

Nachhaltigkeitsbericht

der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG und des Konzerns 2021

(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 2021, 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.

EU-Taxonomie

Die von der Europäischen Kommission verabschiedete EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852 Artikel 8 ist für Hermle nur bedingt anwendbar. Bisher ist der Werkzeugmaschinenbau in der von der EU-Kommission erstellten Auflistung der klimafreundlichen wirtschaftlichen Aktivitäten nicht direkt enthalten. Eine Einstufung unter der Klassifizierung „Manufacture of low carbon technologies“ wäre denkbar. Der Werkzeugmaschinenbau stellt Produkte zur Verfügung, die in vielen unterschiedlichen Branchen am Anfang der Wertschöpfungskette stehen und wesentlich dazu beitragen, Produktionsprozesse effizienter zu gestalten sowie sich generell auf neue Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit vorzubereiten. Damit könnte unser Unternehmen als sogenannter „Enabler“ eingestuft werden, denn wir ermöglichen es unseren Kunden, durch den Einsatz unserer Maschinen einen Beitrag zur Erreichung der EU-Umweltziele zu leisten. Aufgrund unserer breiten Kundenbasis aus unterschiedlichsten technologischen Sektoren (siehe Kapitel Geschäftsmodell) ist es für uns nicht möglich, nachzuvollziehen, inwieweit unsere Kunden diese Möglichkeit nutzen. Ein Umsatzanteil, der mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten gemäß der EU-Taxonomie erzielt wurde, lässt sich daher nicht ermitteln. Wir geben deshalb Null

% an. Der Anteil der als ökologisch nachhaltig zu klassifizierenden Investitionen und Betriebsausgaben war 2021 vernachlässigbar, also nahe Null.

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 das 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, Bearbeitungszentren und zugehöriger Automatisierungskomponenten sowie 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, Elektronik- und Chipindustrie, Verpackungstechnik, optischen Industrie, Luft- und Raumfahrt, Energietechnik und Automobilindustrie sowie deren Zulieferindustrien.

Der Hermle-Konzern setzt sich aus der Muttergesellschaft Hermle AG und verschiedenen in- und ausländischen Tochterunternehmen, Stützpunkten und Repräsentanzen zusammen. Die Unternehmensstruktur hat sich im Berichtszeitraum nicht verändert. Im Dezember 2021 wurde die Gründung einer Tochtergesellschaft in China beantragt.

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 entsprechenden 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. Zusätzlich beobachten wir unsere Produkte nach der Auslieferung an die Kunden permanent hinsichtlich möglicher Gefahren, die aus ihrem Betrieb entstehen könnten.

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 sowie Blechteile herstellen, liegt im Nachbarlandkreis der Zentrale und nahe an Zulieferbetrieben sowie 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. Insbesondere bei den in den letzten Jahren am Standort Zimmern neu erstellten Gebäuden konnten wir diese Anforderungen ohne Einschränkungen durch bestehende Bausubstanz umsetzen. Die neuen Gebäude wurden an das bereits existierende Wärmenetz angeschlossen, das um eine zweite, hocheffiziente Wärmepumpe erweitert wurde, die sowohl zur Kühlung als auch zum Heizen der Produktionsgebäude eingesetzt wird. Außerdem haben wir einen Wärmetauscher installiert, um die entstehende Abwärme wieder zurückführen zu können, und durch die Erweiterung des internen 20kV-Netzes Leitungswege und Verluste verringert. Darüber hinaus wurden die Gebäude für die Installation einer Photovoltaikanlage vorbereitet. Außenliegende Jalousien tragen zusätzlich zur Temperaturregulierung bei. Der Umzug der Blechfertigung von Gosheim nach Zimmern wirkt sich positiv auf den CO₂-Ausstoß aus, da der neue Standort wesentlich näher an unserem Hauptlieferanten liegt und bis zur Anlieferung des lackierten, 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 sowie Absorptionskälteanlagen und planen diese in den nächsten Jahren durch neue, effizientere Anlagen zu ersetzen.

Die Erkenntnisse aus den bisherigen **Energieaudits** flossen in die Entwicklung eines neuen Energiekonzepts ein. Daraus wurden Maßnahmen abgeleitet, mit denen wir Bedarfsspitzen glätten und unseren Verbrauch künftig weiter reduzieren können. So wurden am Standort Gosheim beispielsweise in den Vorjahren verschiedene Trafostationen erneuert bzw. modernisiert, um den Wirkungsgrad zu erhöhen und zu-

gleich den CO₂-Ausstoß zu senken, indem für ihren Betrieb statt Mineral- nun Pflanzenöl eingesetzt wird. Weitere Maßnahmen sind die Nutzung von Schnelllaufotoren, um Wärmeverluste zu reduzieren, der Austausch von älteren Heizungspumpen durch hocheffiziente moderne Anlagen, die laufende Umstellung weiterer Bereiche auf LED-Beleuchtung und der für nächstes Jahr geplante Einbau neuer, energieeffizienter Lüftungstechnik im Zuge der Sanierung der bestehenden Fertigungsbereiche.

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. Seit 2020 nutzen wir eine neue Zufahrt zu unserem größten Mitarbeiterparkplatz am Firmengelände in Gosheim. Diese führt ausschließlich durch Gewerbegebiet und trägt somit dazu bei, den Durchgangsverkehr im Ort und in Wohngebieten zu verringern.

Zur **Vermeidung von Müll und zur Einsparung von Rohstoffen** entsorgen und recyceln wir im laufenden Betrieb entstehende Späne- und Blechabfälle über Fachbetriebe und verwenden anfallende Alt-Kartonagen vorort für die Neuverpackung von Teilen. Zudem planen wir, für den Bezug von geeigneten Serienteilen ein Transportbehälter-Kreislaufsystem zwischen uns und Teile-Lieferanten einzuführen, um Einwegverpackungen zu vermeiden.

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. Ein Schwerpunkt der Aktivitäten lag auch 2021 auf präventiven Maßnahmen zum Schutz vor Corona-Infektionen. Wir haben durchdachte Hygiene- und Schutzkonzepte implementiert, um Folgeinfektionen in unserem Unternehmen zu vermeiden. Zu Zeiten hoher Inzidenzen in den Landkreisen, in denen wir Standorte betreiben, gehören dazu die Einrichtung getrennter Gruppen und Schichten innerhalb von Abteilungen und Funktionen, die sich nicht begegnen, versetzte Arbeitszeiten sowie die Verminderung der Präsenz im Unternehmen durch Erledigung von dafür geeigneten Tätigkeiten im Homeoffice, auch wenn hierdurch die Effizienz und Schnelligkeit vereinzelt beeinträchtigt wurden. Zudem haben wir wenige Tage nach der überraschenden Anordnung der Testpflicht eine Teststraße für tägliche Tests der ungeimpften Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter installiert und testen die übrigen Beschäftigten, die eine zweimalige Impfung nachgewiesen haben, zweimal pro Woche, um Folgeinfektionen im Unternehmen zu vermeiden. Im Falle positiver Testergebnisse werden die betroffenen Personen diskret und vertraulich informiert. Die entsprechenden Aufwendungen für Testkits beliefen sich im Jahr 2021 auf ca. 70 T€.

Zur grundsätzlichen Gewährleistung von Arbeitsplatzsicherheit und Gesundheitsschutz beschäftigen wir 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 die wesentlichen Fertigungsbereiche hinsichtlich ergonomischer Gestaltung und Verbesserungspotenzialen 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 Kolleginnen und Kollegen dabei unterstützen und motivieren. Der Großteil der Aktivitäten zur Förderung der Gesundheit unserer Beschäftigten wie organisierte Obst-, Tee- oder Wassertage sowie Rabatt-Aktionen für Fitnessstudio- und Schwimmbadbesuche, war im laufenden Jahr coronabedingt erneut eingeschränkt.

Die Zahl der Arbeitsunfälle bewegt sich seit Jahren auf einem niedrigen Niveau. Im vergangenen Jahr gab es in der Hermle AG 22 meldepflichtige Unfälle (Vj. 20), 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 haben sich die Umgebungsbedingungen in diesem Bereich erheblich verbessert. Die hochmoderne Produktionshalle ist deutlich höher und besser belüftet, sodass unsere Beschäftigten dort ein ruhigeres und kühleres Arbeitsumfeld vorfinden. Die freigewordenen Räume im Gosheim planen wir bis Ende des Jahres 2021 vollends zu sanieren, sodass auch die Spindelmontage in absehbarer Zeit in

großzügige sowie gemäß neuesten Standards beleuchtete und klimatisierte Räume umziehen kann.

Das große Know-how des Hermle-Teams, das häufig auf einer Berufsausbildung im Unternehmen basiert, wird durch regelmäßige **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen** kontinuierlich ausgebaut. 2021 absolvierten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie sowie Kurzarbeit rund 220 Schulungstage mit überwiegend fachspezifischen Inhalten (Vj. 323). Ein Schwerpunkt lag im Berichtsjahr auf Veranstaltungen zu den Themen Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Haftungs- und Vertragsrecht sowie Produkttechnologie insbesondere für neu hinzugekommene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Service. Weitere Schulungen fanden zu IT-Sicherheit statt, die überwiegend online durchgeführt wurden. Auch in den Bereichen Elektrosicherheit und Umgang mit Gefahrstoffen gab es regelmäßige 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 2021 zu über 75 % (Vj. 80 %) umgesetzt. Verbesserungsvorschläge werden mit Sachgeschenken oder Geldprämien von bis zu 10 % der im Jahr realisierten Einsparungen 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. Es ist unter dem Begriff „**Konzept des atmenden Unternehmens**“ bekannt und beinhaltet eine sehr effiziente Gleitzeitregelung. In den vergangenen auslastungsstarken Jahren wurde damit eine hohe Zahl an Überstunden aufgebaut. Durch den Abbau der angesparten Zeitkonten waren wir in der Lage, den bereits 2019 beginnenden deutlichen Konjunkturabschwung, der durch die Corona-Pandemie seit März 2020 massiv verstärkt wurde, bis Ende April 2020 durch reduzierte Wochenarbeitszeiten und produktionsfreie Tage bei unveränderter Zahlung der ungekürzten Grundlöhne zu bewältigen. Ab Mai 2020 mussten dann zunächst lediglich ca. 50 % der Belegschaft an Kurzarbeit teilnehmen, nachfolgend allerdings zeitweilig bis ins erste Quartal 2021 über 90 %. Im August 2021 konnte die Kurzarbeit wegen anziehender Bestellungen beendet werden.

Durch das Konzept des atmenden Unternehmens konnten wir den fast zwei Jahre anhaltenden massiven Konjunkturabschwung und die nach wie vor nicht vollständig ausgestandene Corona-Krise ohne betriebsbedingte Kündigungen bewältigen, haben unverändert Auszubildende mit bestandenem Abschluss übernommen und neue Auszubildende eingestellt. Um die Stellenzahl allmählich und verträglich dem Bedarf anzupassen und unseren Beschäftigten gleichzeitig durch Zuordnung neuer Tätigkeiten berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen, nutzen wir die bestehende natürliche Fluktuation. Seit dem dritten Quartal 2021 werden für spezielle Funktionen bereits wieder neue Arbeitskräfte eingestellt.

Informationen zum aktuellen Stand der Gleitzeitkonten und der Prämie für 2021 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 Beschäftigten sowie unsere intensiven Bemühungen, die gute Reputation 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 unter anderem durch die nachhaltige Sicherung des Unternehmens und seiner Ertragskraft, eine hohe Ausbildungsquote sowie die Zusammenarbeit mit lokalen Ausbildungseinrichtungen.

Maßnahmen und Ergebnisse:

Von den 1.338 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 31. Dezember 2021 bei Hermle konzernweit aktiv tätig waren, beschäftigten wir die überwiegende Mehrheit – 986 Personen – am Firmensitz in Gosheim oder am neuen Standort Zimmern im Nachbarlandkreis Rottweil. Insgesamt arbeiteten ähnlich wie im Vorjahr durchschnittlich ca. 86 % der Belegschaft in Deutschland und 14 % 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 so zugleich dem zunehmenden Fachkräftemangel in Deutschland vor. Ende 2021 absolvierten 99 junge Menschen eine praxisorientierte Ausbildung in der Hermle AG (Vj. 112), das entsprach einer Quote von 9,8 % (Vj. 10,7 %). 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. Dabei wird ihnen frühzeitig nahegebracht, ausgewählte Projekte eigenverantwortlich in Teams zu bearbeiten und übergreifend zu denken. Derzeit bieten wir sieben verschiedene Ausbildungsgänge im gewerblichen und kaufmännischen Bereich an. Zudem gibt es für unsere Industriemechaniker seit letztem Jahr die Möglichkeit, eine Zusatzqualifikation im Bereich Elektrotechnik mit IHK-Abschluss zu erwerben. Studierende können bei uns ihr Praktikum für sechs unterschiedliche technische und betriebswirtschaftliche Studienfächer absolvieren. Im Vorjahr wurde das Angebot um das Indust-

riestudium Mechatronik und digitale Produktion mit integrierter Ausbildung zum Mechatroniker weiter ausgebaut. Betreut werden die jungen Menschen von sieben hauptberuflichen Ausbildern. Hinzu kommen rund 140 Ausbildungsbeauftragte aus allen Abteilungen.

Um die Attraktivität einer Ausbildung bei Hermle zu steigern, haben wir unsere Angebote für Nachwuchskräfte 2021 im Rahmen eines neuen Ausbildungsmarketings weiter ausgebaut. Auszubildende mit einem guten Abschluss erhalten beispielsweise eine Erfolgsförderung, die sich aus Weiterbildungsangeboten, finanzieller Unterstützung und Prämien zusammensetzt. Speziell für junge Frauen wurde das Programm EMMA (Elektronik, Mechatronik, Mechanik, Automation) aufgelegt, das auf die Anforderungen weiblicher Nachwuchskräfte zugeschnitten ist und sie während ihrer Ausbildung in vermeintlichen Männerdomänen individuell betreut. Außerdem nutzen wir verstärkt soziale Medien, um junge Menschen für unser Unternehmen zu interessieren.

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. Diese wurden aufgrund der eingeschränkten Besuchsmöglichkeiten auch 2021 überwiegend mittels moderner Online-Technologien durchgeführt und stießen auf hohes Interesse bei Schülern und deren Eltern. Mehr über Hermle erfahren können sie darüber hinaus bei Ausbildungsmessen, die im vergangenen Jahr ebenfalls online stattfanden. Dabei stellten unsere Nachwuchskräfte und die Fachausbilder das Unternehmen und seine Berufsmöglichkeiten in Kurz-Videos und übersichtlichen Präsentationen vor.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigten 2021 erneut großes Engagement für einen guten Zweck. Wie in den Vorjahren nahm ein vielköpfiges Hermle-Team am Schwarzwald-Bike-Marathon teil, dessen Startgeld teilweise an die Rehabilitationsklinik Katharinenhöhe für krebskranke Kinder geht. Darüber hinaus sind viele Hermle-Beschäftigte **ehrenamtlich** tätig, beispielsweise bei freiwilligen Feuerwehren, THW oder Bergwacht. 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. Gleiches gilt für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben - beispielsweise in Bezug auf Konfliktmaterialien. Unsere Geschäftstätigkeit richten wir entsprechend aus.

Maßnahmen und Ergebnisse:

Der Hermle-Konzern wählt seine Lieferanten sehr sorgfältig aus und bezieht ausschließlich Material 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 kaufen keine Teile von Unternehmen, die bekanntermaßen zweifelhaft Sublieferanten beauftragen. Auf die unseren Lieferanten vorgelagerten Produktionsstufen, beispielsweise den Rohstoffabbau in Entwicklungsländern, haben wir aufgrund unseres geringen Marktgewichts allerdings keine direkte Einflussmöglichkeit und können die jeweilige Situation vor Ort realistischere Weise nicht überprüfen. Unsere Zuliefermaterialien haben wir hinsichtlich des damit verbundenen Risikos der Verletzung von Menschenrechten beurteilt. Im Falle von Zulieferteilen mit vermutetem erhöhten Risikograd, z.B. aus einer signifikanten Beimengung oder einem signifikanten Anteil von Konfliktmaterial, erfragen wir, ob Lieferanten Rohmineralien direkt aus dem außereuropäischen Ausland importieren und fordern in diesem Falle eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften. Auch streben wir die Vereinbarung eines Sonderkündigungsrechts der Lieferverträge im Falle von Gesetzesverstößen an und werden uns bei Verstößen um Alternativen bemühen.

Risiken:

Das Risiko von Menschenrechtsverletzungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Hermle oder unsere Lieferanten ist aufgrund der entsprechenden Gesetzenormen in Deutschland und Europa, unseren ausschließlichen direkten Einkaufsregionen, praktisch nicht relevant. Wir beziehen Konfliktmineralien wie Gold, Tantal, Wolfram oder Zink weder in Reinform noch direkt aus dem außereuropäischen Ausland. Diese Stoffe können jedoch in Form von geringen Beimischungen und Kleinstmengen in von uns aus der EU und der Schweiz bezogenen verarbeiteten Teilen und Vorprodukten enthalten sein. Es ist aufgrund der mehrstufigen und bei diesen Materialien globalen Lieferketten nicht mit absoluter Sicherheit auszuschließen, dass solche Stoffe aus Konfliktregionen stammen. Eine systematische, mehrstufige Rückverfolgung unserer gesamten Zulieferkette hinsichtlich der zuverlässigen Einhaltung der Menschenrechte ist aufgrund unserer Möglichkeiten und unseres geringen Marktgewichts nicht realisierbar.

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 umfasst 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.

2021 fand erneut eine stichprobenhafte Untersuchung von einzelnen Vorgängen aufgrund besonderer Merkmale wie hoher Rabatte oder Provisionen statt, die seit 2019 jährlich erfolgt. Dadurch verleihen wir der großen Bedeutung, die wir regelkonformem Verhalten beimessen, zusätzliches Gewicht. Bei den Überprüfungen wurde 2021 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. Ende 2021 fand erneut eine verpflichtende Wiederholungs-Schulung statt. Diese wurde zudem als Online-Schulung konzipiert, um Sie zukünftig leichter und zeitnah neuen oder dezentralen Beschäftigten verfügbar machen zu können.

Risiken:

Die Verletzung von Gesetzesnormen 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.