

Nachhaltigkeitsbericht

der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG und des Konzerns 2019

(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 2019, 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 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 überwiegend 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. 2019 wurde eine neue Vertriebs- und Servicegesellschaft in Mexiko gegründet. 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 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 moderner, 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. Ende 2019 wurde mit den Vorbereitungen für den Ausbau des neuen Standorts Zimmern begonnen. Dort sollen 2020 eine neue Produktionshalle für die Blechfertigung sowie ein Bürotrakt errichtet werden, die diesen Kriterien entsprechen. Geplant sind unter anderem der Anschluss an das bestehende Wärmenetz und der Einsatz einer weiteren effizienten Wärmepumpe, Systeme zur Wärmerückgewinnung aus Prozess- und Raumabluft und der Aufbau eines internen 20kV-Netzes, um Leitungswege und Verluste zu verringern. Außerdem werden wir Vorbereitungen für die Installation einer Photovoltaikanlage treffen. Die Kühlung der Räume soll einerseits teilweise durch Prozesskälte erfolgen, andererseits werden außenliegende Jalousien dazu beitragen, ihre Erwärmung durch Sonneneinstrahlung zu verringern. Darüber hinaus dürfte sich der Umzug positiv auf den CO₂-Ausstoß auswirken, da der neue Standort der Blechfertigung wesentlich näher an unserem Lieferanten liegt und bis zur Anlieferung des einbaufertigen Blechs in unserer Montage per saldo Transportwege reduziert werden.

Unsere bestehenden Gebäude werden ebenfalls sukzessive mit neuester Beleuchtungs- und Isolationstechnologie ausgestattet. Für die Heizung und Klimatisierung verschiedener Fertigungshallen am Firmensitz Gosheim nutzen wir zudem energieeffiziente Blockheizkraftwerke und Absorptionskälteanlagen.

Die Erkenntnisse aus dem 2018 absolvierten, gesetzlich vorgeschriebenen **Energieaudit** flossen in die Entwicklung eines neuen Energiekonzepts ein. Daraus abgeleitet wurden im Berichtsjahr zusätzliche Maßnahmen umgesetzt, durch die wir unseren Verbrauch künftig weiter reduzieren und Bedarfsspitzen glätten. Am Standort Gosheim haben wir 2019 beispielsweise drei Trafostationen erneuert bzw. modernisiert, um den Wirkungsgrad zu verbessern und zugleich den CO₂-Ausstoß zu senken, indem für ihren Betrieb statt Mineral- nun Pflanzenöl eingesetzt wird. Weitere Maßnahmen waren der Einbau von Schnelllauftoren, um Wärmeverluste zu verringern, der Austausch von älteren Heizungspumpen durch hocheffiziente moderne Anlagen und die Umstellung auf LED-Beleuchtung.

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. 2019 wurde eine neue Zufahrt zu unserem größten Mitarbeiterparkplatz an Firmengelände in Gosheim fertiggestellt. Sie führt ausschließlich durch Gewerbegebiet und trägt somit dazu bei, den Durchgangsverkehr im Ort und in Wohngebieten zu verringern.

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 1.300 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 arbeitsmedizinischen Dienst 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. Gemeinsam mit einem externen Spezialisten haben wir im Berichtsjahr mit der Montage den nächsten Bereich hinsichtlich ergonomischer Gestaltung und Verbesserungspotenziale untersucht. Um sicherzustellen, dass die daraus abgeleiteten Maßnahmen und individuell geeigneten praktischen Übungen zur Vermeidung von Muskel-Skelett-Erkrankungen nachhaltig umgesetzt werden, wurden sogenannte Ergo-Scouts ausgebildet, die ihre Kollegen dabei unterstützen und motivieren.

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 20 meldepflichtige Unfälle (Vj. 36), die überwiegend als leicht einzustufen waren.

Mit verschiedenen Maßnahmen tragen wir kontinuierlich zu einer höheren Attraktivität der Arbeitsplätze bei Hermle bei. Durch den Bau der neuen Blechfertigung am Standort Zimmern werden sich beispielsweise die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich deutlich verbessern. Die neue, hochmoderne Produktionshalle wird deutlich höher und

besser belüftet, sodass unsere Beschäftigten dort ein ruhigeres und kühleres Arbeitsumfeld vorfinden werden.

Das große Know-how des Hermle-Teams, das häufig auf einer Ausbildung im Unternehmen basiert, wird durch regelmäßige **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen** kontinuierlich ausgebaut. 2019 absolvierten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund 775 Schulungstage mit überwiegend fachspezifischen Inhalten (Vj. 670). Durch den Ausbau der Belegschaft, insbesondere im Service, lag im Berichtsjahr ein Schwerpunkt auf Veranstaltungen zum Thema Produkttechnologie. Hinzu kamen Schulungen zu IT-Sicherheit und Datenschutz, Verkehrssicherheits-Seminare für unsere Auszubildenden und Fahrsicherheitstrainings für die Beschäftigten im Service- und Vertriebsaußendienst. Auch in den Bereichen 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 zahlreichen Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden 2019 zu circa 80 % 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. In den vergangenen auslastungsstarken Jahren wurde damit eine hohe Zahl an Überstunden aufgebaut. Mit den angesparten Zeitkonten sind wir in der Lage, die aktuell nachfrageschwache Phase durch reduzierte Wochenarbeitszeit und bezahlte produktionsfreie Tage auszugleichen.

Informationen zum aktuellen Stand der Gleitzeitkonten und der Prämie für 2019 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 gut 1,300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 31. Dezember 2019 bei Hermle konzernweit tätig waren, beschäftigten wir die überwiegende Mehrheit – über 1.100 Personen – am Firmensitz in Gosheim oder am neuen Standort Zimmern im Nachbarlandkreis Rottweil. Insgesamt arbeiteten ähnlich wie im Vorjahr durchschnittlich gut 88 % aller Mitarbeiter in Deutschland und rund 12 % 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 2019 absolvierten 100 junge Menschen eine praxisorientierte Ausbildung in der Hermle AG (Vj. 89), das entsprach einer Quote von 9,5 % (Vj. 8,9 %). 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. Seit September 2019 durchlaufen zwei Nachwuchskräfte den 2018 eingeführten Ausbildungsgang zum IT-Systemelektroniker. Im Gegenzug wurde die Fachinformatiker-Ausbildung aus dem Programm genommen. Studierende können bei uns ihr Praktikum für sechs unterschiedliche technische und betriebswirtschaftliche Studienfächer absolvieren. Im Berichtsjahr wurde das Angebot um das Industriestudium Mechatronik und digitale Produktion mit integrierter Ausbildung zum Mechatroniker ausgebaut. Betreut werden die jungen Menschen von sieben hauptberuflichen Ausbildern. Hinzu kommen rund 140 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 Ausbildungsmessen sowie Berufstagen und Informationsveranstaltungen in den Schulen. Dabei stellen unsere Auszubildenden das Unternehmen und seine Ausbildungsmöglichkeiten vor. 2019 haben wir unsere Aktivitäten ausgeweitet und präsentierten Hermle bei drei großen regionalen Ausbildungsmessen. Studierende können Hermle bei Studieninformationstagen und anderen Hochschul-Veranstaltungen

zur Berufswahl kennenlernen. Durch den neuen Industriestudiengang wurde der Kontakt zu den Hochschulen in der Region nochmals intensiviert.

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 2019 gemäß ihrem Stiftungszweck mehr als 3,1 Mio. Euro für die Kinder-, Jugend- und Altenhilfe sowie für das Wohlfahrtswesen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg aus.

Die beiden bedeutendsten Einzelspenden von jeweils 1 Mio. Euro gingen an die Stiftung St. Franziskus Heiligenbronn, deren Sporthallen-Neubau für junge Menschen mit Hör-, Seh- oder Mehrfachbehinderung weiterhin unterstützt wurde, sowie an die Nachsorgeneinrichtung Katharinenhöhe für herz- und krebskranke Kinder Schönwald zur Errichtung eines neuen Physiotherapiezentrums. Eine Großspende von 400.000,00 Euro erhielt außerdem die Sozialstation Spaichingen für den Neubau einer Tagespflege.

Darüber hinaus förderte die Stiftung unter anderem die Fachstelle Sucht und den Kinderschutzbund in Tuttlingen, die Kirchengemeinde St. Michael in Denkingen für das Schwesternhaus, das pflegerische Dienste in der Region anbietet, sowie in Villingen-Schwenningen das psychosoziale Zentrum Refugio für traumatisierte Flüchtlinge, das Kinder und Jugendhospiz „Sternschnuppe“ und den Bunten Kreis, eine Nachsorgeeinrichtung für chronisch kranke Kinder, Jugendliche und ihre Familien. Auch zahlreiche Fördervereine von Schulen aus der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg wurden wieder unterstützt.

Großen Einsatz für den guten Zweck zeigten 2019 außerdem erneut unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wie in den Vorjahren startete ein vielköpfiges Hermle-Team beim Schwarzwald-Bike-Marathon, dessen Startgeld teilweise an die Rehabilitationsklinik Katharinenhöhe für krebskranke Kinder geht. Zusätzlich spendete die Hermle-Stiftung wieder für jeden vom Hermle-Team gefahrenen Kilometer einen festen Betrag an die Klinik, sodass insgesamt rund 100.000 Euro zusammenkamen. Ein weiteres Hermle-Team beteiligte sich an einem 24-Stunden-Klettern, bei dem die

erklommenen Höhenmeter von Sponsoren in Spenden für soziale Zwecke umgewandelt wurden. Hier übernahm Hermle das Startgeld.

Darüber hinaus sind viele Hermle-Mitarbeiter **ehrenamtlich** tätig, beispielsweise bei freiwilligen Feuerwehren. Hermle unterstützt diese Aktivitäten und wurde dafür 2019 vom Innenministerium Baden-Württemberg als ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet.

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.

2019 fand erneut eine stichprobenhafte Untersuchung von einzelnen Vorgängen aufgrund besonderer Merkmale wie hoher Rabatte oder Provisionen statt, die seit dem Berichtsjahr jährlich erfolgt. Dadurch verleihen wir der großen Bedeutung, die wir regelkonformem Verhalten beimessen, zusätzliches Gewicht. Bei den Überprüfungen wurde 2019 keinerlei Fehlverhalten aufgedeckt.

Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kunden- und Lieferantkontakt 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. Anfang 2019 erfolgte die im Dreijahres-Turnus stattfindende Wiederholungs-Schulung.

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.