
ZUSAMMENGEFASSTER
GESONDERTER
NICHTFINANZIELLER
BERICHT

92	Über diesen Nichtfinanziellen Bericht
93	Geschäftsmodell
93	Nachhaltigkeitsorganisation und -management
95	Wesentlichkeitsanalyse
96	Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele
98	Unternehmerische Verantwortung
98	Corporate Governance und Compliance
101	Personalmanagement
104	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
107	Lieferantenmanagement
110	Gesellschaftliche Verantwortung
110	Produktverantwortung
114	Corporate Citizenship
115	Ökologische Verantwortung
115	Umwelt- und Klimaschutz
119	Angaben zur (EU) 2020/852 Taxonomie-Verordnung
122	UN Global Compact und Sustainable Development Goals
126	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

ÜBER DIESEN NICHTFINANZIELLEN BERICHT

Geltungsbereich und Berichtszeitraum Der vorliegende Zusammengefasste Gesonderte Nichtfinanzielle Bericht gem. §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB (im Folgenden »Nichtfinanzieller Bericht«) fasst die Berichte der DEUTZ AG als Muttergesellschaft und des DEUTZ-Konzerns zusammen. Soweit nicht anders angegeben, gelten alle quantitativen und qualitativen Aussagen für den gesamten Konzern (im Folgenden »DEUTZ«). Solche Angaben, die sich nur auf die DEUTZ AG beziehen, sind entsprechend gekennzeichnet. Der Berichtszeitraum bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021.

Berichtsinhalt und Rahmenwerk In Übereinstimmung mit §§ 315c in Verbindung mit 289c bis 289e HGB fasst der vorliegende Nichtfinanzielle Bericht diejenigen Themen zusammen, die als Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse im Hinblick auf Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung als wesentlich identifiziert wurden. [Weiterführende Informationen](#) siehe

Wesentlichkeitsanalyse, S. 95 ff.

Wesentliche Themen	Aspekte nach HGB
Produktverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sozialbelange ▪ Umweltbelange
Corporate Governance und Compliance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitnehmerbelange ▪ Achtung der Menschenrechte ▪ Bekämpfung von Korruption und Bestechung
Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitnehmerbelange ▪ Achtung der Menschenrechte
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitnehmerbelange ▪ Achtung der Menschenrechte
Lieferantenmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Achtung der Menschenrechte ▪ Bekämpfung von Korruption und Bestechung ▪ Umweltbelange
Umwelt- und Klimaschutz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umweltbelange

Wesentliche Themen im Zusammenhang mit anderen als den nach HGB definierten nichtfinanziellen Aspekten wurden nicht identifiziert.

Der **Deutsche Nachhaltigkeitskodex** dient als Rahmenwerk für die vorliegende Berichterstattung. So orientiert sich diese inhaltlich in Teilen insbesondere an den zugrundeliegenden Aspekten der Kriterien 1 bis 3, 5 bis 9, 13 bis 15, 17 und 18 sowie 20.

Für weiterführende Informationen wird stellenweise auf andere Teile dieses Geschäftsberichts verwiesen. Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernabschlusses und des Jahresabschlusses der DEUTZ AG sowie des Zusammengefassten Lageberichts für das Berichtsjahr 2021 sind nicht Bestandteil des Nichtfinanziellen Berichts.

Angaben zur (EU) 2020/852 Taxonomie-Verordnung Entsprechend Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im folgenden EU-Taxonomie-Verordnung) hat jedes Unternehmen, das verpflichtet ist, nichtfinanzielle Angaben nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU zu veröffentlichen, in seine nichtfinanzielle Erklärung Angaben darüber aufzunehmen, wie und in welchem Umfang die Tätigkeiten des Unternehmens mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die als ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten gem. Art. 3 und 9 der EU-Taxonomie-Verordnung einzustufen sind. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, wird DEUTZ fortan im Rahmen seines Nichtfinanziellen Berichts entsprechende Angaben offenlegen. [Weiterführende Informationen](#) siehe Angaben zur Verordnung (EU) 2020/852 Taxonomie-Verordnung, S. 119 ff.

Fortschrittsbericht zur Umsetzung der UNGC-Prinzipien Als Mitglied des **UN Global Compact (UNGC)** der Vereinten Nationen hat sich DEUTZ dazu verpflichtet, einmal pro Jahr einen Fortschrittsbericht vorzulegen. Mit diesem sogenannten **Communication on Progress (COP)** soll die Umsetzung der zehn **UNGC-Prinzipien** bzw. die konkreten Maßnahmen zu deren Unterstützung aufgezeigt werden. Der vorliegende Nichtfinanzielle Bericht dient DEUTZ als COP. Der inhaltliche Umfang entspricht dabei dem **GC Active COP**. [Weiterführende Informationen](#) siehe UN Global Compact und Sustainable Development Goals, S. 123 ff.

Risiken gem. § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB Nach Anwendung der Nettomethode wurden keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die eigene Geschäftstätigkeit, auf Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen sowie auf die Aspekte hinsichtlich der als wesentlich identifizierten Sachverhalte gem. § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB festgestellt, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte haben oder haben werden. [Grundsätzliche Informationen](#) zu Risiken und Chancen siehe Risiko- und Chancenbericht, S. 78 ff.

Inhaltliche Prüfung Der Nichtfinanzielle Bericht wurde im Auftrag des Aufsichtsrats der DEUTZ AG einer freiwilligen externen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 (Revised) unterzogen. [Prüfungsauftrag sowie Prüfungsergebnis des Wirtschaftsprüfers](#) siehe S. 126 ff.

GESCHÄFTSMODELL

Die Kernkompetenzen des 1864 gegründeten DEUTZ-Konzerns liegen in der Entwicklung, der Produktion und dem Vertrieb von Antriebslösungen für Anwendungen abseits der Straße. Das gegenwärtige Motorenportfolio reicht dabei von Diesel über Gas- und Wasserstoff- bis hin zu Hybrid- und vollelektrischen Antrieben, die unter anderem in Bau- und Landmaschinen, Material-Handling-Anwendungen wie Gabelstaplern oder Hebebühnen,

Nutz- und Schienenfahrzeugen sowie Bootsanwendungen für den privaten und gewerblichen Bereich zum Einsatz kommen. Zudem bietet DEUTZ mit über 800 Vertriebs- und Servicepartnern in mehr als 130 Ländern ein umfassendes Angebot analoger und digitaler Serviceleistungen. [Weiterführende Informationen](#) siehe Strategie und Ziele, S.22 ff.

Technologieoffenes Antriebsportfolio für unterschiedliche Anwendungsbereiche



Baumaschinen



Material Handling



Landtechnik



Stationäre Anlagen



Sonstiges



NACHHALTIGKEITSORGANISATION UND -MANAGEMENT

Das Thema Nachhaltigkeit ist fest in der Führung des DEUTZ-Konzerns verankert und wird vom Vorstandsvorsitzenden verantwortet. Die Erarbeitung von Entscheidungsgrundlagen für die nachhaltige Ausrichtung des DEUTZ-Konzerns obliegt dem Sustainable Development Committee (SDC), das sich aus relevanten Bereichsleitern und themenspezifisch Verantwortlichen zusammensetzt. Unter der Leitung der Konzernfunktion Investor Relations und dem Qualitätsmanagement legt das SDC nichtfinanzielle Ziele fest, erarbeitet Maßnahmen zu deren Erreichung und berät in regelmäßigen Abständen über die fortlaufende Weiterentwicklung des konzernweiten Nachhaltigkeitsengagements. Die Umsetzung strategischer Initiativen sowie deren Überwachung ist Aufgabe der jeweiligen Bereichsleiter bzw. der von ihnen benannten Personen. Vor dem Hintergrund, dass der

DEUTZ-Konzern in weiten Teilen dezentral aufgestellt ist, werden sie dabei von den lokal Verantwortlichen der Tochtergesellschaften unterstützt.

Das SDC informiert den Vorstand mindestens quartalsweise über den Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie sowie inhaltliche Weiterentwicklungen. Im Sinne eines präventiven Risikomanagementansatzes wird dabei auch der Status quo der nichtfinanziellen Kennzahlen berichtet, um frühzeitig eventuelle Risiken hinsichtlich der Zielerreichung erkennen und den Maßnahmenplan ggf. anpassen zu können. [Weiterführende Informationen](#) siehe Corporate Governance und Compliance, S. 98 ff.

DEUTZ-Sustainable Development Committee (SDC)

Verantwortlichkeiten und Berichtsstruktur



Im Berichtsjahr 2021 hat DEUTZ zusätzlich zu den quartalsweise stattfindenden SDC-Regelmeetings einen bereichsübergreifenden Maßnahmenworkshop durchgeführt. Ziel des Workshops war es, neue Maßnahmen zur Erreichung sowohl der quantitativen als auch qualitativen Nachhaltigkeitsziele zu erarbeiten und gleichzeitig neue Ziele für 2026 zu eruiieren. Die konkrete Zieldefinition erfolgt im laufenden Geschäftsjahr 2022 und wird entsprechend im Nichtfinanziellen Bericht 2022 veröffentlicht. Darüber hinaus haben die Workshop-Teilnehmer evaluiert, welche der insgesamt 17 globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals – SDG) aus der UN-Agenda 2030 unter Berücksichtigung deren jeweiliger Unterziele priorisiert werden sollten und durch welche Maßnahmen DEUTZ seinen positiven Beitrag zu deren Erreichung erhöhen kann. [Weiterführende Informationen](#) siehe UN Global Compact und Sustainable Development Goals, S. 122 ff. Mögliche negative, mit der eigenen Geschäftstätigkeit verknüpfte Einflüsse auf die SDG wurden in einem gesonderten SDC-Meeting analysiert.

Nachhaltigkeit als Bestandteil der Vorstandsvergütung Dem Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechend ist die Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung auszurichten und hat zur Förderung der Geschäftsstrategie beizutragen. Da die Nachhaltigkeitsstrategie des DEUTZ-Konzerns einen wesentlichen Bestandteil der übergeordneten Unternehmensstrategie darstellt, bedeutet dies, gezielt auch Anreize für deren konsequente Umsetzung zu

schaffen. So beinhaltet das im Berichtsjahr überarbeitete und von der Hauptversammlung im April 2021 gebilligte Vorstandsvergütungssystem mit Wirkung zum 1. Januar 2021 nunmehr auch ein Nachhaltigkeitsziel. Die konkreten Leistungskriterien für das Nachhaltigkeitsziel, das nicht nur für den Vorstandsvorsitzenden, sondern für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen gültig ist, werden jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt. Zielfelder sind Umwelt- und Klimaziele, alternative Antriebe, Corporate Governance, Arbeitssicherheit, Diversity, Personalentwicklung und Supply Chain. Die Ausgestaltung des aktuellen Vergütungssystems ist auf der DEUTZ-Website in der Rubrik Corporate Governance öffentlich zugänglich. [Weiterführende Informationen](#) siehe Vergütungsbericht, S. 56 ff.

In seiner Funktion als überwachendes Organ wird der Aufsichtsrat mindestens jährlich durch den Vorstand und/oder die SDC-Leitung über die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie den Umsetzungstand etwa im Hinblick auf gesetzliche Neuerungen zur Berichterstattung unterrichtet.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse 2020 wurde im Berichtsjahr 2021 durch das SDC sowie den Vorstand bestätigt. Somit werden auch weiterhin die übergeordneten Themen Produktverantwortung, Personalmanagement einschließlich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Corporate Governance und Compliance, Lieferantenmanagement sowie Umwelt- und Klimaschutz als wesentlich für das Verständnis des Geschäftsverlaufs und -ergebnisses, der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die nach HGB definierten nichtfinanziellen Aspekte erachtet. Über das Thema Corporate Citizenship berichtet DEUTZ im vorliegenden Bericht freiwillig. [Weiterführende Informationen](#) zur 2020 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse siehe Nichtfinanzieller Bericht 2020, S. 72 f.

Interne und externe Stakeholderbefragung Bislang erfolgte die Wesentlichkeitsanalyse unter Berücksichtigung der Geschäftsaktivitäten des DEUTZ-Konzerns, des Unternehmensleitbildes, der Prinzipien des UN Global Compacts sowie der **Women's Empowerment Principles** durch die SDC-Mitglieder. Um in einem nächsten Schritt die Sichtweise weiterer interner, aber insbesondere externer Stakeholder zu berücksichtigen, wurde zum Ende des Berichtsjahres 2021 eine Stakeholderbefragung auf Basis eines Fragebogens durchgeführt. Mittels dessen sollten diejenigen Einzelthemen ermittelt werden, die hinsichtlich der zuvor genannten übergeordneten Themen als wesentlich erachtet werden. Um sicherzustellen, dass ein breites Spektrum potenziell relevanter Einzelthemen abgedeckt wird, umfasste die Abfrage auch solche, die bislang weder von der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie noch der nichtfinanziellen Berichterstattung abgedeckt wurden. Die Ermittlung dieser Themen erfolgte durch eine Analyse Nichtfinanzieller Berichte bestimmter Peer-Group-Unternehmen. Zudem hatten die Teilnehmer über ein Freitextfeld die Möglichkeit, weitere aus ihrer Sicht wesentliche Nachhaltigkeitsthemen zu benennen.

Der Adressatenkreis unterteilte sich in zwei übergeordnete Anspruchsgruppen: Vertreter der Konzernbelegschaft über verschiedene Hierarchieebenen hinweg bewerteten die abgefragten Einzelthemen aus der Unternehmensperspektive. Die externe Stakeholdersicht wurde durch die Befragung von Kunden, Lieferanten, Analysten und Investoren sowie Experten aus Branchenverbänden und Netzwerken mit Fokus auf Nachhaltigkeitsthemen ermittelt.

Das Ergebnis der internen und externen Stakeholderbefragung, das zugleich die Basis der Wesentlichkeitsanalyse 2022 darstellt, wird im Nichtfinanziellen Bericht 2022 veröffentlicht.

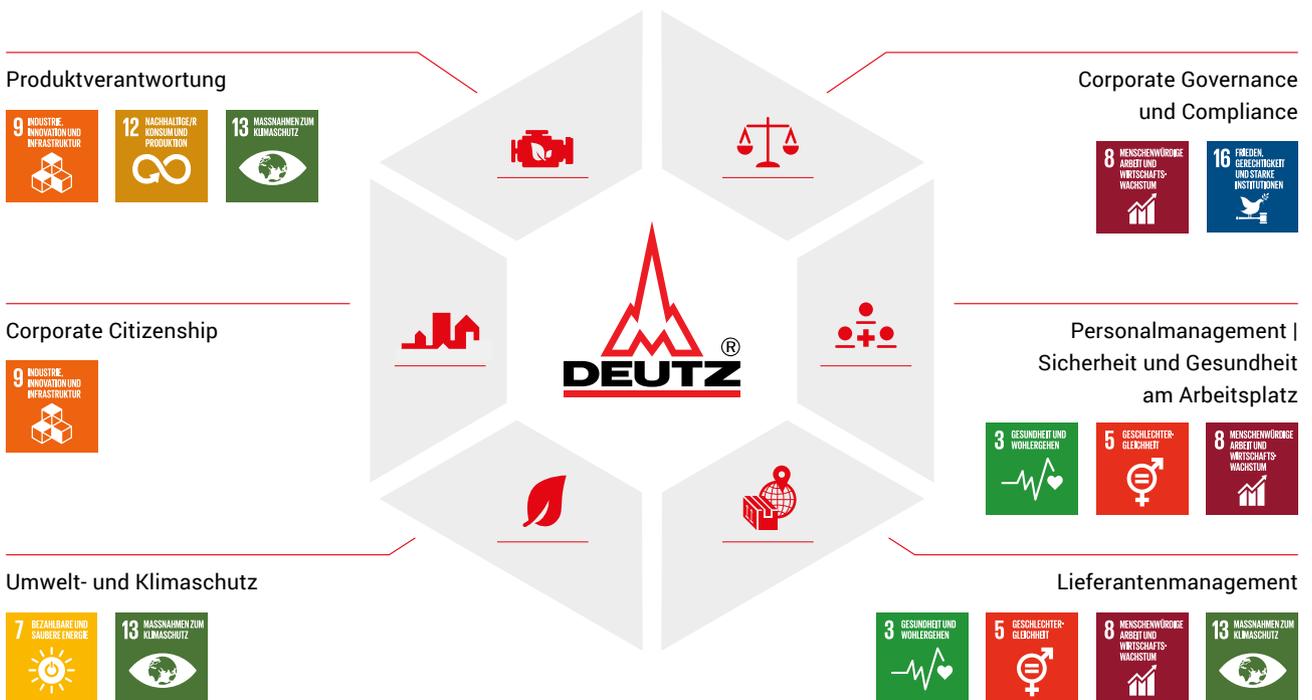
Regelmäßigkeit der Wesentlichkeitsanalyse Die relevanten Nachhaltigkeitsthemen, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelt werden, bestimmen nicht nur den Berichtsumfang des Nichtfinanziellen Berichts. Sie bilden zugleich wesentliche Bausteine der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie. Dem liegt die Überzeugung zugrunde, dass solche Themen, die als wesentlich für die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nach HGB definierten nichtfinanziellen Aspekte erachtet werden, auch diejenigen Themen darstellen, die eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausmachen. Angesichts dessen, dass DEUTZ seine mittelfristig ausgerichtete Nachhaltigkeitsstrategie unter anderem aus seiner Wesentlichkeitsanalyse ableitet, hat sich das Unternehmen Ende 2021 dazu entschieden, eine Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung externer und interner Stakeholder fortan immer einhergehend mit der Festlegung neuer Mittelfristziele durchzuführen. Eine interne Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse durch die Mitglieder des SDC erfolgt weiterhin jährlich. Im Falle außerordentlicher Ereignisse oder Entwicklungen wie beispielsweise dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Geschäftsjahr 2020 wird der Nichtfinanzielle Bericht um diesbezügliche Informationen erweitert. Zudem dient auch die fortlaufende Auswertung Nachhaltigkeitsthemen betreffender Fragebögen von beispielsweise Kunden oder Ratingagenturen dazu, die nichtfinanzielle Berichterstattung inhaltlich weiterzuentwickeln. So wird diese jährliche um solche Informationen erweitert, die regelmäßig abgefragt, seitens DEUTZ bislang jedoch nicht berichtet wurden. Dadurch soll das Transparenzniveau im Sinne der Stakeholder kontinuierlich erhöht werden.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND -ZIELE

Die konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie steht unter dem Leitmotiv »Taking Responsibility«. Es spiegelt den Anspruch des Unternehmens wider, seine finanziellen Zielsetzungen im Einklang mit der Übernahme gesellschaftlicher, unternehmerischer und ökologischer Verantwortung zu erreichen. Darauf basierend ist das Nachhaltigkeitsengagement des DEUTZ-Konzerns in drei

Handlungsfelder unterteilt, unter denen die für das Unternehmen wesentlichen Themen thematisch zusammengefasst werden. Die Gesamtheit der quantitativen Ziele, die sich DEUTZ 2019 im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt hat, stellt die »DEUTZ Sustainability Vision 2023« dar.

Taking Responsibility – die DEUTZ-Nachhaltigkeitsstrategie



»DEUTZ Sustainability Vision 2023« auf einen Blick

Wesentliche Themen	Dazugehörige Leistungsindikatoren	Zielsetzungen 2023	Status quo 2021
Corporate Governance und Compliance	<ul style="list-style-type: none"> Quote absolvierter Compliance-Schulungen¹ 	> 95 %	99,1 %
Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none"> Frauenanteil Gesamtbelegschaft² Frauenanteil Führungspositionen³ Ausbildungsquote⁴ Engagement⁵ Enablement⁵ Fluktuationsrate⁶ 	> 10 % > 20 % 2,5–3,0 % 78 % 69 % 5–10 %	13,0 % 11,4 % 2,7 % – – 10,5 %
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> Recordable Incident Rate⁷ 	7	9,4
Lieferantenmanagement	<ul style="list-style-type: none"> Anteil Neulieferanten, überprüft auf Einhaltung des Lieferantenkodex Anzahl bestehender Lieferanten, überprüft auf Einhaltung des Lieferantenkodex⁸ Anteil Lieferanten, bewertet hinsichtlich Nachhaltigkeitsthemen Anteil Lieferanten, überprüft auf Geschäftspartner-Compliance 	90 % ⁹ 55 50 % ¹⁰ 90 % ¹¹	83 % 16 55 % 11 %
Produktverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> E-DEUTZ-Anteil am Konzernumsatz 	5–10 % ¹²	3,3 %
Umwelt- und Klimaschutz	<ul style="list-style-type: none"> CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte (in Tonnen CO₂e)¹³ CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (in kg CO₂e)¹⁴ Stickoxidemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (in kg)¹⁵ Staubemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (in g)¹⁵ Abfall zur Beseitigung 	– 20 % ¹⁶ – 20 % ¹⁶ – 3 % ¹⁷ – 3 % ¹⁷ – 10 % ¹⁷	– 61 % – 65 % + 103 % + 21 % – 20 %

¹ Kaufmännische Mitarbeiter sind alle Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns, einschließlich derer ausländischer Beteiligungsgesellschaften, die am 31. Dezember eines Jahres ins Unternehmen und in die IT-Infrastruktur des DEUTZ-Konzerns eingebunden sind, über einen PC verfügen und der chinesischen, deutschen, englischen, französischen, italienischen, russischen oder spanischen Sprache mächtig sind. Ausgenommen werden Personen, die das Unternehmen unterjährig verlassen haben, sich in Elternzeit befinden oder aufgrund einer Langzeiterkrankung mindestens 50 % des Jahres nicht anwesend sind.

² Inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal.

³ Inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal; zweite Ebene unterhalb des Vorstands.

⁴ Anzahl der Auszubildenden an den Standorten Köln, Ulm und Herschbach (Deutschland) im Verhältnis zu der Anzahl der Beschäftigten in Deutschland inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal, Torqeedo und Futavis.

⁵ Gemessen anhand einer konzernweiten Mitarbeiterbefragung (alle Konzernmitarbeiter inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal), die erstmals im Geschäftsjahr 2019 durchgeführt wurde und fortan alle drei Jahre stattfindet.

⁶ Bezogen auf alle Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns, ohne befristetes Personal und Leihpersonal. Der Berechnung liegen sowohl Eigen- als auch arbeitgeberseitige Kündigungen zugrunde.

⁷ Bezogen auf die Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns, ohne Joint Ventures. Die Recordable Incident Rate (RIR) stellt die Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle im Jahr pro 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden dar. Ein meldepflichtiger Unfall ist ein Unfall, der sich bei einer versicherten Tätigkeit während der Arbeitszeit auf dem Betriebsgelände ereignet hat und einen zeitlichen Ausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge hat. Der Unfalltag wird dabei nicht mitgezählt, jedoch die Wochenenden bei Krankschreibung durch einen Arbeitsmediziner. Die Arbeitszeit ist die erfasste oder berechnete tatsächliche Arbeitszeit und/oder Reisezeit der Beschäftigten. Neben den Arbeitszeiten von Stammmitarbeitern werden auch die Zeiten von Leiharbeitern, befristeten Mitarbeitern, Teilzeitkräften, Praktikanten und studentischen Hilfskräften berücksichtigt.

⁸ Bezogen auf bestehende Lieferanten per Ende 2019. Überprüfung erfolgt im Rahmen von Vor-Ort-Audits.

⁹ 90 % der zwischen 2020 und 2023 neu hinzugekommenen Lieferanten.

¹⁰ 50 % der am Einkaufsvolumen des Vorjahres gemessenen Top-150-Lieferanten.

¹¹ Bezogen auf bestehende Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen im Vorjahr von mehr als 0,5 Mio. €.

¹² Zielsetzung für 2023/2024.

¹³ CO₂e = Kohlendioxid-Äquivalente; CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Ventures. CO₂-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt und als Produkt der Energiemengen mit den entsprechenden Emissionsfaktoren berechnet.

¹⁴ Ohne Joint Ventures. CO₂e = Kohlendioxid-Äquivalente; CO₂-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt. Die Kennzahl »Emissionen pro Motor« ergibt sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission mit der Anzahl hergestellter Motoren. Bei der CO₂-Bilanzierung wurden Scope 1 (durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte CO₂-Emissionen aus Diesel, Erdgas, LPG, Heizöl und CNG) und Scope 2 (CO₂-Emissionen, die mit eingekaufter Energie wie etwa Elektrizität und Fernwärme verbunden sind) berücksichtigt. Als Erzeugnisse werden ausschließlich Verbrennungsmotoren und Elektromotoren gezählt, d. h. keine weiteren Komponenten wie beispielsweise Batterien, Zahnräder und Pleuel für Fremdmotoren.

¹⁵ Ohne Joint Ventures; die Kennzahlen »Stickoxid- und Staubemissionen pro hergestelltem Motor« ergeben sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission aus Prüffeldern und der Anzahl hergestellter Motoren. Als Erzeugnisse werden ausschließlich Verbrennungsmotoren gezählt, d. h. keine Elektromotoren und keine weiteren Komponenten wie beispielsweise Batterien, Zahnräder und Pleuel für Fremdmotoren. Bei Elektromotoren entstehen keine Stickoxid- und Staubemissionen.

¹⁶ Vergleichsbasis 2017.

¹⁷ Vergleichsbasis 2019.

UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG

CORPORATE GOVERNANCE & COMPLIANCE

Unter guter Unternehmensführung und Compliance versteht DEUTZ, verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, zu agieren und sich gleichzeitig im Geschäftsalltag auch jederzeit unter ethisch-moralischen Gesichtspunkten integer zu verhalten – sowohl gegenüber Geschäftspartnern und Mitarbeitern als auch gegenüber Investoren und sonstigen Stakeholdern des Unternehmens. Da dies das Fundament einer nachhaltig erfolgreichen Unternehmensführung darstellt, gehört es zu den wesentlichen Aufgaben der konzernweiten Compliance-Organisation, das Bewusstsein eines jeden DEUTZ-Mitarbeiters für regelkonformes und integrires Verhalten nachhaltig zu fördern, Compliance-Risiken vorzubeugen und erfolgreich zu begegnen sowie Regelverstöße konsequent zu ahnden.

Compliance-Organisation Um sicherzustellen, dass das Unternehmen und seine Mitarbeiter innerhalb des vorgegebenen regulatorischen Rahmens agieren, hat DEUTZ eine konzernweite Compliance-Organisation etabliert. In deren Mittelpunkt steht das interne Compliance-Management-System (CMS). Es umfasst unter anderem die Themenbereiche Anti-Korruption und Bestechung, die Bekämpfung von Geldwäsche sowie die Einhaltung von Exportkontroll- und Kartellrechtvorschriften. Vor dem Hintergrund, dass Anti-Korruption und Bestechung somit integrale Bestandteile des CMS sind, werden diese Sachverhalte sowie vorgenannte Themen im Folgenden zusammen erläutert.

Entsprechend dem Geschäftsverteilungsplan hat der Aufsichtsrat der DEUTZ AG die Gesamtverantwortung für die konzernweite Compliance-Organisation dem Vorstandsvorsitzenden der DEUTZ AG übertragen. Er benennt den Compliance Officer und zusammen mit diesem einzelne Compliance-Beauftragte, die Verantwortung dafür tragen, dass Compliance-Vorgaben in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich eingehalten werden. Sie erstatten dem Compliance Officer zweimal im Jahr schriftlich Bericht, der wiederum an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Inhalt dieser Berichterstattung sind neben Änderungen der Gesetzeslage unter anderem Compliance-relevante Sachverhalte, daraus resultierende Risiken sowie Maßnahmen, um diese zu minimieren bzw. auszuschließen. Die Grundlagen der Compliance-Organisation sind in einer konzernweit gültigen Compliance-Richtlinie beschrieben.

Einzuleitende Compliance-Aktivitäten werden in regelmäßigen Sitzungen des Compliance Officers und der Compliance-Beauftragten gemeinschaftlich entwickelt. Gleichzeitig arbeitet die Compliance-Abteilung eng mit der Rechtsabteilung, dem Datenschutzbeauftragten und der internen Revision zusammen. So ist die Konzernrevision unterstützend in alle wesentlichen Compliance-Aktivitäten involviert und führt anlassbezogenen Prüfungen etwa zur Aufdeckung von Korruptionsfällen durch. Im Rahmen von Ordnungsmäßigkeitsprüfungen der internen Revision werden zudem auch sonstige mögliche Compliance-Verstöße und dolose Handlungen adressiert. Die Prüfungsplanung folgt dabei einem risikoorientierten Ansatz, der auch den Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International berücksichtigt. Im Berichtsjahr 2021 haben sich keine bestätigten Korruptionsfälle innerhalb des DEUTZ-Konzerns ergeben.

DEUTZ-Verhaltenskodex und themenspezifische Organisationsrichtlinien | UNGC 1–6, 10 Zentrales Instrument, um der Belegschaft einen Orientierungsrahmen für rechtlich einwandfreie und integre Verhaltensweisen zu geben, ist der DEUTZ-Verhaltenskodex. Er beinhaltet verbindliche Verhaltensregeln beispielsweise im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards, Wettbewerbsverhalten sowie Datenschutz und zeigt die Null-Toleranz-Strategie des Unternehmens bei Korruption und Bestechung auf. Ergänzt wird der Verhaltenskodex durch mitgeltende themenspezifische Organisationsrichtlinien. Sie stellen eine Zusammenfassung bzw. Konkretisierung sowohl gesetzlicher als auch interner Vorgaben dar und sind von jedem Mitarbeiter zwingend zu befolgen.

Aufgrund seiner weltweiten Geschäftsaktivitäten agieren die Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns innerhalb unterschiedlicher Rechts- und Wertesysteme. Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter trotzdem einheitliche Verhaltensregeln befolgen, ist der Verhaltenskodex konzernweit gültig und liegt in sieben Sprachversionen vor.

Der aktuelle Verhaltenskodex ist für Mitarbeiter im Intranet sowie für externe Dritte auf der Unternehmenswebsite in der Rubrik Compliance abrufbar.

E-Learning-Programme und Präsenzs Schulungen | UNGC 1-6, 10

Um Mitarbeiter dabei zu unterstützen, sich keiner Rechts- oder Regelverstöße schuldig zu machen, sind sie aufgefordert, jährliche Compliance-Schulungen in Form von E-Learning-Programmen zu absolvieren oder an Präsenzveranstaltungen teilzunehmen. So werden alle kaufmännischen DEUTZ-Mitarbeiter¹ zu Jahresbeginn aufgefordert, innerhalb eines Jahres ihnen zugewiesene Schulungsmodul zu absolvieren. Die Zuweisung orientiert sich dabei an den Aufgabenfeldern des jeweiligen Mitarbeiters. Abschließende Tests bestätigen nicht nur das Absolvieren des E-Learning-Programms, sondern auch das Verständnis des Schulungsinhaltes. Die Nichtteilnahme am E-Learning kann für den entsprechenden Mitarbeiter disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben. Außerdem hat der Mitarbeiter das E-Learning im Folgejahr innerhalb eines verkürzten Zeitraums zu absolvieren.

Unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen, etwa im Hinblick auf neue gesetzliche Vorgaben, werden die Schulungsinhalte regelmäßig überprüft und bei Bedarf um neue Themengebiete erweitert. Neben den feststehenden Modulen Arbeitssicherheit, fairer Wettbewerb sowie Schutz vor Korruption beinhaltet das Schulungsprogramm im jährlichen Wechsel ein weiteres Modul zum Datenschutz oder zur Informationssicherheit. Zudem wurde im Berichtsjahr 2021 für Mitarbeiter im Vertrieb und in der Entwicklung ein neues Modul zum Thema Emission-Compliance eingeführt.

Bis zum Jahresende 2021 haben insgesamt 3.208 bzw. 99,1 % aller kaufmännischen Konzern-Mitarbeiter das E-Learning erfolgreich abgeschlossen. Damit hat DEUTZ sein mittelfristiges Ziel, die Quote erfolgreich absolvierter Compliance-Schulungen bis 2023 auf mehr als 95 % zu steigern, im Berichtsjahr erneut übertroffen.

DEUTZ-Konzern: Quote absolvierter Compliance-Schulungen¹

in %

	2021	2020	2019	2018 ²
Quote absolvierter Compliance-Schulungen	99,1	97,3	98,1	93,5

¹ Berücksichtigt werden ausschließlich kaufmännische Mitarbeiter.

² Die Quote absolvierter Compliance-Schulungen wurde erstmals im Geschäftsjahr 2018 erhoben.

Mitarbeiter der einzelnen Fachbereiche der DEUTZ AG und der Tochtergesellschaften werden in der Regel einmal im Jahr zusätzlich im Rahmen einer auf ihren Aufgabenbereich zugeschnittenen

¹ Kaufmännische Mitarbeiter sind alle Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns, einschließlich derer ausländischer Beteiligungsgesellschaften, die am 31. Dezember eines Jahres im Unternehmen und in die IT-Infrastruktur des DEUTZ-Konzerns eingebunden sind, über einen PC verfügen und der deutschen, englischen, chinesischen, russischen, italienischen, französischen oder spanischen Sprache mächtig sind, da die E-Learning-Module lediglich in diesen Sprachen absolviert werden können. Ausgenommen werden Personen, die das Unternehmen unterjährig verlassen haben, sich in Elternzeit befinden oder aufgrund einer Langzeiterkrankung mindestens 50 % des Jahres nicht anwesend sind.

Präsenzveranstaltung zu aktuellen Compliance-Themen geschult. Für nichtkaufmännische Mitarbeiter insbesondere in den Werken findet eine jährliche Präsenzs Schulung statt. Aufgrund der andauernden Corona-Pandemie konnten entsprechende Schulungen im Berichtsjahr 2021 nicht durchgeführt werden.

Hinweisgebersystem | UNGC 1-2, 3-6, 10 Um rechts- und regelwidriges Verhalten schnellstmöglich aufzudecken und bewiesenes Fehlverhalten unverzüglich beenden zu können, hat DEUTZ ein öffentlich zugängliches Hinweisgebersystem etabliert, über das Compliance-Verdachtsfälle jederzeit gemeldet werden können. Jeder Verdachtsfall wird dabei nach einheitlichen Vorgaben erfasst und entsprechend einer konzernweit gültigen Compliance-Organisationsrichtlinie behandelt.

Das Hinweisgebersystem ist sowohl für Mitarbeiter als auch für außenstehende Dritte wie etwa Lieferanten auf der Unternehmenswebsite unter www.deutz.com im Bereich Compliance zugänglich. Es garantiert sowohl Hinweisgebern als auch Betroffenen ein Höchstmaß an Vertraulichkeit und Geheimhaltung. Gleiches gilt auch im Verlauf einer möglichen Untersuchung, die nach sorgfältiger Prüfung der Hinweise und bei konkreten Anhaltspunkten für einen Regelverstoß eingeleitet werden würde. Darüber hinaus können Hinweise zu tatsächlichen oder vermuteten Compliance-Verstößen auch anonym, per E-Mail, Post oder Fax gemeldet werden. Die entsprechenden Kontaktdaten sind auf der Unternehmenswebsite unter www.deutz.com im Bereich Compliance veröffentlicht.

Im Berichtsjahr 2021 wurden keine bestätigten Menschenrechtsverstöße über das Hinweisgebersystem gemeldet.

Geschäftspartner-Compliance-Tool | UNGC 1-6, 10 DEUTZ erwartet gesetzeskonformes Verhalten nicht nur von seinen Mitarbeitern, sondern gleichermaßen auch von seinen Geschäftspartnern. Um frühzeitig und adäquat auf potenzielles Fehlverhalten von Geschäftspartnern etwa im Hinblick auf Geldwäsche, unfaires Wettbewerbsverhalten oder Korruption und/oder Bestechung reagieren zu können, hat DEUTZ Ende 2020 ein systemgestütztes Geschäftspartner-Compliance-Tool implementiert. Über dieses werden Geschäftspartner aufgefordert, eine webbasierte Selbstauskunft auszufüllen. Im Anschluss daran werden sowohl das Unternehmen selbst als auch die von ihm benannten Mitglieder der Kontroll- und Aufsichtsgremien sowie die wirtschaftlich Berechtigten mit aktuellen Sanktionslisten abgeglichen. Auf Basis der dadurch erlangten Informationen werden Geschäftspartner nach einem DEUTZ-internen Risikomodell klassifiziert und, sofern notwendig, risikominimierende Maßnahmen eingeleitet. Um der verbindlichen Überprüfung von Geschäftspartnern mithilfe des Geschäftspartner-Compliance-Tools Sorge zu tragen, hat DEUTZ mit dessen Einführung eine konzernweit gültige Geschäftspartner-Compliance-Richtlinie erlassen.

Das Geschäftspartner-Compliance-Tool kommt seit Ende des vorangegangenen Berichtsjahrs 2020 an den deutschen Standorten für die Überprüfung neuer Geschäftspartner der DEUTZ AG zum Einsatz. Gleichzeitig wurde damit begonnen, bereits bestehende Geschäftspartner sukzessive in die Überprüfung einzubeziehen. Die Anbindung der ausländischen Tochtergesellschaften der DEUTZ AG wird mittelfristig erfolgen.

Im Berichtsjahr 2021 wurden insgesamt 118 bestehende Geschäftspartner in das Geschäftspartner-Compliance-Tool überführt. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse führten in einem Fall dazu, dass bestehende Verträge nicht mehr erfüllt werden.

Risikomanagement Gute Unternehmensführung basiert auch auf dem verantwortungsbewussten Umgang mit Risiken. Hauptverantwortlich für das konzernweite Risikomanagement ist der Vorstand. Er wird mithilfe des DEUTZ-internen Risikomanagementsystems in die Lage versetzt, konzernweite Risiken frühzeitig zu erkennen, um dadurch unverzüglich auf potenziell relevante Veränderungen des Risikoprofils reagieren zu können. Sämtliche Fachbereiche sind an das Risikomanagementsystem angeschlossen, so dass eine flächendeckende Überwachung von Risiken einschließlich solcher, die sich aus den Sachverhalten Anti-Korruption und Bestechung ergeben könnten, sichergestellt ist. Die Funktionsfähigkeit des Risikomanagementsystems wird regelmäßig von der internen Revision überprüft.

Grundsätzlich werden im DEUTZ-Konzern viermal jährlich sogenannte Risikoinventuren durchgeführt. Die Konzernfinanzabteilung ist dabei für die Identifizierung, Bewertung und Absicherung finanzieller Risiken verantwortlich. [Weiterführende Informationen](#) siehe Risikobericht, S. 78 ff. Die Identifizierung und Bewertung von nichtfinanziellen Risiken, die sich durch die eigene Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen und/oder Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens ergeben und zu negativen Auswirkungen auf die nach HGB definierten nichtfinanziellen Aspekte führen könnten, erfolgt jährlich zum Jahresende, wobei die Abfrage manuell durch die Leitung des SDC angestoßen wird. Eine Integration in die reguläre, systembasierte Risikoinventur des Konzerns ist mittelfristig angedacht. Risiken im Hinblick auf die Erreichung nichtfinanzieller Kennzahlen werden ebenfalls manuell abgefragt und quartalsweise an den Vorstand berichtet.

Corporate Governance Neben gesetzlichen Vorgaben und internen Bestimmungen umfasst der regulatorische Rahmen, in dem das Unternehmen agiert, weitere Regelwerke wie etwa den **Deutschen Corporate Governance Kodex**. [Erklärung zur Unternehmensführung](#) sowie Corporate-Governance-Bericht siehe S. 212 ff. Die Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat ist zudem auf der Unternehmenswebsite unter www.deutz.com im Bereich Corporate Governance veröffentlicht.

Stakeholderbeteiligung und -dialog Als Stakeholder werden sämtliche Personen, Organisationen und Unternehmen betrachtet, zu denen DEUTZ Beziehungen unterhält, mit ihnen ihm Dialog steht oder die sich für DEUTZ interessieren und den Dialog suchen. Eine wesentliche Anspruchsgruppe stellen dabei die Anteilseigner dar. Ihre Mitgliedschafts- bzw. Mitbestimmungsrechte üben die Aktionäre der DEUTZ AG regelmäßig in der jährlich stattfindenden Hauptversammlung aus. Diese entscheidet etwa über die Gewinnverwendung, die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat und wählt die Vertreter der Anteilseigner in den Aufsichtsrat. [Zusammensetzung des Aufsichtsrats](#) siehe S. 200. Daneben entscheidet die Hauptversammlung über rechtliche Grundlagen der Gesellschaft, wie beispielsweise Änderungen der Satzung oder Kapitalmaßnahmen. Zudem beschließt sie grundsätzlich mit beratendem Charakter über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vorstandsvergütungssystems, über die konkrete Vergütung des Aufsichtsrats und mit empfehlendem Charakter über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr.

Mit Blick auf die allgemeine Kapitalmarktcommunication verpflichtet sich DEUTZ zur Einhaltung der Transparenzrichtlinien des Deutschen Corporate Governance Kodex und kommuniziert sowohl mit Privataktionären, Investoren und Finanzanalysten als auch sonstigen interessierten Kapitalmarktteilnehmern stets umfassend, zeitnah und offen. Anlässlich der Veröffentlichung der Geschäftszahlen findet in diesem Zusammenhang viermal jährlich eine Investoren- und Analysten- sowie eine Journalisten-Telefonkonferenz statt. Zudem stehen der Vorstand und die Leitung Investor Relations den Kapitalmarktteilnehmern regelmäßig bei Konferenzen, Roadshows und Einzelgesprächen zur Verfügung. Über sonstige aktuelle Entwicklungen und wesentliche Ereignisse informiert das Unternehmen im Rahmen von Pressemitteilungen. Anlassbezogen sucht DEUTZ auch proaktiv den Dialog zu beispielsweise den Stimmrechtsvertretern des Unternehmens, um sich etwa über deren Erwartungen auszutauschen oder getroffene Unternehmensentscheidungen sowie die zugrundeliegenden Motive gemeinsam zu reflektieren.

PERSONALMANAGEMENT

Der DEUTZ-Konzern beschäftigte zum Jahresende 2021 insgesamt 4.751 Mitarbeiter¹, die in über 15 Ländern tätig sind und damit unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Rechtssystemen unterliegen. Um seinen Tochtergesellschaften den strategischen und organisatorischen Freiraum zu geben, ihr Personalmanagement entsprechend den jeweiligen Anforderungen individuell zu gestalten und sich so flexibel den lokalen Gegebenheiten anpassen zu können, ist das Personalwesen innerhalb des DEUTZ-Konzerns im Wesentlichen dezentral aufgebaut.

Mitarbeiter nach Regionen¹

	2021	2020
Europa	4.123	4.028
davon Deutschland	3.273	3.302
Amerika	339	302
Brasilien	24	22
Australien	19	18
Asia Pacific	37	36
Marokko	69	67
China	140	113
Gesamt	4.751	4.586

¹ Mitarbeiterzahl in VZÄ (Vollzeitäquivalent); ohne Leiharbeiter.

Mit dem Ziel, das Personalmanagement – wo sinnvoll – zu zentralisieren und zugleich zu digitalisieren, wurde 2019 ein Prozess zur Implementierung einer SAP-basierten HR-IT-Landschaft angestoßen. In einem ersten Schritt wurde im vorangegangenen Geschäftsjahr 2020 die Möglichkeit geschaffen, Mitarbeiterstammdaten der Standorte der DEUTZ AG standardisiert zu erfassen. Seit dem Berichtsjahr 2021 ist dies ebenfalls für den Standort in den USA möglich. Nachdem die standardisierte Erfassung der Mitarbeiterstammdaten der spanischen Tochtergesellschaft ursprünglich ebenfalls ab 2020 erfolgen sollte, ist die Umsetzung aufgrund von Ressourcenengpässen und Veränderungen in der Unternehmensführung nunmehr für das laufende Geschäftsjahr 2022 geplant.

Ungeachtet der größtenteils dezentralen Organisationsstruktur hat sich DEUTZ im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie verschiedene Ziele im Hinblick auf das Personalmanagement gesetzt, die sich – sofern nachfolgend nicht anders angegeben – auf den Gesamtkonzern beziehen.

¹ Anteil auf Basis von VZÄ (Vollzeitäquivalent) berechnet; ohne Leiharbeiter.

Corporate Culture | UNGC 1, 3-6 DEUTZ ist bestrebt, ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Um diesem Bestreben Nachdruck zu verleihen, hat DEUTZ im Berichtsjahr 2021 die Charta der Vielfalt unterschrieben. Damit bekennt sich das Unternehmen dazu, eine Organisationskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Belegschaft diese Werte erkennt, teilt und lebt.

Zentrales Instrument, um der Belegschaft einen Orientierungsrahmen für integre Verhaltensweisen im Arbeitsalltag zu geben, ist der DEUTZ-Verhaltenskodex. Er beinhaltet verbindliche Verhaltensregeln, die unter anderem darauf abzielen, ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung zu schaffen. Der Verhaltenskodex ist konzernweit gültig und von jedem Mitarbeiter verpflichtend einzuhalten. [Weiterführende Informationen](#) siehe

Corporate Governance und Compliance, S. 98 ff.

Darüber hinaus legt DEUTZ besonderen Wert auf eine Unternehmenskultur, die von Teamgeist und Verantwortungsbewusstsein geprägt ist und zugleich eine Innovationskultur fördert. Dafür stehen auch die fünf Unternehmenswerte des DEUTZ-Konzerns.

DEUTZ-Unternehmenswerte



Interessenvertretung und Mitbestimmung | UNGC 3, 6 Mit einem Anteil von rund 92%² stellen die tariflichen Mitarbeiter in Deutschland, die dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie unterliegen, die Mehrheit der Belegschaft der DEUTZ AG dar. Ihre Interessen werden von den Betriebsräten der einzelnen Standorte vertreten. So besteht deren Aufgabe insbesondere darin, zu überwachen, ob die DEUTZ AG ihrer Sozialverantwortung als Arbeitgeber nachkommt. Um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, stehen ihnen gewisse Informations-, aber auch Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei Entscheidungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zu. Wichtige Themen der Mitbestimmung sind unter anderem Arbeitszeit, Entlohnung, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie sonstige personelle Angelegenheiten. Das bedeutet: Die Betriebsräte der DEUTZ AG werden grundsätzlich bei allen

² Mitarbeiterzahl in VZÄ (Vollzeitäquivalent); ohne Leiharbeiter.

Mitarbeiterbelangen im Hinblick auf Einstellung, Vergütung, Versetzung und Kündigung involviert. Ihr übergeordnetes Ziel dabei ist es, einvernehmliche betriebliche Regelungen zu den jeweiligen Themenstellungen zu vereinbaren. Die Rechte und Pflichten des Betriebsrats ergeben sich in Deutschland aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Die Interessen der spanischen Mitarbeiter am Standort in Zafrá werden durch einen eigenständigen Betriebsrat vertreten.

Die Wahrung der besonderen Interessen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter wird zusätzlich durch eine Schwerbehindertenvertretung überwacht und sichergestellt. So trägt diese ähnlich wie der Betriebsrat dafür Sorge, dass die für schwerbehinderte Menschen geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen seitens der DEUTZ AG umgesetzt werden. Im Berichtsjahr 2021 waren dem Unternehmen insgesamt 162 schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen bekannt.

Die Interessen der leitenden Angestellten werden durch einen gewählten Sprecherausschuss vertreten. Zudem entsenden sowohl Betriebsrat als auch leitende Angestellte Vertreter in den Aufsichtsrat des Unternehmens und üben so ihr Recht auf Mitbestimmung aus.

Mitarbeitermotivation und -befähigung Wie erfolgreich und innovativ ein Unternehmen ist, hängt neben fachlicher Kompetenz maßgeblich von der Motivation bzw. der Zufriedenheit (Engagement) und Befähigung (Enablement) seiner Mitarbeiter ab. DEUTZ ist bestrebt, für seine Mitarbeiter über alle Lebensphasen hinweg ein Beschäftigungsumfeld zu schaffen, das deren Motivation und Befähigung fördert. Darauf abzielende Maßnahmen der DEUTZ AG sind unter anderem eine faire Entlohnung, bezahlter Urlaub, flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ein umfassendes Schulungs- und Weiterbildungsprogramm, individuelle Zielvereinbarungen, vielfältige Gesundheits- und Sportprogramme sowie eine gleichstellungsfreundliche Führungskultur.

Ein weiteres Instrument, um die Belegschaft zu motivieren, sich proaktiv im Unternehmen einzubringen, stellt das prämiensbasierte Ideenmanagement dar. Es ermöglicht jedem Mitarbeiter der DEUTZ AG Ideen für beispielsweise die Verbesserung der Produktqualität oder die Weiterentwicklung des Antriebs- und Serviceportfolios zur Diskussion zu stellen – aber auch für eine effizientere Gestaltung des Arbeitsumfelds oder die Optimierung bestehender Prozesse. Damit wird also nicht nur die Innovationskultur im Unternehmen gefördert. Im Ergebnis kann dadurch ebenfalls die Motivation der Mitarbeiter erhöht werden und mit Blick auf etwa Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch deren Befähigung. Im Geschäftsjahr 2021 haben Mitarbeiter der DEUTZ AG insgesamt 602 Ideen eingereicht. DEUTZ Spain hat ebenfalls ein Ideenmanagement etabliert, worüber im Berichtsjahr 2021 insgesamt 15 Ideen eingereicht wurden.

Diversität und gleichstellungsfreundliche Führungskultur | UNGC 1, 6

Die Vielfalt der Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung sowie den demografischen und gesellschaftlichen Wandel, prägt auch die Arbeitswelt. DEUTZ ist davon überzeugt, dass die Diversität von Mitarbeitern mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten Chancen für innovative und kreative Lösungen eröffnet und zugleich den Zugang zu einem größeren Talente-Pool ermöglicht. In diesem Zusammenhang legt das Unternehmen besonderen Wert darauf, den Anteil von Frauen im Unternehmen zu erhöhen. Entscheidungen im Rahmen von Einstellungsverfahren sollen deshalb ausschließlich auf Basis der fachlichen Qualifikation von Bewerbern getroffen und grundsätzlich keine Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern gemacht werden. So wird das individuelle Entgelt im Wesentlichen durch die persönliche und fachliche Qualifikation der jeweiligen Mitarbeiter sowie die jeweils zu übernehmende Verantwortung bestimmt. Bei rund 92% der DEUTZ AG-Mitarbeiter sind geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede für gleichwertige Tätigkeiten von vornherein dadurch ausgeschlossen, dass sie einem verbindlichen Entgelttarifvertrag unterliegen.

DEUTZ hat sich das Ziel gesetzt, die Frauenquote in der Gesamtbelegschaft bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 auf mehr als 10% zu erhöhen und den Anteil an Frauen in Führungspositionen auf mehr als 20%.

DEUTZ-Konzern: Frauenanteil

in %	2021	2020 ³
Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft ¹	13,0	12,1
Frauenanteil in Führungspositionen ²	11,4	11,4

¹ Inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal.

² Inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal. Zweite Ebene unterhalb des Vorstands, d. h. alle weiblichen Führungskräfte, die direkt an eine Führungskraft der ersten Führungsebene berichten und Führungsverantwortung tragen.

³ Der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft sowie in Führungspositionen wurde erstmals für 2020 erhoben.

Im Berichtsjahr 2021 belief sich der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft auf 13,0%. Damit konnte das Mittelfristziel im Berichtszeitraum erneut übertroffen werden. Der Frauenanteil in Führungspositionen lag mit 11,4% auf dem Niveau des Vorjahres.

Mitarbeiterkommunikation Um seine Belegschaft bestmöglich zu aktuellen Themenstellungen zu informieren, nutzt DEUTZ diverse Kanäle wie etwa Mitarbeiterbriefe, das Intranet, die regelmäßig erscheinende Mitarbeiterzeitung »myDEUTZ« und die mobile Mitarbeiter-App »DEUTZ Mobile«. Diese bietet Zugriff auf eine große Auswahl an Informationen rund um DEUTZ und kann von allen Mitarbeiter der DEUTZ AG und seit dem Berichtsjahr

2021 von Mitarbeitern der spanischen Tochtergesellschaft DEUTZ Spain auf das persönliche oder berufliche Mobiltelefon und/oder Tablet heruntergeladen werden. Mit Blick auf analoge Formate findet an den Standorten der DEUTZ AG mindestens jährlich eine Betriebsversammlung statt, auf der Vorstand und Betriebsrat die Belegschaft über aktuelle Themenstellungen informieren.

Mitarbeiterbefragung Um das Engagement und Enablement seiner Belegschaft messbar machen zu können, hat DEUTZ erstmals im Geschäftsjahr 2019 eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Deren Sinn und Zweck ist es, aus den dadurch gewonnenen Erkenntnissen konkrete Maßnahmen abzuleiten, mit denen Mitarbeiter gezielt dahingehend motiviert und befähigt werden, ihr Potenzial bestmöglich entfalten zu können. Die Mitarbeiterbefragung soll alle drei Jahre durchgeführt werden und findet zum zweiten Mal im laufenden Geschäftsjahr 2022 statt.

Mit Blick auf die Ergebnisse der ersten, im Jahr 2019 durchgeführte Mitarbeiterbefragung zeigte sich hinsichtlich des Engagements der DEUTZ-Mitarbeiter ein Wert von 78 % und beim Enablement von 69%.¹ Damit hat DEUTZ im Vergleich zu anderen Unternehmen in Europa überdurchschnittlich gut abgeschlossen und sich deshalb zum Ziel gesetzt, diesen Status quo bis 2023 aufrechtzuerhalten.

Ausbildung DEUTZ misst der Ausbildung einen hohen Stellenwert bei. Wie erfolgreich das Unternehmen dabei agiert, zeigt sich darin, dass die Industrie- und Handelskammer Köln das Ausbildungszentrum am Hauptsitz in Köln, die »Factory for Talents«, im Berichtsjahr 2021 zum elften Mal in Folge für seine herausragenden Leistungen in der Berufsausbildung geehrt hat. Gleichzeitig hat die Deutsche Industrie- und Handelskammer zwei DEUTZ-Auszubildende als beste Prüfungsteilnehmer ihres Ausbildungsberufes in Deutschland ausgezeichnet. Im Geschäftsjahr 2021 haben insgesamt 30 Berufseinsteiger in fünf verschiedenen Berufsbildern ihre Ausbildung bei der DEUTZ AG begonnen.

DEUTZ AG: Ausbildungsquote¹

in %

	2021	2020	2019	2018	2017 ²
Ausbildungsquote	2,7	3,2	2,6	2,5	2,5

¹ Anzahl der Auszubildenden an den Standorten Köln, Ulm und Herschbach (Deutschland) im Verhältnis zu der Anzahl der Beschäftigten in Deutschland inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal, Torqeedo und Futavis.

² Der Berechnung der Ausbildungsquote 2017 wurde die Anzahl der Beschäftigten inkl. Torqeedo zugrunde gelegt. Eine rückwirkende Anpassung ist nicht erfolgt.

Die Ausbildungsquote belief sich Ende 2021 auf 2,7%. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr ist darauf zurückzuführen, dass die Gesamtanzahl der Auszubildenden zum Jahresende 2021 unter dem Vorjahresniveau lag, da 2021 vergleichsweise mehr

Auszubildende ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Hintergrund dessen sind verschiedene Ausbildungsberufe mit einer unterschiedlichen Anzahl an Ausbildungsjahren.

DEUTZ hat sich das Ziel gesetzt, die Ausbildungsquote bis 2023 auf einem Niveau von 2,5 bis 3,0% zu halten.

Stellenanpassung im Rahmen von »Transform for Growth« Mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig sicherzustellen, hat DEUTZ im vorangegangenen Geschäftsjahr 2020 das bereichsübergreifende Effizienzprogramm »Transform for Growth« aufgesetzt. Nach Hochlauf aller umgesetzten Restrukturierungs-, Prozessverbesserungs- und Kostensenkungsmaßnahmen beabsichtigt DEUTZ eine Brutto-Kostensparnis von jährlich rund 100 Mio. € gegenüber dem Basisjahr 2019 zu realisieren. Neben einer Anpassung der Sachkosten sollen die avisierten Einsparungen auch durch eine Reduzierung der Personalkosten realisiert werden. In diesem Zusammenhang hatte DEUTZ im September 2020 für die deutschen Standorte ein Freiwilligenprogramm im Umfang von ursprünglich 350 Mitarbeitern aufgelegt. Dieses wurde zum Ende seiner Laufzeit am 31. März 2021 von insgesamt 361 Mitarbeitern angenommen, von denen 133 Mitarbeiter das Unternehmen zum 31. Dezember 2021 verlassen haben.

Oberste Priorität hatte es, den Abbau für alle Beschäftigten möglichst sozialverträglich zu gestalten. Dazu wurde im 3. Quartal 2020 gemeinsam mit den Sozialpartnern ein Eckpunktepapier vereinbart, das neben dem Freiwilligenprogramm die Gründung einer Transfergesellschaft und einen Sozialplan umfasst. Aufgabe der Transfergesellschaft ist es, Beschäftigte, die im Rahmen des Programms aus dem Unternehmen ausscheiden, zu übernehmen und für einen befristeten Zeitraum von maximal 12 Monaten beispielsweise durch Qualifizierungsmaßnahmen dabei zu unterstützen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Während des Verbleibs in der Transfergesellschaft wird jedem ehemaligen Mitarbeiter ein Gehalt gezahlt, welches das sogenannte Transfer-Kurzarbeitergeld beinhaltet.

Nach Einigung auf das zuvor genannte Eckpunktepapier haben sich die IG Metall und der Arbeitgeberverband zusätzlich auf einen auf drei Jahre befristeten Ergänzungstarifvertrag (»Innovations- und Zukunftspakt der DEUTZ«) geeinigt. Dabei wurden bestimmte Mitarbeiterbeiträge zur Sicherung der deutschen Standorte vereinbart, die unter anderem die unvergütete Erhöhung der Arbeitszeit für den Zeitraum der Vertragslaufzeit vorsehen. [Weiterführende Informationen](#) siehe Geschäftsbericht 2020, »Transform for Growth«, S. 25.

Im Berichtsjahr 2021 wurden Restrukturierungsaufwendungen in Höhe von insgesamt 3,1 Mio. € erfasst, die insbesondere Aufwendungen für Abfindungen sowie sonstige mit der Restrukturierung in direktem Zusammenhang stehende Aufwendungen umfassen. Hinsichtlich des Zusammenhangs mit dem Konzernabschluss wird auf den Konzernanhang, S. 152, verwiesen.

¹ 61 % aller Konzernmitarbeiter haben teilgenommen; inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal.

Fluktuation DEUTZ ist der Ansicht, dass eine gesunde Fluktuation einerseits den Verbleib von Erfahrungsträgern im Unternehmen sicherstellen muss, andererseits jedoch neue Mitarbeiter neue Sichtweisen mitsichbringen und so die Innovationskraft und Weiterentwicklung eines Unternehmens steigern können. Aus diesem Grund zielen die Personalmaßnahmen darauf ab, dass sich die konzernweite Fluktuationsrate bis 2023 innerhalb einer Bandbreite von 5 bis 10 % bewegt. Eine Anpassung dieser Zielsetzung im Zuge der Einleitung des globalen Effizienzprogramms und des damit einhergehenden Stellenabbaus ist nicht erfolgt.

DEUTZ-Konzern: Fluktuationsrate¹

in %

	2021	2020
Fluktuationsrate	10,5	6,3

¹ Bezogen auf alle Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns, ohne befristetes Personal und Leihpersonal; Mitarbeiterzahl in VZÄ (Vollzeitäquivalent) berechnet. Der Berechnung liegen sowohl Eigen- als auch arbeitgeberseitige Kündigungen zugrunde.

Im Berichtsjahr 2021 belief sich die Fluktuationsrate des DEUTZ-Konzerns auf 10,5%. Der Anstieg gegenüber dem Vorjahr ist insbesondere auf Mitarbeiteraustritte im Rahmen des Freiwilligenprogramms zurückzuführen.

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Wirtschaftliche Überlegungen dürfen nicht zu Kompromissen im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter führen, denn das Recht auf körperliche Unversehrtheit gehört zu den grundlegenden Rechten eines jeden Menschen. DEUTZ erkennt seine damit einhergehende unternehmerische Verantwortung als Arbeitgeber an, für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Dabei befolgt das Unternehmen konzernweit die jeweiligen länderspezifischen gesetzlichen Vorgaben zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und implementiert Maßnahmen, die sich an lokalen Gegebenheiten orientieren.

Der Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wird innerhalb des DEUTZ-Konzerns derzeit noch größtenteils dezentral gesteuert. Aus diesem Grund beziehen sich nachfolgende Aussagen, sofern nicht anders angegeben, im Wesentlichen auf die Standorte der DEUTZ AG, an denen mit rund 65%¹ die Mehrheit der Konzernbelegschaft beschäftigt ist. Das Unternehmen ist jedoch bestrebt, eine zentralisierte Organisation aufzubauen und zukünftig geplante Arbeitssicherheitsmaßnahmen konzernweit zu initiieren.

Integriertes Managementsystem Das Integrierte Managementsystem (IMS) der DEUTZ AG legt die Regeln und Prozesse hinsichtlich themenübergreifender Unternehmensbereiche fest und

¹ Anteil auf Basis von VZÄ (Vollzeitäquivalent) berechnet; ohne Leiharbeiter.



bildet damit die Basis der Zusammenarbeit aller Mitarbeiter. Das Fundament des IMS bilden die allgemeinen Grundsätze der Unternehmenspolitik sowie die übergeordneten Unternehmensziele. Seine Funktionsfähigkeit wird durch das interne Auditmanagement als überwachendes Organ regelmäßig überprüft.

Nachdem das Qualitäts- und Umweltschutzmanagementsystem bislang im DEUTZ-Konzern etabliert war, wurde das IMS im Berichtsjahr 2021 an den Standorten Köln-Porz, -Kalk und -Lind sowie Herschbach und Ulm auf die Arbeitsschutz-Norm ISO 45001 erweitert.

Arbeitsschutzmanagement und ISO-45001-Zertifizierung | UNGC 1 Im Berichtsjahr 2021 wurde das in Deutschland etablierte IMS um den Bereich Arbeitssicherheit erweitert. Dazu fand eine Matrixzertifizierung beginnend mit den Kölner Standorten nach der weltweit gültigen Norm ISO 45001 statt. Diese beschreibt die Anforderungen an ein wirksames und effektives Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem. In einem nächsten Schritt ist für 2022/2023 die Überprüfung der deutschen Standorte Ulm und Herschbach durch den Zertifizierer geplant. Der Produktionsstandort im spanischen Zafra ist bereits seit 2019 nach ISO 45001 zertifiziert. Bezogen auf die Anzahl der Mitarbeiter an den konzernweiten Produktionsstandorten umfasst die ISO-45001-Zertifizierung zum Ende des Berichtszeitraums einen Anteil der Konzernbelegschaft von rund 75%.¹

Das Arbeitsschutzmanagement nach den Anforderungen der DIN ISO 45001 wird durch die Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz organisiert. Ihr übergeordnetes Ziel besteht darin, die Gesundheit der Mitarbeiter langfristig aufrechtzuerhalten und dadurch gleichzeitig auch deren Leistungsfähigkeit zu gewährleisten. Zu ihren wesentlichen Aufgaben zählen neben allgemeinen Präventivmaßnahmen, die etwa aus der Nachverfolgung von Beinaheunfällen abgeleitet werden, die fortlaufende Analyse und Bewertung potenzieller Gefährdungen sowie die Festlegung geeigneter Gegenmaßnahmen zur Risikominderung.

Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsschutzbegehungen | UNGC 1 Im Mittelpunkt des Arbeitsschutzmanagements der DEUTZ AG und ihrer spanischen Tochtergesellschaft DEUTZ Spain stehen insbesondere interne Gefährdungsbeurteilungen und daran anschließende Arbeitsschutzbegehungen. Deren Häufigkeit richtet sich nach Höhe und Art des anlagen- oder arbeitsplatzbezogenen Risikos. Etwaige Abweichungen werden dabei in Maßnahmenplänen festgehalten und deren Umsetzung innerhalb eines vorgegebenen Zeitplans verfolgt. Neben internen Audits finden zudem in regelmäßigen Abständen behördliche Audits sowie Arbeitsschutzinspektionen statt.

Umgang mit Gefahrstoffen | UNGC 1 Als Motorenhersteller verwendet und verarbeitet DEUTZ im Rahmen seiner Produktionsprozesse Gefahrstoffe, die bei unsachgemäßem Umgang eine schädigende Wirkung auf Mensch und Umwelt haben können. Ziel des Gefahrstoffmanagements der DEUTZ AG ist es, entsprechende Gefährdungen durch Substitution zu vermeiden oder durch technische sowie organisatorische Maßnahmen auf ein Minimum zu reduzieren.

Im Berichtsjahr 2021 hat die DEUTZ AG insgesamt 388 Gefahrstoffe erfolgreich substituiert und so den Bestand von 1.205 auf 817 reduzieren können. Zudem wurden unter anderem Prozesse für die Gefahrstofffreigabe sowie Gefahrstoffschulungen in Form von Betriebsanweisungen erstellt. Letztere sollen den Beschäftigten als eine Art Bedienungsanleitung zum sicheren Umgang mit Gefahrstoffen dienen.

Nachdem bislang insbesondere die Etablierung von Prozessen zur Gefahrstofffreigabe im Vordergrund stand, soll der Fokus in einem nächsten Schritt auf dem Gefahrstoffeinkauf liegen.

Arbeitsmedizinisches Zentrum und kooperierende Betriebsärzte Über das Arbeitsmedizinische Zentrum am Hauptsitz Köln und die kooperierenden Betriebsärzte am Standort Ulm werden Themen des Gesundheitsschutzes zentral gesteuert und angeboten. Neben regelmäßigen Sprechstunden umfasst das Angebot beispielsweise Pflichtvorsorgen und Eignungsuntersuchungen, Ernährungs-, Ergonomie- und Suchtberatung, verschiedene Schutzimpfungen sowie das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement, das in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung erfolgt. Zudem finden in der Regel jährlich Aktionstage, sogenannte Safety Days, statt, die darauf abzielen, Mitarbeiter für die Gesundheit betreffende Themen zu sensibilisieren. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte ein Safety Day im Berichtsjahr 2021 nicht durchgeführt werden.

Durch regelmäßige Fortbildungen und Schulungen der Akteure im Arbeitsschutz wird ein zeitgemäßes sowie aktuelles Know-how gewährleistet.

Corona-Schutzmaßnahmen Infolge des Ausbruchs der Corona-Pandemie kommt dem Gesundheitsschutz seit 2020 eine besondere Bedeutung zu. Um das Infektionsrisiko bestmöglich zu minimieren und damit ihrer arbeitsvertraglichen Schutz- und Fürsorgepflicht nachzukommen, hatte die DEUTZ AG im Februar 2020 einen Corona-Krisenstab eingeführt, der, geführt durch den Leiter HSSE (Health, Safety, Security and Environment), seitdem regelmäßig tagt. Seine Aufgabe besteht darin, ein an die jeweils aktuelle Situation angepasstes betriebliches Maßnahmenkonzept zum gezielten Gesundheitsschutz der Mitarbeiter

¹ Anteil auf Basis von VZÄ (Vollzeitäquivalent) berechnet; ohne Leiharbeiter.

zu entwickeln bzw. umzusetzen und damit auch den Anforderungen des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards nachzukommen. Die Planung sowie Umsetzung der Maßnahmen erfolgen dabei in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat.

Ergriffene Maßnahmen zum Corona betreffenden Gesundheitsschutz umfassen neben Regelungen zum Einhalten des Mindestabstands oder dem Tragen von Mund-Nase-Schutzmasken unter anderem Maßnahmen zur sicheren Arbeitsplatzgestaltung in Bezug auf den Infektionsschutz, erhöhte Reinigungszyklen, das Zurverfügungstellen von Handdesinfektion in Eingangsbereichen, Sanitäreinrichtungen sowie Gemeinschaftsräumen und, für Mitarbeiter in administrativen Bereichen, die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Darüber hinaus richtete die DEUTZ SICHERHEIT auf dem Gelände des Hauptstandorts in Köln im Januar 2021 Corona-Testzentren ein, in denen sich täglich bis zu 500 Mitarbeiter freiwillig testen ließen und damit aktiv halfen, Infektionsketten frühzeitig zu unterbrechen. Mit Aufhebung der Impfpriorisierung in Deutschland wurden an den Standorten der DEUTZ AG zudem hauseigene Impfzentren eingerichtet. Neben Mitarbeitern hatten auch deren Angehörige die Möglichkeit, dort eine Corona-Schutzimpfung zu erhalten.

Um die Einhaltung und das Verständnis der eingeleiteten Präventions- und Arbeitsschutzmaßnahmen sicherzustellen, findet seit Ausbruch der Corona-Pandemie eine umfassende und zielgerichtete Kommunikation über verschiedene Kanäle statt. Neben regelmäßigen Meldungen beispielsweise im Intranet oder in der Handy-App »DEUTZ Mobile« setzt DEUTZ dabei unter anderem auf Aushänge oder verständliche Hinweisschilder, die Mitarbeiter insbesondere hinsichtlich persönlicher Hygienemaßnahmen wie etwa die »Hust- und Niesetikette« sensibilisieren sollen.

Unfallhäufigkeit Die Wirksamkeit vorgenannter Maßnahmen wird anhand verschiedener Kennzahlen nachverfolgt bzw. gemessen.

Die Recordable Incident Rate (RIR) des DEUTZ-Konzerns belief sich im Berichtsjahr 2021 auf 9,4 nach 7,4 im Vorjahr. Dieser Anstieg ist darauf zurückzuführen, dass 2020 durch coronabedingte Faktoren positiv beeinflusst war. So wurde im Vorjahr die Taktzahl in der Produktion aufgrund des stark rückläufigen Bauprogramms deutlich reduziert. Im Vergleich zum Vor-Corona-Jahr 2019 hingegen hat sich die RIR verbessert. Dazu beigetragen hat unter anderem, dass die Abteilung Arbeitsschutz frühzeitig bei der Umsetzung von Modernisierungsmaßnahmen in der Produktion, beispielsweise bei der Inbetriebnahme eines neuen Montagebands, einbezogen wurde. Zudem werden bei Arbeitsplatzplanungen im Produktionsbereich durch die Fachplaner 3D-Tools zur weiteren Optimierung der Ergonomie eingesetzt. Durch die Einführung standardisierter Unfallanalysen werden potenzielle Gefährdungen frühzeitig erkannt, so dass Schutzmaßnahmen systematisch eingeleitet werden können. Entsprechende Erkenntnisse und Erfahrungen werden dabei standortübergreifend kommuniziert. Weiterhin hat DEUTZ diverse Themen aus Maßnahmenplänen zur Optimierung der Arbeitssicherheitsorganisation umgesetzt, die sich unter anderem aus der ISO-45001-Zertifizierung ergeben hatten.

Unfälle mit Todesfolge gab es 2021 keine.

DEUTZ-Konzern: Recordable Incident Rate (RIR)¹

	2021	2020	2019 ²	2018	2017
RIR	9,4	7,4	11,2	15,0	13,4

¹ Bezogen auf die Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns, ohne Joint Ventures. Die Recordable Incident Rate (RIR) stellt die Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle im Jahr pro 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden dar. Ein meldepflichtiger Unfall ist ein Unfall, der sich bei einer versicherten Tätigkeit während der Arbeitszeit auf dem Betriebsgelände ereignet hat und einen zeitlichen Ausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge hat. Der Unfalltag wird dabei nicht mitgezählt, jedoch die Wochenenden bei Krankschreibung durch einen Arbeitsmediziner. Die Arbeitszeit ist die erfasste oder berechnete tatsächliche Arbeitszeit und/oder Reisezeit der Beschäftigten. Neben den Arbeitszeiten von Stammmitarbeitern werden auch die Zeiten von Leiharbeitern, befristeten Mitarbeitern, Teilzeitkräften, Praktikanten und studentischen Hilfskräften berücksichtigt.

² Der Wert für 2019 ist nur bedingt mit den Vorjahresangaben vergleichbar, da Leihpersonal erst ab 2019 bei der Kennzahlenberechnung berücksichtigt wurde.

Mittelfristig verfolgt DEUTZ das im Rahmen seiner »Sustainability Vision 2023« gesteckte Ziel, die RIR bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 auf 7 zu verbessern.

LIEFERANTENMANAGEMENT

DEUTZ unterhält Geschäftsbeziehungen zu über 4.500 Lieferanten in mehr als 40 Ländern. Bei einem weltweiten Einkaufsvolumen des DEUTZ-Konzerns von knapp 1,2 Mrd. € trägt die Lieferkette in einem erheblichen Umfang zur Wertschöpfung des Unternehmens bei. Vor dem Hintergrund, dass es sich bei den Tochtergesellschaften des Unternehmens hauptsächlich um Vertriebsgesellschaften handelt, obliegt das übergreifende Lieferantenmanagement¹ einschließlich der Freigabe von Serienlieferanten im Wesentlichen der DEUTZ AG als Führungsgesellschaft.

Grundsätzlich ist eine sukzessive Zentralisierung des Konzerneinkaufs angedacht, so dass sämtliche Tochtergesellschaften mittelfristig denselben Prinzipien wie die DEUTZ AG unterliegen sollen. In einem ersten Schritt wurde dazu im Berichtsjahr 2021 eine konzernweite, den Einkauf betreffende Organisationsstruktur aufgebaut und eine globale Plattform geschaffen, über welche die globale Lieferantenbasis transparent abgebildet werden kann. Darüber hinaus hat DEUTZ die neue Abteilung »Purchasing Excellence« gegründet, die globale Verantwortung für die Strategie, Governance, Prozesse, Methoden und Tools im Einkauf übernommen hat.

Im Vordergrund des Lieferantenmanagements standen bislang insbesondere die Qualität zugelieferter Komponenten, Lieferzeiten, Verfügbarkeit sowie kommerzielle Rahmenbedingungen. Im Zuge der Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie werden jedoch zunehmend auch Nachhaltigkeitsaspekte bei der Auswahl von Lieferanten berücksichtigt. In diesem Zusammenhang hat das Unternehmen bereits diverse Maßnahmen initiiert und zugleich im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie verschiedene Ziele festgelegt, die sich dabei nicht nur auf die DEUTZ AG beziehen, sondern auf den gesamten DEUTZ-Konzern.

Lieferantenmanagementsystem Das systematische Lieferantenmanagement der DEUTZ AG erfolgt über das sogenannte Lieferantencockpit. Mit diesem wird die Leistung wesentlicher Lieferanten vorrangig hinsichtlich Einkaufs-, Dispositions- und Qualitätsaspekten überwacht. Daneben wurde 2020 eine webbasierte Bewertungsplattform für globale Beschaffungsketten sowie ein Geschäftspartner-Compliance-Tool eingeführt, über welche diverse Nachhaltigkeitsthemen abgefragt und bewertet werden. Um die bislang nebeneinanderstehenden Bewertungsplattformen in einem übergreifenden Lieferantencockpit zusammenzuführen, hat DEUTZ im Berichtsjahr 2021 einen mittelfristig angelegten Digitalisierungsprozess angestoßen. Er zielt darauf ab, dass insbesondere Aspekte wie die Achtung der Menschenrechte, die Bekämpfung von Korruption und/oder Bestechung

sowie die Einhaltung gewisser Umwelt- und Sozialstandards von vornherein in die Lieferantenbewertung einfließen. Mithilfe spezieller Schulungen sollen Mitarbeiter der Einkaufsabteilung in die Lage versetzt werden, die gewonnenen Erkenntnisse bei der Lieferantenauswahl adäquat berücksichtigen und für ihre Einkaufsverhandlungen nutzen zu können.

Verhaltenskodex für Lieferanten | UNGC 2–6, 10 Zentrales Instrument, um Nachhaltigkeitsaspekte an die Lieferkette weiterzugeben, ist der DEUTZ-Verhaltenskodex für Lieferanten (»Lieferantenkodex«). Er beschreibt konzernweit verbindliche Vorgaben etwa im Hinblick auf die Sicherstellung von Arbeitssicherheitsmaßnahmen, die Einhaltung gewisser Umweltschutzstandards und die Achtung der Menschenrechte. Damit zielt er unter anderem auch darauf ab, dass sich DEUTZ nicht an Menschenrechtsverletzung etwa im Sinne des 2. Prinzips des UN Global Compact mitschuldig macht. Gleichzeitig zeigt er die Erwartungshaltung des Unternehmens auf, dass Lieferanten die von DEUTZ an sie gestellten Anforderungen wiederum auch an ihre Zulieferer weitergeben.

Der Lieferantenkodex ist in Deutsch, Englisch und Chinesisch verfügbar und seit dem 1. Januar 2020 Bestandteil neu abgeschlossener Verträge sowie der allgemeinen Einkaufsbedingungen.

Um die Wirksamkeit des Lieferantenkodex so weit wie möglich sicherzustellen bzw. nachzuverfolgen, wird sowohl bei bestehenden als auch bei neuen Lieferanten die Einhaltung der darin formulierten Anforderungen im Rahmen von DEUTZ durchgeführter Vor-Ort-Audits überprüft. Dass sich DEUTZ dieses Recht vorbehält, findet sich im Lieferantenkodex wieder, auf welchen in allen Standard-Lieferverträgen verwiesen wird.

DEUTZ hatte sich 2019 im Rahmen seiner »Sustainability Vision 2023« das Ziel gesetzt, im Zeitraum von 2020 bis Ende 2023 jährlich 30 bestehende Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung des Lieferantenkodex im Rahmen von Vor-Ort-Audits zu überprüfen und im gleichen Zeitraum insgesamt 90% der bis dahin jährlich neu hinzugekommenen Lieferanten. Infolge des Ausbruchs der Corona-Pandemie konnte die ursprünglich angedachte Anzahl von jährlich 30 Vor-Ort-Audits bei bestehenden Lieferanten weder im Geschäftsjahr 2020 noch 2021 stattfinden. Angesichts dessen hat DEUTZ sein Ziel dahingehend angepasst, dass bis 2023 insgesamt 55 bestehende Lieferanten im Zuge eines Vor-Ort-Audits überprüft werden sollen.

Im Berichtsjahr 2021 fanden Vor-Ort-Audits bei insgesamt 16 bestehenden Lieferanten statt. Der Anteil überprüfter Neulieferanten belief sich auf 83%.

¹ Die Ausführungen im vorliegenden Abschnitt beziehen sich auf direkte Lieferanten, die in einem Vertragsverhältnis mit DEUTZ stehen.

DEUTZ-Konzern: Anzahl Lieferanten,¹ überprüft auf Einhaltung des Lieferantenkodex durch Vor-Ort-Audit

	2021	2020
Anzahl überprüfter Lieferanten	16	4

¹ Bezogen auf bestehende Lieferanten per Ende 2019.

DEUTZ-Konzern: Anteil Neulieferanten, überprüft auf Einhaltung des Lieferantenkodex

in %

	2021	2020
Anteil überprüfter Neu-lieferanten	83	0

Potenzielle Verstöße gegen die Einhaltung des Lieferantenkodex können jederzeit über ein öffentlich zugängliches Hinweisgeber-system gemeldet werden. [Weiterführende Informationen](#) siehe Corporate Governance und Compliance, S. 98 ff.

Im Zuge der Umsetzung des Sorgfaltspflichtengesetzes beabsichtigt DEUTZ seinen aktuellen Lieferantenkodex im laufenden Geschäftsjahr 2022 umfassend zu überarbeiten und in weiteren Sprachversionen auszurollen.

Überwachung und Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten | UNGC 2-7, 10 Um über potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken auf Seiten der Lieferkette informiert zu sein, hat DEUTZ ein Informationstool etabliert, das mittels öffentlich zugänglicher Informationen eine fortlaufende Überwachung ermöglicht. Dabei werden auf Basis vordefinierter Datenquellen, wie beispielsweise solcher der World Health Organization, risikorelevante Meldungen, die unter anderem Menschenrechtsthemen oder Arbeitspraktiken betreffen, herausgefiltert und automatisiert an die zuständigen Mitarbeiter der Einkaufsabteilung weitergeleitet. Gleichzeitig fließen sie auch in die systembasierte Risikobewertung des betreffenden Lieferanten ein.

Zur ganzheitlichen Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung seiner am Umsatzvolumen gemessen größten Lieferanten nutzt DEUTZ darüber hinaus seit Ende 2020 EcoVadis, eine webbasierte Bewertungsplattform für globale Beschaffungsketten. Deren Bewertungskriterien umfassen die Bereiche Umwelt, Ethik, Arbeits- und Menschenrechte sowie nachhaltige Beschaffung.

DEUTZ hat sich das Ziel gesetzt, bis Ende 2023 insgesamt 50% der am Einkaufsvolumen des Vorjahres gemessenen Top-150-Lieferanten mittels EcoVadis zu überprüfen. Zum Jahresende 2021 belief sich der Anteil entsprechend überprüfter Lieferanten auf 55%.

DEUTZ-Konzern: Anteil Lieferanten,¹ überprüft auf Nachhaltigkeitsthemen

in %

	2021	2020
Anteil überprüfter Lieferanten	55	31

¹ Bezogen auf die am Einkaufsvolumen des Vorjahres gemessenen Top-150-Lieferanten.

DEUTZ beabsichtigt in einem nächsten Schritt einen Prozess zu etablieren, über den die Bewertungsergebnisse bzw. dabei identifizierte Schwachstellen systematisch erfasst und dokumentiert werden können. Diese Dokumentation soll dann als Ausgangspunkt für gemeinsam mit den Zulieferern zu definierende Verbesserungsmaßnahmen dienen.

Geschäftspartner-Compliance | UNGC 1-6, 10 Im Sinne eines präventiven Risikomanagements werden Geschäftspartner nicht nur mittels EcoVadis im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeitsleistung überprüft. Zum Ende des Geschäftsjahres 2020 hat DEUTZ ein Geschäftspartner-Compliance-Tool eingeführt, über welches Geschäftspartner zudem auf potenzielles Fehlverhalten beispielsweise in Bezug auf Geldwäsche, unfaires Wettbewerbsverhalten oder Korruption und/oder Bestechung überprüft werden. [Weiterführende Informationen](#) siehe Corporate Governance und Compliance, S. 98 ff.

Zielsetzung für das Jahr 2023 ist es, 90% aller bestehenden Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen im Vorjahr von mehr als 0,5 Mio. € mittels des neu eingeführten Tools hinsichtlich eventueller Compliance-Risiken überprüft zu haben. Zum Ende des Berichtsjahrs 2021 belief sich der Anteil bestehender Lieferanten, die eine Geschäftspartner-Compliance-Prüfung durchlaufen haben, auf 11%.

DEUTZ AG: Anteil Lieferanten,¹ überprüft auf Geschäftspartner-Compliance

in %

	2021	2020
Anteil überprüfter Lieferanten	11	0

¹ Bezogen auf bestehende Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen im Vorjahr von mehr als 0,5 Mio. €.

Material Compliance | UNGC 7-8 Als Motorenhersteller beschafft und verarbeitet DEUTZ im Rahmen seiner Produktionsprozesse Komponenten und Erzeugnisse, die verschiedenste Reinstoffe und Mineralien beinhalten. Angesichts dessen unterliegt das Unternehmen unter anderem der Verordnung über die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (»REACH«), der Richtlinie zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikaltgeräten (»RoHS«) und beachtet die Bestimmungen zur Verwendung von **Konfliktmineralien**.

Die Umsetzung zuvor genannter Vorschriften obliegt dem Bereich »Material Compliance«, welcher in der Einkaufsabteilung Purchasing Excellence angesiedelt ist. Zu seinen wesentlichen Aufgaben gehört neben der fortlaufenden Auswertung regulatorischer und behördlicher Entwicklungen wie beispielsweise der EU-Chemikalienstrategie auch die Beurteilung der hergestellten Motoren hinsichtlich der Einhaltung verschiedenster umweltrechtlicher Gesetzgebungen und Verordnungen. Gleichzeitig trägt der Bereich die Verantwortung dafür, Prozesse im Hinblick auf verwendete Werkstoffe und Substanzen zu optimieren. Dies umfasst beispielsweise die Einführung von Konformitätsprüfungen im Rahmen des Produktentstehungsprozesses und bei der Bemusterung der Zukaufsteile. Dabei arbeitet er eng mit dem Serieneinkauf und der Abteilung Lieferantenqualität zusammen und legt Material-Compliance-Kriterien für die Auswahl von Serienlieferanten fest. Um die Einhaltung dieser Kriterien überwachen und Prozesse besser steuern zu können, wurde eine webbasierte Datenbank zur Materialdeklaration implementiert, an die sukzessive alle Lieferanten angeschlossen werden sollen. Mit dem Ziel, die Materialinformationen im Rahmen des Produktlebenszyklus weiterverarbeiten zu können, hat DEUTZ im Berichtsjahr 2021 ein IT-Projekt zur Einführung einer Material-Compliance-Software abgeschlossen.

Da DEUTZ Mineralien nicht direkt bezieht, kann das Unternehmen seiner Verantwortung nur gemeinsam mit seinen Geschäftspartnern nachkommen. Um Mineralien aus Konflikt- oder Hochrisikogebieten in der Wertschöpfungskette zu vermeiden und gleichzeitig einer illegalen oder unethischen Art der Beschaffung entgegenzuwirken, wurde im vorangegangenen Geschäftsjahr 2020 ergänzend zum Lieferantenkodex eine Richtlinie zum Umgang mit Konfliktmineralien etabliert. Diese bezieht sich unter anderem auf die OECD-Leitsätze zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- oder Hochrisikogebieten und wird ab dem laufenden Geschäftsjahr 2022 Bestandteil neu geschlossener Lieferantenverträge sein. Damit die Einhaltung der Richtlinie und der Leitsätze bestmöglich sichergestellt werden kann, führt DEUTZ regelmäßige Abfragen zur Verwendung von Konfliktmineralien durch. Informationen werden dabei mittels des sogenannten »Conflict Minerals Reporting Template« abgefragt. Dieses wurde von der Responsible Minerals Initiative (RMI) entwickelt, um Unternehmen dabei zu unterstützen, ihren Kunden akkurate Informationen zum Herkunftsland bestimmter Mineralien und zu den von ihnen verwendeten Schmelzhütten und Raffinerien zu liefern.

Umsetzung des Gesetzes über unternehmerische Sorgfaltspflichten in Lieferketten Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 wird in Deutschland das Sorgfaltspflichtengesetz in Kraft treten. Es zielt darauf ab, menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken vorzubeugen, sie zu minimieren oder auszuschließen. Im zweiten Halbjahr 2021 hat DEUTZ unter der Leitung des Einkaufs eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe etabliert, die sich mit der Umsetzung daraus resultierender Verpflichtungen befasst. Zu diesen gehören neben der Bestimmung eines Menschenrechtsbeauftragten etwa die Etablierung eines Risikomanagements, die Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen sowie die Entwicklung und Umsetzung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen. DEUTZ wird im Rahmen seines Nichtfinanziellen Berichts beginnend mit dem Geschäftsjahr 2023 jährlich über vorgenannte Themen und diesbezügliche Entwicklungen berichten. Zudem wird das Unternehmen bis zum Ende des laufenden Geschäftsjahres 2022 eine konzernweit gültige Grundsatzklärung über seine Menschenrechtsstrategie verabschieden und auf seiner Website öffentlich zugänglich machen.

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

PRODUKTVERANTWORTUNG

Eine stetig wachsende Weltbevölkerung, begrenzte natürliche Ressourcen und der voranschreitende Klimawandel als Folge der globalen Erderwärmung stellen die Mobilität der Zukunft nicht nur im On-Road-Bereich vor grundlegende Herausforderungen. Das Übereinkommen von Paris aus dem Jahr 2017 zielt darauf ab, die Erderwärmung bis 2030 auf 1,5 Grad einzudämmen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es erforderlich, dass auch die Off-Highway-Industrie ihren Beitrag dazu leistet, indem sie den durch sie verursachten Ausstoß klimaschädlicher CO₂-Emissionen bestmöglich reduziert. Als einer der führenden Motorenhersteller für Anwendungen abseits der Straße sieht sich DEUTZ mit seinen Produkten in der gesellschaftlichen Verantwortung, die klimaneutrale Mobilität im Off-Highway-Bereich und zu Wasser aktiv voranzutreiben und so seinen Beitrag zur Erreichung der Pariser Klimaziele zu leisten.

Daneben wird die Weiterentwicklung des Antriebsportfolios auch von gesetzlichen Rahmenbedingungen im Sinne von Emissionsvorgaben oder Geräuschverordnungen beeinflusst. Ob ein

Motor den gesetzlichen Anforderungen entspricht, wird im Rahmen obligatorischer Zertifizierungen überprüft. Diese werden beispielsweise in Deutschland durch den technischen Dienst und das Kraftfahrtbundesamt durchgeführt, im Ausland durch vergleichbare Behörden wie etwa die Environmental Protection Agency in den USA.

Beim klassischen dieselbetriebenen Verbrennungsmotor findet eine kontinuierliche **End-of-Life-Betrachtung** älterer Baureihen statt – insbesondere solcher Motoren, die nicht auf zukünftige Emissionsvorgaben umgestellt werden können. Das bedeutet: Motoren, die den aktuellen Anforderungen nicht genügen oder dahingehend nicht weiterentwickelt werden können, werden sukzessive aus dem Motorenportfolio genommen.

Verschiedene Anwendungen bedürfen aufgrund ihrer jeweiligen Leistungsanforderungen unterschiedlicher Antriebslösungen. So erfordern beispielweise Bau- oder Landmaschinen wesentlich mehr Antriebskraft als Gabelstapler oder Hebebühnen. Aus diesem Grund verfolgt DEUTZ das Ziel, die Entwicklung seines Motorenportfolios technologieoffen voranzutreiben. Die Produktpalette reicht deshalb von Dieseltechnologie über Gas-, Hybrid- und Elektro- sowie Benzin- und Wasserstoffantrieben bis hin zu Lösungen auf Basis alternativer Kraftstoffe.

Technologieoffene Weiterentwicklung des Antriebsportfolios



E-DEUTZ | UNGC 7-9 Einen wichtigen Beitrag zu einer »grünen Mobilität« abseits der Straße soll insbesondere die bereits 2017 initiierte E-DEUTZ-Strategie leisten. Sie zielt darauf ab, ein skalierbares Produktangebot von elektrischen Antrieben und hybriden Derivaten für spezifische Kundenanforderungen im Off-Highway-Bereich und zu Wasser aufzubauen. Elektrische Antriebssysteme wirken dabei klimaneutral, während Hybridsysteme durch eine Verkleinerung des Motorhubraums bei gleichbleibender Systemgesamtleistung (**Downsizing**) den CO₂-Gesamtausstoß während des Betriebs reduzieren.

In den kommenden Jahren liegt der Fokus des standortübergreifenden E-DEUTZ-Entwicklungsteams darauf, vier grundlegende Antriebssysteme für Kundenanwendungen mit niedrigen und mittleren Leistungsanforderungen zur Marktreife zu bringen, die beispielsweise in den Bereichen Flugfeld, Bau und Landwirtschaft eingesetzt werden können. Im ersten Schritt hat DEUTZ im Berichtsjahr 2021 ein elektrisches 360-V-Antriebssystem bis zur Vorserienreife entwickelt. Für das laufende Geschäftsjahr 2022 steht die serienreife Markteinführung des Produktes im Fokus. In einem zweiten Schritt sollen bis Ende 2023 ein 48-V-Basis-Antriebssystem sowie ein 360-V-Splitsystem zur Serienreife entwickelt werden.

2020 hatten DEUTZ-Mitarbeiter die Idee zu einer mobilen E-DEUTZ-Ladestation für elektrisch angetriebene Baustellenfahrzeuge skizziert, dem Powertree. Gegenüber klassischen Verbrennungsmotoren haben elektrische Antriebssysteme eine eingeschränkte Autonomie und längere Betankungs- bzw. Ladezeiten. Der DEUTZ-Powertree schafft hier Abhilfe: Durch seinen integrierten Batteriespeicher ermöglicht er dem Anwender, die Applikation direkt am Einsatzort, auch ohne einen Zugang zum Stromnetz, aufzuladen. Der Ladevorgang erfolgt dabei mit einer Schnelladefunktion von bis zu 150 kW, wodurch Stillstandszeiten auf ein Minimum reduziert werden. Im Berichtsjahr 2021 hat DEUTZ erste Prototypen an einen Kunden ausgeliefert.

Über den aktuellen Entwicklungsstand des E-DEUTZ-Programms erstatten involvierte Fachbereiche dem Vorstand regelmäßig Bericht. Gleichzeitig werden fortlaufend Maßnahmenpläne zur Zielerreichung erarbeitet, die beispielsweise die Initiierung von Kundenprojekten vorsehen.

Der E-DEUTZ-Anteil am Konzernumsatz belief sich 2021 auf 3,3 %.

DEUTZ-Konzern: E-DEUTZ-Anteil¹ am Konzernumsatz

in %

	2021	2020	2019 ²
E-DEUTZ-Anteil	3,3	3,2	1,7

¹ Umsatz von Elektromotoren, E-DEUTZ-Komponenten, -Serviceleistungen sowie Batterien der DEUTZ-Tochtergesellschaft Futavis im Verhältnis zum Konzernumsatz.

² Aufgrund der Akquisition von Futavis im Oktober 2019 sind lediglich deren Umsätze des 4. Quartals 2019 berücksichtigt.

Neues Segment »Green« Mit Wirkung zum 1. Januar 2022 hat DEUTZ eine neue Berichtsstruktur geschaffen und die Segmente Green und Classic eingeführt. Das Unternehmen beabsichtigt damit mehr Transparenz hinsichtlich seiner Arbeit an einer klimaneutralen Mobilität der Zukunft im Off-Highway-Bereich zu schaffen. So werden im Segment Green sämtliche Aktivitäten rund um die Entwicklung und Herstellung von Antrieben jenseits des Dieselmotors abgebildet. Dazu zählen E-DEUTZ-Antriebssysteme, die Tochtergesellschaft Torqeedo, der Batteriemangement-Dienstleister Futavis, mit Wasserstoff betriebene Motoren, Themen rund um die Brennstoffzelle sowie strategische Beteiligungen und Zukäufe im Bereich neuer Technologien. Mit Einführung der neuen Segmentberichtsstruktur wird das bisherige E-DEUTZ-Ziel abgelöst. So soll nunmehr der Umsatzanteil des Segments Green bis 2023/2024 auf 5 bis 10 % gesteigert werden. [Weiterführende Informationen](#) siehe Strategie und Ziele, S. 22 ff.

Innovative Verbrennungsmotoren | UNGC 7-9 Der Verbrennungsmotor in mobilen Arbeitsmaschinen wird in den kommenden Jahren unverändert eine dominierende Rolle einnehmen. Aus diesem Grund zielen die Entwicklungsaktivitäten des DEUTZ-Konzerns nicht ausschließlich auf alternative Antriebslösungen wie etwa die Elektrifizierung ab, sondern auch auf die Entwicklung innovativer Verbrennungsmotoren, die nachhaltige Energiequellen nutzen und damit CO₂-frei angetrieben werden können. Zu solchen nachhaltigen Energiequellen zählt unter anderem Wasserstoff, der als Kraftstoff für einen CO₂-freien Verbrennungsmotor genutzt werden kann. Als sogenannter »Grüner Wasserstoff«, gewonnen aus Solar-, Wasser- oder Windenergie, ermöglicht er als Energieträger die effektive Nutzung erneuerbarer Energie als speicherbares Gas.

Im dritten Quartal 2021 hat DEUTZ die Entwicklungsaktivitäten seines ersten serienreifen Wasserstoffmotors gestartet. Der TCG 7.8 H2 hält den von der EU vorgegebenen CO₂-Grenzwert für »Zero Emission« ein. Als erste Pilotanwendung ist eine stationäre Anlage zur Stromerzeugung mit einem lokalen Energiedienstleister vereinbart worden. Dabei wird der Wasserstoffmotor in Kombination mit einem Generator Strom erzeugen. Was im ersten Schritt im kleineren Maßstab erprobt wird, soll Erkenntnisse für eine dezentrale, nachhaltige und treibhausgasfreie Energieversorgung in Ballungsgebieten liefern. Die Serienproduktion des TCG 7.8 H2 ist für Ende 2024 geplant. Zudem hat DEUTZ einen Kooperationsvertrag mit dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) abgeschlossen. Gegenstand dessen ist ein Gemeinschaftsprojekt mit Fokus auf die »Grüne Baustelle«. So sollen Lösungsansätze erarbeitet werden, um Baustellenfahrzeuge und Landmaschinen mit Wasserstoff betreiben zu können.

Nutzfahrzeuge, Traktoren und Baumaschinen benötigen aufgrund ihrer hohen Nutzlast sowie ihrer langen Arbeitszeiten Energieträger mit einer hohen Energiedichte und kurzer Betankungszeit. E-Fuels stellen solche Energieträger dar. Darunter sind synthetische Kraftstoffe, wie etwa paraffinische Dieselmotorkraftstoffe, zu verstehen, die regenerativ mittels Strom aus Wasser und CO₂ hergestellt werden. Die Verbrennung von E-Fuels erzeugt grundsätzlich weniger bis ebenso viel umweltschädliche Abgase wie normale Kraftstoffe – wird der Strom zu deren Erzeugung jedoch vollständig aus erneuerbaren Quellen gespeist und das notwendige CO₂ aus der Atmosphäre bzw. aus Biomasse entnommen, kann der Verbrennungsmotor sogar CO₂-neutral betrieben werden. DEUTZ hat im August 2021 sämtliche seiner Baureihen der Abgasstufe EU V für den Einsatz von paraffinischen Dieselmotorkraftstoffen freigegeben. Zugleich wurde ein Großteil seiner neuesten Motorengeneration auch für Biodieselblends, also Mischungen von Biodiesel mit mineralischem Diesel, freigegeben. Der Einsatz dieser Kraftstoffalternativen verbessert die CO₂-Bilanz der DEUTZ-Motoren deutlich und ermöglicht beim Einsatz von 100% Biodiesel perspektivisch einen CO₂-neutralen Betrieb.

Im dritten Quartal des Berichtsjahres 2021 ist DEUTZ der eFuel Alliance beigetreten. Die Interessengemeinschaft von Unternehmen engagiert sich für die industrielle Produktion synthetischer Kraftstoffe aus erneuerbaren Energien. Ihr Ziel ist es, die Herstellung von E-Fuels als alternativem Kraftstoff voranzutreiben, dafür eine breite Akzeptanz zu schaffen und so gemeinsam einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Ein weiteres Beispiel dafür, dass Umweltfreundlichkeit und eine lange Lebensdauer für DEUTZ bei der Weiterentwicklung seines Antriebsportfolios im Vordergrund stehen, ist der TCD 5.2. Der Dieselmotor mit vier Zylindern und 5,2 Liter Hubraum soll zukünftig größere Sechszylindermotoren ersetzen. Er hat keine Abgasrückführung und verfügt über ein effizientes NO_x-Nachbehandlungssystem sowie einen katalytisch beschichteten Filter (CSF) zur Partikelreduktion. Durch die Vermeidung der Abgasrückführung kann die Leistung des Motors gesteigert werden, wodurch eine Verkleinerung des Hubraums und damit eine Verbrauchsabsenkung ermöglicht wird. Gleichzeitig wird auch der Wirkungsgrad der Verbrennung verbessert, was zu einer zusätzlichen Verbrauchsabsenkung führt. Der TCD 5.2 kann mit alternativen Kraftstoffen wie Biodiesel betrieben werden und ist darüber hinaus über eine integrierte 48-Volt-Option auch für eine mögliche hybrid-elektrische Nutzung vorbereitet. Im Berichtsjahr 2021 hat DEUTZ erste Prototypen für verschiedene Kundenapplikationen ausgeliefert. Die Serienproduktion ist für das laufende Geschäftsjahr 2022 geplant.

Im Rahmen einer mehrtägigen Veranstaltung im November 2021 hat DEUTZ dem Kapitalmarkt, der Presse sowie seinen Kunden unter dem Motto »Moving the world sustainably« Prototypen verschiedenster Neuentwicklungen präsentiert und anhand konkreter Anwendungsbeispiele den Weg hin zu einer grünen Mobilität abseits der Straße aufgezeigt. Neben der mobilen E-Ladestation präsentierte das Unternehmen beispielweise vollelektrische Bagger mit unterschiedlichen Leistungsprofilen, ein vollelektrisches, kleineres Baustellenkranfahrzeug sowie einen elektrifizierten Flughafenschlepper. Vorgenannte Applikationen zeichnen sich insbesondere durch ihren emissionsfreien Betrieb bei minimalen Geräuschemissionen aus. Mit Blick auf die Landtechnik wurde ein Downsizing-Konzept für einen Traktor vorgestellt.

Modulares Produktbaukasten-System Mit einem modularen Produktbaukasten-System eröffnet DEUTZ seinen Kunden die Möglichkeit, das für sie jeweils ideale Antriebssystem auf Basis vorgegebener Parameter wie Anwendungsbereich, Leistung, Emissionsverhalten und Technik individuell zu konfigurieren. Damit liefert das Unternehmen maßgeschneiderte Lösungen, mit denen CO₂-Emissionen, Kraftstoffverbrauch und Gesamtkosten gesenkt werden können. Gleichzeitig wird dadurch auch eine schnelle und flexible Reaktion auf technologische Entwicklungen und veränderte Marktbedingungen ermöglicht.

Umwelt- und ressourcenschonende Serviceleistungen | UNGC 7-9 DEUTZ leistet nicht nur durch eine kontinuierliche Reduzierung der Verbrauchs- und Emissionswerte seiner Motoren und der Entwicklung klimaneutraler Antriebslösungen einen Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels. Das Unternehmen bietet seinen Kunden darüber hinaus verschiedene Serviceleistungen, mit denen Schadstoffbelastungen für die Umwelt reduziert und zugleich Ressourcen geschont werden können. Ein Beispiel dafür ist das DEUTZ-Motorenaustauschprogramm »Xchange«, im Rahmen dessen runderneuerte Motoren und Ersatzteile angeboten werden. Das bedeutet: Alte Motoren werden professionell aufgearbeitet und Verschleißkomponenten durch original DEUTZ-Teile erneuert. Das Ergebnis sind technisch neuwertige Produkte, die in jeder Hinsicht dem Original entsprechen. Damit wird der Lebenszyklus eines Motors verlängert und eine wirtschaftliche und vor allem umweltschonende Alternative zum Neukauf geschaffen.

Ein weiteres Beispiel für umwelt- und ressourcenschonende Serviceleistungen ist die Reinigung von Dieselpartikelfiltern (DPF). Wesentliche Aufgabe eines DPF ist es, Asche, die als Rückstand beim Verbrennungsprozess des Motors entsteht, aus dem Abgasstrom herauszufiltern. So wird die Abgabe in die Atmosphäre vermieden. Da ein Partikelfilter eine begrenzte Aufnahmekapazität hat, bedarf es entweder eines regelmäßigen Austauschs oder einer professionellen Reinigung. Im Rahmen der DPF-Reinigung wird der Filter mithilfe einer thermischen Behandlung und anschließender Luftdrucksäuberung umweltschonend von Ascherückständen gereinigt. Ohne den Einsatz von schädlichen Chemikalien kann dadurch die Leistungsfähigkeit des DPF für eine wirksame Abgasmachbehandlung sichergestellt und der Motor unter optimalen Verbrauchs- und Emissionswerten betrieben werden. Gleichzeitig wird die übliche Nutzungsdauer des DPF wesentlich verlängert und der ansonsten regelmäßig notwendige Austausch gegen ein Neuteil etwa aufgrund einer Verstopfung des Filters in deutlich reduzierter Häufigkeit erforderlich.

Als ein wesentlicher Baustein steht für DEUTZ bei der Erweiterung seines Serviceportfolios auch die Digitalisierung im Fokus, die im Vergleich zu bislang analogen Formaten eine umweltfreundliche Alternative darstellen kann. Im Berichtsjahr 2021 hat DEUTZ »S-DEUTZ Telematics« eingeführt: Mittels einer digitalen Motorzustandskontrolle mit eingebundener Fehlerdiagnose und Interpretation ist es nunmehr möglich, Service-Events effizienter zu planen. So kann der Servicetechniker anhand der digital abgerufenen Daten im Servicestützpunkt die notwendigen Ersatzteile und Werkzeuge für die Behebung eines Fehlers direkt einplanen. Weiterhin ermöglicht die digitale Motorzustandskontrolle das Zusammenfassen von geplanten Wartungs- und ungeplanten Reparaturservices. Dadurch wird die Anzahl der Anfahrten zum Serviceort reduziert, was sich positiv auf die CO₂-Bilanz auswirkt.

Innovationsplattform | UNGC 7-9 Ergänzend zu seinem Ideenmanagement Weiterführende Informationen siehe Personalmanagement, S. 101 ff. hat die DEUTZ AG im Berichtsjahr 2021 ein weiteres Format etabliert, das Mitarbeitern ermöglicht, gemeinschaftlich Ideen zu unterschiedlichen Themenstellungen rund um die Weiterentwicklung des Antriebs- und Serviceportfolios zu erarbeiten: die Innovationsplattform. Die aktuelle Kampagne befasst sich mit dem Thema »Grüne Baustelle«, das unter den drei Aspekten Energielogistik, Energiespeicherung und Energiemanagement bearbeitet wird. Begleitet werden die Kampagnen von einer Reihe von Webinaren, die den Mitarbeitern ein besseres Verständnis von der aktuellen Fragestellung und deren Herausforderungen vermitteln. Mit Blick auf beispielsweise die Energielogistik lautet die Fragestellung: Wie gelangt die Energie auf die Baustelle? Inhalt der begleitenden Webinare: Mit welchen Rahmenbedingungen haben wir es auf inner- und außerstädtischen Baustellen zu tun? Was erwarten Baustellenbetreiber von dieser Infrastruktur? Wie können wir als Unternehmen unsere Angebote für die Kunden an diesen Anforderungen ausrichten? Im Sinne der Technologieoffenheit zielen die Innovationskampagnen grundsätzlich darauf ab, Lösungsansätze auf Basis verschiedenster Antriebsmöglichkeiten zu verfolgen. Mit der neuen Innovationsplattform wird nicht nur die Innovationskultur des Unternehmens gefördert, sondern gleichzeitig auch neue Wege hin zu einer grünen Mobilität im Off-Highway-Bereich ausgelotet, die auf die Bedürfnisse des Kunden ausgerichtet sind.

CORPORATE CITIZENSHIP

DEUTZ ist bestrebt, einen positiven und nachhaltigen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung der Regionen zu leisten, in denen das Unternehmen operativ vertreten ist. Der Fokus liegt dabei auf der Förderung von Bildung, Innovationen und umweltbezogenen Projekten. Einen verbindlichen Rahmen für die diesbezüglichen Spenden- und Sponsoringaktivitäten gibt eine konzernweit gültige Spenden- und Sponsoringstrategie sowie eine mitgeltende Organisationsrichtlinie vor. Sie definieren neben Verantwortlichkeiten und Entscheidungsprozessen die Grundsätze des gesellschaftlichen Engagements und sollen durch verbindliche Vorgaben dessen Wirksamkeit und rechtliche Integrität sicherstellen – insbesondere im Hinblick auf potenzielle Interessenskonflikte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Nicolaus August Otto Award | UNGC 7-9 DEUTZ erachtet Innovationskraft und Pioniergeist als wesentliche Antriebskraft jeglichen Fortschritts. Dies spiegelt sich nicht zuletzt in den konzernweit gelebten Unternehmenswerten wider. Dabei will DEUTZ den gesellschaftlichen Fortschritt auch über die eigenen Werksgrenzen hinaus unterstützen. Um den Weg hin zu einer grünen Mobilität abseits der Straße zu ebnen, fördert DEUTZ deshalb innovative Ideen aus den Bereichen alternative Antriebe, Mobilität, Energieeffizienz, innovative Technik sowie Zukunftsforschung. Dafür hat das Unternehmen 2019 den Nicolaus August Otto Award etabliert, dessen Name auf den Gründer der DEUTZ AG und Miterfinder des Viertaktmotors zurückgeht. Er wird jährlich vergeben und ist mit einem Preisgeld in Höhe von 30.000 Euro dotiert.

Im Berichtsjahr 2021 hat DEUTZ den Nicolaus August Otto Award an Prof. Dr.-Ing. Anke Kaysser-Pyzalla verliehen. Die Vorstandsvorsitzende des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR) erhielt den Innovationspreis in Anerkennung für ihre Forschungs- und Managementleistungen in den Bereichen Raumfahrt, Luftfahrt, Energie und Verkehr sowie Sicherheit und Digitalisierung.

Förderung junger Menschen Für DEUTZ stellt Bildung das Fundament einer nachhaltig agierenden Gesellschaft dar. Aus diesem Grund hat DEUTZ Spain im Jahr 2017 die Gründung der DEUTZ Business School (DBS) am spanischen Standort Zafra initiiert. Ziel war und ist es, die wirtschaftliche Entwicklung in dieser Region, in der Bildungseinrichtungen wie die Business School rar sind, zu fördern. So werden junge Menschen in der DBS mit den notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen ausgestattet, um die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts erfüllen zu können. Neben Universitätsdozenten sind auch Manager von DEUTZ Spain als zertifizierte Dozenten vor Ort im Einsatz. Das Ausbildungsangebot ist

branchenunabhängig auf die grundsätzlichen Bedürfnisse von Unternehmen ausgerichtet. Seine Schwerpunkte liegen auf der Stärkung der dualen Ausbildung, Angeboten von Universitätsprogrammen im Bereich **Lean Management** sowie Sprachkursen mit offizieller Zertifizierung. Im Berichtsjahr 2021 besuchten rund 1.200 Studierende die Kurse der DBS.

Gesellschaftlich engagiert zeigt sich auch das Ausbildungszentrum am Hauptsitz in Köln. [Weiterführende Informationen](#) siehe Personalmanagement, S. 101 ff. In Zusammenarbeit mit dem gemeinnützigen Verein IN VIA führt DEUTZ dort seit mehr als 20 Jahren Maßnahmen zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration durch. Teilnehmer sind Mädchen und Jungen, die nach ihrem Schulabschluss bei der Arbeitssuche benachteiligt sind. Über einen Zeitraum von zehn Monaten werden sie auf das Berufsleben vorbereitet und qualifizieren sich im Rahmen eines Grundlehrgangs für eine Ausbildung in den Bereichen Metalltechnik und Lagerlogistik. Im Berichtsjahr 2021 konnte DEUTZ insgesamt 18 Jugendlichen so eine Brücke in die Arbeitswelt bauen.

DEUTZ-Gensets für den guten Zweck Materielle Unterstützung ließ DEUTZ im Berichtsjahr 2021 dem Burkina Faso Institute of Technology (BIT) zukommen. Auf dem Gelände der vor vier Jahren gegründeten Privat-Uni gibt es neben dem Universitätsgebäude ein Gymnasium, diverse Sporteinrichtungen und seit neuestem Studentenwohnheime. Die Stromversorgung erfolgt bislang über eine Solaranlage, die im Zuge der steigenden Anzahl an Einrichtungen an ihre Kapazitätsgrenze stößt. Abhilfe wird ein Stromerzeugungsaggregat (Genset) von DEUTZ schaffen. Das Genset soll Mitte 2022 als Bestandteil eines nachhaltigen Stromversorgungskonzepts in den Ausbau der lokalen Solarversorgung eingebunden werden und diese absichern. Gleichzeitig können durch den Ersatz eines veralteten Generators auch der bisherige Dieselerverbrauch und die während des Betriebs entstehenden Schadstoffemissionen reduziert werden. Aber auch im Inland kamen DEUTZ-Gensets bei der Grundversorgung mit Strom zum Einsatz: Mitte Juli 2021 ereigneten sich in Teilen Deutschlands extreme Unwetter. Infolge eines Starkregenereignisses kam es in den betroffenen Regionen zu Sturzfluten und massiven Überschwemmungen, die vielerorts einen Großteil der Infrastruktur zerstörten, darunter auch die Gas-, Strom- und Wasserversorgung. In Zusammenarbeit mit dem Händler DEMTECH und dem Kunden VISA organisierte DEUTZ kurzerhand Stromgeneratoren und sonstige Ausrüstung, beispielsweise Pumpen, Wassersauger oder Wasserschieber, und stellte diese den Katastrophengebieten zur Verfügung. Darüber hinaus koordinierte die DEUTZ-Sicherheit private Ausrüstungsangebote von DEUTZ-Mitarbeitern. Von der Flut betroffene Mitarbeiter hat das Unternehmen zudem unter Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt.

ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

DEUTZ sieht sich nicht nur in der gesellschaftlichen Verantwortung, durch die Weiterentwicklung innovativer Antriebslösungen für seine Kunden einen Beitrag zur Verbesserung der globalen Umwelt- und Klimabilanz zu leisten. Das Unternehmen ist gleichermaßen bestrebt, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit einhergehenden Prozesse und Aktivitäten im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Umwelt und damit auch auf das soziale Umfeld kontinuierlich zu optimieren und so seiner ökologischen Verantwortung nachzukommen.

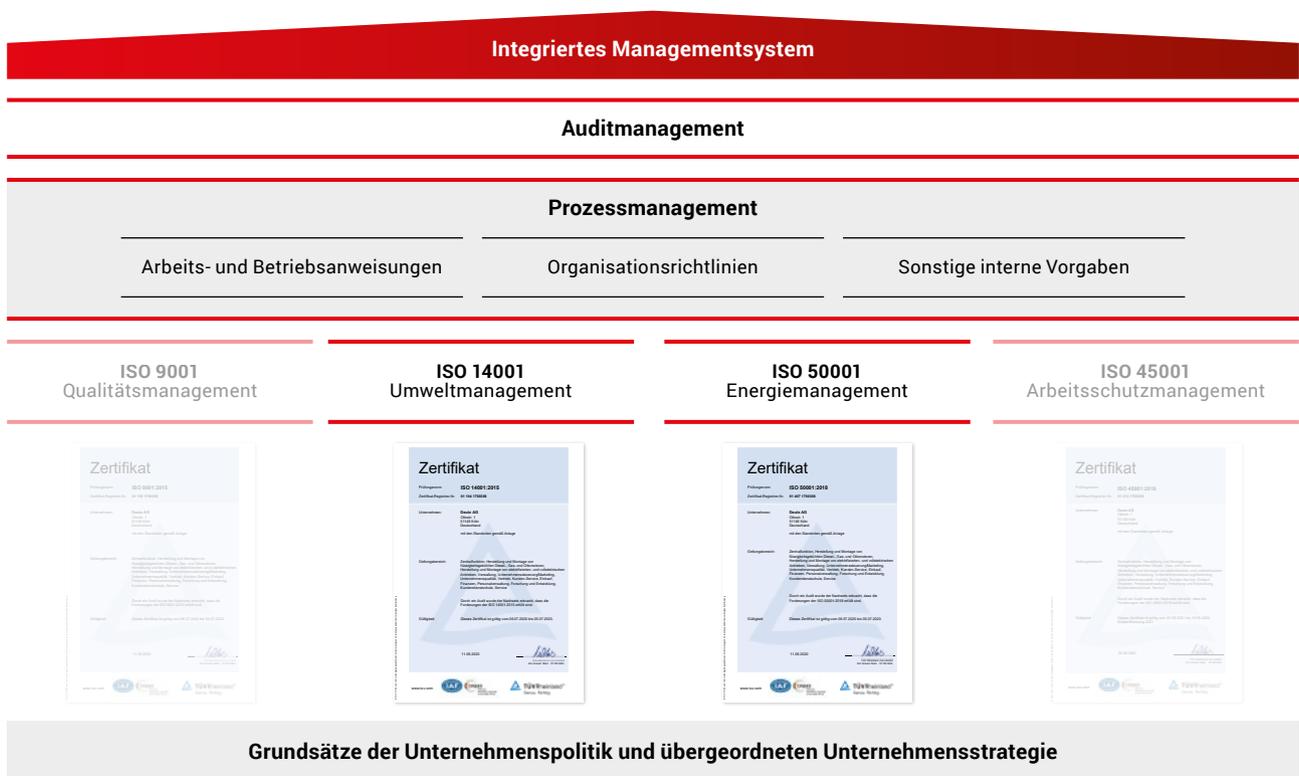
Aufgrund lokaler Unterschiede werden die Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns in weiten Teilen dezentral gesteuert, weshalb sich die nachfolgenden Ausführungen im Wesentlichen auf den Produktionsverbund der DEUTZ AG beziehen.

Trotz der dezentralen Organisationsstruktur hat sich DEUTZ im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie verschiedene Ziele gesetzt, die sich – sofern nicht anders angegeben – auf die Gesamtheit der Produktionsstandorte¹ des Konzerns beziehen.

¹ Ohne Joint Ventures.

Interne Begutachtungen und Gesetzeskonformität | UNGC 7 Die Aktivitäten bestimmter Betriebsbereiche, wie etwa der Montage oder Farbgebung, bergen das Risiko schädlicher Umwelteinwirkungen. Um potenzielle Gefahrenquellen und Verbesserungspotenziale frühzeitig aufdecken zu können, werden entsprechende Bereiche mindestens jährlich durch ein internes Team von Auditoren und Fachexperten begutachtet. Der inhaltliche Fokus liegt dabei auf der Überprüfung selbst gesteckter Ziele und Vorgaben sowie der Einhaltung gesetzlicher Anforderungen. Diese ergeben sich in Deutschland beispielsweise aus dem Gesetz zum Schutz vor schädlichen Umwelteinwirkungen durch Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen und ähnliche Vorgänge (BlmSchG) oder dem Gesetz zur Förderung der Kreislaufwirtschaft und Sicherung der umweltverträglichen Bewirtschaftung von Abfällen (KrWG).

Im Hinblick auf die produktionsbezogene Verwendung von Gefahrstoffen, die nicht nur die Sicherheit der Mitarbeiter beeinträchtigen können, sondern bei unsachgemäßer Handhabung auch die Umwelt, soll mittels eines Freigabeverfahrens sichergestellt werden, dass diese so wenig wie möglich eingesetzt werden. Die Verantwortung dafür obliegt der Funktion »Material Compliance«, die in der neuen Abteilung »Purchasing Excellence« angesiedelt ist. Neben der rechtlichen Beurteilung von Produkten besteht ihre Aufgabe unter anderem darin, Prozesse im Hinblick auf verwendete Werkstoffe und Substanzen sukzessive zu optimieren. [Weiterführende Informationen](#) siehe Lieferantenmanagement, S. 107 ff.



Integriertes Managementsystem und Zertifizierungen Das integrierte Managementsystem (IMS) der DEUTZ AG sowie ihrer spanischen Tochtergesellschaft DEUTZ Spain umfasst neben dem Arbeitsschutzmanagement unter anderem die Bereiche Umweltschutz und Energie: Das Umweltmanagementsystem, mithilfe dessen die gesamte Umweltleistung kontinuierlich verbessert werden soll, entspricht dabei den Anforderungen der internationalen Norm DIN EN ISO 14001:2015. Das Energiemanagementsystem der DEUTZ AG und seit dem Berichtsjahr 2021 auch das von DEUTZ Spain entsprechen den Anforderungen der Energiemanagementnorm DIN EN ISO 50001:2018. Es ermöglicht, Verbräuche und Energieströme kontinuierlich zu erfassen und damit eine wirksame Planung und Umsetzung von Maßnahmen zu deren Optimierung. Gemessen am Absatzvolumen des DEUTZ-Konzerns im Geschäftsjahr 2021 deckt sowohl die ISO-14001:2015- als auch die ISO-50001-Zertifizierung einen Anteil von rund 81 % ab.

Die Konformität des IMS hinsichtlich der unterschiedlichen Geltungsbereiche wird jährlich durch eine unabhängige Zertifizierungsgesellschaft überprüft und wurde im Berichtsjahr erneut bestätigt. Neben der externen Überprüfung finden zudem fortlaufend interne Audits statt, die in enger Abstimmung zwischen den Fachabteilungen und der höchsten Führungsebene erfolgen. Sie zielen insbesondere darauf ab, aus den gewonnenen Erkenntnissen Maßnahmen zur Prozessverbesserung und zur Erreichung festgelegter Ziele ableiten und deren Umsetzung nachverfolgen zu können.

Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs | UNGC 7-9 Um den Energieverbrauch sukzessive zu optimieren, hat DEUTZ im Berichtsjahr 2021 am Hauptstandort in Köln die im Vorjahr eingeleiteten Maßnahmen weiterverfolgt, die insbesondere die fortlaufende energetische Sanierung bestehender Betriebsgebäude und -einrichtungen sowie die Optimierung bestehender Anlagen betreffen. Dazu zählt beispielsweise die Optimierung der Wärmerückgewinnung einer Druckluftstation, wodurch der Primärenergiebedarf reduziert werden soll. Daneben hat DEUTZ den Einsatz des 2020 eingeführten Kalttests zur Prüfung bestimmter Dieselmotoren ausgeweitet. Im Gegensatz zum klassischen Heißtest wird durch den Ablauf eines Diagnoseprogramms dabei nahezu keinerlei Kraftstoff mehr verbraucht. Der Heiß- bzw. Kalttest dient dazu, die Funktionsfähigkeit eines Motors zu prüfen, indem der Echzeitbetrieb nachgestellt wird. Weiterhin wurde auch der stufenweise Austausch herkömmlicher Beleuchtung durch LED-Beleuchtung im Berichtsjahr 2021 fortgesetzt und sollte im laufenden Geschäftsjahr 2022 abgeschlossen werden.

DEUTZ ist nicht nur bestrebt den Stromverbrauch kontinuierlich zu reduzieren, sondern beabsichtigt gleichzeitig die Stromerzeugung aus alternativen bzw. regenerativen Energiequellen zu fördern: Seit dem 1. Januar 2021 beziehen alle deutschen Produktionsstandorte der DEUTZ AG ausschließlich Ökostrom.

Am spanischen Standort in Zafrá hat DEUTZ Spain vorbereitende Maßnahmen getroffen, um 2022 Solarzellen auf Parkdächern und Fertigungshallen installieren zu können. Dadurch sollen pro Jahr etwa 255 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart werden. In Köln wurde im Berichtsjahr 2021 die Planung ähnlicher Projekte abgeschlossen. Die dortige Inbetriebnahme einer ersten Photovoltaikanlage ist ebenfalls für das laufende Geschäftsjahr 2022 angedacht.

DEUTZ-Konzern: Energieverbrauch der Produktionsstandorte¹

in MWh	2021	2020	2019	2018	2017 ²
Strom	85.629	72.678	87.334	94.999	84.605
Erdgas	33.558	29.158	35.989	38.271	35.277
Fernwärme	13.984	11.262	10.969	12.349	12.223
Heizöl ³	2.954	2.317	2.685	3.359	3.653
Dieselmotoren ⁴	22.590	18.951	20.764	18.165	19.218
CNG ⁵	0	108	72	0	0
LPG ⁶	160	245	390	633	421
Ottomotoren ⁷	50	0	0	0	0
Wasserstoff ⁸	41	0	0	0	0
Gesamt	158.965⁹	134.720¹⁰	158.205	167.777	155.397

¹ Ohne Joint Ventures.
² Die Angaben für das Geschäftsjahr 2017 sind nur bedingt mit den nachfolgenden Geschäftsjahren vergleichbar, da die 2017 akquirierte Tochtergesellschaft Torqeedo erst ab 2018 bei der Kennzahlenberechnung berücksichtigt wurde.
³ Bei 10,5 kWh/Liter (Mittelwert).
⁴ Bei 9,85 kWh/Liter (Mittelwert).
⁵ Bei 10,0 kWh/m³ für CNG (H) (Mittelwert) und 8,2 kWh/m³ für CNG (L) Mittelwert.
⁶ Bei 12,8 kWh/kg (Mittelwert).
⁷ Bei 8,55 kWh/Liter (Mittelwert).
⁸ Bei 33,3 kWh/kg und 3 kWh/Nm³.
⁹ Der Gesamtwert 2021 beinhaltet aufgrund abweichender Abrechnungsperioden in den USA eine Verbrauchshochrechnung für den Produktionsstandort Atlanta für den Dezember 2021.
¹⁰ Der im Nichtfinanziellen Bericht 2020 veröffentlichte Gesamtwert beinhaltet aufgrund abweichender Abrechnungsperioden in den USA eine Verbrauchshochrechnung für den Produktionsstandort Atlanta für den Dezember 2020. Der Gesamtwert 2020 wurde entsprechend dem tatsächlichen Verbrauch rückwirkend angepasst.

Im Berichtsjahr 2021 stieg der Gesamtenergieverbrauch der Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns gegenüber dem Vorjahr um 18 % auf 158.965 Megawattstunden. Diese Entwicklung ist im Wesentlichen auf eine deutliche Erhöhung der Produktionsauslastung um rund 43 % im Vergleich zu 2020 zurückzuführen. Zudem beinhaltet die Energiebilanz erstmals seit 2021 Wasserstoff und Ottomotoren als Energieträger, die im Zuge der Forschung und Entwicklung neuer Antriebssysteme wie beispielsweise des neuen Wasserstoffmotors benötigt bzw. verbraucht wurden. Weiterführende Informationen siehe Produktverantwortung, S. 110 ff.

CO₂-Emissionen | UNGC 7-9 Die Scope-1-Emissionen¹ der Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns entstehen größtenteils während des Testbetriebs im Bereich Forschung und Entwicklung sowie bei der Qualitätskontrolle in der Serienfertigung. Dort wird der Echtzeitbetrieb eines Motors auf Prüfständen nachgestellt, wodurch Emissionen freigesetzt werden. Der Großteil der Scope-2-Emissionen² entsteht im Rahmen des Produktionsprozesses sowie des weiteren Geschäftsbetriebs.

Übergeordnetes Ziel des DEUTZ-Konzern ist es, den Einsatz alternativer, klimaneutraler Antriebssysteme im Off-Highway-Bereich voranzutreiben. Diese ermöglichen perspektivisch die CO₂-Bilanz der Anwendungen, in denen sie zum Einsatz kommen, deutlich zu verbessern. [Weiterführende Informationen](#) siehe Produktverantwortung, S. 110 ff. Daneben ist DEUTZ gleichermaßen bestrebt, die mit seiner Motorenproduktion einhergehenden Prozesse kontinuierlich zu optimieren und auch dadurch einen Beitrag zur Emissionsreduzierung bzw. zur Erreichung der Pariser Klimaziele zu leisten. In diesem Zusammenhang werden bestehende Anlagen sukzessive optimiert und Verfahren erprobt bzw. etabliert, durch welche auf einen Teil der Prüfläufe im Rahmen der Qualitätskontrolle verzichtet werden kann. Dazu gehört beispielsweise der zuvor erwähnte Kalttest.

DEUTZ-Konzern: CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte¹

in Tonnen CO ₂ e ²	2021	2020	2019	2018	2017 ³
CO ₂ -Emissionen (Scope 1) ⁴	13.590	11.565	13.590	13.530	13.239
CO ₂ -Emissionen (Scope 2) ⁵	6.467	33.159	38.828	42.240	38.012
CO₂-Emissionen (insgesamt)	20.057⁶	44.724	52.418	55.770	51.251

¹ CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Ventures. CO₂-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt und als Produkt der Energiemengen mit den entsprechenden Emissionsfaktoren berechnet.

² CO₂e= Kohlendioxid-Äquivalente.

³ Die Angaben für das Geschäftsjahr 2017 sind nur bedingt mit den nachfolgenden Geschäftsjahren vergleichbar, da die 2017 akquirierte Tochtergesellschaft Torqeedo erst ab 2018 bei der Kennzahlenberechnung berücksichtigt wurde.

⁴ Scope 1: durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte CO₂-Emissionen aus Diesel, Erdgas, LPG, Heizöl und CNG.

⁵ Scope 2: CO₂-Emissionen, die mit eingekaufter Energie wie beispielsweise Elektrizität und Fernwärme verbunden sind.

⁶ Die Herkunftsnachweise für den Strom aus erneuerbaren Energien werden durch den Energieversorger im Herkunftsnachweisregister (HKNR) entwertet. Die Entwertung der 2021 verbrauchten Strommengen erfolgt im ersten Halbjahr des Jahres 2022.

¹ CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Ventures. CO₂-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt und als Produkt der Energiemengen mit den entsprechenden Emissionsfaktoren berechnet; Scope 1: durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte CO₂-Emissionen aus Diesel, Erdgas, LPG, Heizöl und CNG.

² CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Ventures. CO₂-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt und als Produkt der Energiemengen mit den entsprechenden Emissionsfaktoren berechnet; Scope 2: CO₂-Emissionen, die mit eingekaufter Energie wie beispielsweise Elektrizität und Fernwärme verbunden sind.

DEUTZ-Konzern: CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor¹

in kg CO ₂ e ²	2021	2020	2019	2018	2017 ³
Emissionen pro Motor	104⁴	331	250	257	299

¹ Ohne Joint Ventures. CO₂-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt. Die Kennzahl »Emissionen pro hergestelltem Motor« ergibt sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission und der Anzahl hergestellter Motoren. Bei der CO₂-Bilanzierung wurden Scope 1 (durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte CO₂-Emissionen aus Diesel, Erdgas, LPG, Heizöl und CNG) und Scope 2 (CO₂-Emissionen, die mit eingekaufter Energie wie beispielsweise Elektrizität und Fernwärme verbunden sind) berücksichtigt. Als Erzeugnisse werden ausschließlich Verbrennungsmotoren und Elektromotoren gezählt, d. h. keine weiteren Komponenten wie beispielsweise Batterien, Zahnräder und Pleuel für Fremdmotoren.

² CO₂e= Kohlendioxid-Äquivalente.

³ Die Angaben für das Geschäftsjahr 2017 sind nur bedingt mit den nachfolgenden Geschäftsjahren vergleichbar, da die 2017 akquirierte Tochtergesellschaft Torqeedo erst ab 2018 bei der Kennzahlenberechnung berücksichtigt wurde.

⁴ Die Herkunftsnachweise für den Strom aus erneuerbaren Energien werden durch den Energieversorger im Herkunftsnachweisregister (HKNR) entwertet. Die Entwertung der 2021 verbrauchten Strommengen erfolgt im ersten Halbjahr des Jahres 2022.

Die CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte verringerten sich im Berichtsjahr 2021 trotz eines deutlich gestiegenen Produktionsvolumens sowie fortwährend hoher Forschungsaktivitäten im Werk Köln-Porz um rund 55% gegenüber 2020. Die CO₂-Emissionen pro hergestelltem Motor reduzierten sich im gleichen Zeitraum sogar um rund 69%. Diese Entwicklung ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass diese Kennzahl per Definition in Abhängigkeit vom Produktionsumfang des jeweiligen Jahres steht, der 2021 einen Anstieg um rund 43% verzeichnete. Gleichzeitig lieferte jedoch auch die Umstellung auf Grünstrom einen deutlich Beitrag zur Reduzierung der CO₂-Emissionen.

Im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie hat sich DEUTZ für 2023 das Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen seiner Produktionsstandorte sowie pro hergestelltem Motor³ gegenüber dem Vergleichsjahr 2017 um 20% zu reduzieren. Auf Basis der Werte im Berichtsjahr 2021 beläuft sich die Reduzierung gegenüber 2017 auf rund 61 bzw. 65%. Damit hätte DEUTZ sein gestecktes Ziel im Berichtsjahr bereits deutlich übertroffen.

Stickoxid- und Staubemissionen | UNGC 7-9 Vor dem Hintergrund seines Produktportfolios bzw. seiner Herstellprozesse werden an den Produktionsstandorten des DEUTZ-Konzerns sowohl Stickoxid- als auch Staubemissionen freigesetzt. Diese entstehen im Wesentlichen im Zuge der Verbrennungsprozesse der Motoren-Versuchsstände des Entwicklungswerks sowie auf den Prüffeldern. So werden dort beim Nachstellen des Echtzeitbetriebs eines Motors Dieselkraftstoffe und Flüssiggase (LPG-Gase) verbrannt.

³ Ohne Joint Ventures.

Angesichts dessen, dass die Weiterentwicklung des Motorenportfolios insbesondere von gesetzlichen Rahmenbedingungen wie etwa zunehmend strenger werdenden Abgasnormen beeinflusst wird, zielen die Entwicklungsaktivitäten des DEUTZ-Konzerns darauf ab, die Leistungsfähigkeit der Abgasnachbehandlungssysteme sowie die motorische Einstellung der Antriebssysteme fortlaufend zu optimieren und damit Stickoxid- und Staubemissionen kontinuierlich zu reduzieren. Regelmäßige Messungen von Sachverständigen an den Produktionsstandorten der DEUTZ AG bestätigen, dass genehmigte Grenzwerte eingehalten bzw. sogar unterschritten werden. Damit leistet DEUTZ nicht nur an seinen Produktionsstandorten einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz, sondern insbesondere auch im Hinblick auf den späteren Feldeinsatz des Motors.

DEUTZ-Konzern: Stickoxid- und Staubemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor^{1,2}

	2021	2020	2019	2018	2017
Stickoxide ³ (in kg)	0,67	0,83	0,33	0,19	0,25
Staub (in g)	3,27	3,70	2,70	1,80	2,21

¹ Ohne Joint Ventures; die Kennzahlen »Stickoxid- und Staubemissionen pro hergestelltem Motor« ergeben sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission aus Prüffeldern und der Anzahl hergestellter Motoren. Als Erzeugnisse werden ausschließlich Verbrennungsmotoren gezählt, d. h. keine Elektromotoren – da bei diesen keine Stickoxid- und Staubemissionen entstehen – sowie keine weiteren Komponenten wie beispielsweise Batterien, Zahnräder und Pleuel für Fremdmotoren.

² Die Angaben für die Geschäftsjahre 2019 bis 2021 sind nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar, da die Stickoxid- und Staubemissionen 2018 und 2017 lediglich für die Produktionsstandorte der DEUTZ AG erhoben wurden und der Scope im Geschäftsjahr 2019 auf den DEUTZ-Konzern erweitert wurde.

³ Die der Ermittlung für 2021 und 2020 zugrundeliegende Stickoxidmessung basiert für den Produktionsstandort Ulm aus einer Messung aus 2019; für 2017 bis 2019 aus einer Messung aus 2016. Die Werte für 2020 wurden 2021 nachberechnet.

Trotz vermehrter Motortests auf den Prüffeldern verzeichneten die Stickoxid- und Staubemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor im Vorjahresvergleich einen Rückgang um rund 19 bzw. 12%. Diese Entwicklung liegt in der Kennzahldefinition und damit in dem stark gestiegenen Produktionsumfang begründet.

Im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie hat sich DEUTZ für das Jahr 2023 das Ziel gesetzt, die Stickoxid- und Staubemissionen seiner Produktionsstandorte¹ pro hergestelltem Motor gegenüber dem Vergleichsjahr 2019 um jeweils 3% zu reduzieren. Mit Blick auf 2021 zeigt sich eine Erhöhung gegenüber 2019 von 103 bzw. 21%. Diese Entwicklung ergibt sich durch Messungen unter nicht vergleichbaren Umständen in den Jahren 2016 und 2019 am Standort Ulm.

¹ Ohne Joint Ventures.

Abfallaufkommen | UNGC 7–9 Der Großteil des Abfallaufkommens an den Produktionsstandorten des DEUTZ-Konzerns steht in direktem Zusammenhang mit der Herstellung von Motoren und Metallerzeugnissen sowie deren Lackierung und dem späterem Versand. Dementsprechend umfasst das Abfallaufkommen vorwiegend verwertbare Metallreste, Holz-, Kunststoff- und Papier-Fraktionen. Einen nicht unerheblichen Anteil haben darüber hinaus Flüssigkeiten, mit denen die metallischen Oberflächen der Motorenkomponenten behandelt, gereinigt und gekühlt werden. Aufgrund ihres Ölanteils stellen diese Flüssigkeiten vorwiegend Abfälle zur Beseitigung dar.

DEUTZ-Konzern: Abfallaufkommen der Produktionsstandorte¹

in Tonnen	2021	2020	2019
Abfall zur Beseitigung	5.061	4.312	6.337
Abfall zur Verwertung	17.366	11.892	14.160
Abfall insgesamt	22.427	16.204	20.498

¹ Abfallaufkommen der Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Ventures.

Aufgrund des deutlich gestiegenen Produktionsvolumens erhöhte sich das Abfallaufkommen der Produktionsstandorte im Berichtsjahr 2021 um insgesamt rund 38% gegenüber 2020, wobei die zur Beseitigung anfallende Abfallmenge eine Erhöhung um rund 17% verzeichnete.

DEUTZ beabsichtigt das zur Beseitigung anfallende Abfallaufkommen seiner Produktionsstandorte¹ bis 2023 um 10% gegenüber dem Vergleichsjahr 2019 zu reduzieren. Dazu hat DEUTZ im Berichtsjahr 2021 beispielsweise einen Prozess zur Reduzierung von wässrigen Waschflüssigkeiten eingeleitet. Zudem wurde mit der Optimierung der Abwasserbehandlung begonnen, um dadurch Lackierabfälle zu verringern. Weiterhin sollen im laufenden Geschäftsjahr 2022 die Realisierbarkeit eines Palettenpool-Systems und die Einführung von Mehrwegverpackungen geprüft werden. Gegenüber dem Vergleichsjahr 2019 konnte die zur Beseitigung anfallende Abfallmenge bei einem vergleichbaren Bauprogramm 2021 um 20% verringert werden. Damit hätte DEUTZ sein gestecktes Ziel im Berichtsjahr bereits übertroffen.

Im Bereich der Ersatzteil-Logistik werden fortlaufend Verpackungsarten und Gebindegrößen optimiert, so dass in den kommenden Jahren bei den Abfällen zur Verwertung entlang der Lieferkette weitere Einsparungen zu erwarten sind.

ANGABEN ZUR (EU) 2020/852 TAXONOMIE-VERORDNUNG

Die zunehmende Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit findet spätestens seit Einführung des **Sustainable Finance Aktionsplans** der europäischen Kommission verstärkt auch im Finanzsektor Einzug. So zielt der Aktionsplan darauf ab, den Geldfluss für nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten in der gesamten Europäischen Union zu verbessern und damit einen Beitrag zum europäischen **Green Deal** zu leisten. Als eines von mehreren Maßnahmenpaketen ist hierzu im Juli 2020 die Verordnung (EU) 2020/852 Taxonomie-Verordnung (im Folgenden EU-Taxonomie-Verordnung) in Kraft getreten, die erstmals für das Berichtsjahr 2021 anzuwenden ist. Sie stellt ein Klassifizierungssystem dar, über welches ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten von Unternehmen definiert werden.

LEISTUNGSINDIKATOREN UND BERECHNUNGSVORSCHRIFTEN

Als Leistungsindikatoren sind gem. Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung und Art. 10 (2) des Art. 8 Delegierter Rechtsakt (del. Verordnung (EU) 2021/2178) für das Berichtsjahr 2021 die Anteile des Konzernumsatzes, der Investitionsausgaben (CapEx) sowie der Betriebsausgaben (OpEx) in Bezug auf taxonomiefähige und nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten offenzulegen, die DEUTZ mit taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten im Zusammenhang mit den derzeit anzuwendenden Umweltzielen (1) Klimaschutz und (2) Anpassung an den Klimawandel erzielt hat.

Eine taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeit ist eine Wirtschaftstätigkeit, die in den Delegierten Rechtsakten zur Ergänzung der EU-Taxonomie-Verordnung bzw. dem derzeitigen Delegierten Rechtsakt zum Klima beschrieben ist. Die Wirtschaftstätigkeit hat zudem die folgenden Kriterien zu erfüllen:

- Sie trägt wesentlich zu einem oder beiden derzeit anzuwendenden Umweltzielen bei,
- sie erfüllt die technischen Screening-Kriterien, die in den Delegierten Rechtsakten zur Ergänzung der EU-Taxonomie-Verordnung bzw. dem Delegierten Rechtsakt zum Klima dargelegt sind,
- sie schadet keinem der anderen Umweltziele erheblich, und
- sie wird unter Einhaltung der Mindestsicherungsmaßnahmen durchgeführt.

Taxonomiefähiger Umsatz Der Umsatzanteil taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten an unserem Gesamtumsatz ist derjenige Anteil an den Konzernumsatzerlösen gem. Abschnitt 1.1.1 des Annex 1 des Art. 8 des Delegierten Rechtsakts, der mit Produkten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten erzielt wurde, geteilt durch die konsolidierten Konzernumsatzerlöse gem. IAS 1.82 (a), jeweils für das Geschäftsjahr 2021.  [Konzernumsatzerlöse und Rechnungslegungsvorschriften](#) siehe Konzernabschluss, S. 130.

Taxonomiefähiger CapEx Der taxonomiefähige CapEx ergibt sich aus den taxonomiefähigen Investitionsausgaben geteilt durch unseren Gesamt-CapEx. Dieser umfasst Zugänge zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des Berichtszeitraums vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Dieser umfasst den Erwerb von Sachanlagen entsprechend IAS 16, einschließlich Nutzungsrechten nach IFRS 16, und Zugänge zu immateriellen Anlagewerten nach IAS 38.¹ Der Geschäfts- oder Firmenwert ist nicht im CapEx enthalten, da er gem. IAS 38 nicht als immaterieller Vermögenswert definiert ist.

Investitionsausgaben sind taxonomiefähig, wenn sie den nachfolgenden drei Kategorien a), b) oder c) zugeordnet werden können:

- a) Investitionsausgaben in Zusammenhang mit Vermögenswerten oder Prozessen, die mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind,
- b) Investitionsausgaben, die Teil eines Investitionsplans sind, um eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit auf die EU-Taxonomie-Verordnung auszurichten oder um eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit zu erweitern, und
- c) Investitionsausgaben im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produktion aus nach der EU-Taxonomie-Verordnung taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und Einzelmaßnahmen, die bestimmte Zieltätigkeiten (in der Regel unsere nicht taxonomiefähigen Tätigkeiten) in die Lage versetzen, kohlenstoffarm zu werden oder zur Treibhausgasreduktion zu führen. Sie werden ebenfalls als taxonomiefähige Investition betrachtet, wenn die gekauften Produkte bzw. Einzelmaßnahmen der Beschreibung der jeweiligen Wirtschaftstätigkeit entsprechen.

Die Wirtschaftstätigkeiten des DEUTZ-Konzerns sind den Kategorien a), b) und c) zuzuordnen.  [Zuordnung](#) siehe Tabelle zur Übersicht und Zuordnung der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, S. 121.

¹ Vgl. Konzernanhang, Anlagenspiegel, S. 141 ff.

Taxonomiefähiger OpEx Der taxonomiefähige OpEx ist definiert als OpEx aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten geteilt durch unseren Gesamt-OpEx. Dieser ergibt sich aus direkten, nicht aktivierten Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristige Leasingverträge, Wartung und Instandhaltung sowie alle anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung und Instandhaltung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens beziehen. Ausgaben im Zusammenhang mit dem täglichen Betrieb sind kein Bestandteil.

Der OpEx enthält folgende Positionen:

- Ausgaben für Forschung und Entwicklung, die während des Berichtszeitraums in der Gewinn-und-Verlust-Rechnung als Aufwand verbucht werden. Entsprechend IAS 38.126 alle nicht aktivierten Aufwendungen sowie Abschreibungen auf bereits aktivierte Entwicklungskosten, die direkt den Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zuzuordnen sind.
- Das Volumen der nicht aktivierten Leasingverträge wurde entsprechend IFRS 16 ermittelt und beinhaltet Aufwendungen für kurzfristige Leasingverhältnisse.¹
- Instandhaltungs- und Reparaturkosten sowie sonstige direkte Ausgaben für die laufende Instandhaltung von Vermögenswerten der Sachanlagen wurden auf Grundlage der den internen Kostenstellen zugewiesenen Wartungs- und Reparaturkosten ermittelt. Die entsprechenden Kostenpositionen finden sich in verschiedenen Posten unserer Gewinn-und-Verlust-Rechnung wieder. Dazu gehören auch Gebäudesanierungsmaßnahmen. In der Regel handelt es sich dabei um Personalkosten, Kosten für Dienstleistungen und Materialkosten für die Instandhaltung sowie für regelmäßige und ungeplante Wartungs- und Reparaturmaßnahmen.

Der OpEx ist taxonomiefähig, wenn er den drei Kategorien a), b) oder c) zugeordnet werden kann, wie sie zuvor unter »Taxonomiefähiger CapEx« beschrieben sind. [📄 Zuordnung](#) siehe Tabelle zur Übersicht und

Zuordnung der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, S. 121.

IDENTIFIZIERUNG TAXONOMIEFÄHIGER WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Um die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten identifizieren zu können, haben wir in einem ersten Schritt überprüft, welche unserer Geschäftsaktivitäten in Frage kommen könnten. Dazu erfolgte ein Abgleich mit Annex 1 und 2 des Delegierten Rechtsakts der EU-Taxonomie-Verordnung. Daran anschließend wurde eine Detailanalyse dieser möglichen taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Ansprechpartnern für die jeweiligen Themenbereiche durchgeführt. Um Doppelzählungen zu vermeiden, wurden zuerst alle Investitions- und Betriebsausgaben der Kategorie c) ermittelt und daran anschließend die verbleibenden Investitions- und Betriebsausgaben der Kategorie a) oder b) bzw. den nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zugeordnet. [📄 Zuordnung](#) siehe Tabelle zur Übersicht

und Zuordnung der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, S. 121.

TAXONOMIEFÄHIGE WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN DES DEUTZ-KONZERNES

Die Kernkompetenzen des DEUTZ-Konzerns liegen insbesondere in der Entwicklung und Produktion von Motoren, die in Anwendungen abseits der Straße zum Einsatz kommen. Entsprechende Anwendungsbereiche sind unter anderem Bau- und Landmaschinen, Material-Handling-Anwendungen wie Gabelstapler oder Hebebühnen, Nutz- und Schienenfahrzeuge sowie Bootsanwendungen für den privaten und gewerblichen Bereich. [📄 Weiterführende Informationen](#) siehe Geschäftsmodell, S. 93.

Angesichts unseres Geschäftsmodells ergeben sich taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten im Wesentlichen aus unseren Aktivitäten im Bereich alternativer Antriebslösungen. Dazu zählt zum einen unser Wasserstoffmotor, der in einer stationären Anlage zur Stromerzeugung zum Einsatz kommt, zum anderem die Aktivitäten zur Elektrifizierung unseres Motorenportfolios, die unter dem Begriff »E-DEUTZ« zusammengefasst werden. Darunter fallen: die Herstellung von elektrischen Antriebssystemen unter anderem für die Anwendung in Baustellen- und Flugfeldfahrzeugen, die mobile Ladestation für elektrisch betriebene Baustellenfahrzeuge (DEUTZ Powertree), die Herstellung von Batteriemanagementsystemen und -komponenten unserer Tochtergesellschaft Futavis sowie die Herstellung von Batterien und Elektromotoren für Bootsantriebe unserer Tochtergesellschaft Torpeedo. Neben diesen Tätigkeiten, mit denen wir externe Umsatzerlöse generieren, haben wir auch Investitionstätigkeiten identifiziert, die ausschließlich zu taxonomiefähigem CapEx führen. Diese betreffen die Optimierung der innerbetrieblichen Energieeffizienz.

¹ Weitere Details siehe S. 176 f.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die entsprechend Annex 1 und 2 des Delegierten Rechtsakts taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten des DEUTZ-Konzerns im Zusammenhang mit den zwei Klimazielen (1) Klimaschutz und (2) Anpassung an den Klimawandel. DEUTZ hat sich dazu entschieden, die taxonomiefähigen

Wirtschaftstätigkeiten dem Klimaziel (1) Klimaschutz zuzuordnen, da dieses mit Blick auf die aufgeführten Tätigkeiten als geeigneter erachtet wird und die EU-Taxonomie-Verordnung keine Doppelzählungen zulässt.

Übersicht und Zuordnung der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten

Kapitel nach Annex 1	Wirtschaftstätigkeit DEUTZ	Umsatz	CapEx (a, b, c)	OpEx
3.2. Herstellung von Anlagen für die Erzeugung und Verwendung von Wasserstoff	Herstellung von Wasserstoffmotoren, welche in stationären Anlagen in Kombination mit einem Generator Strom erzeugen.		b)	X
3.4. Herstellung von Batterien	Tochtergesellschaft Futavis: Herstellung von Batteriemanagementsystemen und -komponenten.	X	a)	X
	Tochtergesellschaft Torqeedo: Herstellung von Batteriemodulen, -managementsystemen sowie -gehäusen in Zusammenarbeit mit Lieferanten.	X	a)	X
3.6. Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	Herstellung von elektrischen Antriebssystemen unter anderem für die Anwendung in Baustellen- und Flugfeldfahrzeugen.		b)	X
	Herstellung von Elektromotoren für Bootsantriebe bei unserer Tochtergesellschaft Torqeedo.	X	a)	X
6.15 Infrastruktur für einen CO ₂ -armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	Herstellung von mobilen Schnellladestationen (DEUTZ-Powertree) für batterieelektrisch betriebene und damit emissionsfreie Anwendungen.	X	a)	X
7.3. Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	Austausch herkömmlicher Beleuchtung durch LED-Leuchtmittel.		c)	
	Thermische Optimierung der Verglasung an der Montagehalle in Köln-Porz durch Sonnenschutzfolien.		c)	
7.4. Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	Installation von E-Ladestationen am Hauptsitz in Köln.		c)	
7.5. Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	Wartung und Erweiterung des Energiemonitoringsystems um neue Stromzählerpunkte an den Standorten Köln und Ulm zur Ermittlung von Verbräuchen und Energieströmen an weiteren Messpunkten.		c)	

In der nachfolgenden Tabelle werden die nach der EU-Taxonomie-Verordnung taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten ins Verhältnis zum Gesamtumsatz sowie zum Gesamt-CapEx und -OpEx gesetzt.

Anteil taxonomiefähiger und nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten am Gesamtumsatz, -CapEx und -OpEx

	Gesamt	Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten	Anteil der nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten
Umsatz	1.617,3 Mio. € ¹	3,3% ² 53,6 Mio. €	96,7% 1.563,7 Mio. €
CapEx	72,5 Mio. €	6,2% 4,5 Mio. €	93,8% 68,0 Mio. €
OpEx	99,8 Mio. €	23,0% 22,9 Mio. €	77,0% 76,9 Mio. €

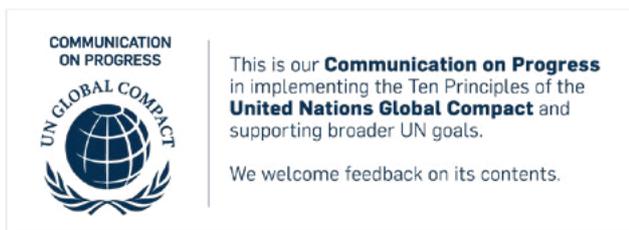
¹ Vgl. Konzernanhang, Gewinn-und-Verlust-Rechnung, S. 130.

² Vgl. Produktverantwortung, E-DEUTZ-Umsatzanteil, S. 111.

UN GLOBAL COMPACT UND SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Als Teil globaler Wertschöpfungsketten beeinflusst auch der DEUTZ-Konzern ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Entwicklungen. Das Unternehmen ist sich der damit einhergehenden Verantwortung bewusst und aus diesem Grund Ende März 2021 dem Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) beigetreten. Damit hat sich DEUTZ einer internationalen Bewegung aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft angeschlossen, die gemeinsam das Ziel verfolgt, die Globalisierung sozialer, ökologischer und damit nachhaltiger zu gestalten.

Als Mitglied des UNGC verpflichtet sich DEUTZ auf der Grundlage zehn universeller Prinzipien freiwillig dazu, sich für Menschenrechte, gerechte Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung einzusetzen. Zudem hat das Unternehmen einmal pro Jahr einen Fortschrittsbericht vorzulegen. Mit diesem sogenannten **Communication on Progress (COP)** sollen die Umsetzung der zehn UNGC-Prinzipien bzw. die konkreten Maßnahmen zu deren Unterstützung aufgezeigt werden.



Der vorliegende Nichtfinanzielle Bericht dient DEUTZ als COP. In der nachfolgenden Darstellung wird auf diejenigen Kapitel dieses Nichtfinanziellen Bericht verwiesen, deren Inhalt die Umsetzung der UNGC-Prinzipien aufzeigt.

UNGC-Index

Menschenrechte

- 1. Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte im eigenen Einflussbereich.**
Personalmanagement, S. 101 ff.
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, S. 104 ff.
Corporate Governance und Compliance, S. 98 ff.
- 2. Sicherstellung, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.**
Corporate Governance und Compliance, S. 98 ff.
Personalmanagement, S. 101 ff.
Lieferantenmanagement, S. 107 ff.

Arbeitsnormen

- 3. Wahrung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen.**
Personalmanagement, S. 101 ff.
Lieferantenmanagement, S. 107 ff.
- 4. Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit.**
Corporate Governance und Compliance, S. 98 ff.
Personalmanagement, S. 101 ff.
Lieferantenmanagement, S. 107 ff.
- 5. Abschaffung der Kinderarbeit.**
Corporate Governance und Compliance, S. 98 ff.
Lieferantenmanagement, S. 107 ff.
- 6. Beseitigung der Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung.**
Personalmanagement, S. 101 ff.

Umweltschutz

- 7. Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen.**
Produktverantwortung, S. 110 ff.
Umwelt- und Klimaschutz, S. 115 ff.
Lieferantenmanagement, S. 107 ff.
- 8. Ergreifung von Schritten zur Förderung einer größeren Verantwortung gegenüber der Umwelt.**
Umwelt- und Klimaschutz, S. 115 ff.
Lieferantenmanagement, S. 107 ff.
Corporate Citizenship, S. 114.
- 9. Hinwirkung auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.**
Produktverantwortung, S. 110 ff.
Umwelt- und Klimaschutz, S. 115 ff.
Corporate Citizenship, S. 114.

Korruptionsbekämpfung

- 10. Selbstverpflichtung, Korruption in allen Formen, einschließlich Erpressung und Bestechlichkeit, zu begegnen.**
Corporate Governance und Compliance, S. 98 ff.
Personalmanagement, S. 101 ff.
Lieferantenmanagement, S. 107 ff.

Priorisierte Sustainable Development Goals der DEUTZ-Konzerns

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Aufbauend auf den zuvor dargestellten Prinzipien werden die UNGC-Unterzeichner dazu aufgerufen, die Erreichung der allgemeinen Ziele der Vereinten Nationen, insbesondere die 17 Sustainable Development Goals (SDG), zu unterstützen. Sie formulieren die zentralen Herausforderungen und Ziele einer globalen Nachhaltigkeitspolitik und bilden somit das Leitbild für eine nachhaltige Entwicklung von Gesellschaft, Kultur und Wirtschaft.

Zur Bestimmung der für DEUTZ relevanten bzw. zu priorisierenden SDG hat das Unternehmen den SDG Action Manager genutzt. Auf Basis der dabei gewonnenen Erkenntnisse hat das DEUTZ Sustainable Development Committee (SDC) diejenigen SDG identifiziert, zu denen bereits heute durch die Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie ein vergleichsweise hoher positiver Beitrag geleistet wird. Die priorisierten SDGs werden fortan in die strategische Planung der konzernweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten einfließen. So hat das SDC Ende 2021 im Rahmen eines Workshops bereits die jeweiligen SDG-Unterziele analysiert und mit konkreten Maßnahmen hinterlegt, die darauf abzielen, den Beitrag von DEUTZ zu deren Erreichung stetig zu erhöhen.

Der nachfolgende Index stellt die wesentlichen Themen der DEUTZ-Nachhaltigkeitsstrategie im Kontext mit den unternehmensseitig priorisierten SDG und deren jeweiligen Unterzielen dar.

SDG-Index

Sustainable Development Goals

Unser Beitrag zur Zielerreichung

Oberziel	Unterziele	Aktivitäten und Maßnahmen	Kennzahlen
SDG 3 Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern	<ul style="list-style-type: none"> 3.9 Die Zahl der Todesfälle und Erkrankungen aufgrund gefährlicher Chemikalien und der Verschmutzung und Verunreinigung von Luft, Wasser und Boden erheblich verringern 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsschutzmanagement und ISO-4500-Zertifizierung (S. 105) Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsschutzbegehungen (S. 105) Umgang mit Gefahrstoffen (S. 105) 	<ul style="list-style-type: none"> Recordable Incident Rate (S. 106)
SDG 5 Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 Jegliche Form der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall beenden 5.5 Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen 	<ul style="list-style-type: none"> Corporate Culture (S. 101) Diversität und gleichstellungsfreundliche Führungskultur (S. 102) DEUTZ-Verhaltenskodex (S. 98) Hinweisgebersystem (S. 99) Verhaltenskodex für Lieferanten (S. 107) 	<ul style="list-style-type: none"> Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft (S. 102) Frauenanteil in Führungspositionen (S. 102)
SDG 7 Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern	<ul style="list-style-type: none"> 7.2 Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen 7.3 Weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln 	<ul style="list-style-type: none"> Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs (S. 116) Nicolaus August Otto Award (S. 114) 	–
SDG 8 Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern	<ul style="list-style-type: none"> 8.4 Weltweite Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben, im Einklang mit dem Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster, wobei die entwickelten Länder die Führung übernehmen 8.5 Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen 8.6 Den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern 8.7 Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldaten, sicherstellen und jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen 8.8 Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern 	<ul style="list-style-type: none"> Material Compliance (S. 109) E-DEUTZ (S. 111) Innovative Verbrennungsmotoren (S. 111) Umwelt- und ressourcenschonende Serviceleistungen (S. 113) Innovationsplattform (S. 113) Nicolaus August Otto Award (S. 114) Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs (S. 116) CO₂-Emissionen (S. 117) Stickoxid- und Staubemissionen (S. 117) Abfallaufkommen (S. 118) DEUTZ-Verhaltenskodex (S. 98) Corporate Culture (S. 101) Interessensvertretung und Mitbestimmung (S. 102) Diversität und gleichstellungsfreundliche Führungskultur (S. 102) Ausbildung (S. 103) Fluktuation (S. 104) Lieferantenmanagement (S. 107) Verhaltenskodex für Lieferanten (S. 107) Überwachung und Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten (S. 108) Förderung junger Menschen (S. 114) 	<ul style="list-style-type: none"> E-DEUTZ-Anteil (S. 111) Reduzierung der CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte (S. 117) Reduzierung der CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (S. 117) Reduzierung der Stickoxidemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (S. 118) Reduzierung der Staubemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (S. 118) Quote absolvierter Compliance-Schulungen (S. 99) Anteil überprüfter Neulieferanten auf Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten (S. 108) Anzahl überprüfter Lieferanten auf Geschäftspartner-Compliance (S. 108) Anteil bewerteter Lieferanten auf Nachhaltigkeitsthemen (S. 108) Ausbildungsquote (S. 103) Fluktuationsrate (S.104)

Sustainable Development Goals
Unser Beitrag zur Zielerreichung

Oberziel	Unterziele	Aktivitäten und Maßnahmen	Kennzahlen
SDG 9 Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> 9.4 Die Infrastruktur modernisieren und die Industrien nachrüsten, um sie nachhaltig zu machen, mit effizienterem Ressourceneinsatz und unter vermehrter Nutzung sauberer und umweltverträglicher Technologien und Industrieprozesse 	<ul style="list-style-type: none"> E-DEUTZ (S. 111) Innovative Verbrennungsmotoren (S. 111) Innovationsplattform (S. 113) Nicolaus August Otto Award (S. 114) Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs (S. 116) CO₂-Emissionen (S. 117) Stickoxid- und Staubemissionen (S. 117) 	<ul style="list-style-type: none"> E-DEUTZ-Anteil (S. 111)
SDG 12 Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> 12.2 Nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen 12.4 Umweltverträglichen Umgang mit Chemikalien und allen Abfällen während ihres gesamten Lebenszyklus in Übereinstimmung mit den vereinbarten internationalen Rahmenregelungen erreichen und ihre Freisetzung in Luft, Wasser und Boden erheblich verringern, um ihre nachteiligen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt auf ein Mindestmaß zu beschränken 12.5 Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern 	<ul style="list-style-type: none"> Material Compliance (S. 109) E-DEUTZ (S. 111) Innovative Verbrennungsmotoren (S. 111) Umwelt- und ressourcenschonende Serviceleistungen (S. 113) Innovationsplattform (S. 113) Nicolaus August Otto Award (S. 114) Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs (S. 116) CO₂-Emissionen (S. 117) Stickoxid- und Staubemissionen (S. 117) Abfallaufkommen (S. 118) 	<ul style="list-style-type: none"> E-DEUTZ-Anteil (S. 111) Reduzierung der CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte (S. 117) Reduzierung der CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (S. 117) Reduzierung der Stickoxidemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (S. 118) Reduzierung der Staubemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (S. 118) Reduzierung des Abfallaufkommens zur Beseitigung (S. 118)
SDG 13 Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen	<ul style="list-style-type: none"> 13.1 Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken 13.2 Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen politischen Maßnahmen, Strategien und Planungen einbeziehen 	<ul style="list-style-type: none"> E-DEUTZ (S. 111) Innovative Verbrennungsmotoren (S. 111) Innovationsplattform (S. 113) Nicolaus August Otto Award (S. 114) Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs (S. 116) CO₂-Emissionen (S. 117) Stickoxid- und Staubemissionen (S. 117) Abfallaufkommen (S. 118) 	<ul style="list-style-type: none"> E-DEUTZ-Anteil (S. 111) Reduzierung der CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte (S. 117) Reduzierung der CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (S. 117) Reduzierung der Stickoxidemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (S. 118) Reduzierung der Staubemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (S. 118)
SDG 16 Friedliche und inklusive Gesellschaften fördern und allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen	<ul style="list-style-type: none"> 16.2 Missbrauch und Ausbeutung von Kindern, den Kinderhandel, Folter und alle Formen von Gewalt gegen Kinder beenden 16.5 Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren 	<ul style="list-style-type: none"> DEUTZ-Verhaltenskodex (S. 98) E-Learning-Programme und Präsenzschulungen (S. 99) Hinweisgebersystem (S. 99) Verhaltenskodex für Lieferanten (S. 107) Überwachung und Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten (S. 108) Geschäftspartner-Compliance (S. 99, 108) 	<ul style="list-style-type: none"> Quote absolvierter Compliance-Schulungen (S. 99) Anteil überprüfter Neulieferanten auf Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten (S. 108) Anzahl überprüfter Lieferanten auf Geschäftspartner-Compliance (S. 108) Anteil bewerteter Lieferanten auf Nachhaltigkeitsthemen (S. 108)

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 der DEUTZ AG, Köln, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden der „zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt ANGABEN ZUR VERORDNUNG (EU) 2020/852 TAXONOMIE-VERORDNUNG des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

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 des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines

zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt ANGABEN ZUR VERORDNUNG (EU) 2020/852 TAXONOMIE-VERORDNUNG des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

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 den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

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 zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt ANGABEN ZUR VERORDNUNG (EU) 2020/852 TAXONOMIE-VERORDNUNG des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter 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 des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

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 zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt ANGABEN ZUR VERORDNUNG (EU) 2020/852 TAXONOMIE-VERORDNUNG des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG FÜR DEN VERMERK

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Frankfurt, den 9. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüferin

ppa. Juliane v. Clausbruch