

ZUSAMMENGEFASSTER GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT

64 Über diesen Nichtfinanziellen Bericht

64 Geschäftsmodell

64 Wesentlichkeitsanalyse

65 Umweltbelange

67 Arbeitnehmerbelange

70 Sozialbelange

70 Gesellschaftliches Engagement

71 Compliance

72 Querschnittsthemen

76 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

ÜBER DIESEN NICHTFINANZIELLEN BERICHT

Gemäß § 315b ff. und § 289b ff. HGB veröffentlicht DEUTZ seit dem Geschäftsjahr 2017 jährlich einen Zusammengefassten Gesonderten Nichtfinanziellen Bericht (im Folgenden »Nichtfinanzieller Bericht«). Der vorliegende Bericht fasst den Konzernbericht des DEUTZ-Konzerns sowie den Bericht der Muttergesellschaft DEUTZ AG zusammen und wird als gesonderter Bericht abgegeben. Soweit nicht anders ausgewiesen, gelten alle Angaben für den gesamten Konzern (im Folgenden »DEUTZ«). Die Angaben, die sich nur auf die DEUTZ AG beziehen, sind entsprechend gekennzeichnet. Der Nichtfinanzielle Bericht fasst die wesentlichen Sachverhalte der Aspekte Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung zusammen. Für weiterführende Informationen in anderen Teilen dieses Geschäftsberichts wird an den entsprechenden Stellen dorthin verwiesen. Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernabschlusses und des Jahresabschlusses der DEUTZ AG sowie des Zusammengefassten Lageberichts der DEUTZ AG und des Konzerns für das Berichtsjahr 2018 sind nicht Bestandteil des Nichtfinanziellen Berichts.

Dieser Nichtfinanzielle Bericht ist in Anlehnung an das Rahmenwerk des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt worden. Der Bericht umfasst die DNK-Kriterien 1, 3 und 6.

Der Nichtfinanzielle Bericht wurde einer freiwilligen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 (Revised) unterzogen.

Nach Anwendung der Nettomethode haben wir keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die eigene Geschäftstätigkeit und auf Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen sowie auf die Aspekte hinsichtlich der 13 wesentlichen Sachverhalte gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende Auswirkungen auf die berichtspflichtigen

Aspekte habe oder haben werden. Alle weiteren Informationen zu Chancen und Risiken sind im Chancen- und Risikobericht im zusammengefassten Lagebericht auf Seite 55 ff. dargestellt.

GESCHÄFTSMODELL

DEUTZ ist einer der weltweit führenden Hersteller innovativer Antriebssysteme. Der Motorenspezialist verfügt über eine breite Produktpalette in einem Leistungsspektrum von 19 kW bis 620 kW, die unter anderem in Bau- und Landmaschinen, Material-Handling-Anwendungen, stationären Anlagen sowie Nutz- und Schienenfahrzeugen zum Einsatz kommt. Für weitere Informationen zum Geschäftsmodell verweisen wir auf Seite 28 f. im Zusammengefassten Lagebericht dieses Geschäftsberichts.

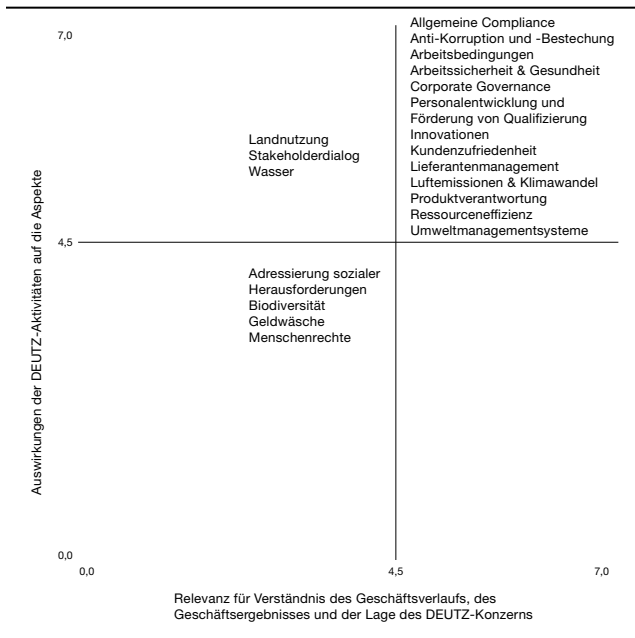
WESENTLICHKEITSANALYSE

Für die Erstellung des Nichtfinanziellen Berichts haben wir 2017 ein Projekt aufgesetzt, um die wesentlichen Themen entsprechend den HGB Kriterien zu identifizieren.

Für das Berichtsjahr 2018 haben wir die Wesentlichkeitsanalyse überprüft, keine Änderungen festgestellt und sie daher unverändert übernommen.

Die Wesentlichkeitsmatrix umfasst die Dimensionen »Auswirkungen der DEUTZ-Aktivitäten auf die Aspekte« sowie »Relevanz für Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage des DEUTZ-Konzerns«.

DEUTZ-Konzern: Wesentlichkeitsmatrix



Wir haben in den einzelnen Bereichen folgende wesentliche Sachverhalte identifiziert:

- Umweltbelange: Umweltmanagementsysteme, Ressourceneffizienz sowie Luft und Klima
- Arbeitnehmerbelange: Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit sowie Personalentwicklung und Förderung von Qualifizierung
- Sozialbelange: Produktverantwortung
- Compliance: allgemeine Compliance, Anti-Korruption und -Bestechung sowie Corporate Governance
- Querschnittsthemen: Kundenzufriedenheit, Innovationen und Lieferantenmanagement

Im Folgenden berichten wir über die 13 als wesentlich ermittelten Sachverhalte, analog den vom HGB vorgegebenen Kriterien.

Die Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass das Thema Menschenrechte sowohl hinsichtlich der Auswirkungen auf die Aspekte als auch hinsichtlich des Verständnisses des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage unseres Unternehmens eine geringe Relevanz hat, da bei der Einhaltung geltender nationaler und internationaler Gesetze sowie tariflich geregelter Arbeitsbedingungen Menschenrechtsverstöße im Wesentlichen ausgeschlossen werden können. Des Weiteren resultieren daraus keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die eigene Geschäftstätigkeit und auf Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen sowie auf die Aspekte hinsichtlich der 13 wesentlichen Sachverhalte, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte haben oder haben werden.

Laut der Wesentlichkeitsanalyse hat das Thema »Gesellschaftliches Engagement« eine geringere Relevanz. DEUTZ berichtet an dieser Stelle freiwillig über seine Aktivitäten.

2018 hat DEUTZ beschlossen, eine grundlegende CSR-Strategie zu entwickeln und in diesem Zusammenhang die Wesentlichkeitsanalyse zu überprüfen. Die Ergebnisse daraus werden im Nichtfinanziellen Bericht für das Geschäftsjahr 2019 dargestellt.

UMWELTBELANGE

Wesentliche Umweltbelange sind für DEUTZ Umweltmanagementsysteme, Ressourceneffizienz sowie Luft und Klima. Diese Sachverhalte werden nachfolgend zusammen erläutert.

Das integrierte Managementsystem der DEUTZ AG, das die Bereiche Umweltschutz, Energie und Qualität abdeckt, entspricht den Anforderungen der aktuell geltenden Normen DIN EN ISO 14001, 50001 und 9001:2015. Die Konformität wurde im Berichtszeitraum erneut von den unabhängigen Auditoren der TÜV Rheinland Cert GmbH geprüft und bestätigt. Es wurden keine Abweichungen vom Regelwerk festgestellt.

Die DEUTZ AG legt im Rahmen des integrierten Managementsystems regelmäßig eigene Ziele fest. Die Bewertung, ob die freiwillig festgelegten Ziele erreicht wurden, erfolgt gemeinsam durch die Fachabteilungen und die höchste Führungsebene unseres Unternehmens. Daraus leiten sie jährlich Maßnahmen zur Erreichung der Ziele und zur Korrektur der laufenden Prozesse ab.

Rechtssicherheit herstellen Um sicherzustellen, dass gesetzliche Forderungen und eigene Regeln umgesetzt werden, hat die DEUTZ AG ein Team von Auditoren zusammengestellt, das alle relevanten Betriebsbereiche begutachtet. Abweichungen und Verbesserungspotenziale werden erfasst, kommuniziert und deren Umsetzung von den Fachbereichen Energie- und Umweltmanagement begleitet. Für die Behebung von Abweichungen werden grundsätzlich Termine und Verantwortlichkeiten bestimmt.

Ein Freigabeverfahren stellt sicher, dass Stoffe, die die Sicherheit unserer Mitarbeiter, unserer Kunden oder der Umwelt beeinträchtigen können, so wenig wie möglich eingesetzt werden. Als nachgeschalteter Anwender von Erzeugnissen bewertet die DEUTZ AG die Einhaltung der Rechtsnormen REACH und RoHS durch eine konsequente Lieferantenabfrage.

Energiemanagement Die externen Auditoren bestätigten 2018 im Rahmen des Überwachungsaudits die Zertifizierung des Energiemanagementsystems der DEUTZ AG nach ISO 50001 wie auch in den vergangenen Jahren ohne Abweichungen.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung dieses Systems mit seinen Monitoring-Instrumenten schafft weitere Transparenz und ermöglicht die Erfassung von Energieströmen sowie deren Zuordnung zum Produktionsprozess. So können wir Effizienzmaßnahmen wirkungsvoll planen und umsetzen.

Beispielsweise lassen sich Projekte wie der stufenweise Ersatz alter Leuchtmittel durch intelligente LED-Installationen wirtschaftlich darstellen und anstoßen. Die Reduzierung von ca. 75 % des Stromverbrauchs für die Beleuchtung der entsprechenden Bereiche wirkt sich dabei unmittelbar auf die energiebezogene Leistung aus und senkt diese merklich.

Aufgrund der erhöhten Produktionszahlen im Jahr 2018 ist der Energieverbrauch in unseren Werken gegenüber dem Jahr 2017 angestiegen. Dies ist insbesondere dem gestiegenen Stromverbrauch durch die Fertigung und Montage geschuldet. Die unterschiedlichen Verbrauchsentwicklungen im Bereich Wärme (Erdgas, Fernwärme und Heizöl) sind durch die Umstrukturierung unserer Standorte zu erklären, durch die sich der Anteil der Energieträger aufgrund von unterschiedlichen Heizkonzepten verschiebt. In Summe stieg der Heizbedarf aufgrund der höheren Schichtenauslastung.

Die hochlaufende Produktion alternativer Antriebskonzepte (siehe Abschnitt Produktverantwortung auf Seite 70) führt zu einem steigenden Verbrauch an LPG als Kraftstoff für diese Motoren. Dieser Mehrverbrauch an LPG wird durch einen sinkenden Verbrauch an Dieselmotoren überkompensiert.

Den steigenden Gesamtenergieverbrauch durch erhöhte Produktionszahlen konnten wir durch unser Energiemanagement so optimieren, dass der Energieverbrauch je Motor, den wir als CO₂-Emission je Motor berichten, auch 2018 weiter reduziert wurde und die gesetzten Ziele übertroffen wurden.

DEUTZ-Konzern: Energieverbrauch in unseren Werken¹⁾

in MWh	2018	2017 ⁵⁾
Strom	94.999	84.605
Erdgas	38.271	35.277
Fernwärme	12.349	12.223
Heizöl ²⁾	3.359	3.653
Dieselmotorkraftstoff ³⁾	18.165	19.218
LPG ⁴⁾	633	421
Gesamt	167.777	155.397

¹⁾Werke des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Ventures.

²⁾Bei 10,5 kWh/Liter (Mittelwert).

³⁾Bei 9,85 kWh/Liter (Mittelwert).

⁴⁾Bei 12,8 kWh/kg (Mittelwert).

⁵⁾Vorjahreswerte sind bedingt vergleichbar, weil das Tochterunternehmen Torqeedo in der Erfassung der Kennzahlen nicht mit einbezogen war.

Ziele zur Emissionsreduzierung gesteckt Der DEUTZ-Konzern hat sich für das Berichtsjahr 2018 erneut das Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen je hergestellten Motor um mindestens 2 % p. a. zu senken. Erstmals haben wir für die DEUTZ AG auch für die Emissionsarten Staub und Stickoxid Ziele festgelegt: Diese sollen um 1 % pro hergestelltem Erzeugnis gegenüber 2017 reduziert werden. Benzolemissionen sind beim Betrieb von Dieselmotoren nicht zu erwarten und liegen unterhalb der Nachweisgrenze der behördlichen Messungen. Daher werden Benzolemissionen für das Berichtsjahr 2018 nicht berichtet.

Nachhaltigkeitsaspekte frühzeitig berücksichtigen Einen wesentlichen Beitrag zur Ressourceneffizienz leisten die Standortoptimierungen, die im Berichtsjahr bereits vollständig abgeschlossen waren. Durch den Wegfall des Standorts Köln-Deutz und den Bezug des Wellenzentrums in Köln-Porz stieg die Energieeffizienz deutlich an. Nachhaltigkeitsaspekte werden bei der DEUTZ AG bereits bei der Planung von Arbeitsstätten

berücksichtigt. Neben der Zentralisierung der Kühlmittelversorgung im Werk Porz wurde auch der Materialfluss in unserem neuen Wellenzentrum im Werk Porz aus ökonomischer und ökologischer Sicht optimiert.

Der Verbrauch an Fluiden war in der mechanischen Fertigung in Porz um 6,4 % rückläufig (2017: 0,47 Liter/Welle, 2018: 0,44 Liter/Welle). Die Durchlaufzeiten¹⁾ von Nockenwellen und Kurbelwellen konnten wir im Berichtszeitraum nochmals um rund 18 % bzw. um mehr als 63 % reduzieren. Dies ist auf die Modernisierung des Maschinenfuhrparks und die weitere Optimierung der Arbeitsabläufe zurückzuführen.

Stickoxid- und Staubemissionen unterschreiten die genehmigten Werte Moderne und leistungsfähige Abgasnachbehandlungssysteme sowie eine umweltfreundliche motorische Einstellung unserer Produkte bewirken vor dem Hintergrund, dass immer strengere Abgasnormen zu erfüllen sind, eine deutliche Reduzierung von Luftschadstoffen durch Motorprüfungen in unseren Motorenprüffeldern. Wiederkehrende Messungen, die von Sachverständigen durchgeführt werden, bestätigen, dass wir dabei die genehmigten Grenzwerte einhalten bzw. deutlich unterschreiten.

Kohlendioxid-Emissionen werden durch Kalttests deutlich vermindert Das Ziel der Reduzierung der CO₂-Emissionen soll durch eine Reihe unterschiedlicher Maßnahmen erreicht werden. Die Emissionen entstehen bei DEUTZ vornehmlich durch den Betrieb der Motorenprüffelder in den Bereichen Entwicklung und Produktion. Die Optimierung der zeitlichen und technischen Abläufe in den Prüffeldern, die sich oft aus der Summe kleinster Details ergibt, führt dazu, dass der Kraftstoffverbrauch in den Prüffeldern pro produziertem Erzeugnis kontinuierlich sinkt

(2017: 11,23 l/Erzeugnis, 2018: 8,60 l/Erzeugnis). Mit der Umsetzung des Plans, einen Teil der Dieselmotoren »kalt« zu testen, sinkt der Verbrauch an Kraftstoffen für die Prüfung von Dieselmotoren auf ein absolutes Minimum. Bei Kalttests erfolgt die Prüfung des Motors durch ein umfangreiches Diagnosesystem ohne Befuerung der Motoren – ein Beitrag zur Reduzierung von Kraftstoffverbrauch und Emissionen. Das Projekt zur Implementierung der Kalttests wurde im Berichtsjahr abgeschlossen. Die stufenweise Umstellung der Serienabnahme ausgewählter Baureihen wird 2019 begonnen.

Emissionen deutlich reduziert Der DEUTZ-Konzern hat das primäre Umweltziel, das die Senkung der CO₂-Emissionen je hergestellten Motor um mindestens 2 % p. a. vorsieht, erreicht und im Berichtsjahr mit rund –14 % sogar deutlich übererfüllt. Dies ist vor allem auf die Optimierung der Anzahl der Standorte in Deutschland sowie das deutlich gestiegene Bauprogramm zurückzuführen. Durch die Einführung des Kalttests, mit dem Prüfläufe von Motoren teilweise eingespart werden können, wird sich der Effekt zeitnah verstärken.

Die Emissionen Stickoxide und Staub werden nur für die DEUTZ AG berichtet, da sie im Wesentlichen auf den Prüffeldern der Werke Köln-Porz und Ulm entstehen. Der Rückgang der Emissionen je Motor (NO_x: –24 %, Staub: –19 %) ist auf den Rückgang des Kraftstoffverbrauchs im Prüffeld der Motorenentwicklung im Werk Köln-Porz zurückzuführen (–14 %).

¹⁾Es wurden die mittleren Durchlaufzeiten von Nocken- und Kurbelwellen berechnet. Die aktuelle Berechnungsmethode unterscheidet sich von der Vorjahresberechnung.

DEUTZ-Konzern: jährliche CO₂-Emissionen in unseren Werken¹⁾

in Tonnen	2018	2017 ²⁾
CO ₂ -Emissionen (Scope 1)	13.530	13.239
CO ₂ -Emissionen (Scope 2)	42.240	38.012
CO ₂ -Emissionen (insgesamt)	55.770	51.251

Scope 1: durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte CO₂e-Emissionen aus Diesel, Erdgas, LPG und Heizöl.

Scope 2: CO₂e-Emissionen, die mit eingekaufter Energie (z.B. Elektrizität, Fernwärme) verbunden sind.

¹⁾ CO₂ = Kohlendioxid-Äquivalente.

CO₂-Emissionen in Werken des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Venture. CO₂e-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt und als Produkt der Energiemengen mit den entsprechenden Emissionsfaktoren berechnet. Vorjahreswerte wurden aufgrund geänderter Ermittlungsmethode angepasst.

²⁾ Vorjahreswerte sind bedingt vergleichbar, weil das Tochterunternehmen Torqeedo in der Erfassung der Kennzahlen nicht mit einbezogen war.

DEUTZ-Konzern: CO₂-Emissionen je Motor¹⁾

Emissionen pro Motor	2018	2017 ²⁾
CO ₂ (in kg)	257	299

¹⁾ CO₂ = Kohlendioxid-Äquivalente.

CO₂-Emissionen in Werken des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Venture. CO₂-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt. Vorjahreswerte wurden aufgrund geänderter Ermittlungsmethode angepasst. Die Kennzahl »Emissionen pro Motor« ergibt sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission mit der Anzahl hergestellter Motoren. Bei der CO₂e-Bilanzierung wurden Scope 1 und Scope 2 berücksichtigt. Als Erzeugnisse werden ausschließlich Verbrennungsmotoren und Elektromotoren gezählt, keine weiteren Komponenten wie z. B. Batterien, Zahnräder oder Pleuel für Fremdmotoren.

²⁾ Vorjahreswerte sind bedingt vergleichbar, weil das Tochterunternehmen Torqeedo in der Erfassung der Kennzahlen nicht mit einbezogen war.

DEUTZ AG: Emissionen je Motor in unseren Werken¹⁾

	2018	2017 ²⁾
Stickoxide (in kg) ³⁾	0,19	0,25
Staub (in g)	1,80	2,21

¹⁾ Die Kennzahl »Emissionen pro Motor« ergibt sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission mit der Anzahl hergestellter Motoren.

²⁾ Für das Berichtsjahr hat sich für Stickoxide und Staub der betrachtete Umfang im Vergleich zum Vorjahr geändert, da ab 2017 die Zahlen für die DEUTZ AG und nicht für den Konzern berichtet werden. Die Vorjahreswerte wurden zur Vergleichbarkeit entsprechend angepasst.

³⁾ Als Erzeugnisse werden ausschließlich Verbrennungsmotoren und Elektromotoren gezählt, keine weiteren Komponenten wie z. B. Batterien, Zahnräder oder Pleuel für Fremdmotoren. Bei den Elektromotoren entstehen keine Stickoxide- und Staub-Emissionen.

ARBEITNEHMERBELANGE

Pioniergeist und Innovation sind elementare Bestandteile der DEUTZ-Mission. Für deren Umsetzung benötigt das Unternehmen hochqualifizierte und motivierte Mitarbeiter, die mit Eigeninitiative die Ziele unseres Unternehmens verfolgen.

Aufgrund der Wesentlichkeit der DEUTZ AG als Führungsgesellschaft besteht bisher kein übergreifendes Konzept für Arbeitnehmerbelange für den Gesamtkonzern. Daher konzentrieren wir unsere Berichterstattung zu den Arbeitnehmerbelangen auf die DEUTZ AG. Die Tochtergesellschaften werden aufgrund ihrer lokalen Unterschiedlichkeit individuell gesteuert. Die lokalen Geschäftsführer berichten relevante Themen regelmäßig an das Management der DEUTZ AG. Als Beispiel für regionales Engagement des DEUTZ-Konzerns sind zusätzlich einige Aktivitäten von DEUTZ SPAIN aufgeführt.

Personalentwicklung und Förderung von Qualifizierung In diesem Bereich hat die DEUTZ AG die folgenden Ziele formuliert:

- Gezielte berufliche Erstausbildung für Fachpositionen
- Besetzung von Fach- und Führungspositionen durch qualifizierte eigene Mitarbeiter
- Förderung des Engagements, der Qualifizierung und der Kreativität der Mitarbeiter auf allen Ebenen

Die Anzahl der einzustellenden Auszubildenden sowie die Verteilung auf die jeweiligen Berufsbilder werden jedes Jahr mit dem Vorstand und der paritätischen Kommission des Betriebsrats neu festgelegt. Die Ausbildungsleitung berichtet in regelmäßigen Abständen an die Personalleitung über den Status der Stellenbesetzung.

Das Ziel, Fach- und Führungspositionen durch eigene Mitarbeiter zu besetzen, wird durch die interne Ausschreibung aller offenen Stellen konsequent verfolgt. Eine Besetzungsquote als jährliches Ziel ist dabei nicht definiert.

Die Förderung der Qualifizierung unserer Mitarbeiter erreichen wir vor allem durch das Angebot von internen und externen Fortbildungsveranstaltungen. Dabei orientieren wir uns an dem Bedarf der Bereiche, der jährlich durch Befragung der Vorgesetzten ermittelt wird. Ein quantitatives Ziel, zum Beispiel die Anzahl von Veranstaltungen oder die Erfüllung eines Budgets, besteht dazu nicht.

Das Ideenmanagement ist eine etablierte Vorgehensweise, um die Kreativität unserer Mitarbeiter zu fördern und zu honorieren. Zu Ablauf und Verfahren besteht eine Gesamtbetriebsvereinbarung.

Aus- und Weiterbildung hat hohe Priorität Bei der DEUTZ AG zählen zu den Maßnahmen Nachfolgeplanungsprozesse: individuelle Entwicklungspläne, Trainings insbesondere für technische und IT-Berufe, Karriereorientierung für Jugendliche, Studenteneinbindung, Unterstützung bei Teilzeit-Weiterbildungen (z. B. Master), interne Trainings sowie Trainings in externen Kooperationen. Ziel dieser Aktivitäten sind die Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter in den verschiedenen Funktionen.

Die DEUTZ AG engagiert sich seit langem in der Ausbildung: In Deutschland können unsere Auszubildenden die Berufe vom Elektroniker über die Fachkraft für die Metalltechnik, den Fachlageristen bis hin zum Mechatroniker und Industriekaufmann erlernen. Darüber hinaus bilden wir in unserem Ausbildungszentrum in Köln den qualifizierten Nachwuchs für andere Unternehmen aus. Regelmäßig werden Auszubildende sowie das Ausbildungszentrum der DEUTZ AG für ihre Leistungen geehrt, so auch im Jahr 2018. Das Ausbildungszentrum erhielt bereits zum achten Mal in Folge eine Auszeichnung durch die Industrie- und Handelskammer für seine

überdurchschnittlichen Leistungen in der Berufsausbildung. Auszubildende der DEUTZ AG wurden auf Landes- und Regionalebene mit der Urkunde »Die Besten« geehrt.

Die DEUTZ AG übernimmt qualifizierte Auszubildende und stellt Absolventen ein, die bei der DEUTZ AG als Studierende tätig waren. Techniker- und Meisterpositionen werden in der Regel intern besetzt. Wir haben zudem die Mitarbeiterqualifizierung verbessert und die Trainings ausgeweitet.

Unsere Ausbildungsquote bei der DEUTZ AG belief sich 2018 auf insgesamt 3,2 % (2017: 2,5 %). Alle Auszubildenden haben wir nach erfolgreich bestandener Prüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der Anteil der weiblichen DEUTZ-Auszubildenden liegt derzeit bei rund 8 %.

Zudem waren im Berichtsjahr Praktikanten und Studenten im Rahmen ihrer Bachelor- bzw. Masterarbeit und der Praxissemester in unserem Unternehmen beschäftigt.

DEUTZ SPAIN fördert Talente Im Berichtsjahr begann bei DEUTZ SPAIN das zweite High-Potential-Programm, in dem die vier besten Absolventen im Bereich Ingenieurwesen der Universidad de Extremadura und die zwei besten Auszubildenden der dualen Ausbildung an einem Rotationsprogramm in drei Bereichen des Unternehmens (Produktion, Logistik und Konstruktion) teilnehmen. Nach jeder Rotation wird ein Projekt vorgestellt und bewertet. Die besten Teilnehmer des Programms werden in das Stammpersonal übernommen.

Im Berichtsjahr wurden die Vorbereitungen für die DEUTZ BUSINESS SCHOOL in Zafra fortgesetzt: Nach der Genehmigung der Investitionsanträge haben die Baumaßnahmen begonnen. Darüber hinaus wurden auch Gespräche mit möglichen Kooperationspartnern geführt. Ziel ist es, dass die BUSINESS SCHOOL ihre Ausbildungsaktivitäten im April 2019 aufnimmt.

Mitarbeiter weiter qualifizieren Unsere Führungsnachwuchskräfte werden durch ein spezielles Führungsprogramm ausgebildet. Potenzialträger haben 2018 die Chance erhalten, sich basierend auf einer Kompetenzanalyse auf mögliche zukünftige Aufgaben vorzubereiten. Entwicklungsziele und -maßnahmen wurden dazu in individuellen Entwicklungsplänen vereinbart.

Im Rahmen unseres Weiterbildungsangebots haben wir interne Schulungen und externe Einzelmaßnahmen durchgeführt. Darüber hinaus qualifizierten sich Facharbeiter durch Teilnahme am Schulungsangebot der Berufsgenossenschaft. Die bestehende Kooperation mit dem Bildungsträger macils. management-centrum GmbH für die Durchführung von spezifischen Workshops haben wir erfolgreich fortgesetzt.

Im Rahmen der DEUTZ-Qualitätsoffensive wurden 2018 bei der DEUTZ AG 12 Mitarbeiter zu Lean Six Sigma Black Belts nach den Anforderungen der American Society for Quality (ASQ) ausgebildet. Die Ausbildung umfasst ein 16-tägiges Ausbildungsprogramm und den erfolgreichen Abschluss eines Lean-Six-Sigma-Projekts.

Erfolgreiches Ideenmanagement Die DEUTZ AG setzt mit ihrem prämienbasierten Ideenmanagement auf die Kreativität ihrer Beschäftigten.

Im vergangenen Jahr ist es uns gelungen, durch die eingereichten Ideen unserer Mitarbeiter einen Nutzen von 162 T€ zu generieren. Dazu trugen durchschnittlich 23,3 eingereichte Ideen pro 100 Mitarbeiter bei.

Kreativität, die sich für Mitarbeiter und Unternehmen gleichermaßen auszahlt.

Einsatz für Arbeitnehmer in der Region Über die Qualifizierung und Förderung der eigenen Mitarbeiter hinaus setzt sich die DEUTZ AG auch allgemein für Arbeitnehmer im regionalen Umfeld ein. Die folgenden Aktivitäten ergänzen das gesellschaftliche Engagement der DEUTZ AG, über das im Abschnitt »Sozialbelange« berichtet wird.

Jugendliche und Arbeitslose fit für den Beruf machen Seit mehr als 27 Jahren führen wir in Zusammenarbeit mit IN VIA, einem Fachverband des Deutschen Caritasverbandes, und der Bundesagentur für Arbeit eine berufsvorbereitende Maßnahme für Jugendliche mit schulischen und sozialen Schwächen durch. 2017/18 nahmen ca. 30 junge Menschen im DEUTZ-Ausbildungszentrum an einem zehnmonatigen Grundkurs »Metall/Lager« teil. Von den Absolventen fanden 2018 nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen 82 % einen Ausbildungsplatz oder eine Arbeitsstelle – eine vergleichsweise hohe Quote.

Menschen mit Handicap erfolgreich integriert Mit der Gemeinnützige Werkstätten Köln GmbH (GWK) arbeitet DEUTZ seit über 40 Jahren erfolgreich zusammen. Im Rahmen der langjährigen Zusammenarbeit haben wir gemeinsam weitere Geschäftsfelder entwickelt, die sowohl für die Werkstätten als auch für die DEUTZ AG einen erheblichen Mehrwert darstellen.

Heute arbeiten rund 200 Menschen mit Behinderung an den diversen Standorten und Dienstleistungsbereichen der GWK und erbringen dort Dienstleistungen für die DEUTZ AG. Auch zukünftig möchten wir die Zusammenarbeit noch weiter ausbauen.

Betriebspraktika in Spanien ermöglicht DEUTZ SPAIN hat es im Rahmen des Programms »Experiencing Europe« Jugendlichen aus Deutschland ermöglicht, betriebsbezogene Praktika in Spanien zu absolvieren. So konnten die Jugendlichen Auslandserfahrung sammeln und die gemeinsamen Werte europäischer Integration aus erster Hand erfahren.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Einhaltung von Gesetzen und Vereinbarungen DEUTZ handelt im Einklang mit den aktuell gültigen Tarifverträgen, Steuergesetzen, Sozialversicherungsrichtlinien und Regelungen zur variablen Vergütung. Unsere Unternehmenskultur zeichnet sich aus durch das Respektieren unterschiedlicher kultureller Wertvorstellungen und die Wahrung von Chancengleichheit für alle Mitarbeiter, ungeachtet ihres Geschlechts und Alters, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung oder möglicher Behinderung. Unsere Führungskultur unterstützt eine effiziente und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Führungskräften und den Mitarbeitern. DEUTZ strebt eine faire und angemessene Vergütung für alle Mitarbeiter an.

DEUTZ fördert Diversität Im Berichtsjahr haben wir ein Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat und den Vorstand der DEUTZ AG beschlossen. Ziel des Konzepts ist es, Vielfalt für den Unternehmenserfolg bewusst zu nutzen, denn Vielfalt hinsichtlich unterschiedlicher Perspektiven, Kompetenzen und Erfahrungshintergründe ist für uns eine wichtige Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit und den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Diversität innerhalb des Vorstands fördert insbesondere das Verständnis für vielfältige und internationale Kundenerwartungen sowie neue Geschäftsmodelle.

DEUTZ SPAIN setzt sich für Gleichberechtigung ein DEUTZ SPAIN hat eine Gleichheitsvereinbarung mit dem Betriebsrat für Frauen und Männer abgeschlossen.

Hoher Stellenwert von Information und umfangreiche Abstimmung An allen Standorten ist die Unternehmensführung eng in die durchgeführten Maßnahmen eingebunden. Darüber hinaus ist die DEUTZ AG ein mitbestimmtes Unternehmen. Alle tariflichen Mitarbeiter in Deutschland unterliegen dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie. Der Betriebsrat vertritt die Mitarbeiter auf Standortebene; zusätzlich gibt es einen Gesamtbetriebsrat für die standortübergreifenden Belange. Die Interessen der leitenden Angestellten in der DEUTZ AG werden durch

einen gewählten Sprecherausschuss vertreten. Sowohl Betriebsrat als auch leitende Angestellte senden Vertreter in den Aufsichtsrat des Unternehmens. Durch die Einhaltung der selbst gegebenen Unternehmens- und Führungsgrundsätze, der Tarifverträge sowie der entsprechenden Vereinbarungen mit den Gremien der Arbeitnehmer werden die Arbeitnehmerrechte gewahrt.

Die Mitarbeiterzeitung »myDEUTZ«, das Intranet sowie Aushänge und Veröffentlichungen zu aktuellen Anlässen informieren die Mitarbeiter regelmäßig. Darüber hinaus hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, sich auf den lokalen Betriebsversammlungen zu informieren und bei Bedarf selbst zu Wort zu melden.

Aktive Kinderbetreuung DEUTZ-AG-Mitarbeiter in Köln können ihre Kinder unter drei Jahren in der Großtagespflege »DEUTZlinge« betreuen lassen, so dass ein Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag nach ihrer Elternzeit einfacher möglich ist. Dieses im Herbst 2017 eröffnete Angebot wird von den Mitarbeitern sehr gut angenommen. Insgesamt haben sich bei der DEUTZ AG über 85 Väter entschieden, von der Möglichkeit der Elternzeit Gebrauch zu machen. Im Jahr 2018 wurden in der Großtagespflege am Standort Köln-Porz insgesamt sieben Kinder von zwei Tagesmüttern betreut.

Erfolgsbeteiligung für die Mitarbeiter Die DEUTZ AG beteiligt ihre Mitarbeiter an ihrem Erfolg und stärkt so die Motivation. Vorstand und Gesamtbetriebsrat haben die Auslobung einer jährlichen Ergebnisbeteiligung für alle Tarifmitarbeiter vereinbart. Daneben hat die DEUTZ AG mit allen Mitarbeitern der DEUTZ AG und von Torqeedo Feste an den Standorten in Köln und Ulm gefeiert. Zu den Veranstaltungen waren alle Mitarbeiter und deren Familien eingeladen. Sie wurden mit hoher Resonanz angenommen und haben das Zusammengehörigkeitsgefühl weiter gestärkt.

Gelebte Mitbestimmung In allen Mitarbeiterbelangen (Einstellung, Vergütung, Versetzung, Entwicklung, Kündigung) wird in der DEUTZ AG die jeweilige Mitarbeitervertretung auf Basis der gültigen Tarifverträge und der Gesetze eng in die Maßnahmen

und Prozesse einbezogen. Ziel ist es, zu den jeweils anstehenden Themenstellungen einvernehmliche betriebliche Regelungen zu vereinbaren.

Ergebnisse belegen die Wirksamkeit der Maßnahmen Bei der DEUTZ AG ist die durchschnittliche Fluktuation¹⁾ mit 0,79 % sehr niedrig.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Unfallhäufigkeit Für den Bereich Sicherheit und Gesundheit haben wir konzernweit folgendes Ziel festgelegt: Die Unfallhäufigkeit, die meldepflichtige Arbeitsunfälle²⁾ pro eine Million geleistete Arbeitsstunden umfasst und international als »Recordable Incident Rate (RIR)« bezeichnet wird, soll für den gesamten Konzern³⁾ den Betrag 10 unterschreiten. Die Kennzahl berücksichtigt die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (also auch Mehr- und Wochenendarbeit).

Vielfältige Maßnahmen zur Zielerreichung Um die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter zu fördern, wurden bei der DEUTZ AG am Standort Köln-Porz großflächig Ergonomieschulungen, Arbeitssicherheitstrainings, Unfallanalysen und Arbeitsplatzaudits durchgeführt. Darüber hinaus wurde eine neue Software zur Optimierung von Bewegungsabläufen innerhalb der Montage eingeführt, die auch eine Indikation über die gesundheitsrelevante Eignung des Bewegungsablaufs abgibt.

Für die Steigerung der Gesundheit unserer Mitarbeiter unterbreiten wir viele Angebote wie zum Beispiel Grippeimpfungen, Vorsorgeuntersuchungen, Kampagnen mit Krankenkassen und Sport-Events. Für die Führungskräfte in der Montage und Fertigung haben wir ein mehrteiliges Trainingsprogramm zur gesundheitsorientierten Führung angeboten.

Zur Wiedereingliederung von langzeiterkrankten Mitarbeitern bei der DEUTZ AG sind entsprechende Maßnahmen implementiert, die jeweils auf die individuelle Situation des Beschäftigten abgestimmt werden.

¹⁾ Bei der Erfassung der Kennzahl Fluktuationsrate werden nur Eigenkündigungen berücksichtigt. Die Ermittlungsmethode wurde im Vergleich zum Vorjahr angepasst.

²⁾ Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist ein Unfallereignis, das eine unfallbedingte Abwesenheit des Verletzten von mehr als drei Kalendertagen zur Folge hat. Das Unfalldatum selbst wird nicht gezählt.

³⁾ Werke des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Ventures.

An allen Standorten ist die Unternehmensführung durch entsprechende Managementreviews in die Gesundheitsmaßnahmen eingebunden. Ebenso werden externe Dienstleister und Krankenkassen involviert.

Orientierung an übergeordneten Standards Die DEUTZ AG und DEUTZ SPAIN haben zur Bewertung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes ein System zur Überprüfung der Arbeitsplätze geschaffen. In Deutschland wurde IMS (Integriertes Managementsystem), in Spanien OHSAS implementiert. Dabei stehen die Aspekte »Sicherheit«, »Gesundheitsschutz« und »Umweltschutz« im Vordergrund. Die Häufigkeit der internen Begutachtungen richtet sich nach Höhe und Art des anlagen- oder arbeitsplatzbezogenen Risikos. So werden Arbeitsschutzbegehungen beispielsweise in den Bereichen Fertigung und Produktion in verschiedenen Teams durchgeführt, die sich aus Experten unterschiedlicher Fachrichtungen zusammensetzen. Etwaige Abweichungen werden in Maßnahmenplänen festgehalten und deren Umsetzung innerhalb eines vorgegebenen Zeitplans verfolgt.

Unfallhäufigkeit Im DEUTZ-Konzern betrug die Kennzahl RIR im Berichtsjahr 15,0 (2017: 13,4). Damit befindet sich die Kennzahl in etwa auf Vorjahresniveau. Das Ziel des Konzerns – die Unterschreitung der Kennzahl 10 – wurde nicht erreicht. Dies ist in erster Linie auf das sprunghaft angestiegene Bauprogramm und die damit höhere Dichte aufeinanderfolgender Arbeitsabläufe zurückzuführen.

SOZIALBELANGE

Hinsichtlich der Sozialbelange hat unsere Produktverantwortung eine herausragende Bedeutung.

PRODUKTVERANTWORTUNG

DEUTZ hat sich in seiner Mission das Ziel gesetzt, Nachhaltigkeit durch effiziente und leistungsstarke Produkte für seine Kunden zu schaffen. In diesem Kontext haben wir 2018 die E-DEUTZ-Strategie erarbeitet und Ziele definiert. Die Zielerreichung wird regelmäßig

überprüft und an den Vorstand berichtet. Darüber hinaus haben wir weitere Nachhaltigkeitsmaßnahmen umgesetzt, die wir im Folgenden ebenso berichten.

Hohe Recyclingquote zum Ziel Die DEUTZ AG hat sich das Ziel gesetzt, eine Recyclingquote von über 97 % bei Verbrennungsmotoren zu erreichen. Bereits jetzt bietet DEUTZ mit seinem Xchange-Programm ein etabliertes Pfandsystem an, das genutzte Produkte zurückführt und die Motoren für einen zweiten Lebenszyklus aufbereitet. Unser Austauschmotorenprogramm »Xchange« dient der Verbesserung der Nachhaltigkeit, da Produkte durch die professionelle Aufarbeitung gebrauchter Motoren länger genutzt werden können. Der Anteil an verkauften Xchange-Motoren konnte im Berichtsjahr um 16,6 % gesteigert werden. (2018: 7.533 Stück, 2017: 6.463 Stück).

Mit unserer E-DEUTZ- und Gasmotoren-Strategie tragen wir zur Reduzierung lokaler und globaler Emissionen bei. DEUTZ hat sich das Ziel gesetzt, bereits 2022 einen Anteil von 5–10 % seines Umsatzes mit elektrischen Antriebssystemen zu erzielen. Im Rahmen der „advanced drive systems“-Strategie untersuchen und entwickeln wir diverse alternative Kraftstoffe zur Erreichung CO₂-neutraler und emissionsfreier Antriebe. Beispiele hierfür sind elektrische Antriebe, Wasserstoffmotoren oder die Nutzung synthetischer Kraftstoffe aus regenerativ erzeugtem Strom. Motoren aus dem aktuellen Produktportfolio der DEUTZ AG erfüllen die weltweit strengsten Emissionsgesetzgebungen 4 und EU Stufe IV und V. Bereits 2017 hatte DEUTZ als erster Motorenhersteller weltweit ein EU-Stufe-V-Zertifikat erhalten. 2018 haben wir den ersten Stufe-V-Motor produziert und ausgeliefert, noch vor Inkrafttreten der EU Stufe V zum 1. Januar 2019.

Darüber hinaus ermöglicht DEUTZ seinen Kunden den Betrieb mit Biodiesel, der nahezu CO₂-neutral ist. Alle im Jahr 2018 produzierten Motoren der Emissionsstufen EU Stufe IV und US Tier 4 sind für den Betrieb mit Biodiesel freigegeben. Bei allen Neu- und Weiterentwicklungen seiner Antriebssysteme berücksichtigt DEUTZ die Freigabe für Biodiesel.

Weitere Informationen zur Nachhaltigkeit unserer Produkte sind unter Innovationen im Abschnitt Querschnittsthemen auf S. 72 dargestellt.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Aufgrund der Wesentlichkeit der DEUTZ AG als Führungsgesellschaft besteht bisher kein übergreifendes Konzept für gesellschaftliches Engagement für den Gesamtkonzern. Daher konzentrieren wir unsere Berichterstattung zu dem gesellschaftlichen Engagement auf die DEUTZ AG. Die Tochtergesellschaften werden aufgrund ihrer lokalen Unterschiedlichkeit individuell gesteuert.

Gesellschaftliches Engagement ist bei der DEUTZ AG traditionell im Unternehmen verankert. Als global agierendes Unternehmen übernehmen wir selbstverständlich auch gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Citizenship). Wir engagieren uns diesbezüglich seit vielen Jahren vor allem in unserer Heimatregion rund um Köln, aber auch darüber hinaus in bundes- und weltweiten Projekten.

Menschen für Technik begeistern Das DEUTZ-Motoren-museum der DEUTZ AG, in dem die Originalmaschinen aus den Anfängen der Motorentechnologie zu sehen sind und die Geschichte von DEUTZ als Keimzelle der Weltmotorisierung erläutert wird, ist der Öffentlichkeit unentgeltlich zugänglich. Mehr als 2.000 Besucher im Jahr belegen das nach wie vor hohe Interesse.

Die DEUTZ AG wirkt daran mit, die historischen Bezüge bei der Neugestaltung des ehemaligen DEUTZ-Geländes in Köln-Deutz und -Mülheim gemeinsam mit den Investoren und der Stadt Köln zu erhalten. Ein weiteres Highlight ist das Projekt der MOTOR-WORLD Köln/Rheinland auf dem Gelände des historischen Flughafens Butzweilerhof in Köln-Ossendorf. Hier konnte in verschiedenen Bereichen der neugestalteten Anlage die historische Bedeutung von DEUTZ für Köln und die Welt publikumswirksam herausgestellt werden. So trägt u. a. das Gesamtgelände den Namen »Nicolaus-August-Otto-Park« und die große Eventhalle, die mehrere tausend Menschen fasst, den Namen »4-Takt-Hangar«.

Gutes tun im Rahmen sozialer Projekte Mit der Weihnachtsaktion »DEUTZ erfüllt Herzenswünsche« unterstützen wir soziale Projekte aus der Region. Im Jahr 2018 haben die DEUTZ-AG-Mitarbeiter die Weihnachtswünsche der Kinder des »Kalker Kindermittagstischs« aus Köln erfüllt, die sie auf Wunschzettel geschrieben und diese dann am DEUTZ-Weihnachtsbaum im Foyer der Hauptverwaltung in Köln-Porz angebracht hatten.

Im Werk Ulm haben sich auch in diesem Jahr die Auszubildenden der DEUTZ AG wieder für ein soziales Projekt in der Osterzeit eingesetzt. Dafür wurde im ganzen Werk gesammelt. Von den erhaltenen Spenden konnten insgesamt etwa 100 Osternester mit verschiedenen Ostersüßigkeiten und Gutscheinen befüllt werden.

Benachteiligte integrieren Gesellschaftliches Engagement setzt die DEUTZ AG auch im Rahmen ihres Ausbildungsprogramms um. Neben der jährlichen Förderung Jugendlicher und Arbeitsloser in Zusammenarbeit mit IN VIA und der GWK (siehe Abschnitt Arbeitnehmerbelange auf S. 67) hat die DEUTZ AG 2018 weitere Projekte initiiert.

So haben beispielsweise zwei syrische Flüchtlinge bei der DEUTZ AG in Ulm eine Einstiegsqualifizierung Metall – Bauteilherstellung nach den Richtlinien zum Sonderprogramm »Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJR)« absolviert.

Im Anschluss hat die DEUTZ AG den beiden einen Ausbildungsplatz zum Industriemechaniker mit Beginn zum 1. September 2018 angeboten, den beide angenommen haben.

Neben dem Engagement in der Ausbildung fördert DEUTZ auch Mitarbeiter mit Handicap. Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt Arbeitnehmerbelange auf S. 67 beschrieben.

DEUTZ-Chor repräsentiert das Unternehmen Der DEUTZ-Chor trägt durch Auftritte und Konzerte den Namen DEUTZ immer wieder positiv in die Öffentlichkeit. Dabei spannt sich der Bogen von unternehmensinternen Auftritten über lokale Konzerte in der Kölner Philharmonie und im Kölner Gürzenich bis hin zu Darbietungen bei Kunden sowie in Kirchen und Konzerthäusern im In- und Ausland im Rahmen von Tourneen. Die soziale Komponente wird dabei ebenfalls berücksichtigt: Auch im vergangenen Jahr konnte das Publikum zum Beispiel zugunsten der Hilfswerke der Medien Kölner Stadtanzeiger (»Wir helfen«) und Kölnische Rundschau (»Rundschau-Altenhilfe DIE GUTE TAT e. V.«) sowie für andere soziale Einrichtungen spenden.

Ein Höhepunkt im abgelaufenen Geschäftsjahr war eine Konzertreise, die in Italien, der Schweiz und in Deutschland unter dem Motto »Kunst und Industrie – ein kultureller Brückenschlag« erfolgreich das DEUTZ-Image stärken konnte. Im Rahmen von drei großen öffentlichen Konzerten und vier Serenaden in den Werken namhafter Kunden konnten viele Menschen begeistert werden. Schirmherr des DEUTZ-Chores ist der Vorstandsvorsitzende der DEUTZ AG, Dr.-Ing. Frank Hiller. Damit wird die Bedeutung des Chores für das Unternehmen nach innen und außen nachhaltig unterstrichen.

COMPLIANCE

Hinsichtlich Compliance spielen allgemeine Compliance, Anti-Korruption und Bestechungsbekämpfung sowie Corporate Governance eine bedeutende Rolle. Da Anti-Korruption und Bestechungsbekämpfung integraler Bestandteil des Compliance-Managementsystems (CMS) sind, werden diese wesentlichen Sachverhalte zusammen erläutert.

ALLGEMEINE COMPLIANCE SOWIE ANTI-KORRUPTION UND BESTECHUNGSBEKÄMPFUNG

DEUTZ legt großen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter den rechtlichen, behördlichen sowie internen Vorgaben jederzeit und ohne Ausnahme Folge leisten und sich im Wettbewerb und im Geschäftsalltag ethisch und moralisch einwandfrei verhalten. Wir verzichten selbstverständlich auf alle Geschäfte, die diesem Grundsatz zuwiderlaufen. Die Einhaltung des Wettbewerbsrechts ist für den Vorstand ebenso selbstverständlich wie die Nichtduldung jeglicher Form von Korruption. Das Gremium hat den Anspruch, stets nach ethischen Grundsätzen zu handeln.

Oberstes Ziel des konzernweiten CMS ist es, Verstöße gegen geltende Gesetze, Verordnungen, behördliche Vorgaben und interne Richtlinien zu verhindern. Deshalb werden die Mitarbeiter darin unterstützt, die maßgeblichen Gesetze und Richtlinien zu kennen und richtig anzuwenden.

Compliance-Organisation implementiert Der Vorstand benennt den Compliance-Officer der DEUTZ, der die Compliance-Aktivitäten im Konzern koordiniert. In den einzelnen Geschäftsbereichen und Tochterunternehmen gibt es Compliance-Beauftragte, die in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Verantwortung für die Einhaltung der Compliance-Vorgaben verantworten und zweimal im Jahr an den Compliance-Officer in strukturierter Form schriftlich berichten. Dieser wiederum berichtet an Vorstand und Prüfungsausschuss.

Inhalte der Berichte sind neben Änderungen der Gesetzeslage oder der Organisation auch der Schwerpunkt der Tätigkeit, mögliche Risiken sowie Maßnahmen, um diese Risiken zu minimieren bzw. auszuschließen. Die Grundlagen der Compliance-Organisation sind in einer Compliance-Richtlinie beschrieben.

Die konzernweit zu initiiierenden Compliance-Aktivitäten werden in regelmäßigen Sitzungen – zu denen der Compliance-Officer die Compliance-Beauftragten einlädt – entwickelt, besprochen und koordiniert. Der Schwerpunkt der Compliance-Aktivitäten liegt in den Bereichen Verhinderung von Korruption, Bekämpfung von Geldwäsche, Einhaltung von Export(kontroll)vorschriften sowie Sicherstellung von Arbeits-, IT-, Daten-, Unternehmens- und Produktsicherheit. Außerdem wird Insider-, Kartellrechts- und Umweltschutzverstößen vorgebeugt.

Im Zuge der fortlaufenden Weiterentwicklung des CMS lassen sich der Vorstand und der Compliance-Officer bei Bedarf anwaltlich beraten. Die interne Revision ist beratend in alle Aktivitäten involviert. Daneben wird das CMS von der internen Revision oder durch Reviews externer Berater überprüft und vom Prüfungsausschuss stellvertretend für den Aufsichtsrat überwacht.

Verhaltenskodex bildet die Basis Die Einhaltung der CMS-Grundsätze ist im Verhaltenskodex verbindlich festgeschrieben. Dieser schafft die Rahmenbedingungen für rechtskonformes sowie faires Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Mitarbeitern. Der Verhaltenskodex bildet die Basis für ein strukturiertes Richtlinienmanagement, das kontinuierlich aktualisiert wird. Weitere Richtlinien, wie insbesondere die Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Einladungen, die Richtlinie zur Beauftragung externer Vertriebsdienstleister, die Geldwäsche-Richtlinie und die Insider-Richtlinie, geben den Mitarbeitern verbindliche Regeln zu speziellen Themen bei der täglichen Arbeit an die Hand. Die Schulungen sollen die Mitarbeiter in die Lage versetzen, die geltenden Gesetze, Verordnungen, behördlichen Vorgaben und Unternehmensrichtlinien zu kennen und im Arbeitsalltag stets einzuhalten.

Hinweisgebersystem auch für Externe zugänglich Hinweise und Fragen können Mitarbeiter an Vorgesetzte, Compliance-Beauftragte, den Compliance-Officer oder die Verantwortlichen für die Bereiche Recht und Revision richten. Seit Anfang 2017 gibt

es außerdem ein auf der Website der DEUTZ AG installiertes, also auch für Externe zugängliches Hinweisgebersystem (<https://www.DEUTZ.com/ueber-uns/compliance/>). Hinweisen wird ggf. unter Hinzuziehung externer Unterstützung konsequent nachgegangen.

Schulungen werden weiter intensiviert DEUTZ setzt hinsichtlich der Schulung seiner Mitarbeiter sowohl auf das konzernweit etablierte E-Learning-Programm als auch auf Präsenzs Schulungen.

Alle kaufmännischen Mitarbeiter¹⁾ von DEUTZ (unter Einbeziehung der Mitarbeiter in den ausländischen Beteiligungsgesellschaften, 2.136 Mitarbeiter, Stand 31. Dezember 2018) werden zu Jahresbeginn aufgefordert, die ihnen zugewiesenen Schulungsmodule (Fairer Wettbewerb, Schutz vor Korruption, Informationssicherheit) bis zum Jahresende abzuschließen. Die Zuweisung der entsprechenden Module orientiert sich an den jeweiligen Bedürfnissen. Bis zum Jahresende 2018 haben insgesamt 1.998 bzw. 93,5 % aller kaufmännischen Mitarbeiter des Konzerns die Schulung erfolgreich abgeschlossen.

Zudem erhalten die Mitarbeiter in den zentralen Bereichen Vertrieb, Einkauf, Forschung und Entwicklung sowie in der Verwaltung und in den Tochtergesellschaften in der Regel einmal jährlich zusätzlich eine auf den Aufgabenbereich zugeschnittene Präsenzs Schulung.

Für die nicht kaufmännischen Mitarbeiter – vor allem in den Werken – findet jährlich eine Präsenzs Schulung zu Compliance-Themen statt. Darüber hinaus erhalten diese Beschäftigten regelmäßige Sicherheitsunterweisungen.

2019 wird ein weiteres E-Learning-Modul zum Thema »Arbeits-sicherheit« in den Schulungskatalog aufgenommen, das von allen kaufmännischen Mitarbeitern zu absolvieren ist.

QUERSCHNITTSTHEMEN

Hinsichtlich der Querschnittsthemen spielen Kundenzufriedenheit, Innovationen und Lieferantenmanagement eine bedeutende Rolle. Aufgrund der Wesentlichkeit der DEUTZ AG als Führungsgesellschaft besteht bisher kein übergreifendes Konzept für diese Querschnittsthemen. Daher konzentrieren wir unsere Berichterstattung auf die DEUTZ AG.

KUNDENZUFRIEDENHEIT

Kundenzufriedenheit hat für DEUTZ eine sehr hohe Priorität. Die Kunden und ihre Bedürfnisse stehen grundsätzlich im Mittelpunkt all unserer Aktivitäten. Das DEUTZ-Konzept der Kundenzufriedenheit basiert auf der Erfolgsmessung der aktuellen Kundenprojekte. Wir haben die Vertriebsprojekte pro Region in ein Monitoring überführt. Der Status dieser Projekte wird regelmäßig in einem Sales Review von den lokalen Führungskräften auf Vorstandsebene berichtet. Ein wesentliches Kriterium der Berichterstattung ist das Feedback der Kunden zum Projektfortschritt. Über dieses Monitoring sollen mögliche Hindernisse identifiziert werden. Aus einer Häufung gleicher Hindernisse können wir die Maßnahmen ableiten, die zu einer Verbesserung der Kundenzufriedenheit führen. Das Konzept wurde Ende 2018 eingeführt. Für 2019 werden die Kundenprojekte in die Zielvorgaben der Vertriebsbereiche überführt und messbar gemacht.

Die bisherigen Aktivitäten zur Steigerung der Kundenzufriedenheit und die im Jahr 2017 begonnenen Projekte zur Qualitätssteigerung im Rahmen der Null-Fehler-Strategie haben wir weitergeführt und ausgebaut. Die Qualitätsoffensive der DEUTZ AG umfasst auch die Einführung von Lean Six Sigma als Managementsystem. Ein wesentlicher Fokus der Six-Sigma-Projekte liegt dabei auf den Themen Steigerung der Liefertreue und Erhöhung der Durchlaufgeschwindigkeit bei Kundenanfragen. Die entsprechenden Projekte haben wir 2018 umgesetzt.

¹⁾Kaufmännischer Mitarbeiter: alle Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns, die jeweils am 31. Dezember eines Jahres im Unternehmen sind, in die IT-Infrastruktur des DEUTZ-Konzerns eingebunden sind, über einen PC verfügen und der deutschen oder englischen Sprache mächtig sind, da die E-Learning-Module lediglich in diesen Sprachen absolviert werden können. Ausgenommen werden allerdings Personen, die das Unternehmen unterjährig verlassen, sich in Elternzeit befinden oder langzeit-erkrankt sind und daher mindestens 50 % des Jahres nicht anwesend sind.

Neben der Steigerung der Qualität sehen wir die innovative und modulare Ausrichtung von DEUTZ als weiteren Beitrag zur Steigerung der Kundenzufriedenheit. Die Entwicklung effizienter und nachhaltiger Antriebssysteme gibt unseren Kunden Planungssicherheit. Mit der strategischen Ausrichtung „advanced drive systems“ liefert DEUTZ seinen Kunden modulare Antriebskonzepte, die über Emissionsstufen, Leistung und Kraftstoffart skalierbar sind. Dies kann bei den Kunden zu minimierten Investitionsrisiken und erhöhter Umsetzungsgeschwindigkeit bei Technologiewandel oder -sprüngen führen. Zudem binden wir unsere Kunden eng in die Entwicklung neuer Antriebstechnologien ein, wie zum Beispiel im Rahmen des Projekts E-DEUTZ. Der Auftakt dazu erfolgte auf der Intermat im April 2018 in Paris. DEUTZ zeigte hier der Öffentlichkeit erstmals seine Systemkompetenz für elektrische Antriebe. Im Folgenden konnten DEUTZ-Kunden und alle weiteren Interessierten die Entwicklung elektrischer Antriebssysteme hautnah verfolgen. Bei dem abschließenden Event ELECTRIP konnten alle wichtigen Stakeholder die DEUTZ-Systemkompetenz für elektrische Antriebe zu Wasser und zu Land persönlich erleben.

INNOVATIONEN

Wir wollen DEUTZ als führenden Hersteller innovativer Antriebssysteme positionieren. Innovationen der DEUTZ AG beziehen sich hierbei auf vier Schwerpunkte:

- 1) Alternative Kraftstoffe: Dabei stehen neben Flüssiggas (LPG), Erdgas und Wasserstoff auch regenerativ erzeugte Kraftstoffe im Fokus.
- 2) Hybride und vollelektrische Antriebssysteme: Die Kombination von Verbrennungsmotor und Elektromotor (Hybridisierung) sowie der vollelektrische Antrieb sind wesentliche Schwerpunkte unserer Entwicklungstätigkeiten.
- 3) Digitalisierung: Ein besonderes Augenmerk liegt auf innovativen digitalen Lösungen, um unseren Kunden neue Dienstleistungen anzubieten (Connectivity, Smart Services rund um den Motor).

4) Marktbeobachtung und Weiterentwicklung bestehender Produkte und Technologien: Unsere vorhandenen Serientechnologien werden stetig analysiert und optimiert. Ziel ist dabei, eine Kundenzufriedenheit auf höchstem Niveau und in der Breite aller Anwendungen zu generieren.

Forschung und Entwicklung wird zentral gesteuert Innovationen entstammen bei der DEUTZ AG vor allem der zentralen F&E-Abteilung in Köln-Porz. Unsere Tochtergesellschaften DEUTZ Corporation und Torqeedo engagieren sich bereits in der Produktplanungsphase und bringen ihre regionalen Anforderungen aktiv in den Entwicklungs- und Innovationsprozess mit ein. Die DEUTZ Corporation fokussiert sich im Besonderen auf die amerikanische Emissionsgesetzgebung (EPA, CARB); Torqeedo wirkt intensiv am Innovationsprozess in Bezug auf die Hybridisierung und Elektrifizierung mit.

Innerhalb der DEUTZ AG ist die Abteilung »Produktmanagement« für die Beobachtung des Marktes und die sich daraus ergebenden Produktanforderungen zuständig. Im Rahmen eines quartalsweisen »Product Boards«, an dem auch der Vorstand teilnimmt, werden Markttrends und Vorentwicklungsaktivitäten besprochen und weitere Entwicklungsaktivitäten angestoßen bzw. priorisiert. Neue Produkte entwickeln und industrialisieren wir mithilfe des etablierten Produktentstehungsprozesses (PEP). Technologien und Konzepte werden mit dem Vorentwicklungsprozess untersucht und bis zur Projektreife vorbereitet. Zur Erreichung der Ziele stoßen wir interne sowie externe Entwicklungen an. Bei externen Entwicklungen setzen wir auf die intensive Zusammenarbeit mit Entwicklungspartnern wie Lieferanten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Innovationcenter in Köln gegründet Wir haben im November 2018 ein neues Innovationcenter eröffnet. Damit ist am Standort Köln-Porz ein Ort entstanden, der den Mitarbeitern Raum gibt, an Ideen zu arbeiten, diese prototypisch zu entwickeln und zu einem Projekt, einem Produkt oder einer Investitionsmöglichkeit zu formen.

Gemeinsame Projektarbeit, Networking und Brainstorming stehen im Mittelpunkt der visionären Einrichtung. Verschiedene Formate wie Mentoren-Sprechstunden, Pitchtrainings und Kreativ-Workshops unterstützen die Mitarbeiter zukünftig darin, ihre Ideen zu definieren und zu realisieren. Über das Innovationskonzept DEUTZ Accelerator werden sie hinsichtlich der Ausarbeitung ihrer Idee und der Entwicklung eines Geschäftsmodells zusätzlich gefördert. Modernste Technik in Form von Microsoft Surface Hub, 3D-Drucker und Augmented Reality steht dafür ebenfalls bereit.

Das Fraunhofer-Institut hat die DEUTZ AG 2018 für den exzellenten Einsatz agiler Entwicklungsmethoden innerhalb ihres Innovationsprozesses ausgezeichnet. Von insgesamt 159 teilnehmenden Unternehmen wurden wir als eines von fünf mit dem Prädikat »Successful Practices« geehrt.

Torqeedo beflügelt E-DEUTZ-Strategie Die im Jahr 2017 übernommene Torqeedo dient als Nukleus für die E-DEUTZ-Strategie, in deren Rahmen hybride und vollelektrische Antriebe für den Off-Highway-Bereich entwickelt werden. Das Know-how von Torqeedo bei elektrischen Antriebssystemen führt zu einem diesbezüglichen Innovationsschub bei DEUTZ. Darüber hinaus bringt Torqeedo weitere neue Produkte auf den Markt, um den Wettbewerbsvorsprung bei elektrischen Bootsantrieben zu sichern und auszubauen.

Die Unternehmensführung von DEUTZ ist dabei durch das Product Board in die Innovationsaktivitäten eingebunden. Gemeinsam mit den Bereichen Produktmanagement, Vertrieb und Service bespricht der Vorstand den Stand der Vorentwicklung und gibt bei positiver Beurteilung die Projekte für die nächste Stufe frei. Förderprojekte werden in einem Kreis unterhalb des Top-Managements diskutiert.

Vielfältige Innovationen herausgebracht Als Ergebnis unserer Innovationstätigkeit konnten wir im vergangenen Jahr zahlreiche wegweisende Neuerungen präsentieren. Auf dem

DEUTZ-Kundenevent ELECTRIP haben wir die E-DEUTZ-Strategie für hybride und vollelektrische Antriebslösungen mit voll funktionsfähigen Kundenfahrzeug-Prototypen vorgestellt. Die Besucher konnten sich mit Probefahrten auf einem Testareal von der Funktionalität und Gebrauchstauglichkeit überzeugen.

Mit der DEUTZ Connect App zur mobilen Motordiagnose investieren wir außerdem in die Digitalisierung unserer Serviceprodukte. Dabei werden unterschiedlichste Markt- und Maschinendaten erfasst und der weiteren Analyse zugeführt. Dadurch können wir den Kundennutzen stetig steigern und maßgeschneiderte Lösungen anbieten. Unser neuer Webshop bringt darüber hinaus das DEUTZ-Servicenet ins Internet.

In der Produktentwicklung setzen wir auf die weitere Verbreitung von agilen Entwicklungsmethoden. Unsere positiven Erfahrungen aus dem Bereich Softwareentwicklung werden so auch in anderen Entwicklungsdisziplinen nutzbar gemacht.

Weitere Patente und Auszeichnungen erhalten Mit Patenten, Patentanmeldungen und Gebrauchsmustern schützen wir unser Know-how vor unbefugter fremder Nutzung. Im Berichtsjahr hat die DEUTZ AG zwölf neue Schutzrechte angemeldet, davon zehn im Inland. Insgesamt verfügt die DEUTZ AG nun über 117 deutsche und 165 ausländische Schutzrechte.

Torqueedo hat in den letzten Jahren wiederholt Auszeichnungen für ihre innovativen Produkte und ihre Umweltfreundlichkeit erhalten. Dazu zählt beispielsweise die Auszeichnung für »Maritime Sustainability« im Rahmen der »European Commercial Marine Awards 2018« für die solarelektrische ECOCat-Passagierfähre, die einen autarken solarelektrischen Betrieb einer 120-Personen-Fähre in Spanien auf Basis des DEEP-BLUE-Hybrid-Antriebs- und -Energiemanagementsystems realisiert.

Die Informationen zum Ideenmanagement der DEUTZ AG fassen wir in diesem Jahr im Abschnitt Arbeitnehmerbelange auf Seite 67 zusammen. Weitere Informationen zu Forschung und Entwicklung sind im Zusammengefassten Lagebericht auf Seite 32 zu finden.

LIEFERANTENMANAGEMENT

Das Lieferantenmanagement hat bei DEUTZ einen sehr hohen Stellenwert, da die Performance unserer Lieferanten einen direkten Einfluss auf unseren Geschäftsverlauf hat. Das übergreifende Lieferantenmanagement¹⁾ der DEUTZ AG verfolgt das Ziel, Qualität, Lieferzeit, kommerzielle Rahmenbedingungen und die allgemeine Kommunikation mit den Lieferanten stetig zu verbessern. Dabei steht die Lieferantenentwicklung klar im Vordergrund. Im Rahmen der Qualitätsentwicklung werden pro Warengruppe Zielwerte für die Fehlerrate definiert, den Lieferanten kommuniziert und regelmäßig kontrolliert. Aus den Ergebnissen leiten wir entsprechende Maßnahmen ab. Unser übergeordnetes Ziel lautet hierbei »null Fehler«. Alle neuen Serienlieferanten müssen bei der DEUTZ AG freigegeben werden, basierend auf der Lieferanten-Selbstauskunft, der Herstellbarkeitsanalyse und weiteren Unterlagen sowie Kriterien. In der Regel findet in diesem Prozess ein Vor-Ort-Audit statt. Der DEUTZ-Konzern setzt grundsätzlich nur zertifizierte Serienlieferanten (Mindeststandard ISO 9001:2015) ein.

Lieferanten werden eng überwacht Lieferanten managt die DEUTZ AG über das sogenannte »Lieferantencockpit«. Hiermit überwachen wir die Performance unserer Lieferanten aus Einkaufs-, Dispositions- und Qualitätssicht sowie im Falle von Entwicklungslieferanten auch im Hinblick auf ihre Forschungs- und Entwicklungskompetenzen sowie Innovationsfähigkeit. Dafür ist es notwendig, die Lieferanten im Vorfeld in diese Kategorien einzuteilen. Die Ergebnisse aus den einzelnen Kriterien und deren Entwicklung über die Zeit dienen dazu, Maßnahmen zu ergreifen und die Performance zu verbessern.

Die Unternehmensführung wird bei der DEUTZ AG monatlich über das Einkaufsbudget und weitere KPIs der Balanced Scorecard informiert. Dieser monatliche Einkaufs-Management-Report mit Kennzahlen für den Vorstand beinhaltet Finanzkennzahlen, Qualitätskennzahlen usw. Der Vorstand hat die zugrunde liegenden Zielvorgaben bestätigt.

Auch im Jahr 2018 hat die DEUTZ AG zahlreiche Aktivitäten zur Einhaltung der internationalen Vorschriften zu REACH, RoHS und Konfliktmineralien durchgeführt. Der Steuerkreis tagte mindestens im zweiwöchigen Rhythmus, beschloss Maßnahmen bei Änderungen in den internationalen Vorschriften und initiierte Prozessverbesserungen.

Verhaltenskodex für Lieferanten in Planung Die Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Nachhaltigkeitsaspekten in der gesamten Lieferkette ist der DEUTZ AG ein besonderes Anliegen. Daher haben wir im Jahr 2018 beschlossen, einen Verhaltenskodex für Lieferanten zu entwickeln, der die Standards für Umweltschutz, Arbeit, Sicherheit und Integrität festlegt und damit die Erwartungen der DEUTZ AG an ihre Lieferanten klar formuliert. Im Jahr 2019 wird die DEUTZ AG diesen Verhaltenskodex konsequent an die globalen und lokalen Zulieferer kommunizieren und im Rahmen einer Nachhaltigkeitsinitiative das Bewusstsein bei den Lieferanten für die Erwartungen und Vorgaben der DEUTZ AG stärken.

Um sicherzustellen, dass die Lieferanten die Standards und Vorgaben in ihre Prozesse integrieren, werden ab 2019 wesentliche Elemente des Verhaltenskodex in die Lieferantenselbstauskunft und die Lieferantenaudits aufgenommen. Die entsprechenden Ergebnisse werden in den digitalen Lieferantenakten dokumentiert. Sobald der Verhaltenskodex den Lieferanten bekannt gemacht wurde, werden Bestätigungen seitens der Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung des Verhaltenskodex eingeholt.

Parallel dazu wird bei Lieferanten aus besonders kritischen Ländern der Fokus auf Qualifizierungsmaßnahmen gesetzt werden, um diese Lieferanten bei der Einhaltung der Standards

¹⁾Die Aussagen beziehen sich auf direkte Lieferanten mit einem Vertragsverhältnis mit DEUTZ.

zu unterstützen. Bei Verstößen gegen die Vorgaben werden die Lieferanten in einem ersten Schritt zu Nachbesserungen aufgefordert werden. Kommen sie dieser Forderung nicht innerhalb einer angemessenen Zeit nach, kann es gegebenenfalls auch zum Ende der Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten kommen.

Regelmäßige Überprüfung der Kennziffern DEUTZ hat die gesetzten Ziele für das Jahr 2018 in Bezug auf die Anlieferqualität seiner externen Lieferanten sowohl bei Erstmustern als auch für die Serie erreicht. Positiv hervorzuheben ist das historische Tief der Fehlerquote gemessen in Anteilen von einer Million (ppm). Die Ergebnisse zeigen, dass die eingeleiteten Maßnahmen greifen und der kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) wirkt.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG

An die DEUTZ AG, Köln

Wir haben den zusammengefassten gesonderten Nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB der DEUTZ AG, Köln, (im Folgenden die »Gesellschaft«) für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 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. 289b 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 Qualitätssicherungsstandards 1 »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. Januar bis

31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289b 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
- Befragung des Managements und 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
- Analytische Beurteilung von Angaben des Nichtfinanziellen Berichts
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und 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. Januar bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315b und 315c i.V.m. 289b 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, 6. März 2019

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Juliane v. Clausbruch
Wirtschaftsprüfer