

Nachhaltigkeitsbericht

der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG und des Konzerns 2017

(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 2017, 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 sich derzeit im Aufbau befindet, 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. Im Berichtszeitraum hat sich die Konzernstruktur 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. 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. Die Zufahrten zu unserem Firmensitz gestalten wir möglichst direkt, um die Verkehrsbelastung für den Ort zu verringern, und lenken den Lieferverkehr konsequent auf die Umgehungsstraßen.

Beim **Ausbau des Bereichs spanende Fertigung** am Standort Gosheim, der 2017 weitgehend abgeschlossen wurde, haben wir bestehende Gebäude überbaut und modernisiert, sodass keine zusätzlichen Flächen verbraucht wurden. Durch den Einsatz

eines großen Blockheizkraftwerks, das Strom und Abwärme erzeugt, wird nicht nur der komplette Montagebereich geheizt, sondern auch die Notstromversorgung für sicherheitsrelevante Bereiche wie die EDV, Aufzüge, Türen und Tore gewährleistet. Hinzu kommt eine hochmoderne Absorptionskälteanlage, mit der die Abwärme bei Bedarf zur Kühlung des Gebäudes genutzt werden kann. Diese Technologie verbraucht rund 25 Prozent weniger Energie als eine herkömmliche Kompressionskälteanlage. Eine neue, direkt beim Gebäude installierte Trafostation führt künftig ebenfalls zu Energieeinsparungen, da durch längere Kabelwege Stromverluste entstehen würden.

Auch eine weitere Fertigungshalle am Standort Gosheim ist mit einem Blockheizkraftwerk sowie einer skalierbaren Absorptionskälteanlage ausgerüstet. Alle Gebäude werden sukzessive mit neuester Beleuchtungs- und Isolationstechnologie ausgestattet.

Aufgrund der begrenzten Flächen am Firmensitz haben wir 2016 mit dem **Aufbau eines zweiten Produktionsstandortes** begonnen. Durch die Entscheidung für Zimmern ob Rottweil im Nachbarlandkreis unserer Zentrale sowie nahe der Autobahn reduzieren wir Transportwege und sorgen für einen möglichst geringen CO₂-Ausstoß. Die im vergangenen Jahr in Zimmern fertiggestellte Produktionshalle wurde ebenfalls unter Energieeffizienz-Gesichtspunkten errichtet. Generell ist die dort für den Bau unserer Maschinengrundgestelle genutzte Mineralgusstechnologie im Vergleich zu herkömmlichem Stahlguss sehr energiearm bei der Herstellung und einfach zu entsorgen, da kein Sondermüll entsteht. Die für dieses Verfahren nötigen Rohmaterialsilos stehen im Gebäude und werden von außen über hocheffiziente Kompressoren befüllt. Damit vermeiden wir Temperaturverluste in der Produktionshalle und erreichen einen gleichmäßig temperierten Gießprozess, was neben einer konstant guten Qualität auch zu hoher Energieeffizienz führt. Eine Wärmepumpe in Kombination mit einer Industrieflächenheizung sorgt für die komplette, energiereduzierte Heizung der Produktionshalle und der Büros bei bis zu minus 5 Grad Celsius. Erst bei kälteren Temperaturen muss zugeheizt werden.

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 1.000 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. Im vergangenen Jahr

wurden unsere Büroflächen mit einem neuen Möbelkonzept inklusive höhenverstellbarer Schreibtische ausgestattet. Die Zahl der Arbeitsunfälle bewegt sich seit Jahren auf einem niedrigen Niveau. 2017 gab es in der Hermle AG 17 meldepflichtige Unfälle (Vj. 18), die überwiegend als leicht einzustufen waren.

Das große Know-how des Hermle-Teams, das häufig auf einer Ausbildung im Unternehmen basiert, wird durch regelmäßige **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen** kontinuierlich ausgebaut. 2017 absolvierten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ähnlich wie im Vorjahr rund 450 Schulungstage mit überwiegend fachspezifischen Inhalten. Hinzu kamen Veranstaltungen zur IT-Sicherheit für alle Beschäftigten am Standort Gosheim, 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, Leistungszulagen auf den Grundlohn sowie ein Prämiensystem für Verbesserungsvorschläge. Die Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu circa 90 % umgesetzt und mit Sachgeschenken oder Geldprämien von bis zu 2.500 € 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 2017 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 1.086 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 31. Dezember 2017 bei Hermle konzernweit tätig waren, beschäftigten wir die überwiegende Mehrheit – 931 Personen – am Firmensitz in Gosheim oder am neuen Standort Zimmern im Nachbarlandkreis Rottweil. Insgesamt arbeiteten wie im Vorjahr durchschnittlich 88 % aller Mitarbeiter in Deutschland und 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 2017 absolvierten 96 junge Menschen eine praxisorientierte Ausbildung in der Hermle AG (Vj. 95), das entsprach einer hohen Quote von 10,2 % (Vj. 10,7 %). Die Nachwuchskräfte erlernen entweder im Rahmen einer klassischen Ausbildung einen modernen, zukunftsorientierten Beruf, oder leisteten

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 sechs verschiedene Ausbildungsgänge im gewerblichen und kaufmännischen Bereich an. 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 2017 gemäß ihrem Stiftungszweck mehr als 800.000 € für die Kinder-, Jugend- und Altenhilfe sowie für das Wohlfahrtswesen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg aus.

Größtes Einzelprojekt war die Bezuschussung eines Neubaus des Familienentlastenden Dienstes (FED) in Tuttlingen mit 500.000 €. Weitere Spenden gingen an ein theaterpädagogisches Suchtpräventionsprojekt der Fachstelle Sucht im Landkreis Tuttlingen, das psychosoziale Zentrum für traumatisierte Flüchtlinge Refugio, den Schulkindergarten für sprach- und körperbehinderte Kinder der AWO in Villingen-Schwenningen oder den Bunten Kreis, eine familienorientierte Nachsorge für chronisch kranke Kinder, Jugendliche und ihre Familien. Auch Einrichtungen wie der Psychosoziale Förderkreis Tuttlingen, Phoenix, der Kinderschutzbund, das Bündnis für

Arbeit mit dem Projekt „Paten auf Zeit“ oder das Frauenhaus sowie mehrere Fördervereine von Schulen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg wurden unterstützt.

Im Rahmen des Schwarzwald Bike Marathons, der unter dem Motto „Biken für krebskranke Kinder“ einen Teil des Startgeldes an die Rehabilitationsklinik Katharinenhöhe spendet, engagierten sich 2017 zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam mit der Hermle-Stiftung. Für jeden von ihnen gefahrenen Kilometer spendete die Hermle-Stiftung einen festen Betrag – insgesamt mehr als 84.000 €.

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 realistischere Weise 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 neuen EU-Geldwäscherichtlinien setzt Hermle bereits um.

Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kunden- und Lieferantenkontakt für das Thema Korruption 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 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.