen unabhängig von Ort und Zeit ermöglichen. Die dafür erforderliche technische und inhaltliche Infrastruktur wurde geschaffen. Mit der Nutzung eines weltweit verfügbaren webbasierten Learningmanagementsystems (LMS) können Trainings angeboten und die Nutzung erfasst werden. Vor allem kleinere, modulare Formate haben sich hierbei etabliert. Das LMS ist global verfügbar und deckt damit alle Standorte und Gesellschaften der Heidelberg-Gruppe ab. Es ist zudem in unser seit 2020 eingesetztes weltweit einheitliches HR-IT-System workday integriert, das die weltweit verfügbaren Personaldaten, Berichts- und Organisationsstrukturen für die Personaladministration nutzbar macht. Damit haben die jeweiligen Führungskräfte nicht nur den Überblick, sie können auch gezielt im Lernkatalog passende Formate und Inhalte im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs, das obligatorisch zu führen ist, vorschlagen oder zuweisen. Im Rahmen dieses strategischen Trainingsmanagements können so die notwendigen Zukunftsthemen durch passgenaue Qualifizierungspakete unterlegt werden.

Über das LMS werden auch flächendeckende Pflichtprogramme absolviert und dokumentiert werden – etwa die verpflichtende Teilnahme an Compliance- oder IT-Sicherheitsschulungen. Damit haben Führungskräfte und die relevanten Fachfunktionen den Überblick, ob vorgeschriebene verpflichtende Schulungen durchgeführt worden sind.

Der pandemiebedingte Rückgang an Schulungstagen durch Absage und Ausfall von Präsenztraining konnte durch digitale Formate aufgefangen und wieder eine deutliche Zunahme der Trainingsaktivitäten erreicht werden. In den pandemiebedingten Phasen der Kurzarbeit sind naturgemäß auch Weiterbildungstage zurückgefahren worden. Dies konnte im Berichtsjahr aufgefangen werden. Im Berichtsjahr wurden die Online-Aktivitäten weiter ausgebaut, weil die Investition in Aus- und Weiterbildung im Interesse des Unternehmens und der Zukunftsvorsorge liegt. Nur qualifiziertes Personal kann die steigenden Anforderungen abbilden.

Der Qualifizierungsbedarf wird dabei systematisch und regelmäßig zusammen mit den Anforderungen der Fachbereiche ermittelt, abgeglichen und präzisiert. Im Ergebnis werden interne und externe Schulungsinhalte bereitgestellt. Eine regelmäßige Evaluation der Angebote und der Nachfrage sorgt für eine qualitative Überprüfung. Dabei werden eigene und Angebote externer Bildungsträger in das LMS eingebunden.

Im Berichtsjahr wurde zusammen mit dem Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft (Zertifi-

zierter Bildungsträger nach DIN EN ISO 9001) ein Heidelberg-spezifisches Bildungsangebot mit folgenden Bausteinen konzipiert:

- Führungsimpulse – hier werden Themen wie Remote oder Agile Leadership, aber auch Impulse zur Führungsrolle von Meistern ausgerollt
- Agiles Projektmanagement – hier werden neue Ansätze zum Projektmanagement, aber auch die Verbindung vom klassischen zum agilen Projektmanagement aufgezeigt
- Digitalisierung – dieses Angebot umfasst digitale Grundkompetenzen für Einsteiger bis hin zu Expertenprogrammen wie Design Thinking
- Mindful Leadership – Gesundheit hat eine neue Wertschätzung erhalten, dieser Qualifizierungsbaustein liefert Impulse zur Stärkung der eigenen Ressourcen für Sie als Führungskraft und in Ihrer Führungsrolle
- Selbstwirksamkeit – hier wird ein breites Spektrum von Moderation über Kommunikation und Präsentation bis hin zur wirksamen Gestaltung der eigenen Online-Performance angeboten

Die Ermittlung des individuellen Bedarfs an Qualifizierung erfolgt im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs, das neben den Zielen und Messgrößen auch zielgerichtete Qualifizierungsaktivitäten ermitteln soll.

Neben den Bedarfen aus Sicht des Fachbereichs und den individuellen Anforderungen werden auch übergreifende Unternehmensthemen vorgegeben. So ist im LMS auch ein »Sustainability Training« enthalten. Ferner finden sich hier auch Sprachkurse, um den Anforderungen eines global agierenden Unternehmens gerecht zu werden.

Attraktiver Arbeitgeber

Heidelberg genießt den uneingeschränkten Zuspruch der Belegschaft. Dies wird deutlich durch die langjährige Betriebsbindung. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt rund 21 Jahre und liegt damit deutlich oberhalb des Durchschnitts der deutschen Industriebetriebe (Vergleichsjahr: 2019). Diese Verbundenheit äußert sich auch in der Tatsache, dass viele Personen in der Belegschaft generationsübergreifend im Unternehmen tätig sind.

Ein weiterer Schwerpunkt im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse betont die Notwendigkeit, auf dem internen und externen Arbeitsmarkt durch Attraktivität zu bestehen. Der sich abzeichnende und in vielen Studien prognostizierte Fachkräftemangel verlangt, Heidelberg als attraktiven Arbeitgeber nicht nur zu sehen, sondern auch zu erleben, um ein positives Arbeitgeberimage aufzubauen, das langfristig und nachhaltig im Wettbewerb um die besten Köpfe eingesetzt wird.

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. Die Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft legt den Schwerpunkt ihrer sozialen Aktivitäten auf Projekte im Bereich Bildung und ist hier mit eigenen Projekten aktiv.

Durch den Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung ›Mobiles Arbeiten‹ haben wir die Weichen für eine moderne Arbeitsform gestellt. Dabei sind durch die betrieblichen Gegebenheiten natürlich auch die Belange von industriellen Produktionsbereichen etwa mit einer taktgebundenen Fertigung oder spezifischen Fertigungsmethoden zu berücksichtigen.

Auf Basis einer Mitarbeiterbefragung haben wir die individuellen Erfahrungen von Belegschaft und Führungskräften hierzu erfasst, analysiert und als Grundlage für eine Gesamtbetriebsvereinbarung genommen. Die Einführung der Gesamtbetriebsvereinbarung wurde flankiert durch Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte und ein breites Online-Angebot zu den Besonderheiten etwa von ›Distance-Leadership‹.

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. Der Anteil an jungen Frauen ist in den letzten Jahren angestiegen und liegt derzeit bei den Auszubildenden und dual Studierenden bei rund 19 Prozent.

Gerade die Bindung junger Talente war ferner ein gesuchter Schwerpunkt. Über ein ›Young Talent‹-Programm wurde die jüngere Belegschaft mit Hochschulabschluss in einem Austauschformat mit den Unternehmenszielen, der Unternehmenslage und den interessierenden Themen vertraut gemacht. Vorstand und Führungskräfte gestalten regelmäßig einen offenen Austausch im Dialogformat, um so den direkten Zugang und Austausch zu ermöglichen. 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.

Active Sourcing

Die herkömmlichen Prozesse des Recruitings sind nicht ausreichend. Daher hat Heidelberg ein Konzept für Active Sourcing etabliert und nutzt verschiedene Social-Media-Kanäle, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Dadurch werden auch Personen angesprochen, deren Berufsbild passen könnte und die nicht in einem aktiven Bewerbungsverfahren stehen. In Engpassberufen (IT, Forschung und Entwicklung) werden durch gezielte Hochschulkontakte, die Vergabe von Praktikumsplätzen und Abschlussarbeiten Netzwerke und Interessensbeziehungen geknüpft, die dann in eine konkrete Stellenbesetzung münden können.

Darüber hinaus sind in einzelnen Bereichen Programme initiiert, um über die aktive Belegschaft in deren Netzwerken potenzielle neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Als Markenbotschafter können so die aktiven Beschäftigten über den eigentlichen betrieblichen Kontext hinaus Wirkung entfalten.

Gesundes Unternehmen

Im Berichtszeitraum hat die Reaktion auf die pandemische Lage das Gesundheitsmanagement besonders gefordert. 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 Einberufung und Kompetenzen des Pandemiestabs, organisatorische Zuständigkeiten und Verhaltensregeln bis hin zu Vorgaben für den Notbetrieb. Die Überarbeitung des betrieblichen Pandemieplans 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 Gestaltung und zeitlicher Versetzung, Ausgabe von Schutzmasken, Hygienekonzepte für Arbeitsplätze und Sozialräume etc.).

Ziel war es, 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. 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 Umsatzrückgang, 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.

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. Dies galt und gilt besonders in den Bereichen einer kritischen Infrastruktur (IT-Versorgung, Entgeltabrechnung etc.), um hier die Handlungsfähigkeit des Unternehmens jederzeit zu gewährleisten.

Durch ein Impfangebot für die Belegschaft und darüber hinaus für Angehörige und weitere Impflinge konnte in breiten Impfkationen eine hohe Impfquote erreicht werden. Dies bezieht sich nicht nur auf den Kern der Belegschaft, durch die Ausweitung auf Drittpersonen konnten auch das Gefährdungsgeschehen im privaten Bereich und die Gefahr der Einwirkung in den betrieblichen Bereich gemindert werden. Über das Engagement von Heidelberg, hier auch für Drittfirmen und den öffentlichen Bereich Angebote zu machen, wurde in den örtlichen und überörtlichen Medien ausführlich berichtet.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement hat einen hohen Stellenwert. Unser im Jahr 2017 am größten Standort Wiesloch-Walldorf eingerichtetes Gesundheitszentrum ›WIEfit‹ konnte im Geschäftsjahr seinen Betrieb pandemie- und auflagenbedingt nur phasenweise und eingeschränkt aufrechterhalten. Aktuell streben wir an, den Betrieb wieder aufzunehmen 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 anzubieten. 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.

Durch den Ausbau von Online-Formaten konnten neue Angebote (zum Beispiel kurze Videoanleitungen) über das Mitarbeiterportal ausgerollt werden. Das Angebot wird dabei regelmäßig bekannt gemacht, um einen niederschweligen Zugang etwa über das jederzeit verfügbare Intranet zu bekommen.

Mit der AOK Baden-Württemberg wurde ein Präventionsvertrag geschlossen, sodass hier auch Budgetmittel aus dem Präventionsetat der Krankenkasse eingesetzt werden können. Die AOK ist dabei die Krankenkasse, die im Betrieb am häufigsten vertreten ist. Der von den beiden großen im Betrieb vertretenen Krankenkassen AOK und TTK jährlich vorgelegte Gesundheitsbericht wird mit Vertretern der Krankenkasse und dem Werksärztlichen Dienst sowie HR besprochen, die Analysen geteilt und Maßnahmen eruiert.

Das auch im Geschäftsjahr 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 Buffetverbot, 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.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement hält auch ein System an Sofortreaktion vor: Mehr als 400 betriebliche Ersthelfer sorgen flächendeckend in allen Abteilungen und Gebäuden des Betriebsgeländes für eine schnelle Reaktionsmöglichkeit im medizinischen Notfall. Diese Ersthelfer werden jährlich durch den Werksärztlichen Dienst geschult, um den notwendigen Standard zu gewährleisten.

Über die Ersthelfer hinaus sichern der Werksärztliche Dienst durch die Sanitäts- und Notfallmedizin sowie eine rund um die Uhr besetzte Notfallzentrale die jederzeitige Reaktionsfähigkeit. Diese Notfallzentrale ist auch weltweit rund um die Uhr im Bedarfsfall erreichbar und kann entsprechende Maßnahmen einleiten. Ein entsprechendes Krisen- und Notfallmanagement ist etabliert.

- Ersthelfer (Standort Wiesloch): insgesamt 466, das entspricht einer Quote von rund 10 %
- Fortbildungen: 310 bei 22 Schulungsterminen à drei Unterrichtseinheiten
- Neuausbildungen: 42

Der Werksärztliche Dienst hat im Berichtsjahr mehr als 1.500 Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt. Die im Arbeitssicherheitsgesetz geforderten vierteljährlichen ASA-Sitzungen fanden pandemiebedingt in Präsenz und online statt.

Zur Beratung in persönlichen Notlagen greift Heidelberg auf einen externen Dienstleister zurück. Anonyme Sprechstunden können bei Experten des Blauen Kreuzes jederzeit in Anspruch genommen werden. Heidelberg garantiert die Anonymität und Unabhängigkeit und ermöglicht damit einen niederschweligen Zugang zu Hilfe bei entsprechendem individuellen Bedarf. Damit wollen wir über den medizinischen Bereich auch Hilfestellung in besonderen Lebenslagen wie Verschuldung, Sucht oder anderen Problemstellungen geben. Die umfassende Unterstützungsleistung berücksichtigt nicht nur die betrieblichen Einflussfaktoren, sondern auch Störfaktoren aus dem privaten Umfeld.

Nachhaltiger Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ein nachhaltiger Arbeitsschutz nutzt sowohl den Mitarbeitern als auch dem Unternehmen. Daher setzt sich Heidelberg konzernweit für den Arbeitsschutz und damit für die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsrisiken ein. Durch den Einsatz eines Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) werden die gesetzlichen Vorgaben standardisiert umgesetzt. Hierdurch werden die Führungskräfte und Mitarbeiter befähigt, sich gemeinsam für die Arbeitssicherheit einzusetzen. Das AMS ist an der ISO 45001 ausgerichtet und wird in Deutschland durch den Einsatz einer einheitlichen Software unterstützt. Durch diese gemeinsam genutzte Plattform können Synergien bei der Erstellung und Aktualisierung der tätigkeits- und arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilungen genutzt werden. Hierbei und bei den weiteren Arbeitsschutzpflichten werden die Führungskräfte durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig unterwiesen. Für neue Betriebsangehörige findet im Rahmen des Onboarding-Prozesses eine Erstunterweisung zu den allgemeinen und spezifischen Gefährdungen am Arbeitsplatz statt. Diese Inhalte sind auf die jeweilige Tätigkeit und die damit verbundenen spezifischen Situationen und Gefahrenlagen zugeschnitten und stehen in unterschiedlichen Medien zur Verfügung. Die betriebliche Führungskraft trägt für Inhalt und Durchführung die Verantwortung, sodass jede neue betriebszugehörige Person die angemessene und notwendige Unterweisung erhält. Bei der Dokumentation und Durchführung der Erst- und Folgeunterweisungen werden die Führungskräfte durch eine einheitliche Software unterstützt.

Die Verantwortung ist flächendeckend durch Übertragung der Arbeitgeberpflichten nach §106 GewO an die betriebliche Führungskraft schriftlich erfasst, von der Führungskraft unterschrieben und in der Personalakte dokumentiert. Im Rahmen von Ernennungsprozessen oder organisatorischen Veränderungen werden die Übertragungen von Unternehmerpflichten systematisch aktualisiert und erfasst.

Durch Sicherheitsbegehungen werden alle Beteiligten zu Arbeitsschutzthemen sensibilisiert und Abweichungen sowie weiteres Verbesserungspotenzial identifiziert. Diese Begehungen finden einmal jährlich in allen Bereichen – Büro wie Produktion – durch den Arbeitsschutz zusammen mit den betrieblichen Vorgesetzten einschließlich Vertretern des Betriebsrats statt und dienen der Überprüfung hinsichtlich der Umsetzung der Arbeitsschutzbestimmungen. Sie berücksichtigen neben Brandschutzthemen auch Umweltthemen. Während der Corona-Pandemie wurden aufgrund von Infektionsschutzmaßnahmen (zum Beispiel hoher Homeoffice-Anteil) nicht alle Begehungen in den Bürobereichen durchgeführt.

Die Spezialisten der deutschen Standorte stimmen sich regelmäßig zu arbeitsschutzrelevanten Themen ab und entwickeln standortübergreifende Standards. Durch diese Vernetzung kann das AMS kontinuierlich weiterentwickelt werden. Das Gremium wirkt als Informationsplattform sowohl für die deutschen als auch für die internationalen Standorte. Informationen zu den Aktivitäten des Gremiums und zum Unfallgeschehen werden regelmäßig dem nach dem Geschäftsverteilungsplan verantwortlichen Vorstandsmitglied zum Beispiel in Form eines Jahresberichts zur Verfügung gestellt.

Im Kalenderjahr 2021 ereigneten sich an den größten deutschen Produktionsstandorten 10,9 meldepflichtige¹⁾ Arbeitsunfälle pro eine Million Arbeitsstunden. Damit sank die Unfallquote²⁾ im Vergleich zum Kalenderjahr 2020 (12,73³⁾) um rund zwei meldepflichtige Arbeitsunfälle pro eine Million Arbeitsstunden. Heidelberg liegt damit unter der durchschnittlichen Unfallquote der Branche von 11,3 im Jahr 2021 (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. Um die Häufigkeit von Unfällen zu verringern, werden Ursachenanalysen durchgeführt und Schutzmaßnahmen ermittelt.

Im Geschäftsjahr stand der Arbeits- und Gesundheitsschutz weiterhin aufgrund der Covid-19-Pandemie vor besonderen Herausforderungen. Die Sicherheitsmanagementrunde aktualisierte auf Basis des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel sowie der Handlungshilfen der Berufsgenossenschaften die deutschlandweit gültige Gefährdungsbeurteilung. Die aufgrund der Pandemie erforderlichen Schutzmaßnahmen wurden mit dem Krisenstab regelmäßig bewertet und an das aktuelle Infektionsgeschehen angepasst. Um das Infektionsrisiko zu verringern, wurden unter anderem Desinfektionsmittel und Masken zur Verfügung gestellt. In den administrativen Bereichen wurde die Nutzung von Homeoffice ermöglicht beziehungsweise ausgedehnt.

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

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 zur Verfügung stellen. Der Zugang erfolgt diskret und individuell über den Werksärztlichen Dienst.

Auch in Bezug auf unsere Produkte haben wir Prozesse etabliert, um der Gesundheit und Sicherheit des Personalkreises im Umgang mit unseren Produkten Bedeutung und Beachtung entgegenzubringen. Das Thema Produktsicherheit ist im Geschäftsverteilungsplan eindeutig zugeordnet und in der weiteren Organisationsstruktur verankert. Im Rahmen der kontinuierlichen Produktbeobachtung werden systematisch Vorfälle aufgenommen, analysiert und bearbeitet. Beschäftigte in direktem Kontakt mit Gesundheits- und Sicherheitsaspekten, insbesondere im Entwicklungs- und Montagebereich, werden regelmäßig qualifiziert.

¹⁾ Meldepflichtige Arbeitsunfälle: Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mehr als drei Kalendertagen

²⁾ Unfallquote: meldepflichtige Arbeitsunfälle bezogen auf eine Million Arbeitsstunden

³⁾ Unfallquote für das Jahr 2020 nachträglich aufgrund von Nachmeldungen von 11,9 auf 12,7 angepasst

Zahlen Mitarbeiter

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Mitarbeiterzahl (Stichtag; ohne Auszubildende)	11.563	11.522	11.316	10.212	9.811
Auszubildende	311	329	326	326	362
Fluktuationsquote in Prozent ¹⁾	1,5	2,0	3,7	13,3	8,9
Durchschnitt Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	19,9	19,9	20,3	21,3	21,1
Anteil weiblicher Mitarbeiter in Prozent	15,9	16,1	16,7	16,3	15,8
Anteil Teilzeitarbeitnehmer in Prozent (ohne Altersteilzeit)	5,8	6,7	6,5	6,0	6,2

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

Sozialbelange

Diversität im Unternehmen fördern

Heidelberg bekennt sich zu Vielfalt und Chancengleichheit.

Die Förderung von Frauen ist eine bleibende Aufgabe. Zusammen mit anderen Firmen der Metropolregion hat Heidelberg hier ein Cross-Company-Mentorenprogramm zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte aufgesetzt. Dieses Programm wird jährlich aktualisiert und auch im Berichtsjahr trotz Einschränkungen durch die Pandemie in Online-Formaten durchgeführt.

Weiterhin gibt es im Unternehmen – unter den gegebenen Umständen in erster Linie online – ein von Mitarbeiterinnen initiiertes Diversity-Programm ›WIN@Heidelberg‹ mit dem Ziel der Unterstützung von weiblichen Talenten und der Nutzung der Vielfältigkeit. Dieses frauenzentrierte (nicht frauenexklusive) Netzwerk soll die Professionalisierung vorantreiben, indem Ideen ausgetauscht und wesentliche Themen diskutiert werden und von anderen gelernt wird. Im Berichtsjahr wurden sowohl der gut angenommene Business Lunch, bei dem neue Projekte und Themen interessierten Kolleginnen und Kollegen vorgestellt werden, als auch der Digital Networking Lunch, ein Format zum informellen Austausch während der Mittagspause, weitergeführt. Auch Vorträge und inhaltliche Impulse gehören zur Agenda des WIN@Heidelberg-Programms.

Wir erfüllen die gesetzlichen Auflagen (Entgelttransparenzgesetz und Etablierung einer gesetzlichen Frauenquote). Darüber hinaus werben wir besonders für weiblichen Nachwuchs in den MINT-Fächern. Als Mitglied im Arbeitskreis Hochschule-Wirtschaft des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall unterstützen wir die Bemühungen zur

Nachwuchsgewinnung. Mit einem regelmäßig durchgeführten ›Girls‘ Day‹ wollen wir die Möglichkeiten für weiblichen Nachwuchs aufzeigen.

Inklusion

Heidelberg übernimmt auch Verantwortung beim Thema Inklusion. Die Zahl der bei uns beschäftigten Schwerbehinderten ist überdurchschnittlich hoch. Der gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenbeauftragte wird in der Betreuungsarbeit unterstützt. Das bezieht sich auf den arbeitsmedizinischen Aspekt (Wiedereingliederungsverfahren, betriebliches Gesundheitsmanagement) wie auf den sozialpolitischen Aspekt (Unterstützung gegenüber Trägern der Rehabilitation oder Rente). Zusammen mit den Trägern der Inklusionsleistung werden passgenaue Unterstützungsformate individuell konzipiert und umgesetzt, um eine Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Darüber hinaus unterstützt Heidelberg die Lebenshilfe (Werkstatt nach §219 SGB IX) durch Beauftragung und Unterstützung mit Lieferungen durch unser Betriebsrestaurant, die HCS GmbH. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021/2022 hat Heidelberg über 11.000 Essen kostenfrei geliefert.

Soziales Engagement mit dem Schwerpunkt Förderung von Bildung

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. Die Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft 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 Regionalpaten-firma im Land Brandenburg aktiv.

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 des Einfallsreichtums der Auszubildenden realisiert werden: Im Dezember boten die Auszubildenden statt in der Kantine und auf dem Wieslocher Weihnachtsmarkt ihre Produkte mittels ›Fensterverkauf‹ an. Der Erlös in Höhe von 1.500 Euro kam wie gewohnt bedürftigen Familien aus Wiesloch und Umgebung zugute.

Prävention von Bestechung und Korruption

Der Vorstand des Heidelberg-Konzerns bekennt sich zur Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften und Richtlinien sowie zu einer konsequenten Verfolgung und Ahndung von Compliance-Fehlverhalten und -Verstößen. Zur Sicherstellung eines rechtskonformen und integren Verhaltens der Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe des Heidelberg-Konzerns hat der Vorstand ein Compliance-Management-System (CMS) eingerichtet, das sich am Prüfungsstandard (PS) 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer e.V. (IDW) orientiert. Der Heidelberg-Konzern verfolgt mit dem CMS das Ziel, Compliance-Fehlverhalten und -Verstöße durch Prävention und die frühzeitige Erkennung von Risiken zu verhindern.

Im Rahmen der stetigen Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems (CMS) hat der Heidelberg-Konzern auch im Geschäftsjahr 2021/2022 die Compliance-Maßnahmen und -Kontrollen weiter ausgebaut. In der Folge sollen Haftungs- und Reputationsschäden für den Heidelberg-Konzern, seine Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe minimiert werden. Der Schwerpunkt der konsequenten Weiterentwicklung des Compliance-Programms lag dabei insbesondere auf der Entwicklung von konzernweiten Schulungen, dem Ausbau der internen Kommunikation sowie der Überarbeitung der Richtlinienpakete einschließlich des Code of Conduct, auch mit Blick auf die Prävention von Bestechung und Korruption.

Als Ansprechpartner stehen das zentrale Compliance Office und die regionalen Compliance Officer den Mitarbeitern, Führungskräften und Organen des Heidelberg-Konzerns für alle compliancerelevanten Fragestellungen zur Verfügung. Darüber hinaus können Compliance-Fehlverhalten und Compliance-Verstöße über verschiedene Meldewege, unter anderem auch anonymisiert an die Ombudsperson der Heidelberg-Gruppe, berichtet werden. Die Ombudsperson steht nicht nur den Mitarbeitern, Führungskräften und Organen des Heidelberg-Konzerns zur Verfügung, sondern ist auch für externe Dritte für die Meldung potenzieller Verstöße zugänglich. Gemeldete Verstöße wurden in enger Zusammenarbeit zwischen dem Bereich Internal Audit und der Compliance-Abteilung bearbeitet. Soweit eine weitere Aufklärung – in Einzelfällen unterstützt durch externe, lokale Kanzleien – die gemeldeten Anhaltspunkte bestätigte, wurden Abhilfemaßnahmen eingeleitet wie zum Beispiel die Ergreifung disziplinarischer Maßnahmen in Abstimmung mit dem Personalbereich.

Durch die Bereitstellung verschiedener Meldewege sollen eine frühzeitige Meldung und eine lückenlose Aufklärung sichergestellt werden. In diesem Zusammenhang werden die Weiterentwicklung der Compliance-Organisation und der Ausbau eines Compliance-Netzwerks auf globaler Ebene angestrebt. Um dies zu ermöglichen, wurden Schulungen durchgeführt und regelmäßige Zusammentreffen gefördert.

Die im vorangegangenen Geschäftsjahr gestartete Compliance-Risikoanalyse wurde erfolgreich abgeschlossen, und die potenziellen Compliance-Risiken wurden identifiziert und bewertet. Die Ergebnisse fließen in die weitere Planung ein. So wurden zum Beispiel Maßnahmen zur weiteren Sensibilisierung in Bezug auf Antikorruptions- und Kartellrechtsrisiken und zur Stärkung der allgemeinen Compliance-Awareness abgeleitet.

In diesem Rahmen wurden auch die Schulungsunterlagen unter Berücksichtigung der neuen und überarbeiteten Richtlinien weiterentwickelt und die Konzeption eines konzernweiten Schulungsprogramms angestoßen, das sowohl Präsenz- als auch E-Learning-Schulungen vorsieht. Die Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe des Heidelberg-Konzerns sollen dadurch in ihren eigenverantwortlichen, rechtskonformen und integren Geschäftshandlungen und -entscheidungen bestärkt werden. An den im Geschäftsjahr 2021/2022 durchgeführten (digitalen) Präsenzschnulungen haben weltweit Mitarbeiter aus 35 Ländern teilgenommen. Für das Geschäftsjahr 2022/2023 ist ein weiterer Roll-out von Schulungsmaßnahmen geplant. Somit wird die Prävention von Bestechung und Korruption auch in der Zukunft einen wesentlichen Schwerpunkt des Compliance-Programms im Heidelberg-Konzern darstellen.

Achtung der Menschenrechte

Der Konzernvorstand legt in den gruppenweit geltenden Grundsatzdokumenten – Verhaltenskodizes und Rahmenrichtlinie ›Compliance‹ – diejenigen Compliance-Grundsätze fest, denen sich das Unternehmen verpflichtet hat und die die Grundlage für ein angemessenes und effektives CMS bilden. Der Heidelberg-Konzern bekennt sich dementsprechend zum rechtskonformen und integren Umgang miteinander. Dieses integre Verhalten ist in der Unternehmenskultur und -struktur fest verankert, 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 für eigene Mitarbeiter, Führungskräfte und Organe des Heidelberg-Konzerns implementiert. Der im Geschäftsjahr 2021/2022 überarbeitete und implementierte Code of Conduct beinhaltet somit unter anderem Verpflichtungen zum Verbot der Zwangs- und Kinderarbeit, zur Tarif- und Vereinigungsfreiheit, zum Diskriminierungsverbot, zum Arbeitsschutz und zur Prävention von Bestechung und Korruption.

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 sicherstellen, 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. 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.

Des Weiteren verfolgt der Heidelberg-Konzern auch das Ziel, den freien und fairen Wettbewerb zu fördern und zu unterstützen. Hierfür wurde eine neue Kartellrechtsrichtlinie entworfen sowie Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen vorbereitet.

Das im vorangegangenen Geschäftsjahr in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Einkauf begonnene Projekt zur Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette wurde im Geschäftsjahr 2021/2022 weiter vorangetrieben. Hierzu wurde ein Projektteam aus Einkauf, Compliance, ESG und Risikomanagement gebildet. Insbesondere startete in Bezug auf die Kernelemente des ›Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes‹ ein edukativer Zyklus für die internen Stakeholder, der sie hierzu sensibilisiert und einen Dialog fördert.

Die aus den neuen Anforderungen spezifisch für den Heidelberg-Konzern erwachsenden Pflichten wurden erarbeitet und potenzielle Maßnahmen wie zum Beispiel die Digitalisierung betroffener Prozesse weiterverfolgt. Als zentraler Baustein wurde eine Risikoanalyse der Lieferanten aufgesetzt, die eine systematische Klassifizierung der Lieferanten ermöglicht. Es wird ein Due-Diligence-Ansatz entwickelt, der unter Berücksichtigung der gesetzlichen und regulatorischen Entwicklungen auf nationaler und EU-Ebene im Geschäftsjahr 2022/2023 weitergeführt werden wird. Ziel ist es, die Achtung der Menschenrechte für Mitarbeiter im eigenen Konzern und die der direkten Lieferanten sowie an weiteren relevanten Stellen in der Lieferkette zu überprüfen und sicherzustellen.

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 der Heidelberger Druckmaschinen AG, Heidelberg, (im Folgenden die ›Gesellschaft‹) für den Zeitraum vom 1. April 2021 bis 31. März 2022 (im Folgenden der ›zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht‹) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die ›EU-Taxonomieverordnung‹) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt ›Angaben gemäß EU-Taxonomieverordnung‹ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

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 des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und

Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt ›Angaben gemäß EU-Taxonomieverordnung‹ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

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 den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

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 zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Doku-

mentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt ›Angaben gemäß EU-Taxonomieverordnung‹ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter 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 u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und zusammengefassten Lagebericht
- Beurteilung der Darstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

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 zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. April 2021 bis 31. März 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt ›Angaben gemäß EU-Taxonomieverordnung‹ des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Frankfurt am Main, den 23. Mai 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüferin

ppa. Felix Wandel
Wirtschaftsprüfer