

# Factbook Nachhaltigkeit 2015



Wacker Neuson  
Group



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

als weltweit agierender Baumaschinenkonzern mit 168 Jahren Tradition und Unternehmensgeschichte setzen wir auf einen nachhaltigen Weg in die Zukunft. Die Bemühungen, unserer unternehmerischen Verantwortung nachzukommen, verfolgen wir seit vielen Jahren konsequent und ausdauernd. Im Mai 2015 haben wir erstmals einen ausführlichen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.<sup>1</sup> Um Sie über unsere Fortschritte in diesem Bereich auf dem Laufenden zu halten, soll Sie dieses Factbook über alle wichtigen Kennzahlen und Entwicklungen des Geschäftsjahres 2015 informieren.

So haben wir 2015 Maßnahmen zur Reduktion der Umweltbelastungen ergriffen – vor allem bei unseren Produkten mit dem ECO-Siegel, aber auch in Produktion und Logistik. Darüber hinaus haben wir in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter investiert und die Arbeitssicherheit spürbar verbessert.

Viel Freude beim Lesen!

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cem Peksaglam'.

Cem Peksaglam  
CEO Wacker Neuson Group

## Inhalt

- 2 Nachhaltigkeit im unternehmerischen Handeln
- 3 Geschäftskennzahlen
- 4 Mitarbeiter
- 6 Einkauf und Qualität
- 6 Produktverantwortung
- 7 Energie und Umwelt
- 8 Compliance
- 8 Spenden und Soziales
- 9 Verbandsarbeit und Initiativen
- 9 Prozessuales Innovationsmanagement

<sup>1</sup> Die Kennzahlen aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2014 basieren auf dem internationalen Standard GRI G4 und wurden seither fortgeführt.



# Nachhaltigkeit im unternehmerischen Handeln

Als international tätiges Unternehmen trägt der Konzern eine große Verantwortung gegenüber allen Stakeholdern des Unternehmens wie auch der Gesellschaft und Umwelt. Mit über 4.600 Mitarbeitern und acht Produktionsstandorten erstreckt sich der Einfluss des eigenen Handelns weltweit. Der Klimawandel und die Verknappung von Ressourcen geben veränderte Rahmenbedingungen vor und

führen für Hersteller zu strengeren gesetzlichen Auflagen in Bezug auf Energieeffizienz und Umweltschutz. Der Konzern hat sich einer eigenen Energie- und Umweltpolitik verpflichtet. Als Hersteller möchte die Wacker Neuson Group eine führende Rolle in den Teilbereichen Ecology, Society, Economy und Safety einnehmen und Verbesserungspotenziale erschließen.

## NACHHALTIGKEITZIELE DER WACKER NEUSON GROUP

### Ecology (aktiver Umweltschutz)

- Umweltfreundliche Produkte und Lösungen für Kunden
- Energie- und ressourcenschonende Prozesse in Produktion, Vertrieb, Logistik und Verwaltung
- Energie- und Kosteneinsparungen durch Reduzierung des Strom- und Wärmebedarfs (Energiecontrolling) mit dem Ziel eines geringeren Energiekostenanteils an den Gesamtkosten

### Safety (nachhaltige Arbeitsbedingungen)

- Arbeitssicherheit nach höchsten Standards
- Bediener-sicherheit und -schutz für Kunden und Anwender
- Qualität in allen Prozessen



### Society (gesellschaftliche Verantwortung)

- Intensiver Kunden-/Stakeholderdialog sowie Einbindung in die Produktentwicklung
- Hohe Attraktivität als Arbeitgeber
- Verantwortungsvoller Umgang unter Kollegen
- Regelmäßiges soziales Engagement (Corporate Citizenship)

### Economy (nachhaltiges Wirtschaften)

- Nachhaltige Wertschöpfungskette
- Sinkende Betriebskosten für Kunden durch energieeffiziente Produkte (ECO- und Zero-Emission-Produkte)
- Legal Compliance und Korruptionsprävention
- Integration Managementsysteme (Qualität, Energie, Umwelt)

## Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements

Die Kennzahlen zur Nachhaltigkeit werden von der Abteilung Corporate Sustainability in enger Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen und konzernweiten Standorten erhoben und aggregiert. Der Vorstand wird regelmäßig über Fortschritte und Themen aus diesem Bereich informiert. Das Ressort „Sustainability“ ist beim CEO angesiedelt, der hierzu an den Aufsichtsrat berichtet.

Die Aktivitäten rund um den Themenbereich Nachhaltigkeit werden von einem CSR Steering Committee gelenkt, dem neben dem Vorstand und den Geschäftsführern der Produktionsstandorte auch weitere Zentral- und Fachbereiche angehören. Dieses Gremium trifft sich jährlich, um die Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmensgruppe zu diskutieren, und verabschiedet die damit verbundene strategische Planung und Budgetierung für das kommende Jahr.

## MANAGEMENT UNSERER NACHHALTIGKEITSAKTIVITÄTEN





## Geschäftskennzahlen 2015

### Neuer Umsatzrekord

#### Umsatz

**1,38 Mrd. €**

(+7 % z. Vj.)

#### EBIT<sup>1</sup>

**103,6 Mio. €**

(-24 % z. Vj.)

#### EBIT-Marge<sup>2</sup>

**7,5 %**

(-3,1 PP z. Vj.)

<sup>1</sup> Ergebnis vor Zinsen und Steuern.

<sup>2</sup> Ergebnis vor Zinsen und Steuern zum Umsatz.

### Hohe Eigenkapitalquote, geringe Verschuldung, hohe Dividende

#### EK-Quote (31.12.15)

**68,6 %**

(Eigenkapital: 1,1 Mrd. €)

#### Verschuldungsgrad in %

**18,7 %**

(+1,0 PP z. Vj.)

#### Dividende<sup>3</sup>

**0,50 €**

(entspricht 52 % Ausschüttungsquote)

<sup>3</sup> Vorschlag an die Hauptversammlung am 31. Mai 2016, 70.140.000 dividendenberechtigte Aktien.

### Hohe Ertragskraft, gute Eigenkapitalverzinsung, positiver Wertbeitrag

#### ROCE II<sup>4</sup>

**7,3 %**

(-3,5 PP z. Vj.)

#### ROE<sup>5</sup>

**6,4 %**

(-3,0 PP z. Vj.)

#### EVA<sup>6</sup>

**1,1 Mio. €**

(-31,3 Mio. € z. Vj.)

<sup>4</sup> Kapitalrendite nach Steuern.

<sup>5</sup> Eigenkapitalrendite.

<sup>6</sup> Indikator für die Wertsteigerung des Unternehmens.

Am Umsatz und an den weiteren Einkünften, die das Unternehmen generiert, partizipieren viele Stakeholder: Mitarbeiter, Lieferanten, die öffentliche Hand und das Gemeinwesen sowie Banken. Von der

positiven Geschäftsentwicklung der Wacker Neuson Group profitieren daher auch die Stakeholder des Unternehmens.

#### DIREKTER, VERTEILTER UND ZURÜCKBEHALTENER WIRTSCHAFTLICHER WERT

IN MIO. €

	2015	2014	Veränderung	Kernaussagen
<b>Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>1.405,1</b>	<b>1.312,5</b>	<b>7 %</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Gesamteinnahmen stiegen um 7 %  <input checked="" type="checkbox"/> Um 9 % höhere Finanzströme an die Stakeholder realisiert  <input checked="" type="checkbox"/> Stabile Basis für zukünftige Investitionen
Umsatzerlöse	1.375,3	1.284,3	7 %	
Finanzerträge*	1,8	2,7	-35 %	
Gewinne aus dem Verkauf von Sachanlagen	2,7	2,2	21 %	
Sonstige betriebliche Erträge**	25,3	23,3	9 %	
<b>Verteilter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>1.355,9</b>	<b>1.240,8</b>	<b>9 %</b>	
Operative Kosten***	993,3	911,5	9 %	
Personalaufwand	288,8	254,3	14 %	
Finanzaufwendungen	7,9	8,8	-10 %	
Dividende	35,1	28,1	25 %	
Ertragssteuern	30,8	38,0	-19 %	
Investitionen in die Gemeinschaft (Spenden)	0,08	0,09	-14 %	
<b>Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert</b>	<b>49,2</b>	<b>71,7</b>	<b>-31 %</b>	

\* Summe der Zinsen und ähnlicher Erträge, inkl. Erlösen aus Abgängen von Finanzanlagen, inkl. unrealisierter Gewinne.

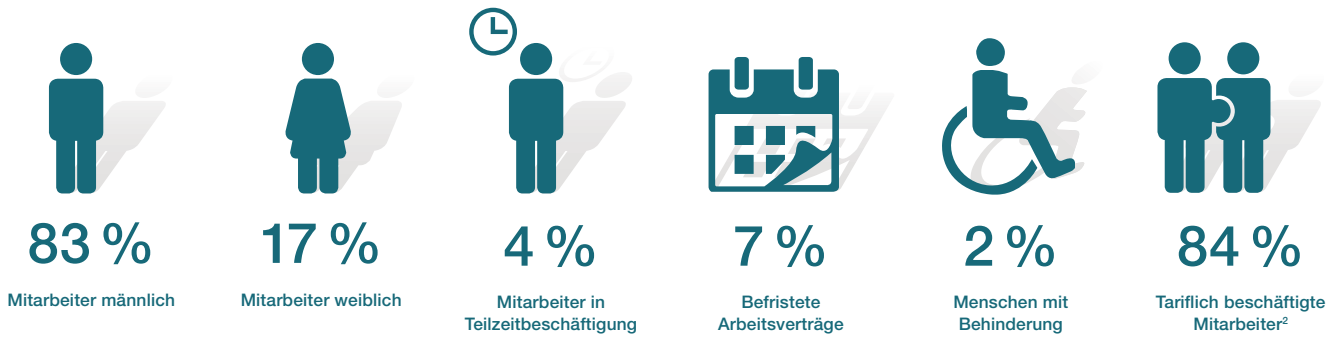
\*\* Summe der Erträge aus Währungsgewinnen, Mieterlösen, Finanzimmobilien, Weiterverrechnungen, abgeschriebenen Forderungen, Versicherungsentschädigungen, Gewinnen aus Devisengeschäften, Schrotterlösen und übrigen Einnahmen.

\*\*\* Summe aus Herstellkosten (990,8 Mio. €), Vertriebs- (186,7 Mio. €), F&E- (33,6 Mio. €) und Verwaltungskosten (71,0 Mio. €) abzüglich Personalaufwand (288,8 Mio. €) sowie Spenden (0,08 Mio. €).



# Mitarbeiter

## Mitarbeiterstruktur 2015<sup>1</sup>



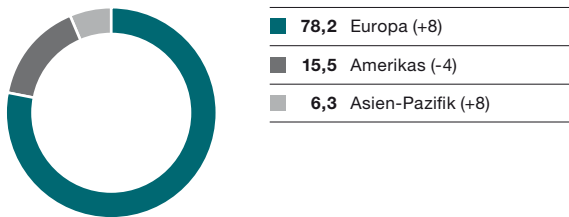
<sup>1</sup> Bezogen auf die erfassten 83 Prozent der Mitarbeiter.  
<sup>2</sup> Deutsche und österreichische Gesellschaften.

## Gezielte Neueinstellungen

Zum 31. Dezember 2015 waren insgesamt 4.632 Mitarbeiter im Konzern beschäftigt (+6 % z. Vj.). Die meisten Mitarbeiter beschäftigten wir in Europa (78 %).

### MITARBEITER NACH REGIONEN

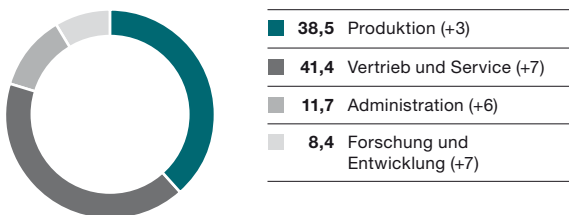
IN % (VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR)



2015 konnten wir in allen Bereichen neue Mitarbeiter einstellen.

### MITARBEITER NACH BEREICHEN

IN % (VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR)



## Hohe Betriebszugehörigkeit, sinkende Fluktuation

### Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

**10 Jahre**

### Fluktuationsrate<sup>1</sup>

**9,8 %**  
 (-0,3 PP z. Vj.)

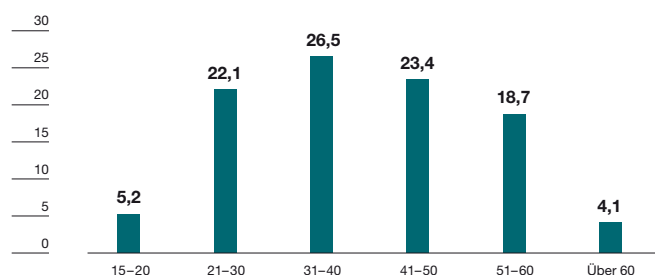
<sup>1</sup> Sämtliche Abgänge (inkl. Kündigungen und Pensionierungen).

## Von der Diversität profitieren – Chancengleichheit fördern

Diversität bedeutet für die Wacker Neuson Group, Stärke aus der Vielfalt zu schöpfen. Daher setzt unsere Unternehmenskultur auf internationale sowie alters- und geschlechtergemischte Teams.

### ALTERSSTRUKTUR\*

ANTEIL DER MITARBEITER IN %



\* Bezogen auf 83 % aller Mitarbeiter.

### Anteil weiblicher Führungskräfte der Wacker Neuson SE

Der Vorstand hat sich folgende Zielgrößen für den Anteil an Frauen in Führungspositionen der Wacker Neuson SE gegeben, die er bis zum 30. Juni 2017 erreichen will.<sup>1</sup> Die Ziel-Quote für die erste Führungsebene unter dem Vorstand sind 23 Prozent und die Ziel-Quote für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand sind 20 Prozent. Im Berichtsjahr waren sowohl Vorstand als auch Aufsichtsrat der Wacker Neuson SE ausschließlich mit Männern besetzt.

Im gesamten Konzern wurden 12 Prozent aller Führungspositionen von Frauen besetzt.

### Anteil weiblicher Führungskräfte im Konzern<sup>2</sup>

# 12 %

### Internationale Ausrichtung durch den Einsatz von lokalen Führungskräften<sup>3</sup>

Der beste Weg für eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Konzerns im Zuge der zunehmend internationalen Ausrichtung ist der Einsatz von lokalem Management. Führungskräfte werden gezielt in dem Land rekrutiert, in dem sie für die Wacker Neuson Group tätig sind.

### Anteil lokaler Führungskräfte<sup>3</sup>

# 84,4 %

(-10,5 PP z. Vj.)

### Aus- und Weiterbildung intensiviert

Zu dem Angebot an Mitarbeiterprogrammen zählen technische und kaufmännische Trainee-Programme (T.A.G., Train and Grow), Seminare zur Führungskräfteentwicklung, Programme für internationalen und fachlichen Austausch (INTRAMove), Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierungen sowie Übergangshilfeprogramme. Darüber hinaus bieten die Wacker Neuson Akademien Mitarbeitern und externen Partnern, Kunden und Handelspartnern ein umfassendes Kursangebot.

### BERUFLICHE WEITERBILDUNG

	2015	2014	Veränderung
Anzahl der angebotenen Seminare der Academy (gesamt)	172	122	41 %
davon für Mitarbeiter	151	116	30 %

Nähere Details zu den Mitarbeiterprogrammen finden Sie im Geschäftsbericht. → [www.wackerneusongroup.com/investor-relations/finanzberichte-praesentationen/2015/](http://www.wackerneusongroup.com/investor-relations/finanzberichte-praesentationen/2015/)

### Gezielte Förderung junger Menschen durch qualifizierte Berufsausbildung

Der Konzern bildete 2015 rund 9 Prozent mehr Auszubildende aus als im Jahr zuvor.

### BERUFLICHE AUSBILDUNG\*

	2015	2014	Veränderung
Anzahl Auszubildende	197	181	9 %
Ausbildungsquote	5,1 %	5,0 %	0,1 PP
Anzahl abgeschlossener Ausbildungen	48	35	37 %
Übernahmequote	97,9 %	100 %	-2,1 PP

\* Bezogen auf 83 Prozent aller Mitarbeiter.

### Gezielte Senkung der Arbeitsunfälle<sup>4</sup>

Der Konzern legt großen Wert auf die Sicherheit seiner Mitarbeiter. Durch gezielte Verbesserungsmaßnahmen konnte die Anzahl der Unfälle um über 30 Prozent gesenkt werden.

### ARBEITSUNFÄLLE UND KRANKHEITSQUOTE

	2015	2014	Veränderung
Anzahl Arbeits-/Dienstwegeunfälle*	61	93	-34 %
davon weibliche Mitarbeiter	2	2	0 %
davon männliche Mitarbeiter	59	91	-35 %
Verletzungen je 200.000 geleistete Arbeitsstunden	3,8	4,9	-22 %
davon weibliche Mitarbeiter	0,8	0,8	0 %
davon männliche Mitarbeiter	4,3	5,5	-22 %
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	0	0	0 %
Verdachtsfälle auf Berufskrankheiten	0	0	0 %
Krankheitsquote	3,4	3,5	-3 %

\* Mit mehr als einem Ausfalltag.

<sup>1</sup> Zielgröße bezieht sich auf die bei der Gesellschaft Wacker Neuson SE direkt angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>2</sup> Bezogen auf 83 Prozent der Mitarbeiter.

<sup>3</sup> Strategische Führungskräfte, welche die Nationalität des Landes hatten, in dem sie beschäftigt sind.

<sup>4</sup> Die Angaben beziehen sich auf die deutschen und österreichischen Produktionsstandorte sowie die Konzernzentrale mit technischem Versuchsbereich.



## Einkauf und Qualität

### Nachhaltige Lieferkette

#### Lieferantenaudits intensiviert

Bei den Lieferantenaudits stehen – neben vielen anderen Kriterien – der Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit, Gesundheitsschutz oder Antikorruptionsmaßnahmen sowie Umweltschutz und Energieeffizienz im Fokus.

2015 kam es zu keinen Fällen von Kinderarbeit oder Jugendarbeit unter gefährlichen Arbeitsbedingungen bzw. Zwangs- oder Pflichtarbeit festgestellt. Ein besonderes Augenmerk lag auf Lieferanten aus der Region Asien-Pazifik. Es wurden 170 Lieferanten geprüft, über 13 Prozent mehr als im Vorjahr.

Im Jahr 2015 wurde ein Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt und veröffentlicht. Die Einhaltung der festgelegten Prinzipien stellt für die Wacker Neuson Group eine wichtige Voraussetzung für die Aufrechterhaltung von Geschäftsbeziehungen mit den Lieferanten dar.

#### LIEFERANTENAUDITS

##### ANZAHL DURCHGEFÜHRTER AUDITS

	2015	2014	Veränderung
Potenzielle Lieferanten	77	38	103 %
Bestehende Lieferanten	93	112	-17 %
<b>Gesamt</b>	<b>170</b>	<b>150</b>	<b>13 %</b>



## Produktverantwortung

### ECO-Produkte erlangen hohe Marktakzeptanz

Zahlreiche ECO-Produkte wurden bereits mit positiver Kundenresonanz in den Markt eingeführt. Diese Produktentwicklungen, die sich an Verringerung ökologischer Auswirkungen und Maximierung der Energieeffizienz orientieren, werden gezielt ausgeweitet. Entlang des gesamten Produktlebenszyklus (Total Cost of Ownership) werden Energieverbrauch, Treibhausgasemissionen, Wassernutzung, Wartungsfreundlichkeit und Recyclingfähigkeit eines Produkts betrachtet. Dies ermöglicht den Kunden eine Übersicht über die Verbräuche und die damit verbundenen Kosten. Zu den ECO-Kriterien gehören auch der Nachweis über geringere Emissionswerte im Vergleich zu Wettbewerbsprodukten im Hinblick auf Lärm, Staub und Abgase.

#### Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sichern Vorsprung

Die Wacker Neuson Group investiert stetig in die eigene Innovationskraft, um eine technische Spitzenstellung innerhalb der Branche auch für die Zukunft zu sichern.

→ <http://eco.wackerneuson.com/de>

#### Neue Patente und Gebrauchsmuster

# 20

(Vj. 30)

#### F&E-Aufwendungen<sup>1</sup>

# 44,6 Mio. €

(+8 % z. Vj.)

<sup>1</sup> Inkl. aktivierter Aufwendungen.

#### Anteil F&E-Aufwendungen am Umsatz

# 3,2 %

(Vj. 3,2 %)

### Auswahl ECO-Produkte



Bagger 803 dual power mit HPU



Dumper DT10e



Stampfer AS50e



Radlader WL20e



## Energie und Umwelt

Der verantwortungsvolle Umgang mit Abfällen soll natürliche Ressourcen wo möglich schonen. Im Zuge des gestiegenen Produktionsvolumens nahm die Gesamtabfallmenge um 5 Prozent zu, der gezielte Einsatz von Energie- und Umweltmanagementsystemen soll dazu beitragen, künftig gefährliche Abfälle zu reduzieren.

### ABFALLMENGE

#### IN TONNEN

	2015	2014	Veränderung
<b>Gesamtabfallmenge*</b>	<b>8.439,4</b>	<b>8.044,7</b>	<b>5 %</b>
<b>Nicht gefährlicher Abfall</b>	<b>7.255,3</b>	<b>6.927,5</b>	<b>5 %</b>
davon stoffliche/thermische Verwertung	7.173,6	6.771,5	6 %
davon Abfälle zur Verbrennung	0,0	91,5	-
davon Abfälle zur Deponie	81,0	64,5	26 %
davon sonstige Entsorgungsmethoden	0,7	0,0	-
<b>Gefährlicher Abfall</b>	<b>1.184,1</b>	<b>1.117,2</b>	<b>6 %</b>
davon stoffliche/thermische Verwertung	570,2	578,9	-2 %
davon Abfälle zur Verbrennung	33,0	51,1	-35 %
davon Abfälle zur Deponie	138,8	71,5	49 %
davon sonstige Entsorgungsmethoden	357,0	500,7	-40 %

\* Bezieht sich auf alle deutschen und österreichischen Produktionsstandorte und Vertriebsniederlassungen, das europäische Logistikzentrum in Karlsfeld sowie die Konzernzentrale in München.

### Erfassung und Analyse des Energieverbrauchs weiter optimiert

Im Berichtsjahr wurde die Erfassung der Energieverbräuche auf weitere Standorte ausgedehnt. Hinzu kamen die Vertriebsniederlassungen in Deutschland und Österreich, das Logistikzentrum in Karlsfeld sowie die Produktionsstandorte und das Logistikzentrum in den USA. Aus diesem Grund ist eine Vergleichsmöglichkeit zwischen den berichteten Zahlen im Nachhaltigkeitsbericht 2014 und Geschäftsbericht 2015 nicht möglich.

Im Berichtsjahr erhöhte sich der Energieverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozent und damit unterproportional zum gestiegenen Produktionsvolumen und Umsatz.

### ENERGIEVERBRAUCH

#### IN MWH

	2015	2014	Veränderung
Kraftstoffverbrauch	15.889,5	14.156,2	12 %
davon Diesel	15.042,2	13.503,9	11 %
davon Benzin	847,3	652,2	30 %
Verbrauch von Strom	35.275,3	33.386,5	6 %
Verbrauch von Erdgas	44.263,4	45.364,2	-2 %
Verbrauch von Heizöl	858,5	761,3	13 %
Verbrauch von Fernwärme	1.706,7	1.555,9	10 %
<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>97.993,4</b>	<b>95.224,0</b>	<b>3 %</b>

### Company Carbon Footprint

Im Berichtsjahr emittierten die betrachteten Standorte insgesamt 29.849,5 Tonnen CO<sub>2</sub> und damit 3 Prozent mehr als im Vorjahr. Die untenstehende Tabelle listet die Emissionen nach einzelnen Energieträgern auf.

### CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

#### IN TONNEN

	2015	2014	Veränderung
Erdgas	8.923,5	9.145,4	-2 %
Strom	16.155,5	15.650,8	3 %
Heizöl	229,0	203,1	13 %
Fernwärme	259,4	189,8	37 %
Kraftstoff gesamt	4.282,1	3.815,2	12 %
<b>Emissionen gesamt</b>	<b>29.849,5</b>	<b>29.004,4</b>	<b>3 %</b>

### DIREKTE UND INDIREKTE CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN\*

#### IN %



<b>45</b>	Direkte CO <sub>2</sub> -Emissionen** (in Tonnen: 13.435)
<b>55</b>	Indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen*** (in Tonnen: 16.415)

\* Bezieht sich auf die Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte sowie Logistikzentren in Deutschland, Österreich und den USA.

\*\* Emissionen aus Produktionsprozessen, Testbetrieben, Lackieranlagen, Verwaltungen und Fuhrparks sowie vor Ort verbrannte fossile Energie.

\*\*\* Alle Emissionen, die dem Bezug der Strom- und Fernwärmeerzeugung zuzurechnen sind.



## Compliance

### Schulungen zur Korruptionsprävention

Führungskräfte und Mitarbeiter werden weltweit zum Thema Compliance geschult, dies beinhaltet Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung. Im Jahr 2015 wurden 546 Mitarbeiter geschult, was konzernweit 11,8 Prozent der Mitarbeiter entsprach.

Zusätzlich erhalten alle neuen Mitarbeiter einen Verhaltenskodex, der die Grundsätze der Unternehmensethik regelt und Verhaltensleitlinien für den Arbeitsalltag beinhaltet.

→ [www.wackerneusongroup.com/de/konzern/compliance/verhaltenskodex-fuer-mitarbeiter/](http://www.wackerneusongroup.com/de/konzern/compliance/verhaltenskodex-fuer-mitarbeiter/)

In unserem Kontrollorgan, dem Aufsichtsrat, wurden alle sechs Mitglieder über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung im Jahr 2015 durch den Chief Compliance Officer sowie bei Bedarf durch den CEO informiert.

Ein auf der Corporate Website publiziertes und verlinktes Hinweisgebersystem („Tell-it“) ermöglicht Mitarbeitern und Dritten (Kunden, Lieferanten, Banken etc.), sich im Bedarfsfall zu artikulieren und auf Regel- und Gesetzesverstöße oder Missstände hinzuweisen.

→ [www.bkms-system.net/wackerneuson](http://www.bkms-system.net/wackerneuson)

### 2015

- Keine signifikanten Bußgelder wegen Compliance-Verstößen<sup>1</sup>
- Keine nicht monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
- Keine Beschwerden zu Arbeitspraktiken
- Kartellrechtliche Vorschriften und fairen Wettbewerb eingehalten
- Keine Beschwerden zur Verletzung der Privatsphäre von Kunden

### Diskriminierungsvorfälle

2015 kam es zu einem gemeldeten Fall von Diskriminierung. Der Vorfall wurde untersucht und abgeschlossen. Gegenüber dem diskriminierenden Mitarbeiter wurde eine arbeitsrechtliche Maßnahme ausgesprochen, verbunden mit dem Hinweis auf den Wacker Neuson Verhaltenskodex, der ein eindeutiges Verbot von Diskriminierungen jeglicher Art vorsieht.



## Spenden und Soziales

### Soziale Projekte gezielt fördern

Bei Geld- und Sachspenden legt der Konzern den Fokus auf soziale und humanitäre Anliegen, vor allem auf die Gesundheit und Bildung von Kindern, Jugendlichen und benachteiligten Personengruppen. Im Jahr 2015 belief sich das weltweite Spendenvolumen auf insgesamt 78.300 € (2014: 91.000 €).

### Gesellschaftliches Engagement unserer Mitarbeiter

Das Corporate Volunteering (Freiwilligenstunden unserer Mitarbeiter für soziales Engagement während der Arbeitszeit) ist in der Konzernspendenrichtlinie geregelt. Hierfür steht ein jährliches Stundenkontingent zur Verfügung, das jedem Mitarbeiter nach erfolgter genehmigter Freistellung gewährt wird. Im Jahr 2015 belief sich das Volunteering während der Arbeitszeit auf 670 Freiwilligenstunden.

<sup>1</sup> Bußgelder, die einen Betrag von 10.000 € überschreiten.





## Verbandsarbeit und Initiativen



Als eines der ersten Unternehmen der Branche beteiligt sich Wacker Neuson seit 2013 an „Blue Competence“, der Nachhaltigkeitsinitiative des VDMA. Hier werden energetische Konzepte und Ressourcenschonung und auch Themen wie Compliance (Regeltreue), Unternehmensphilosophie sowie Lieferantenauswahl und -management innerhalb der Branche koordiniert. Diese Kampagne soll zudem die Umsetzung von ökologischen, sozialen und ökonomischen Zielen durch nachhaltiges Engineering voranbringen. Im Jahr 2015 konnte die Wacker Neuson Group den 1. Preis des

Azubi-Wettbewerbs „Nachhaltigkeit ist ein Geschäftsmodell“ gewinnen und sich damit prominent innerhalb der Branche platzieren.

Unter der Schirmherrschaft des VDMA plant die Wacker Neuson Group im Jahr 2016 einen Nachhaltigkeitsroundtable auf der bauma-Messe in München mit anderen Unternehmen aus der Branche. Die Veranstaltung zielt darauf ab, einen Dialog innerhalb der Branche bezüglich der Verankerung des Themas Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie zu initiieren und wo möglich gemeinsame Aktionen zu starten sowie weitere Kooperationsprojekte zu prüfen.



## Prozessuales Innovationsmanagement

### Mitarbeiter-Wettbewerb bringt viele neue Ideen

Im Jahr 2015 waren alle Mitarbeiter konzernweit aufgerufen, konkrete Ideen für nachhaltigere Produkte, Dienstleistungen und Prozesse aus ihren Arbeitsbereichen und darüber hinaus einzubringen. 320 Personen beteiligten sich an dem internen Wettbewerb. Alle Ideen wurden ausgewertet, kategorisiert und den Fachabteilungen zur Umsetzung empfohlen.

Eine Auswahl an besonders vielversprechenden Ideen wird innerhalb der regelmäßig stattfindenden Arbeitskreise „Mitarbeiter“, „Produkte“ sowie „Produktion“ detaillierter betrachtet. Die interdisziplinär besetzten „Think-Tanks“ treffen sich Mitte des Jahres,

um Verbesserungsvorschläge in Bezug auf Nachhaltigkeit in einzelnen Bereichen zu diskutieren und Lösungskonzepte zu erarbeiten.

Unser aktuelles Nachhaltigkeitsprogramm finden Sie unter:

→ [www.wackerneusongroup.com/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsmanagement/nachhaltigkeitsagenda](http://www.wackerneusongroup.com/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsmanagement/nachhaltigkeitsagenda)

Weitere Informationen zu den Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht der Wacker Neuson Group sowie auf der Homepage:

→ <http://wackerneusongroup.com/de/nachhaltigkeit/>

### Disclaimer

Alle Rechte vorbehalten. Veröffentlicht im April 2016. Die Wacker Neuson SE übernimmt keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in der Broschüre aufgeführten Daten.

### Wacker Neuson SE

Kontakt: +49 - (0)89 - 354 02 - 14 56  
[csr@wackerneuson.com](mailto:csr@wackerneuson.com)