

Nachhaltigkeitsbericht

der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG und des Konzerns 2018

(zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung gemäß §§ 289b und 315b HGB)

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht stellt die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung gemäß §§ 289b und 315b HGB des Hermle-Konzerns und der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG dar. Er ergänzt den Konzernlagebericht und Lagebericht der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG 2018, der Teil des Geschäftsberichts ist und auf der Website www.hermle.de abgerufen werden kann.

Die nichtfinanzielle Erklärung informiert über wesentliche Faktoren in den fünf Feldern Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption. Sie beschreibt für jeden Bereich das verfolgte Konzept, entsprechende Maßnahmen und Ergebnisse sowie mögliche Risiken.

Wesentliche Nachhaltigkeitskriterien

Die wesentlichen Aspekte für die Berichterstattung über Nachhaltigkeit (Corporate Social Responsibility, CSR) von Hermle bestimmen sich in erster Linie aus ihrer Bedeutung für die Sicherung der Kundenzufriedenheit und eines nachhaltigen Erfolgs des Unternehmens. Das Hauptaugenmerk liegt auf den direkten Auswirkungen unserer Tätigkeit auf Geschäftspartner, Mitarbeiter und das unmittelbare Unternehmensumfeld sowie einem effizienten, nachhaltigen Geschäftsbetrieb. Damit verfolgen wir ein eigenes, mittelstandstaugliches Konzept für die CSR-Berichterstattung. An einem externen Rahmenwerk orientieren wir uns nicht, da deren Umsetzung in Unternehmen unserer Größe zu einem unangemessen großen, wirtschaftlich nicht begründbaren Aufwand führen würde.

Management und Compliance System sowie Einbindung des Vorstands

Der Vorstand der Hermle AG beschäftigt sich kontinuierlich mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die mit dem operativen Geschäft in Zusammenhang stehen, unter anderem während der regelmäßigen Vorstandssitzungen. Unser Management und Compliance System für Nachhaltigkeit, das 2018 weiterentwickelt wurde, beinhaltet die jährliche Überprüfung der in die CSR-Berichterstattung aufgenommenen Aspekte durch den Vorstand. Sofern Kennzahlen für bestimmte Zielgrößen festgelegt sind, können diese jährlich angepasst werden, wenn dies für das Unternehmen förderlich ist. Ferner wird überwacht, ob das in einem Aspekt erreichte Niveau (Performance Level) mindestens gehalten wird - je nach Bereich jährlich, monatlich oder mittels Stichproben. Werden Ziele verfehlt, ermitteln wir die Ursachen und versuchen, Hindernisse für die Zielerreichung zu beseitigen. Für Maßnahmen, die in unser Internes Kontrollsystem (IKS) integriert sind, finden jährlich stichprobenhafte Überprüfungen sowie alle zwei bis drei Jahre Nachschulungen der Beschäftigten statt. Diese Art des Management und Compliance Systems ist aus unserer Sicht unter Kosten-/Nutzen-Aspekten derzeit ausreichend.

Geschäftsmodell

Die Maschinenfabrik Berthold Hermle AG ist einer der weltweit führenden Hersteller hochwertiger Fräsmaschinen und Bearbeitungszentren und der Anbieter mit dem höchsten Qualitäts- und Produktivitätsanspruch. Wir beliefern Kunden aus Hightech-Branchen im In- und Ausland, beispielsweise Unternehmen aus dem Werkzeug- und Formenbau, der Medizintechnik, optischen Industrie, Luftfahrt, Energietechnik, Automobilindustrie und dem Motorsport sowie deren Zulieferer.

Der Hermle-Konzern setzt sich aus der Muttergesellschaft Hermle AG und verschiedenen in- und ausländischen Tochterunternehmen, Stützpunkten und Repräsentanzen zusammen. Mit Wirkung zum 1. Januar 2018 hat die Hermle AG die restlichen 51 % der Anteile der auf Automatisierungslösungen spezialisierten Hermle-Leibinger Systemtechnik GmbH, an der sie bereits mit 49 % beteiligt war, von den bisherigen Mitgesellschaftern übernommen. Seitdem wird diese Gesellschaft voll in den Konsolidierungskreis des Hermle-Konzerns einbezogen. Darüber hinaus hat sich die Unternehmensstruktur im Berichtszeitraum nicht verändert.

Umweltbelange

Konzept:

Als weltweit tätiger Produzent von Werkzeugmaschinen stellen wir der Gesellschaft und unseren Kunden sichere, gesundheitlich unbedenkliche Produkte bereit und sorgen für einen effizienten Ressourceneinsatz. Sowohl bei unseren Maschinen als auch in der Fertigung achten wir traditionell auf hohe Energieeffizienz und Ressourcenschonung. Hiervon profitieren unsere Kunden ebenso wie wir selbst.

Konkrete Maßnahmen und Ergebnisse:

Die **Produkte und Fertigungsprozesse** sowie die verbauten Komponenten sind bei Hermle generell CE-konform, emissions- und risikoarm sowie umweltverträglich. Durch den Einsatz möglichst recyclingfähiger Werkstoffe, die sichere Lagerung und fachgerechte Entsorgung von Gefahrstoffen gemäß entsprechender Verordnungen sowie die Herstellung sehr langlebiger Produkte tragen wir dazu bei, Ressourcen zu schonen. Hermle-Maschinen sind mit äußerst leistungsfähigen und effizienten Antrieben, Systemen zur Energierückspeisung und einem verbrauchssenkenden Stand-By-Modus ausgestattet sowie im Bereich bewegter Massen möglichst leicht konstruiert und dadurch energiesparend.

Um den **CO₂-Ausstoß** zu verringern, arbeiten wir überwiegend mit lokalen Lieferanten zusammen, fertigen in nur einer Region und setzen für den Versand soweit wie möglich auf CO₂-neutrale Transportlogistiker. Unser zweiter Produktionsstandort Zimmern ob Rottweil, in dem wir aktuell bisher fremdbezogene Mineralgussbetten und -komponenten herstellen, liegt im Nachbarlandkreis der Zentrale und nahe der Autobahn, wodurch Transportwege und CO₂-Ausstoß ebenfalls minimiert werden. Zudem ist unsere gesamte eigene Fahrzeugflotte mit modernster, schadstoffarmer Technologie ausgestattet. Gabelstapler und Flurfahrzeuge werden komplett elektrisch betrieben und innerbetriebliche Transportaufträge wegeoptimiert abgearbeitet.

Bei **Erweiterungs- und Neubaumaßnahmen** achten wir auf einen geringen Flächenverbrauch durch vertikale Bauweise, hohe Energieeffizienz, z.B. durch den konsequenten Einsatz von LED-Technik für die Beleuchtung, sowie Wärme- und Lärmschutz durch eine gute Isolation. Auch die bestehenden Gebäude werden sukzessive mit neuester Beleuchtungs- und Isolationstechnologie ausgestattet. Für die

Heizung und Klimatisierung verschiedener Fertigungshallen am Standort Gosheim nutzen wir zudem energieeffiziente Blockheizkraftwerke und Absorptionskälteanlagen.

Im Zuge des Ausbaus der spannenden Fertigung an unserem Firmensitz haben wir 2018 direkt beim Gebäude eine neue **Trafostation** installiert, um durch kürzere Kabelwege Stromverluste zu vermeiden. Daraus resultierten im vergangenen Jahr bereits erste Energieeinsparungen. Ende des Berichtszeitraums wurde außerdem damit begonnen, die bestehende Trafostation am Standort Gosheim zu sanieren. Ziel ist die weitere Steigerung von Energieeffizienz und Brandsicherheit.

Die Zufahrten zu unseren Standorten gestalten wir möglichst direkt, um die Verkehrsbelastung für die Orte zu verringern, und lenken den Lieferverkehr konsequent auf die Umgehungsstraßen. 2018 kamen wir mit der Gemeinde Gosheim überein, den größten **Mitarbeiterparkplatz** an unserem Firmengelände über eine neue Zufahrt, die ausschließlich durch Gewerbegebiet führt, an das öffentliche Straßennetz anzubinden. Damit vermeiden wir künftig Durchgangsverkehr im Ort und in Wohngebieten. In enger Zusammenarbeit mit den kommunalen Behörden wurden im Berichtsjahr die Planungsgrundlagen geschaffen und die erforderlichen Beschlüsse gefasst. Mit der Detailplanung für den Straßenabschnitt, der auf unserem Firmengelände liegt, haben wir bereits begonnen. Die öffentliche Baumaßnahme startete bereits im Spätherbst 2018 vor Wintereinbruch mit Erdbewegungsarbeiten. Die Fertigstellung der neuen Zufahrt ist im Jahr 2019 geplant.

Im Berichtsjahr durchliefen wir erstmals das gesetzlich vorgeschriebene **Energieaudit**. Die Ergebnisse daraus haben wir für die Entwicklung eines neuen Energiekonzepts genutzt, durch das wir unseren Verbrauch künftig weiter reduzieren und Bedarfsspitzen glätten.

Risiken:

Um Umweltrisiken zu vermeiden, verfolgen wir einen präventiven Ansatz. Unter anderem wird die Compliance durch die Abteilung technisches Recht überwacht. Damit sorgen wir beispielsweise für die Einhaltung von Schutznormen, EMV-Prüfungen zur Feststellung elektromagnetischer Abstrahlwirkungen und technische Risikoanalysen. Umweltrisiken sowie daraus resultierende Regressansprüche und Imageschäden sind bei Hermle daher gering.

Arbeitnehmerbelange

Konzept:

Die mehr als 1.200 gut qualifizierten Beschäftigten des Hermle-Konzerns sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Unternehmen. Deshalb messen wir den Belangen und Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine hohe Bedeutung bei. Attraktive, sichere Arbeitsplätze und -bedingungen, hohe Eigenverantwortung in leistungsorientierten Teams sowie regelmäßige Fortbildung sind aus unserer Sicht wichtige Voraussetzungen für eine motivierte, loyale, erfahrene und produktive Belegschaft sowie den Erfolg unseres Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt. Unser Personalkonzept ist langfristig ausgelegt und zielt darauf ab, Stellen auch in schwierigen Phasen zu erhalten. Um die besten Arbeitskräfte für das Hermle-Team zu gewinnen und möglichst vielfältige Fähigkeiten und Erfahrungen in das Unternehmen einzubringen, fördern wir Diversität und Toleranz hinsichtlich Geschlecht, Nationalität und Alter sowie gegenüber Menschen mit Behinderung.

Konkrete Maßnahmen und Ergebnisse:

Durch eine möglichst interessante, verantwortungsvolle Aufgabengestaltung und die Arbeit in effizienten Teams, die sich selbst organisieren, trägt Hermle dazu bei, die hohe Leistungsbereitschaft und **Identifikation** der Beschäftigten mit dem Unternehmen zu sichern. Flache Hierarchien und eine offene Kommunikationskultur sorgen im gesamten Konzern für einen regen Austausch der Belegschaft untereinander sowie mit der Unternehmensleitung. Circa 75 % der Beschäftigten im Konzern sind durch den Betriebsrat repräsentiert, der konstruktiv und vertrauensvoll mit der Unternehmensleitung zusammenarbeitet.

Arbeitsplatzsicherheit und präventiver **Gesundheitsschutz** zur Unfallvermeidung werden bei Hermle ebenfalls großgeschrieben. Wir beschäftigen deshalb einen eigenen Sicherheitsingenieur sowie einen Werksarzt und halten alle einschlägigen Arbeitsplatzvorschriften ein. Auch Lärmschutz, eine gute Belüftung, Sauberkeit und Ergonomie, zum Beispiel durch Manipulatoren, Hebevorrichtungen oder Vormontagen, gehören bei Hermle zu einem gesunden, sicheren Arbeitsplatz. Seit 2018 ist der Großteil der Büroflächen mit einem neuen Möbelkonzept inklusive höhenverstellbarer Schreibtische ausgestattet. Im Berichtsjahr konzentrierten wir uns erneut auf das

Thema Ergonomie. In Kooperation mit externen Spezialisten wurden neben den Bildschirmarbeitsplätzen von allem die Bedingungen im Bereich Lager und Maschinenversand analysiert, um daraus individuell geeignete, praktische Übungen zur Vermeidung von Muskel-Skelett-Erkrankungen für die Mitarbeiter abzuleiten. Darüber hinaus förderten wir die Gesundheit unserer Beschäftigten durch unterschiedlichste Aktivitäten wie organisierte Obst-, Tee- oder Wassertage sowie Rabatt-Aktionen für Fitnessstudio- und Schwimmbadbesuche. Die Zahl der Arbeitsunfälle bewegt sich seit Jahren auf einem niedrigen Niveau. Im vergangenen Jahr gab es in der Hermle AG 36 meldepflichtige Unfälle (Vj. 17), die überwiegend als leicht einzustufen waren.

Mit verschiedenen Maßnahmen tragen wir kontinuierlich zu einer höheren Attraktivität der Arbeitsplätze bei Hermle bei. Im Geschäftsjahr 2018 haben wir beispielsweise am Standort Gosheim zwei **neue Parkflächen** mit insgesamt 90 zusätzlichen Stellplätzen fertiggestellt. Damit reduzierte sich der Parksuchverkehr im Interesse unserer Beschäftigten und der Anwohner. Darüber hinaus wurden die Mitarbeiter zu ihren Anforderungen an eine neue **Betriebskantine** befragt. Die Ergebnisse fließen in die entsprechenden Planungen ein.

Das große Know-how des Hermle-Teams, das häufig auf einer Ausbildung im Unternehmen basiert, wird durch regelmäßige **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen** kontinuierlich ausgebaut. 2018 absolvierten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund 670 Schulungstage mit überwiegend fachspezifischen Inhalten (Vj. 450). Hinzu kamen Veranstaltungen zu IT-Sicherheit und Datenschutz, Verkehrssicherheits-Seminare für unsere Auszubildenden und Fahrsicherheitstrainings für die Beschäftigten im Service. Auch zu den Themen Elektrosicherheit und Umgang mit Gefahrstoffen gibt es Fortbildungen.

Zu den **finanziellen Anreizsystemen**, die bei uns zum Einsatz kommen, zählen eine Erfolgsbeteiligung für die Beschäftigten der Hermle AG, sofern sich das Unternehmen gut entwickelt, sowie Leistungszulagen auf den Grundlohn. Außerdem gibt es ein Prämiensystem für Verbesserungsvorschläge. Die Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu circa 70 % umgesetzt und mit Sachgeschenken oder Geldprämien von bis zu 2.500 Euro honoriert.

Um Arbeitsplätze auch in schwierigen Zeiten sichern und zugleich flexibel auf Nachfragespitzen reagieren zu können, hat Hermle bereits im Jahr 2002 ein innovatives Arbeitszeitsystem installiert, das unter dem Begriff „**Konzept des atmenden Unternehmens**“ bekannt ist und eine sehr effiziente Gleitzeitregelung beinhaltet.

Informationen zum aktuellen Stand der Gleitzeitkonten und der Prämie für 2018 enthält das Mitarbeiterkapitel im Konzernlagebericht. Darin sind auch unsere Aktivitäten zur Erhöhung der **Diversität** in der Belegschaft beschrieben.

Risiken:

Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange bestehen theoretisch durch die Missachtung von Vorschriften und entsprechende Strafen oder Schadenersatzansprüche. Hinzu kommt der mögliche Verlust des Images als attraktiver Arbeitgeber und damit das Risiko, freie Stellen nicht optimal besetzen zu können. Durch das große Fachwissen und die hohe Motivation unserer Mitarbeiter sowie unsere intensiven Bemühungen, die Attraktivität von Hermle als Arbeitgeber zu sichern, sind derartige Risiken insgesamt als gering einzustufen.

Sozialbelange

Konzept:

Hermle ist ein wichtiger Arbeitgeber und Steuerzahler in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg und engagiert sich für den Standort Deutschland. Wir leisten unseren Beitrag durch die nachhaltige Sicherung des Unternehmens und seiner Ertragskraft, eine hohe Ausbildungsquote, die Zusammenarbeit mit lokalen Ausbildungseinrichtungen und die Unterstützung verschiedener sozialer Initiativen über die Hildegard- und Katharina-Hermle-Stiftung.

Maßnahmen und Ergebnisse:

Von den 1.251 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 31. Dezember 2018 bei Hermle konzernweit tätig waren, beschäftigten wir die überwiegende Mehrheit – 1.007 Personen – am Firmensitz in Gosheim oder am neuen Standort Zimmern im Nachbarlandkreis Rottweil. Insgesamt arbeiteten ähnlich wie im Vorjahr durchschnittlich 89 % aller Mitarbeiter in Deutschland und 11 % im Ausland. Durch unsere auf die langfristige Sicherung des Unternehmens ausgelegte Geschäftspolitik und unser klares Bekenntnis zum Standort Deutschland wollen wir möglichst viele **Arbeitsplätze im Inland** und insbesondere in unserer Region sichern.

Auch durch die Beteiligung an der Arbeit von **Fach- und Branchenverbänden** trägt Hermle indirekt zur Standortsicherung bei. Unter anderem sind wir Mitglied im VDMA (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau), VDW (Verein Deutscher Werkzeugmaschinenfabriken) und WVIB (Wirtschaftsverband Industrieller Unternehmen Baden).

Hermle engagiert sich überdurchschnittlich für Nachwuchskräfte. Wir nehmen unsere Verantwortung in der Region wahr, indem wir jungen Menschen interessante **Ausbildungsmöglichkeiten** bieten, und beugen zugleich dem zunehmenden Fachkräftemangel in Deutschland vor. Ende 2018 absolvierten 89 junge Menschen eine praxisorientierte Ausbildung in der Hermle AG (Vj. 96), das entsprach einer Quote von 8,9 % (Vj. 10,2 %). Die Nachwuchskräfte erlernen entweder im Rahmen einer klassischen Ausbildung einen modernen, zukunftsorientierten Beruf, oder leisten als Studierende an Dualen Hochschulen ihr Praktikum bei uns im Unternehmen. Bereits in der Ausbildung wird ihnen nahegebracht, ausgewählte Projekte eigenverantwortlich in Teams zu bearbeiten und übergreifend zu denken. Derzeit bieten wir sieben verschiedene Ausbildungsgänge im gewerblichen und kaufmännischen Bereich an. 2018 wurde das Ausbildungsangebot um den Beruf des IT-Systemelektronikers erweitert, den bei Hermle ab 2019 zwei junge Menschen im Rahmen einer dreijährigen dualen Ausbildung erlernen. Studierende können bei uns ihr Praktikum für sechs unterschiedliche technische und betriebswirtschaftliche Studienfächer absolvieren. Betreut werden die jungen Menschen von sieben hauptberuflichen Ausbildern. Hinzu kommen rund 130 Ausbildungsbeauftragte aus allen Abteilungen.

Mit allen Haupt-, Real- und Berufsschulen, den Gymnasien sowie verschiedenen Hochschulen in unserer Region arbeiten wir eng zusammen. Mehrere **Berufs- und Hochschulen** sind mit Hermle-Maschinen ausgestattet. Schüler und Studierende können Hermle als potenziellen späteren Arbeitgeber bereits im Rahmen von Fach- und Seminararbeiten kennenlernen. Für Schüler bieten wir zudem Betriebsführungen und TechDays zur Orientierung. Mehr über Hermle erfahren können sie darüber hinaus bei Berufstagen, Ausbildungsmessen und Informationsveranstaltungen in den Schulen. Dabei stellen unsere Auszubildenden das Unternehmen und seine Ausbildungsmöglichkeiten vor. Studierende können das Unternehmen bei Studieninformationstagen und anderen Hochschul-Veranstaltungen zur Berufswahl kennenlernen.

Über die Hildegard-und-Katharina-Hermle-Stiftung, die sich aus Dividendenausschüttungen der Hermle AG finanziert, wird eine **Vielzahl sozialer Projekte** in unserer Region gefördert. Insgesamt gab die Organisation im Jahr 2018 gemäß ihrem Stiftungszweck mehr als 1,1 Mio. Euro für die Kinder-, Jugend- und Altenhilfe sowie für das Wohlfahrtswesen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg aus.

Im vergangenen Jahr wurden zwei bedeutende Einzelprojekte unterstützt: 500.000 Euro gingen an den Verein Lebenshaus in Trossingen für den Erwerb eines historischen Bahnhofsgebäudes, in dem ein Wirtschaftsbetrieb für Menschen mit psychischen und sozialen Schwierigkeiten eingerichtet wird. Außerdem erhielt die Stiftung St. Franziskus in Heiligenbronn 300.000 Euro zum Bau einer neuen Sporthalle für junge Menschen mit Hör-, Seh- oder Mehrfachbehinderung. Darüber hinaus spendete die Hermle-Stiftung für das Projekt „Paten auf Zeit“ des Bündnisses für Arbeit sowie eine Suchtpräventions- und Aufklärungsaktion im Rahmen des Southside Festivals und die Betreuung von Kindern aus suchbelasteten Familien der Fachstelle Sucht.

Andere geförderte Einrichtungen waren beispielsweise das psychosoziale Zentrum Refugio für traumatisierte Flüchtlinge sowie der Schulkindergarten für sprach- und körperbehinderte Kinder in Villingen, der Kinderschutzbund, der Verein Phoenix, das Frauenhaus und der psychosoziale Förderkreis in Tuttlingen sowie der Bunte Kreis - eine familienorientierte Nachsorge für chronisch kranke Kinder, Jugendliche und deren

Familien. Hinzu kam eine Vielzahl an Fördervereinen von Schulen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg.

Auch die Hermle-Mitarbeiter engagierten sich gemeinsam mit der Hermle-Stiftung wieder für einen guten Zweck: Erneut startete ein großes Hermle-Team beim Schwarzwald-Bike-Marathon, dessen Startgeld teilweise an die Rehabilitationsklinik Katharinenhöhe für krebskranke Kinder geht. Zusätzlich spendete die Hermle-Stiftung für jeden vom Hermle-Team gefahrenen Kilometer einen festen Betrag an die Klinik. 2018 kamen auf diesem Weg mehr als 87.000 Euro zusammen.

Risiken:

Im Bereich Sozialbelange besteht für Hermle kein direktes Risiko. Unser Engagement stärkt vielmehr das positive Image als verantwortungsbewusster Arbeitgeber, vorbildlicher Ausbildungsbetrieb und für die Region wichtiges Unternehmen.

Achtung der Menschenrechte

Konzept:

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für Hermle selbstverständlich – sowohl in unserem Unternehmen selbst als auch in unserem beeinflussbaren Umfeld. Daran ist unsere Geschäftstätigkeit ausgerichtet.

Maßnahmen und Ergebnisse:

Der Hermle-Konzern wählt seine Lieferanten sehr sorgfältig aus und bezieht ausschließlich Teile von seriösen Unternehmen aus der Europäischen Union und der Schweiz, also aus Ländern, in denen die Einhaltung der Menschenrechte gesetzlich vorgeschrieben ist und überwacht wird. Wir beziehen keine Teile von Unternehmen, die bekanntermaßen zweifelhafte Sublieferanten beauftragen. Auf die unseren Lieferanten vorgelagerten Produktionsstufen, beispielsweise den Rohstoffabbau in Entwicklungsländern, haben wir aufgrund unseres geringen Marktgewichts allerdings keine Einflussmöglichkeit und können die jeweilige Situation vor Ort realistischerweise nicht überprüfen.

Risiken:

Das Risiko von Menschenrechtsverletzungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Hermle oder unsere Lieferanten ist aufgrund der entsprechenden Gesetzesnormen

in Deutschland und Europa praktisch nicht relevant. Eine systematische Rückverfolgung unserer gesamten Zulieferkette hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte ist aufgrund des geringen Marktgewichts nicht möglich.

Bekämpfung von Korruption

Konzept:

Hermle verpflichtet alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu regelkonformem Verhalten und fördert die Bekämpfung von Korruption. Wir lehnen Bestechung und Gesetzesbruch kategorisch ab, da sie nicht mit unserer Unternehmenskultur vereinbar sind und die Vertrauensbasis, die Zusammenarbeit sowie den Ruf aller Beteiligten nachhaltig schädigen.

Maßnahmen und Ergebnisse:

Um die Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensspezifischen Vorschriften sicherzustellen, sind entsprechende Compliance-Regeln und -Prüfprozesse in unserem Internen Kontrollsystem enthalten, das in die Auftragsbearbeitung integriert ist. Hinzu kommt die nachträgliche Prüfung von Einzelfällen. Das Compliance-System beinhaltet die Kontrolle von Angeboten, Ein- und Ausgangsrechnungen, Rabatten, Provisionen und Gutschriften hinsichtlich ihrer Angemessenheit jeweils dem Grunde und der Höhe nach. Dabei befolgen wir grundsätzlich ein Vier-Augen-Prinzip. Die EU-Geldwäscherichtlinien setzt Hermle weiterhin um.

2018 führten wir eine stichprobenhafte Untersuchung von einzelnen Vorgängen aufgrund besonderer Merkmale wie hoher Rabatte oder Provisionen ein. Dadurch verleihen wir der großen Bedeutung, die wir regelkonformem Verhalten beimessen, zusätzliches Gewicht. Bei den Überprüfungen, die künftig jährlich stattfinden werden, wurde 2018 keinerlei Fehlverhalten aufgedeckt.

Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kunden- und Lieferantenkontakt für die Themen Korruption und Geldwäsche zu sensibilisieren, schulen wir sie über unternehmensspezifische und relevante gesetzliche Vorschriften sowie Sanktionen und lassen uns die Teilnahme quittieren. Alle drei Jahre erfolgen Nachschulungen.

Risiken:

Die Verletzung von Gesetzenormen und Korruption bergen das Risiko von

Schadenersatzforderungen, steuerlichen Sanktionen und des Ausschlusses von Ausschreibungsverfahren. Zudem führt Bestechung zu einer nachhaltigen Störung des Verhältnisses zu einem potenziell geschädigten Geschäftspartner sowie zu Rufschädigung im Markt und in der Öffentlichkeit. Durch die im Hermle-Konzern verankerte Unternehmenskultur und die beschriebenen Maßnahmen beugen wir diesen Risiken vor.