

Nachhaltigkeitsbericht

der Maschinenfabrik Berthold Hermle AG und des Konzerns 2022

(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 2022, 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. Zur Vorbereitung auf die in Zukunft stärker regulierten Berichtspflichten haben wir 2022 in einem ersten Workshop begonnen, unsere Nachhaltigkeitsstrategie gemeinsam mit einem externen Dienstleister mit dem Ziel zu überprüfen, sie sofern erforderlich anzupassen und geeignete Maßnahmen abzuleiten. 2023 wird diese Zusammenarbeit fortgesetzt.

EU-Taxonomie

Die von der Europäischen Kommission verabschiedete EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852 Artikel 8 ist für Hermle nur bedingt aussagekräftig. Bislang ist der Werkzeugmaschinenbau in der von der EU-Kommission erstellten Auflistung der klimafreundlichen wirtschaftlichen Aktivitäten nicht direkt enthalten. 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) können wir nicht nachvollzie-

hen, inwieweit unsere Kunden diese Möglichkeit nutzen. Der direkte Anteil des Hermle-Umsatzes mit Produkten und Dienstleistungen, der mit eigenen ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten gemäß der aktuellen EU-Taxonomie erzielt wurde, beträgt 0 %. Die Langlebigkeit der Hermle-Werkzeugmaschinen und unser Servicegeschäft, das zusätzlich zu dieser langen Nutzbarkeit unserer Maschinen bei den Endkunden beiträgt, wird in der aktuellen Taxonomie leider nicht erfasst. Der Anteil der als ökologisch nachhaltig zu klassifizierenden Investitionen lag 2022 bei 0 %. Von den Betriebsausgaben waren 0,6 % als ökologisch nachhaltig einzustufen. Details zeigen die nachfolgenden Tabellen.

Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind — Offenlegung für das Jahr 2022

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter Umsatz (3)	Umsatzanteil (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag										DNSH-Kriterien ["Keine erhebliche Beeinträchtigung"]					Mindestschutz (17)	Taxonomie-konformer Umsatz-anteil Jahr N (18)	Taxonomie-konformer Umsatz-anteil Jahr N-1 (19)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (20)	Kategorie "(Übergangstätigkeiten)" (21)
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislauftwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislauftwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	JIN	JIN	JIN					
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																							
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten																							
keine		0,0	0%																				
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,0	0%																0%	0%			
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme)																							
keine		0,0	0%																				
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0,0	0%																				
Total (A.1 + A.2)		0,0	0%																0%	0%			
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE																							
Umsatz nicht taxonomiefähiger		474,1	100%																				
Gesamt (A + B)		474,1																					

CapEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind — Offenlegung für das Jahr 2022

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter CapEx (3)	Anteil CapEx (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag											Mindestschutz (17)	Taxonomie-konformer CapEx-Anteil Jahr N (18)	Taxonomie-konformer CapEx-Anteil Jahr N-1 (19)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (20)	Kategorie "Übergangstätigkeiten" (21)		
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)						Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	
				DNSH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")																	
				×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten																					
Installation von Energieeffizienten Geräten	7.3	0,0	0,0%															0,0%	0,6%		
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)																					
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme)																					
Renovierung bestehender Gebäude	7.2	0,1	1,0%															0,0%	0,6%		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)																					
Total (A.1 + A.2)																					
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE																					
CapEx nicht taxonomiefähiger																					
Gesamt (A + B)																					
		10,3	99,0%												1,0%	7,9%					
		10,4													1,0%	8,5%					

OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind — Offenlegung für das Jahr 2022

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter OpEx (3)	Anteil OpEx (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag											Mindestschutz (17)	Taxonomie-konformer OpEx-Anteil Jahr N (18)	Taxonomie-konformer OpEx-Anteil Jahr N-1 (19)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (20)	Kategorie "Übergangstätigkeiten" (21)		
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)						Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	
				DNSH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")																	
				×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten																					
Renovierung bestehender Gebäude	7.2	0,1	0,6%	100																	
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)																					
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme)																					
Renovierung bestehender Gebäude	7.2	0,1	1,5%																		
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)																					
Total (A.1 + A.2)																					
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE																					
OpEx nicht taxonomiefähiger																					
Gesamt (A + B)																					
		3,8	98,5%												1,5%	0,8%					
		3,9																			

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 sinnvoll 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 Anbieter hochwertiger Fräsmaschinen und Bearbeitungszentren sowie von kompletten Automationslösungen aus einer Hand. Mit unseren 5-Achs-Bearbeitungszentren und unserem hohen Qualitätsanspruch setzen wir Maßstäbe in der Branche. Zum Hermle-Kundenkreis zählen in- und ausländische Unternehmen aus Hightech-Branchen wie 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 Maschinenfabrik Berthold Hermle AG und verschiedenen in- und ausländischen Tochterunternehmen, Stützpunkten und Repräsentanzen zusammen. Die Unternehmensstruktur hat sich im Berichtszeitraum leicht verändert. 2022 wurde eine Tochtergesellschaft in China gegründet. Die beiden russischen Tochtergesellschaften Hermle Vostok und Hermle Uljanovsk wurden vor dem Hintergrund des Ukraine-Kriegs entkonsolidiert.

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, Handhabung und fachgerechte Entsorgung von Gefahrstoffen gemäß entsprechenden Verordnungen sowie die Herstellung sehr langlebiger, nachrüstbarer Produkte tragen wir dazu bei, Ressourcen zu schonen.

Hermle-Maschinen sind mit äußerst leistungsfähigen und effizienten Antrieben, Systemen zur Rückgewinnung von Wärme und Strom, LED-Beleuchtung sowie verbrauchssenkenden Warm-up- und Stand-By-Funktionen ausgestattet. Energiesparend wirken ferner ihre möglichst leichte Konstruktion im Bereich bewegter Massen und die optionale Ausstattung mit Systemen zur Messung und Nachverfolgung des Energieverbrauchs. Für eine effiziente Maschinennutzung bieten wir unseren Kunden darüber hinaus Schulungen des Wartungspersonals. Dadurch können sie ihre Maschinen unter Vermeidung von Anfahrtswegen selbst warten. Grundsätzlich führt der hohe Automatisierungsgrad unserer Anlagen zu optimierter Auslastung und damit zu großer Effizienz bei unseren Abnehmern. Außerdem 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 mit wenigen Ausnahmen elektrisch betrieben und innerbetriebliche Transportaufträge wegeoptimiert abgearbeitet. Da unsere Maschinen online gewartet werden können, lassen sich die Fahrten zu unseren Kunden so ebenfalls reduzieren. Zudem bieten wir Schulungen für unsere Kunden auch online an.

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 mithilfe einer guten 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 eigene 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 2021 erfolgte Umzug der Blechfertigung von Gosheim nach Zimmern wirkt sich außerdem 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 energieeffiziente Blockheizkraftwerke sowie Absorptionskälteanlagen und planen, diese in den nächsten Jahren durch neue, effizientere Anlagen zu ersetzen und zu ergänzen. 2022

wurde im Zuge der Sanierung der bestehenden Fertigungsbereiche zudem mit dem Einbau neuer, noch energieeffizienterer Lüftungstechnik begonnen.

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 in den letzten Jahren beispielsweise verschiedene Trafostationen erneuert bzw. ergänzt, um Leitungsverluste zu mindern, den Wirkungsgrad zu erhöhen und zugleich den CO₂-Ausstoß zu senken, indem für ihren Betrieb statt Mineral- nun Pflanzenöl eingesetzt wird. Weitere Maßnahmen sind die Nutzung von Schnelllauftoren, um Wärmeverluste zu reduzieren, der Austausch von älteren Heizungspumpen durch hocheffiziente moderne Anlagen sowie die laufende Umstellung weiterer Bereiche auf LED-Beleuchtung.

Die Zufahrten zu unseren Standorten gestalten wir möglichst direkt, um die Verkehrsbelastung für die Orte zu verringern, und lenken den Lieferverkehr konsequent auf die Umgehungsstraßen. 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 reduzieren.

Zur **Vermeidung von Müll und Einsparung von Rohstoffen** produzieren wir grundsätzlich struktur-, auftrags- und verschnittoptimiert. Im laufenden Betrieb entstehende Späne und Blechabfälle recyceln wir über Fachbetriebe. Anfallende Alt-Kartonagen werden vor Ort für die Neuverpackung von Teilen verwendet. Wo möglich, nutzen wir für den Versand außerdem wiederverwertbare Transportverpackungen. Zudem planen wir, für den Bezug von geeigneten Serienteilen ein Transportbehälter-Kreislaufsystem zwischen uns und Teile-Lieferanten einzuführen, um den Einsatz von Einwegverpackungen zu reduzieren.

Risiken:

Um Umweltrisiken zu vermeiden, verfolgen wir einen präventiven Ansatz. Unter anderem wird die Compliance durch die Abteilung technisches Recht überwacht. Diese führt beispielsweise technische Risikoanalysen durch und sorgt für die Einhaltung von Schutznormen. In unserer Versuchsabteilung finden EMV-Prüfungen von Maschinen und Komponenten zur Feststellung elektromagnetischer Abstrahlwirkungen statt. Umweltrisiken sowie daraus resultierende Regressansprüche und Imageschäden haben bei Hermle daher eine geringe Wahrscheinlichkeit.

Arbeitnehmerbelange

Konzept:

Die mehr als 1.350 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 76 % 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. Um diese zu gewährleisten, halten wir alle einschlägigen Arbeitsplatzvorschriften ein und beschäftigen zwei eigene Sicherheitsingenieure sowie einen arbeitsmedizinischen Dienst. Zu deren Aufgaben zählen beispielsweise die Durchführung von Ersthelferkursen, Erstunterweisungen von Auszubildenden sowie die Unterstützung von Schulungen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz, Brandschutzüberwachung und Beratung zu Gefahrstoffen.

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. Außerdem fördern wir die Gesundheit unserer Beschäftigten beispielsweise durch Rabatt-Aktionen für Fitnessstudio- oder Schwimmbad-Eintrittskarten.

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. 22), die überwiegend als leicht einzustufen waren. Davon waren 7 Wegeunfälle (Vj. 7), die nicht im direkten Einflussbereich des Unternehmens liegen.

Mit verschiedenen Maßnahmen tragen wir kontinuierlich zu einer höheren **Attraktivität der Arbeitsplätze** bei Hermle bei. Die moderne Produktionshalle der neuen Blechfertigung am Standort Zimmern ist beispielsweise deutlich höher und besser belüftet, sodass unsere Beschäftigten dort ein ruhigeres und kühleres Arbeitsumfeld vorfinden. In die durch den Umzug frei gewordenen Räume im Gosheim wird nach Abschluss der Modernisierung 2023 die Spindelmontage einziehen, sodass die Mitarbeiter in diesem Bereich in Kürze ebenfalls erheblich verbesserte Umgebungsbedingungen mit großzügigen, gemäß neuesten Standards beleuchteten und klimatisierten Räumen vorfinden.

Das große Know-how des Hermle-Teams, das häufig auf einer Berufsausbildung im Unternehmen basiert, wird durch regelmäßige **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen** kontinuierlich ausgebaut. 2022 absolvierten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund 785 Schulungstage (Vj. 220) mit überwiegend fachspezifischen Inhalten. Schwerpunkte lagen im Berichtsjahr unter anderem auf Veranstaltungen zu den Themen Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie IT-Sicherheit. Hinzu kamen Führungskräfte trainings und die Weiterbildung zu Ausbildungsbeauftragten (AEVO). Auch in den Bereichen Elektrosicherheit und Umgang mit Gefahrstoffen gab es regelmäßige Fortbildungen. Die Schulungen fanden teilweise online statt.

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 2022 wie im Vorjahr zu rund 75 % 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. Kern dieses „**Konzepts des atmenden Unternehmens**“ ist eine sehr effiziente Gleitzeitregelung. Dadurch konnten wir auch den mit der Corona-Krise verbundenen Konjunkturabschwung 2020 und 2021 ohne betriebsbedingte Kündigungen bewältigen, währenddessen unverändert Auszubildende mit bestandener Abschluss übernehmen und frei gewordene Ausbildungsplätze wieder besetzen. Erst nach über einem halben Jahr wurde dann für erste Abteilungen zusätzlich Kurzarbeit angemeldet. 2022 haben wir zur Anpassung an die steigende Nachfrage gezielt Fachkräfte eingestellt.

Informationen zum aktuellen Stand der Gleitzeitkonten und der Prämie für 2022 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 1.384 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 31. Dezember 2022 bei Hermle konzernweit aktiv tätig waren, beschäftigten wir die überwiegende Mehrheit – 1.055 Personen – am Firmensitz in Gosheim oder am neuen Standort Zimmern im Nachbarlandkreis Rottweil. Insgesamt arbeiteten durchschnittlich ca. 88 % der Belegschaft in Deutschland (Vj. 86 %) und 12 % im Ausland (Vj. 14 %). 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 2022 absolvierten 87 junge Menschen eine praxisorientierte Ausbildung in der Hermle AG (Vj. 99), das entsprach einer Quote von 8,1 % (Vj. 9,8 %). Die Nachwuchskräfte erlernen entweder im Rahmen einer klassischen Ausbildung oder eines dualen Studiums einen modernen und zukunftsorientierten Beruf. Dabei wird ihnen frühzeitig nahegebracht, ausgewählte Projekte eigenverantwortlich in Teams zu bearbeiten und übergreifend zu denken. Betreut werden die jungen Menschen von sieben hauptberuflichen Ausbildern. Hinzu kommen rund 140 Ausbildungsbeauftragte aus allen Abteilungen.

Derzeit bieten wir zehn verschiedene Ausbildungsgänge im gewerblichen und kaufmännischen Bereich an. 2022 wurde das Angebot um die Berufsbilder Betonfertigungsbauer, Fachkraft für Metalltechnik sowie Maschinen- und Anlagenführer erweitert. Zudem gibt es für unsere Industriemechaniker die Möglichkeit, eine Zusatzqualifikation im Bereich Elektrotechnik mit IHK-Abschluss zu erwerben. Studierende können bei uns den Praktikumsteil für sieben unterschiedliche technische und betriebswirtschaftliche Studienfächer absolvieren.

Dass die jungen Menschen bei Hermle auf ein konstruktives und kreatives Umfeld treffen, zeigte sich im Berichtsjahr auch an einer externen Auszeichnung: Beim Nachwuchspreis „Digitalisierung im Maschinenbau“, den der Branchenverband VDMA an herausragende Absolventinnen und Absolventen aus den Fachbereichen Ingenieurwissenschaften und Informatik vergibt, ging der erste Preis für die beste Masterarbeit an einen Studenten, der sein Praktikum bei uns im Hause absolviert.

Um die Attraktivität einer Ausbildung bei Hermle zu steigern, haben wir unsere Angebote für Nachwuchskräfte 2022 weiter ausgebaut und ein Trainee-Programm für Master-Absolventen implementiert. Es bietet die Möglichkeit, nach einem erfolgreichen Masterabschluss in 18 Monaten verschiedene Bereiche der Hermle-Arbeitswelt wie z.B. Software Engineering oder Elektrotechnik kennenzulernen.

Im Rahmen unseres 2021 erweiterten Ausbildungsmarketings erhielten der beste Studierende und der beste Auszubildende eine Erfolgsförderung. Diese setzt sich aus Weiterbildungsangeboten, finanzieller Unterstützung und Prämien zusammen. Mit unserem Programm EMMA (Elektronik, Mechatronik, Mechanik, Automation) unterstützen wir junge Frauen und fördern sie während ihrer Ausbildung in vermeintlichen Männerdomänen. 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. Im Berichtsjahr fanden wieder vermehrt Präsenzveranstaltungen an Schulen und Messebesuche statt. Mehrere **Berufs- und Hochschulen** haben wir 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 stießen auf hohes Interesse bei den jungen Menschen und ihren Eltern. Mehr über Hermle erfahren können sie darüber hinaus bei Ausbildungsmessen und über unsere Social-Media-Aktivitäten, die wir kontinuierlich ausbauen.

Um unsere Auszubildenden für das Thema soziale Verantwortung zu sensibilisieren und ihnen einen Mehrwert zu bieten, organisierten wir 2022 erstmals die Hermle **Social Days**. In Kooperation mit der Lebenshilfe Tuttlingen konnten unsere Azubis aus dem zweiten Lehrjahr jeweils drei Tage in einem Arbeitsbereich der Lebenshilfe mitwirken.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigten 2022 erneut großes Engagement für gute Zwecke. Wie in den Vorjahren nahm ein vielköpfiges Hermle-Team am Schwarzwald-Bike-Marathon teil, bei dem das Startgeld teilweise an die Rehabilitationsklinik Katharinenhöhe für krebserkrankte Kinder geht. Darüber hinaus sind viele Hermle-Beschäftigte **ehrenamtlich** tätig, beispielsweise bei freiwilligen Feuerwehren, THW oder Bergwacht. Hermle unterstützt diese Aktivitäten und wurde dafür bereits 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 sowie

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 zweifelhafte Sublieferanten beauftragen. Auf die unseren Lieferanten vorgelagerten Produktionsstufen, beispielsweise den Rohstoffabbau in Entwicklungsländern, haben wir aufgrund unseres geringen Marktgewichts keine direkte Einflussmöglichkeit und können die jeweilige Situation vor Ort realistischerweise 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 wesentlichen Anteil von Konfliktmaterial, erfragen wir, ob Lieferanten Rohmineralien direkt aus dem außereuropäischen Ausland importieren. In diesem Fall fordern wir 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. Im Berichtsjahr haben wir uns proaktiv mit den Anforderungen des neuen Lieferkettengesetzes beschäftigt, das wir selbstverständlich einhalten werden. Es trat zum 1. Januar 2023 in Kraft und ist für Unternehmen unserer Größe ab dem 1. Januar 2024 gültig.

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 oder relevanten Mengen, 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 und Aufträgen, 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 hält Hermle ein. Auf das im Dezember 2022 vom Bundestag beschlossene Whistleblower-Gesetz, das Hinweisgebende auf Fehlverhalten künftig besser schützen soll, haben wir uns vorbereitet und werden es umsetzen, sobald es in Kraft tritt.

2022 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 keinerlei Fehlverhalten festgestellt.

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 2022 fand zu verschiedenen Themen erneut eine Wiederholungs-Schulung statt. Diese wurde zum Teil als Online-Kurs konzipiert, um das Angebot künftig leichter und zeitnah neuen oder dezentralen Beschäftigten verfügbar zu machen.

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.