

## NICHTFINANZIELLER BERICHT

### Gesonderter nichtfinanzieller Bericht für die Heidelberger Druckmaschinen AG und den Konzern

Für das Geschäftsjahr 2017/2018 (1. April 2017 bis 31. März 2018) veröffentlicht die Heidelberger Druckmaschinen AG entsprechend dem am 19. April 2017 verabschiedeten CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) erstmals und ab dann jährlich einen zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht in Übereinstimmung mit den §§315b und 315c in Verbindung mit 289c bis 289e HGB. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die hier gemachten Angaben auf die im Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses erfassten Gesellschaften, die beschriebenen Angaben gelten somit, sofern nicht anderslautend vermerkt, gleichermaßen für die Heidelberger Druckmaschinen AG und den Konzern (›Heidelberg‹, ›Heidelberg-Gruppe‹, ›das Unternehmen‹).

Verweise auf Angaben außerhalb des Konzern-Lageberichts sind über die Pflichtangaben des HGB hinausgehende Informationen und nicht Bestandteil dieses nichtfinanziellen Berichts.

Der vorliegende nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2017/2018 ist unabhängig von Rahmenwerken auf Basis der gesetzlichen Regelungen erarbeitet worden, da in den letzten Jahren keine Berichterstattung der Nachhaltigkeitsaktivitäten auf Basis eines Rahmenwerks erfolgte.

Der nichtfinanzielle Bericht wurde einer freiwilligen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 (Revised) unterzogen. Ausgewählte freiwillige Berichtsinhalte wie die Kennzahlen Wasserverbrauch, CO<sub>2</sub>-Emissionen, Abfall und Abfallverwertungsquote sowie die in der Tabelle aufgeführten Zahlen zu den Mitarbeitern waren hierbei nicht Bestandteil der Prüfung und sind eindeutig mit einem Sternchenverweis gekennzeichnet. Prüfungsumfang und Prüfungsurteil sind dem Prüfvermerk auf Seite 8 und 9 zu entnehmen.

### Relevante Aspekte dieses Berichts

Die gesetzliche Forderung umfasst die Berichterstattung über die wesentlichen Sachverhalte zu den fünf Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

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

- Umweltbelange: Energie
- Arbeitnehmerbelange: Mitarbeiterentwicklung/-qualifizierung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Achtung der Menschenrechte: Ausrollen des Code of Conduct – konzernweit und in die Liefer- und Produktionskette
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung: Ausarbeitung von Schulungen und Beratungsangeboten

Zudem beinhaltet der nichtfinanzielle Bericht die geforderten Angaben zum Geschäftsmodell und zur Bewertung nichtfinanzieller Risiken. Alle berichtspflichtigen Angaben zum gesetzlich geforderten übergreifenden Thema der Lieferkette werden in dem Aspekt ›Achtung der Menschenrechte‹ gemacht.

Unter Berücksichtigung der Geschäfts- und Auswirkungsrelevanz des doppelten Wesentlichkeitsvorbehalts im HGB stellt der Aspekt Sozialbelange derzeit keinen wesentlichen Aspekt für den Heidelberg-Konzern dar. Allerdings gehört gesellschaftliches Engagement bei Heidelberg seit jeher zum Grundverständnis unternehmerischer Verantwortung. Daher stellen wir im Rahmen freiwilliger Berichterstattung auch ausgewählte Sachverhalte zu Sozialbelangen in diesem Bericht dar. Damit berichten wir über die gesetzlichen Mindestanforderungen des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes hinaus.

### Risikobewertung

Aus dem konzernweiten Früherkennungssystem wie auch nach Einschätzung des Vorstands wurden im aktuellen Prognosezeitraum (bis zu drei Jahre, je nach Risikogruppe) nach Berücksichtigung der Risikomitigationsmaßnahmen keine berichtspflichtigen Risiken identifiziert, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die wesentlichen Aspekte haben oder haben werden. Die Beschreibung unseres Chancen- und Risikomanagementsystems sowie den Chancen- und Risikobericht des Konzerns finden Sie im Konzernbericht 2017/2018 auf den Seiten 41 bis 51.

## Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist für Heidelberg die Verbindung von langfristigen ökonomischen Erfolg mit ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung. Die Berücksichtigung von Aspekten der Nachhaltigkeit ist Teil der Umwelt- und Verhaltensstandards unseres Konzerns – im Hinblick sowohl auf unsere Produkte, unsere Produktionsprozesse und unsere Lieferkette als auch auf den Umgang miteinander und mit unseren Partnern. Die Einhaltung von Umwelt- und Verhaltensstandards ist konzernweit verbindlich vorgeschrieben, unter anderem in der Umweltpolitik des Heidelberg-Konzerns und in unserem Code of Conduct, die beide auf der Heidelberg-Internetseite veröffentlicht sind.

## Geschäftsmodell

Die Heidelberger Druckmaschinen AG ist seit vielen Jahren ein zuverlässiger Partner mit hoher Innovationskraft für die globale Druckindustrie. Seit über 160 Jahren stehen wir für Qualität und Zukunftsfähigkeit. Damit sind wir ein Unternehmen mit einer langen Tradition, bestimmen aber gleichzeitig dank moderner Technologien und innovativer Geschäftsideen die Zukunftstrends in unserer Branche.

Unsere Mission ist es, die digitale Zukunft unserer Branche zu gestalten. Dabei wollen wir Heidelberg zu einem digitalen Gesamtsystem für die industrielle Wertschöpfung entwickeln und die Druckereien bei der digitalen Transformation unterstützen.

Bei allem Neuen bleiben die bewährten Werte stets erhalten. Der Kunde steht bei uns im Mittelpunkt, und unser kundenzentrierter Ansatz wird kontinuierlich vorangetrieben. Dazu haben wir unser Portfolio auf die Wachstumsbereiche unserer Branche ausgerichtet. Es basiert auf Produkten für Druckvorstufe, Druck und Weiterverarbeitung, Service und Verbrauchsmaterialien sowie Softwarelösungen, mit einem starken Fokus auf eine digitale Zukunft.

Dazu sollen vor allem die Potenziale gehoben werden, die sich aus einer Kombination von Einzelangeboten des Produktportfolios zu einer aus Kundensicht produktiven Gesamtlösung ergeben und die Produktivität und Profitabilität für uns und unsere Kunden steigern. Unsere im Markt einzigartige Kompetenz ist es, aus einer datengestützten Konfiguration aller Betriebsmittel, bestehend aus Equipment, Software, Service und Verbrauchsgütern, ein smartes Gesamtsystem zu schaffen. Von dem hieraus realisierten Nutzen profitieren auch wir. Mit den neuen digitalen Geschäftsmodellen sind unsere Interessen und die des

Kunden gleichgerichtet. Es ist in unserem eigenen Interesse, dafür zu sorgen, dass der Kunde Erfolg hat.

Über die Druckindustrie hinaus adressieren wir mit unserer digitalen Plattform für Industriekunden neue Märkte, beispielsweise sind wir mit unserer Kompetenz in der Leistungselektronik erfolgreich in den Markt für E-Mobilität eingestiegen.

Mit einem Marktanteil von über 40 Prozent bei Bogenoffsetmaschinen konnten wir auch im laufenden Geschäftsjahr unsere Position als Markt- und Technologieführer in der Druckbranche festigen. Der Konzernumsatz lag im Geschäftsjahr 2017/2018 bei rund 2,4 Mrd. €.

Weltweit sorgen insgesamt rund 11.600 Mitarbeiter zusammen mit unseren Vertriebspartnern an 250 Standorten in 170 Ländern für die Umsetzung der Kundenwünsche und unsere stetige Weiterentwicklung am Markt.

Weitere Informationen zu unserem Unternehmen finden Sie im Konzernbericht 2017/2018 unter ›Grundlagen des Konzerns‹ auf den Seiten 9 bis 26.

## Umweltbelange

Nachhaltigkeit ist bei Heidelberg konzernweit in der Organisation verankert. Für den Konzern legt der ECO Council, dem der Vorstand mit Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit/Umwelt vorsteht und dem ein Repräsentant des ECO-Steuerkreises sowie Vertreter der Bereiche Produktion, Digital Technologies, Produktentwicklung und Produktsicherheit, Lifecycle Solutions (Service, Consumables), Qualität, Investor Relations/Kommunikation und Legal angehören, konzernweit ökologische Zielrichtungen und Themen fest.

Die inhaltliche Ausrichtung unserer Aktivitäten ist durch unsere Umweltpolitik bestimmt, die auf Bewusstseins-schärfung sowie Ressourcenschonung und -effizienz abzielt. Die Umweltpolitik des Heidelberg-Konzerns ist auf der Internetseite des Unternehmens veröffentlicht: [www.heidelberg.com/eco](http://www.heidelberg.com/eco).

Der bereichsübergreifende ECO-Steuerkreis berät den ECO Council, bündelt Netzwerkaktivitäten, schlägt Umweltstrategie und -programm vor und begleitet die Umsetzung in den einzelnen Bereichen. Weitere Gremien und Arbeitskreise konzentrieren sich auf thematische Schwerpunkte.

Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben des betrieblichen und produktbezogenen Umweltschutzes ist für Heidelberg eine Selbstverständlichkeit. Über die Umsetzung von Maßnahmen stimmen wir uns in beiden Themenschwerpunk-

ten regelmäßig gruppenweit ab und erarbeiten Konzernstandards.

Als wesentlichen Umweltbelang haben wir aufgrund unserer Produktionsstandorte mit hoher Fertigungstiefe das Thema Energie identifiziert.

### Energiemonitoringsystem

An unseren großen deutschen Produktions- und Entwicklungsstandorten (Wiesloch-Walldorf, Amstetten, Brandenburg und Heidelberg) haben wir seit 2013 ein Energiemonitoringsystem aufgebaut, über das wir die Energieverbräuche/-ströme erfassen und analysieren. Diese Standorte sind für rund 93 Prozent des Energieverbrauchs des Heidelberg-Konzerns verantwortlich. Derzeit haben wir über 800 Messstellen integriert und arbeiten fortlaufend daran, die Zählerinfrastruktur zu verfeinern und wesentliche Energieverbraucher zu identifizieren. Mit der Integration des Innovationszentrums am Standort Wiesloch-Walldorf werden wir diesen Weg konsequent weitergehen und eine detaillierte Zählerinfrastruktur aufbauen. So wird es möglich sein, Energieströme bis hinunter in die einzelnen Quartiere zu erfassen und über das Energiemonitoringsystem zu visualisieren und zu analysieren. Die daraus gewonnene Transparenz ermöglicht es uns, Energieverbräuche und die damit einhergehenden Umweltauswirkungen bei Umwandlung, Transport und Verteilung der Energie zu reduzieren. Darüber hinaus hilft uns das System, Einsparpotenziale zu erkennen und bei Entscheidungsprozessen die Umweltbelange mitzubersichtigen.

### Bewusster Umgang mit der Ressource Energie

Um das Bewusstsein für den verantwortungsvollen Umgang mit der Ressource Energie bereits mit Start der beruflichen Laufbahn zu schärfen, beteiligt sich Heidelberg seit einigen Jahren an den Standorten Wiesloch-Walldorf und Amstetten an den bundesweiten, von den zuständigen IHKs betreuten »Energiescout«-Projekten. Am 28. Juni 2017 wurden die bundesweit besten Energiescout-Projekte durch Bundesumweltministerin Frau Dr. Barbara Hendricks ausgezeichnet. Von unserem Standort in Amstetten waren drei Auszubildende als Auszeichnung für ihr Projekt der energieeffizienten Umrüstung einer Hallenbeleuchtung eingeladen.

### Zertifizierungen

Als ein seit vielen Jahren zertifiziertes Unternehmen – dies umfasst unsere sieben Entwicklungs- und Produktionsstandorte in Deutschland und unseren Produktionsstandort in China – leben wir die fortlaufende Verbesserung und

haben mit der im letzten Jahr erfolgreich umgesetzten Normrevision ISO 9001:2015 und 14001:2015 große Fortschritte bei der strukturierten Umweltaspektbewertung auf Bereichsebene erreicht. Wir stärken mit der aktiven Einbindung von Zertifizierungsbeauftragten und weiteren Mitarbeitern das Bewusstsein für die wesentlichen Umweltauswirkungen der Bereiche und forcieren für beeinflussbare Prozesse/Tätigkeiten die Einleitung von Maßnahmen zur Reduzierung der Umweltauswirkungen beziehungsweise zur Verbesserung der Umweltleistung. Über den Prozess der Managementbewertung erreichen wir die Rückkopplung, um bei Bedarf nachzusteuern.

Unser energieintensivster Standort Amstetten, an dem wir unsere Gießerei betreiben, ist seit dem Jahr 2012 nach DIN ISO 50001 zertifiziert. Anfang 2018 wurde das Energiemanagementsystem zum wiederholten Male erfolgreich rezertifiziert. Im Jahr 2017 konnte durch die Umsetzung zahlreicher Energieeinsparmaßnahmen die Energieeffizienz des Standorts um 4,2 Prozent verbessert werden. Die konsequent bedarfs- und verbraucherorientierte Betriebsweise von Zu- und Abluftanlagen, energetische Optimierungen an Produktionsanlagen, der Einsatz von LED-Beleuchtung sowie Verbesserungen an den Heizungs- und Lüftungsanlagen trugen zu den deutlichen Energieeinsparungen der letzten Jahre bei.

## Zahlen Umwelt

Erfasst sind hier die fünf größten Entwicklungs- und Produktionsstandorte (Wiesloch-Walldorf, Amstetten, Brandenburg, Heidelberg, Qingpu), die zusammen rund 95 Prozent des konzernweiten Energieverbrauchs ausmachen.

	2017/2018
Energie in GWh/a	290
Energie in GWh/a (witterungsbereinigt) <sup>1)</sup>	288
Wasser in m <sup>3</sup> /a*	207.903
CO <sub>2</sub> -Emissionen in t <sup>2)</sup> *	105.153
Abfall in t*	35.980
Abfallverwertungsquote in Prozent*	96,36

\* Freiwillige Angabe, nicht vom Wirtschaftsprüfer geprüft

<sup>1)</sup> Der Heizenergieverbrauch wurde nach VDI 2067 über die Gradtagszahlen des Standorts Heidelberg bereinigt.

<sup>2)</sup> Die durch den Stromverbrauch bedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen beruhen auf Angaben der jeweiligen Energieversorgungsunternehmen der Standorte, die weiteren Emissionsdaten basieren auf GEMIS.

## Arbeitnehmerbelange

Demografischer Wandel, mit der Digitalisierung einhergehende Veränderungen der Arbeitswelt und der Rahmenbedingungen sowie sich daraus ergebende Entwicklungen im Bereich Work-Life-Balance und Gesundheit sind wesentliche Herausforderungen, die das Unternehmen bei seinen Handlungsfeldern berücksichtigt, insbesondere im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter und ihre langfristige Bindung. Ziel unserer Personalarbeit ist es, unsere Mitarbeiter gesund und motiviert zu halten. Als Unternehmen im digitalen Wandel ist es ein besonderes Anliegen, unsere Belegschaft für die künftigen Anforderungen einer sich rasch wandelnden Arbeitsumgebung vorzubereiten. Daher stehen derzeit Konzepte zur Mitarbeiterentwicklung/-qualifizierung und der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Fokus unserer Personalarbeit.

Derzeit besteht kein übergreifendes Konzept für Arbeitnehmerbelange für den gesamten Heidelberg-Konzern. Daher konzentrieren wir unsere Berichterstattung zu den Arbeitnehmerbelangen auf die Heidelberger Druckmaschinen AG und decken damit rund 50 Prozent unserer Mitarbeiter im Konzern ab. Künftig wollen wir unser Personalmanagement sukzessive stärker global und international ausrichten. Hierfür sind bereits konzernweite Richtlinien zur Steuerung verankert. Die Tochtergesellschaften werden derzeit aufgrund ihrer Unterschiedlichkeit hinsichtlich Mitarbeiterzahl und lokaler gesetzlicher Vorgaben individuell gesteuert. Das lokale Management der jeweiligen Konzerngesellschaften berichtet relevante Themen an die zuständigen Personalleiter der Heidelberger Druckmaschinen AG. Im Vorstand des Heidelberg-Konzerns hat der Vorstandsvorsitzende das Mandat des Arbeitsdirektors inne. Der ihm direkt unterstellte gruppenweit zuständige Gesamtpersonalleiter der Heidelberg-Gruppe nimmt regelmäßig an Vorstandssitzungen teil und berichtet und adressiert Sachverhalte zu Arbeitnehmerbelangen.

Fundament der Unternehmenskultur ist der unternehmensweite Verhaltenskodex, in dem sich das Unternehmen zu einer respektvollen und kooperativen Zusammenarbeit verpflichtet. Flankiert wird der Kodex von einem umfangreichen Regelwerk von Richtlinien, die im Intranet veröffentlicht und zugänglich sind.

### Mitarbeiterentwicklung/-qualifizierung vor dem Hintergrund der vielfältigen Herausforderungen der sich verändernden Arbeitswelt

›Mitarbeiter erfolgreich machen‹ lautet unser Credo für eine nachhaltige Mitarbeiterentwicklung und -qualifizierung – egal auf welcher Ebene des Unternehmens, in wel-

cher Phase des Arbeitslebens und ob in Verwaltung oder Produktion.

Da das Unternehmen sich in einem tiefgreifenden Veränderungsprozess befindet, der viele Strukturen und Prozesse neu ordnet, spielt die kontinuierliche Weiterentwicklung der Führungskultur eine zentrale Rolle, um jedem Mitarbeiter die Werte des Unternehmens zu vermitteln und ihn zur Umsetzung zu motivieren.

Nach exakt drei Jahren Laufzeit ist im März dieses Jahres unser internationales Management Excellence Program beendet worden. In Summe wurden in sechs Durchläufen mit jeweils drei Modulen über 120 Führungskräfte auf die künftigen Führungsherausforderungen vorbereitet und gleichzeitig ein internationales Netzwerk etabliert.

Das Verständnis zur Transformation wurde in einem Format mit dem Titel ›CEO-Dialog‹ den Führungskräften unterschiedlicher Hierarchieebenen durch unseren CEO nähergebracht. In einem offenen Austausch konnten Werkstatthauptführungskräfte bis hin zu Managern unserer zweiten Managementebene die strategische Neuausrichtung des Unternehmens besprechen und auch reflektieren, welche Veränderungen dies für die eigene Führungsarbeit mit sich bringen wird.

### ›Zuhören‹ als Leitlinie für das Mitarbeitergespräch

Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die intensive Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter sind die Leitlinie für unsere personalpolitischen Konzepte. Mit dem jährlich verpflichtend zu führenden Mitarbeitergespräch machen wir das Prinzip des Zuhörens (›listen‹), des fördernden Austausches, des Formulierens gemeinsamer Ziele und des Erörterns von unterstützenden Schritten zu einem festen Bestandteil im Jahreskalender. Gemeinsam die Zusammenarbeit zu reflektieren, Schritte zu einem besseren Umsetzen vereinbarter Ziele und das Entwickeln geeigneter Konzepte stehen dabei im Mittelpunkt. Auch für Führungskräfte sind der Abgleich mit den definierten Führungskriterien und das Verhältnis zum individuellen Wertbeitrag für das Erreichen der Unternehmensziele etabliert. So erhalten wir auch einen Überblick über das Managementportfolio und die Führungsqualitäten des oberen Managements. Dieser zyklische Prozess ist ein wichtiger Baustein, um die Führungskultur individuell zu erfassen und weiter zu verbessern.

### Zeitgemäße Arbeitsbedingungen

Die persönliche Arbeitszeitplanung spielt in der sich dynamisch verändernden Arbeitswelt eine immer größere Rolle, auch im Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter. Heidelberg

bietet in Deutschland neben unterschiedlichen flexiblen Gleitzeitmodellen Teilzeitmodelle, zum Beispiel die Initiative 4-Tage-Woche an, um diesen Erfordernissen entgegenzukommen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben sich über 100 Mitarbeiter dazu entschlossen, das Angebot der 4-Tage-Woche anzunehmen und so ihre ›Work-Life-Balance‹ an ihren individuellen Bedürfnissen auszurichten. Mobile Arbeitsbedingungen sind im Rahmen der alternierenden Telearbeit oder im Home-Office-Modell eine Selbstverständlichkeit, soweit dies die jeweilige Tätigkeit zulässt.

### Qualifizierung von Nachwuchs

Heidelberg bildet in Deutschland junge Menschen in 15 unterschiedlichen Ausbildungsberufen und in Zusammenarbeit mit dualen Hochschulen in zahlreichen Studienrichtungen aus. Dabei werden die jungen Menschen neben dem Aneignen von Fachwissen und beruflichen Qualifikationen dabei unterstützt, ihre Kompetenzen eigenverantwortlich und ganzheitlich zu entfalten. Der Anteil an jungen Frauen ist in den letzten Jahren erfreulich angestiegen und liegt bei den Auszubildenden (3/2017) bei 15 Prozent und bei den dual Studierenden bei 37,5 Prozent (3/2017). Durch Mentoringmaßnahmen versuchen wir, auch den Frauenanteil in den Führungsebenen durch die Förderung von Frauen bei ihrer Karriereplanung bei Heidelberg kontinuierlich anzuheben.

### Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Erfüllung der gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Anforderungen in Bezug auf den Arbeitsschutz ist für Heidelberg eine Selbstverständlichkeit und ist Basis für unsere Bestrebungen zur konzernweiten Vermeidung von Unfällen. Der Leiter Unternehmenssicherheit berichtet direkt an das nach Geschäftsverteilungsplan verantwortliche Vorstandsmitglied. Der Vorstand wird durch den Jahresbericht des Arbeitsschutzes regelmäßig und in schriftlicher Form informiert. Eine Sicherheitsmanagementrunde stimmt standortübergreifende Maßnahmen und Weiterentwicklungen ab. In dieses Gremium sollen künftig konzernweit Vertreter der jeweiligen Standorte auch im Ausland eingebunden werden.

Durch interne Audits (Arbeitssicherheitsbegehungen), die wir über unser Arbeitsschutzmanagementsystem steuern und dokumentieren, kontrollieren wir AG-weit die Einhaltung unserer Arbeitsschutzstandards. Interne Richtlinien legen den hohen deutschen Arbeitssicherheitsstandard unter Berücksichtigung der nationalen Anforderungen auch konzernweit fest. Darüber hinaus ist die Einhaltung dieser Heidelberg-Standards durch eine regelmäßige Verpflichtung des lokalen Managements delegiert und wird vor Ort überwacht.

Sicherheitsunterweisungen werden routinemäßig jährlich verpflichtend durchgeführt, die Gefährdungsbeurteilungen werden mindestens jährlich kontrolliert und gegebenenfalls angepasst. Jeder meldepflichtige Arbeitsunfall der AG wird analysiert. So reduzieren wir das Risiko von Unfällen, Berufserkrankungen oder sonstigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Mitarbeiter. Konkrete mit Beschreibungen belegte Prozesse führen zu arbeitsschutzkonformen Arbeitsbedingungen auch bei Arbeitseinsätzen von Dritten/Dienstleistern.

Die durchschnittliche Unfallquote bezogen auf eine Million Arbeitsstunden ist an den größten deutschen Produktionsstandorten von 10,8 (2016: 96 meldepflichtige Unfälle) auf 10,5 (2017: 92 meldepflichtige Unfälle) leicht gesunken. Damit liegt Heidelberg weiterhin unter der durchschnittlichen Unfallquote der Branche von 12,6 im Jahr 2017 (Quelle: Berufsgenossenschaft Holz und Metall). In der Unfallstatistik erfassen wir kalenderjährlich die nach Mitarbeiterzahl größten deutschen Produktionsstandorte Wiesloch-Walldorf (inklusive des Entwicklungsstandorts Heidelberg), Amstetten, Brandenburg und Ludwigsburg, die der Berufsgenossenschaft Holz und Metall zugeordnet sind.

In einer Zeit, die von Flexibilität, Geschwindigkeit, Wandel und Digitalisierung geprägt ist, geht Heidelberg aber auch deutlich über geforderte Maßnahmen hinaus, um Gesundheit, Motivation und Arbeitsfähigkeit seiner Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Im Rahmen des umfassenden Konzepts ›WIEfit‹ hat Heidelberg an seinem größten Standort Wiesloch-Walldorf im April 2017 ein Gesundheitszentrum eröffnet, das neben den Möglichkeiten eines klassischen Fitnesstrainings insbesondere Präventionskurse (zum Beispiel Stressbewältigung durch Achtsamkeit, Rückenfit, Faszientraining oder auch Functional Training) und eine integrierte Physiotherapie bietet. Im ersten Jahr konnten bereits rund 350 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Mitglieder gewonnen werden.

Im Februar 2017 hat das Unternehmen – basierend auf einer Mitarbeiterumfrage der Kantine in Wiesloch-Walldorf – das WIEfit-Konzept um Ernährungsaspekte erweitert und bietet seitdem eine Menülinie an, die dem aktuellen Stand der Ernährungswissenschaft entspricht. Die WIEfit-Gerichte zeichnen sich vor allem durch ein modernes, überwiegend mediterranes Ernährungskonzept aus, das einen gesunden Lebensstil unterstützt und unter anderem auf folgenden Qualitätsmerkmalen beruht: zuckerarm, kohlehydratreduziert, proteinreich, maximal 550 kcal, keine Geschmacksverstärker, keine Süßstoffe, regionale Produkte. Parallel werden Ernährungsberatungen und Abnehmcoachings angeboten.

**Zahlen Mitarbeiter**

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Mitarbeiterzahl (Stichtag; ohne Auszubildende)	12.539	11.951	11.565	11.511	11.563
Auszubildende *	502	427	351	323	311
Weiterbildungstage <sup>1)</sup> *	12.823	12.615	11.059	12.831	11.321
Fluktuationsquote in Prozent <sup>2)</sup> *	6,5	8,2	5,9	1,6	1,5
Durchschnitt Betriebszugehörigkeit (in Jahren) *	17,1	17,9	18,6	19,3	19,9
Anteil weiblicher Mitarbeiter in Prozent *	14,8	14,8	15,7	15,8	15,9
Anteil Teilzeitarbeitnehmer in Prozent (ohne Altersteilzeit) *	4,0	4,6	5,0	5,2	5,8

\* Freiwillige Angabe, nicht vom Wirtschaftsprüfer geprüft

<sup>1)</sup> Angaben der Geschäftsjahre 2014/2015 und 2015/2016 aufgrund nachträglicher Meldungen ausländischer Gesellschaften angepasst

<sup>2)</sup> Austritte ohne Ende befristeter Arbeitsverhältnisse, ohne Austritte wegen Betriebsübergängen und inklusive Übergang in Altersteilzeit-Ruhephase der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft sowie inklusive betriebsbedingter Austritte

Auch an anderen Standorten werden die WIEfit-Prinzipien, wenn in Bezug auf betriebliche Ausstattung und ausreichende Mitarbeiterzahl möglich, umgesetzt. Am Standort Amstetten beispielsweise trainieren Mitarbeiter zweimal pro Woche an sogenannten Rückenmobilen, am Standort Brandenburg sind alle Mitarbeiter eingeladen, direkt am Arbeitsplatz an einem Gesundheitscheck der Universität Potsdam teilzunehmen. Hierbei wird speziell auf das sogenannte metabolische Syndrom geachtet. Das metabolische Syndrom ist hauptsächlich verantwortlich für Folgeerkrankungen wie zum Beispiel Diabetes, Herzinfarkt oder Schlaganfall.

Als nächste Schritte sind ein Arbeitsbewältigungs-Coaching sowie die Ausbildung von Gesundheitsmultiplikatoren in Planung.

## Sozialbelange

Als global agierender Konzern trägt Heidelberg mit seinen Standorten, Mitarbeitern und Lieferanten zur regionalen wirtschaftlichen Entwicklung bei und leistet so einen indirekten Beitrag zum gesellschaftlichen und individuellen Wohlstand. Direkten Einfluss nimmt das Unternehmen durch gezieltes gesellschaftliches Engagement, das dezentral von den Unternehmenseinheiten vor Ort geplant und gesteuert wird.

Obwohl dieser Aspekt für den Heidelberg-Konzern keinen wesentlichen Aspekt in Sinne des HGB darstellt, werden in diesem Bericht beispielhafte Sachverhalte aufgezeigt.

Die Heidelberger Druckmaschinen AG legt den Schwerpunkt ihrer sozialen Aktivitäten auf Projekte im Bereich

Bildung und ist hier mit eigenen Projekten und als Partner der ›Wissensfabrik – Unternehmen für Deutschland‹ aktiv. Heidelberg betreut mithilfe der Auszubildenden an rund 15 Schulen Projekte, die Kindern den Umgang mit Technik und Naturwissenschaften näherbringen. Der Heidelberg-Standort Brandenburg engagiert sich am ›Runden Tisch für Jugend und Wirtschaft für Brandenburg‹, der es sich zum Ziel gesetzt hat, Entwicklungsperspektiven junger Menschen zu verbessern, und ist zudem bei ›Jugend forscht‹ als Regionalpatenfirma im Land Brandenburg in der Länderjury beim größten Schulwettbewerb Deutschlands, ›Starke Schule‹, aktiv. An unseren internationalen Standorten unterstützen wir lokal Projekte und Institutionen.

Nicht nur fachbezogen, sondern auch in sozialer und persönlicher Hinsicht zu lernen ist Teil des Ausbildungskonzepts bei Heidelberg. Daher findet zu Beginn jedes Ausbildungsjahres für alle neuen Auszubildenden und Studierenden eine gemeinsame Projektarbeitswoche statt, in der soziale Projekte erarbeitet und im Anschluss umgesetzt werden. Im Berichtsjahr konnten so verschiedene Projekte mit Kindergärten, Tierparks sowie einer Tagespflege und einem Seniorenheim realisiert werden. Darüber hinaus finden an den Ausbildungsstandorten vielfältige Aktionen an Weihnachten statt. Der Erlös wird gespendet und kommt regelmäßig bedürftigen Menschen der jeweiligen Region zugute.

Darüber hinaus ist uns auch die Integration von Flüchtlingen ein wichtiges Anliegen. Zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt hat Heidelberg verschiedene Projekte aufgesetzt. Am Standort Wiesloch-Walldorf werden Plätze in einem Förderjahr angeboten. Mit dem Förderjahr, das zusätzlich Deutschunterricht umfasst, soll der Einstieg ins Berufsleben oder in eine nachfolgende Ausbil-

dung ermöglicht werden. Der Standort Amstetten beteiligt sich an einem Teilqualifizierungsprogramm. Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit, Verbänden, Kammern und anderen Unternehmen wurde dieses ›TQplus‹-Projekt ins Leben gerufen, um mit zusätzlichem Sprachunterricht, Vermittlung von Fachtheorie sowie Fachpraxis im Metallbereich eine Eintrittsoption in den hiesigen Arbeitsmarkt zu schaffen.

## Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Unser Ziel ist die fortlaufende Weiterentwicklung unseres Compliance-Programms zur Vermeidung von Korruption und Bestechung. Hierfür wird unser Compliance-Management-System regelmäßig überprüft und angepasst. Die Prävention von Fehlverhalten sowie die Aufklärung und Verfolgung von Verstößen stellen für uns gleichermaßen die wesentliche Voraussetzung für unsere Integrität dar.

Unsere Standards validieren wir durch regelmäßige Compliance-Checks in definierten Risikobereichen; die Beratung der Fachbereiche der Unternehmen der Heidelberg-Gruppe durch das zentrale Compliance Office, das dem Chief Compliance Officer direkt berichtet, führt zu einer stetigen Weiterentwicklung unseres Compliance-Programms. Hierdurch werden notwendige oder mögliche Verbesserungspotenziale evaluiert und die Umsetzung von definierten Verbesserungen wird stetig nachgehalten.

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung stützt sich bei Heidelberg auf ein umfassendes internes Regelwerk, zu dessen Einhaltung Führungskräfte und Mitarbeiter verpflichtet sind und das grundsätzlich global und bindend ist. Zentrales Element des internen Regelwerks sind die Werte der Heidelberg-Gruppe und unser Verhaltenskodex, der unsere Prinzipien auch zur Annahme von und zum Umgang mit Geschenken, Einladungen oder sonstigen Zuwendungen manifestiert. Die Neutralität von Geschäftsabschlüssen wird durch eine klare Vorgabe zur Offenlegung möglicher Interessenkonflikte sowie durch Festlegung von Wertgrenzen im Rahmen des Freigabeprozesses, der grundsätzlich sämtliche Verpflichtungen gegenüber Dritten erfasst und stringent von einem Vier-Augen-Prinzip begleitet wird, sichergestellt.

So wird der Vermeidung von Korruptions- und Manipulationsfällen auch durch automatisierte Prozesse Rechnung getragen. Die zentrale Struktur einer konzernweit einheitlichen Korruptionsprävention wird durch das Compliance Committee verantwortet, dessen Aufgabe es ist, hier globale Standards zu entwickeln, zu definieren und gruppenweit zu implementieren.

In diesem Gremium werden unter Leitung des Chief Compliance Officers der Heidelberg Gruppe, der regelmäßig sowohl an den Vorstand als auch an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Heidelberger Druckmaschinen AG berichtet, grundsätzlich globale Compliance-Maßnahmen evaluiert und beschlossen. Es hat im Berichtsjahr quartalsmäßig getagt, im Zuge dessen unter anderem die Einhaltung der Vorgaben der Heidelberg-Gruppe überprüft und Vorschläge erarbeitet, wie beispielsweise Regeln zum Umgang mit korruptionsrelevanten Sachverhalten konzernweit regelkonform wirksam umgesetzt und implementiert werden können. Im Compliance Committee sind unter anderem durch ständige Sitze internationale Führungskräfte der Heidelberg-Gruppe vertreten, begleitet werden sie durch für einzelne Themen hinzugeladene Experten betroffener Fachbereiche.

Infolge von länderspezifischen steuerrechtlichen Besonderheiten existieren derzeit lokale Vorgaben für den Vertrieb zum Umgang mit Zuwendungen. Eine künftige Aufgabe des Compliance Committees ist es, diese Vorgaben noch weiter gruppenweit zu vereinheitlichen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2017/2018 wurden in einem ersten Schritt an sieben Standorten der Heidelberg-Gruppe in Deutschland und im europäischen Ausland sogenannte Classroom-Trainings unter anderem zum Verhaltenskodex durchgeführt. Dabei haben wir konkrete Fragen aus dem Arbeitsalltag, insbesondere auch zum Thema Korruption, erörtert und diskutiert. Im Dialog mit den Mitarbeitern schaffen wir so ein einheitliches Verständnis von Integrität und sensibilisieren sie für potenzielle Konfliktsituationen.

Das Thema Korruption und Manipulation wird nach unserer Einschätzung darüber hinaus auch aufgrund der steigenden Aufmerksamkeit für dieses Thema in der Öffentlichkeit in den letzten Jahren stärker in den Fokus der Compliance-Kommunikation treten. Entsprechende vertiefende Schulungen und Beratungsangebote für Mitarbeiter sollen hierzu künftig Aufklärung und weitere Sicherheit im täglichen Büroalltag und bei geschäftlichen Handlungen mit sich bringen.

## Achtung der Menschenrechte

Heidelberg verpflichtet sich, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu unterstützen und zu achten. Hierbei berücksichtigen wir die internationalen Leitlinien des UN Global Compact und die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Sie sind Bestandteil unseres gruppenweiten Verhaltenskodex, der

sowohl verbindlicher Rahmen als auch Orientierung für unser tägliches Handeln und unsere Entscheidungen – sowohl innerhalb des Heidelberg-Konzerns als auch gegenüber Dritten – ist. Hierdurch machen wir Gesetze und Richtlinien, aber auch moralische und ethische Prinzipien zur Grundlage unseres Handelns. An allen Standorten sind auch die Zulieferer und Vertragspartner in unsere Vorgaben eingeschlossen und zur Einhaltung vergleichbarer Standards aufgefordert.

Heidelberg erkennt die Einhaltung internationaler Arbeitsrechte und -standards an. Die vier Grundprinzipien der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) geben uns hierbei Orientierung und sind ein wesentliches Element unseres unternehmerischen Denkens und Handelns sowie Teil unseres Verhaltenskodex.

Dem Compliance Committee obliegt in seiner Eigenschaft als Gremium zur konzernweiten Kontrolle bei der Einhaltung und Beachtung der Compliance auch die Überwachung hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte und Arbeitsnormen. Auch diesbezüglich erfolgt über den Chief Compliance Officer eine regelmäßige Berichterstattung sowohl an den Vorstand als auch an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Heidelberger Druckmaschinen AG.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2017/2018 haben wir mit dem systematischen Ausrollen unseres Verhaltenskodex in die Liefer- und Produktionskette begonnen und unter anderem rund 1.500 unserer Geschäftspartner vor allem in Deutschland aufgefordert, diesen Verhaltenskodex schriftlich als Teil unserer Geschäftsbeziehung verbindlich anzuerkennen oder ein gleichwertiges eigenes Regelwerk nachzuweisen. Heidelberg behält sich zudem diesbezüglich Prüfungsrechte vor. Nach der Evaluierung geeigneter IT-Infrastruktur werden wir diesen Prozess weiter internationalisieren und so Zug um Zug die weltweiten Dienstleister und Lieferanten des Unternehmens einbeziehen.

Durch die künftige Einführung von internen (Online-) Schulungen auch zu den Inhalten des Verhaltenskodex wollen wir ein tiefergehendes globales und gemeinsames Verständnis der Heidelberg-Grundsätze erreichen. Im neuen Geschäftsjahr sind darüber hinaus weltweite Schulungen zum Verhaltenskodex mit Schwerpunkt im Bereich Vertrieb geplant. So sollen zunächst weitere rund 500 an zentralen Positionen eingesetzte Mitarbeiter im Rahmen von sogenannten Classroom-Trainings auf den Verhaltenskodex geschult und verpflichtet werden. Im Rahmen des kontinuierlichen Ausbaus unseres Compliance-Management-Systems haben wir im Jahr 2016 ein gruppenweites Hinweisgeber- beziehungsweise Ombudsmannsystem eingeführt. Unser Ombudsmann steht allen Mitarbeitern

sowie Dritten zur – wenn gewünscht anonymen – Erteilung von Hinweisen zu Compliance-Verstößen zur Verfügung.

Der Persönlichkeitsschutz der Mitarbeiter (Diskriminierung und Belästigung) wird durch ein etabliertes Beschwerdesystem des Betriebsrats sichergestellt. Zusätzlich steht Mitarbeitern und Dritten das Ombudsmannsystem von Heidelberg als Hinweisgebersystem bei Missständen zur Verfügung.

### **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung**

An die Heidelberger Druckmaschinen AG, Heidelberg

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach §§289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB der Heidelberger Druckmaschinen AG, Heidelberg, (im Folgenden die ›Gesellschaft‹) für den Zeitraum vom 1. April 2017 bis 31. März 2018 (im Folgenden der ›nichtfinanzielle Bericht‹) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter**

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### **Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstan-

dards ›Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis‹ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): ›Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information‹, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. April 2017 bis 31. März 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern

- Befragung relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- Einsichtnahme in relevante Unterlagen sowie in Systeme für die Datenerhebung
- Analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Berichts
- Prüfung der Umsetzung von Prozessen und Vorgaben zur Datenerhebung
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der Angaben.

### Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. April 2017 bis 31. März 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

### Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, 24. Mai 2018

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

ppa. Nicolette Behncke, ppa. Axel Faupel  
Wirtschaftsprüfer