



## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Wacker Neuson Group zählt zu den weltweit führenden Herstellern von Baugeräten und Kompaktmaschinen. Als weltweit agierendes Unternehmen setzen wir seit langem auf Nachhaltigkeit. Dazu zählt ein verantwortungsvoller Umgang mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern sowie der Gesellschaft und Umwelt.

Seit wir vor drei Jahren damit begannen, das Thema Nachhaltigkeit systematisch auch prozessual aufzubauen, haben wir vieles erreicht: die Einführung und Ausweitung der Energie- und Umweltmanagementsysteme auf weitere Standorte, die Entwicklung und Erweiterung unserer ECO-Produktpalette (auch zero-emission), die regelmäßige Überprüfung unserer Lieferanten auf Compliance- und Nachhaltigkeitsaspekte, den Ausbau des Aus- und Weiterbildungsangebots für Kunden und Mitarbeiter sowie die Verbesserung der Arbeitssicherheit. Im vergangenen Jahr haben wir zum ersten Mal messbare Ziele zur Verbesserung der Energieeffizienz und Steigerung der Umweltleistung festgelegt, um unsere Bemühungen zu untermauern.

Um Sie über unsere Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit auf dem Laufenden zu halten, soll Sie dieses Factbook über alle wichtigen Kennzahlen und Entwicklungen des Geschäftsjahres 2016 in Kurzform informieren. Im nächsten Jahr werden wir innerhalb eines integrierten Geschäftsberichts alle relevanten Nachhaltigkeitskennzahlen veröffentlichen.

Viel Freude beim Lesen!

Ihr

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 Prozessuale Innovationen



# Nachhaltigkeit im unternehmerischen Handeln

Als international tätiges Unternehmen tragen wir eine große Verantwortung gegenüber allen Stakeholdern des Unternehmens, der Gesellschaft und der Umwelt. Mit rund 4.800 Mitarbeitern und neun Produktionsstandorten erstreckt sich der Einfluss unseres 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. Und wir möchten eine führende Rolle in den Teilbereichen Ecology, Society, Economy und Safety einnehmen sowie Verbesserungspotenziale gezielt erschließen.

## NACHHALTIGKEITSZIELE 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
- 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 im Bereich Nachhaltigkeit lenkt ein CSR Steering Committee, 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 entscheidet über die strategische Planung und Budgetierung für das kommende Jahr.

## MANAGEMENT UNSERER NACHHALTIGKEITSAKTIVITÄTEN





## Geschäftskennzahlen 2016

### Umsatzniveau gehalten – trotz schwieriger Rahmenbedingungen

#### Umsatz

**1,36 Mrd. €**

(-1,0 % z. Vj.)

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

**88 Mio. €**

(-15,0 % z. Vj.)

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

**6,5 %**

(-1,0 PP z. Vj.)

### Ertragskraft auf eingesetztes Kapital

#### ROCE II<sup>3</sup>

**6,0 %**

(-1,3 PP z. Vj.)

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

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

<sup>3</sup> Kapitalrendite nach Steuern.

### Hohe Eigenkapitalquote, geringe Verschuldung, hohe Dividende

#### EK-Quote (31.12.16)<sup>4</sup>

**69 %**

(Eigenkapital: 1,1 Mrd. €)<sup>4</sup>

#### Verschuldungsgrad in %

**19 %**

(+0,2 PP z. Vj.)

#### Dividende<sup>5</sup>

**0,50 €**

(61,7 % Ausschüttungsquote; Vj: 0,50 €)

<sup>4</sup> Vor Minderheiten.

<sup>5</sup> Vorschlag an die Hauptversammlung am 30. Mai 2017, 70.140.000 dividendenberechtigte Aktien.

### Positiver Ausblick: Umsatz- und Ergebnisverbesserung im Jahr 2017

#### EBIT-Marge 2017

**7,5 – 8,5 %**

(+1 bis +2 PP z. Vj.)

#### Umsatz 2017

**1,40 – 1,45 Mrd. €**

(+3 bis +7 % z. Vj.)

#### Mittelfristiges Umsatzziel

**> 2 Mrd. €**

(bei einer EBIT-Marge  $\geq 9$  %)

### Weiteres profitables Wachstum

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

Die folgende Tabelle führt die Verteilung des wirtschaftlichen Werts an die Stakeholder auf.

#### DIREKTER, VERTEILTER UND ZURÜCKBEHALTENER WIRTSCHAFTLICHER WERT

IN MIO. €

	2016	2015	Veränderung	Kernaussagen
<b>Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>1.390,5</b>	<b>1.405,1</b>	<b>-1 %</b>	
Umsatzerlöse	1.361,4	1.375,3	-1 %	
Finanzerträge*	1,6	1,8	-12 %	
Gewinne aus dem Verkauf von Sachanlagen	2,2	2,7	-20 %	
Sonstige betriebliche Erträge**	25,3	25,3	0 %	
<b>Verteilter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>1.349,6</b>	<b>1.355,9</b>	<b>0 %</b>	
Operative Kosten***	977,8	993,3	-2 %	
Personalaufwand	304,2	288,8	5 %	
Finanzaufwendungen	8,3	7,9	5 %	
Dividende	35,1	35,1	0 %	
Ertragssteuern	24,2	30,8	-22 %	
Investitionen in die Gemeinschaft (Spenden)	0,1	0,1	8 %	
<b>Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert</b>	<b>40,9</b>	<b>49,2</b>	<b>-17 %</b>	

\* Summe Zinsen und ähnlicher Erträge, Erträge aus Abgängen Finanzanlagen, inkl. unrealisierten Gewinnen.

\*\* Summe Erträge aus Währungsgewinnen, Mieterlösen Finanzimmobilien, Weiterverrechnungen, abgeschriebenen Forderungen und verjährten Verbindlichkeiten, Versicherungsentschädigungen, Gewinnen aus Devisentermingeschäften, Schrotterlösen, Verrechnungen Sachbezüge und übrigen Erträgen.

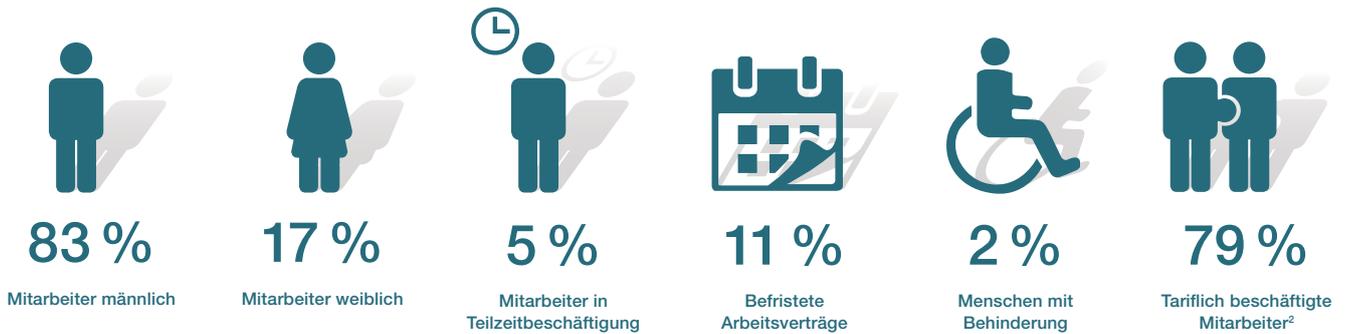
\*\*\* Summe Herstellungskosten (985,3 Mio. €), Vertriebs- (193,5 Mio. €), Forschungs- und Entwicklungs- (34,8 Mio. €) und allgemeinen Verwaltungskosten (68,6 Mio. €) abzüglich Personalaufwand (304,2 Mio. €) sowie Spenden (0,08 Mio. €).

- Gesamteinnahmen im Wesentlichen auf Vorjahresniveau
- Finanzströme an die Stakeholder auf hohem Niveau
- Weiterhin stabile Basis für langfristigen Erfolg



# Mitarbeiter

## Mitarbeiterstruktur 2016<sup>1</sup>



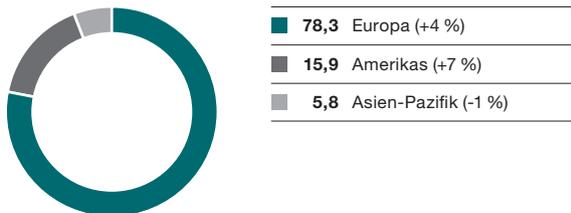
<sup>1</sup> Die Bezugsbasis wurde 2016 auf 100 Prozent der Mitarbeiter angepasst.  
<sup>2</sup> Bezogen auf die deutschen und österreichischen Gesellschaften.

## Gezielte Neueinstellungen

Zum 31. Dezember 2016 waren insgesamt 4.792 Mitarbeiter im Konzern beschäftigt (+4 Prozent z. Vj.). Die meisten Mitarbeiter beschäftigen wir in Europa (78 Prozent).

### MITARBEITER NACH REGIONEN

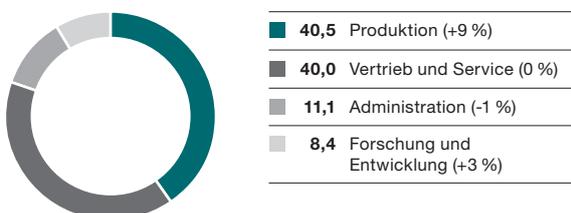
IN % (VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR)



2016 konnten wir vor allem im Bereich Produktion neue Mitarbeiter einstellen (+9 Prozent z. Vj.).

### MITARBEITER NACH BEREICHEN

IN % (VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR)



## Lange Betriebszugehörigkeit, Fluktuation leicht angestiegen

### Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

**9 Jahre**

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

**12 %**

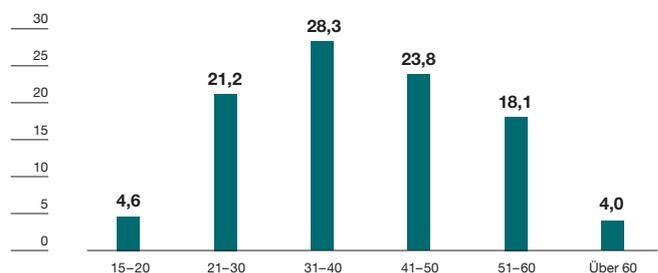
<sup>1</sup> Umfasst sämtliche Abgänge (inkl. Kündigungen und Pensionierungen).

## Von der Diversität profitieren – Chancengleichheit fördern

Diversität bedeutet für unser Unternehmen, Stärke aus der Vielfalt zu schöpfen. Daher setzt unsere Unternehmenskultur auf internationale sowie alters- und geschlechtergemischte Teams.

### ALTERSSTRUKTUR

ANTEIL DER MITARBEITER EINES ALTERS IN %



### 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.<sup>1</sup> Die Ziel-Quote für die erste Führungsebene unter dem Vorstand sind 23 Prozent (Ist-Quote 25 Prozent) und die Ziel-Quote für die zweite Führungsebene unter dem Vorstand sind 20 Prozent (Ist-Quote 67 Prozent). Im Berichtsjahr waren sowohl Vorstand als auch Aufsichtsrat der Wacker Neuson SE ausschließlich mit Männern besetzt.

Rund 8 Prozent der weiblichen Mitarbeiter sind Führungskräfte, ihr Anteil an der Gesamtzahl aller Führungskräfte liegt bei 11 Prozent (2015: 12 Prozent).

### Anteil weiblicher Führungskräfte im Konzern

# 11 %

### Internationale Ausrichtung durch den Einsatz von lokalen Führungskräften

Der beste Weg für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit im Rahmen einer noch stärkeren, internationaleren Ausrichtung ist der Einsatz von lokalem Management. Führungskräfte rekrutieren wir daher gezielt in dem Land, in dem sie für unser Unternehmen tätig sind.

### Anteil lokaler Führungskräfte<sup>2</sup>

# 85 %

### Aus- und Weiterbildung intensiviert

Zu dem Angebot unserer Programme für Mitarbeiter 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 unsere Wacker Neuson Akademien Mitarbeitern, Kunden und Handelspartnern ein umfassendes Kursangebot. Das Kursangebot konnten wir aufgrund der hohen Nachfrage im Jahr 2016 um 28 Prozent ausbauen.

#### BERUFLICHE WEITERBILDUNG\*

	2016	2015	Veränderung
Anzahl der angebotenen Seminare der Academy (gesamt)	221	172	28 %
davon für Mitarbeiter	189	151	25 %

\* Bezogen auf die Akademie in Reichertshofen.

### Gezielte Nachwuchsförderung durch qualifizierte Berufsausbildung

Im Jahr 2016 bildete unser Konzern 206 junge Menschen in gewerblichen, technischen und kaufmännischen Berufen sowie in den praxisorientierten Studiengängen der dualen Hochschule aus.

#### BERUFLICHE AUSBILDUNG\*

	2016	2015	Veränderung
Anzahl Auszubildende	206	197	5 %
Ausbildungsquote	4,2 %	5,1 %	-0,9 PP
Anzahl abgeschlossener Ausbildungen	54	48	13 %
Übernahmequote	92,5 %	97,9 %	-5,4 PP

\* Bezugsbasis wurde 2016 auf 100 Prozent der Mitarbeiter angepasst (2015: 83 Prozent).

Aufgrund gezielter Kooperationen mit Hochschulen, Auftritten auf Messen und Karriereevents konnte die Anzahl an Praktikums- und Werkstudentenstellen sowie der Studienarbeiten im Jahr 2016 weiter gesteigert werden.

### Senkung der Arbeitsunfälle und Krankheitsquote<sup>3</sup>

Wir legen großen Wert auf die Sicherheit unsere Mitarbeiter. Durch gezielte Maßnahmen wie Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz, umfangreiche Sicherheitsunterweisungen und Analyse von Arbeits- und Beinaheunfällen konnte die Anzahl der Unfälle im Vergleich zum Vorjahr um 11 Prozent gesenkt werden.

#### ARBEITSUNFÄLLE UND KRANKHEITSQUOTE

	2016	2015	Veränderung
Anzahl Arbeits-/Dienstwegeunfälle*	113	127	-11 %
davon weibliche Mitarbeiter	5	3	66 %
davon männliche Mitarbeiter	108	124	-13 %
Verletzungen je 200.000 geleistete Arbeitsstunden	4,9	5,5	-11 %
davon weibliche Mitarbeiter	1,7	1,1	62 %
davon männliche Mitarbeiter	5,3	6,1	-13 %
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	0	0	0 %
Verdachtsfälle auf Berufskrankheiten	0	0	0 %
Krankheitsquote in %	4,8	4,9	-2 %

\* Mit mehr als einem Ausfalltag.

### Vorantreiben der betrieblichen Gesundheitsvorsorge

Unter dem Stichwort Gesundheitsmanagement werden an verschiedenen Standorten Schulungen und Kurse zur Steigerung der Arbeitsfähigkeit angeboten. Ab 2017 soll das betriebliche Gesundheitsmanagement auf den Standort München ausgeweitet werden.

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

<sup>2</sup> Strategische Führungskräfte, welche die Nationalität des Landes hatten, in dem sie beschäftigt sind.

<sup>3</sup> Die Angaben beziehen sich auf die deutschen und österreichischen Produktionsstandorte sowie die Konzernzentrale, inklusive Leih- und Zeitarbeiter.



## Einkauf und Qualität

### Nachhaltige Lieferkette

Bei den Lieferantenaudits stehen – neben vielen anderen Kriterien – der Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit, Gesundheits- und Umweltschutz sowie Einhaltung von Menschenrechten im Fokus.

2016 kam es weder zu Fällen von Kinderarbeit noch Jugendarbeit unter gefährlichen Arbeitsbedingungen, noch wurde Zwangs- oder Pflichtarbeit festgestellt. Ein besonderes Augenmerk lag bei den Audits auf Lieferanten aus der Region Asien-Pazifik. In den Vorjahren wurde das neue Auditsystem zunächst sehr breit angewandt, insgesamt wurden 170 Lieferanten im Jahr 2015 nach den neuen Vorgaben auditiert. Seit 2016 hat sich die Auditaktivität auf ein Normalmaß eingestellt, es wurden 89 Lieferanten auditiert.

Seit Ende 2015 werden zusätzlich Compliance Audits bei bestehenden und potenziellen Lieferanten durchgeführt. Die Audits sollen feststellen, welche Mechanismen zur Korruptionsvermeidung und Einhaltung von Compliance-Richtlinien bei den Lieferanten vorhanden sind. Im Jahr 2016 war Compliance bei nahezu allen auditierten Lieferanten Teil des Auditumfangs.

#### LIEFERANTENAUDITS

##### ANZAHL DURCHGEFÜHRTER AUDITS

	2016	2015	Veränderung
Potenzielle Lieferanten	40	77	-47 %
Bestehende Lieferanten	49	93	-47 %
<b>Gesamt</b>	<b>89</b>	<b>170</b>	<b>-48 %</b>



## Produktverantwortung

### ECO-Produktpalette weiter ausgebaut

Seit 2014 werden besonders umweltfreundliche und wirtschaftliche Produkte mit dem ECO-Siegel (ECO = ECOlogy + ECONomy) ausgezeichnet. Das ECO-Produktangebot erlangte hohe Marktakzeptanz und wurde deshalb in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut. Dabei steht die zero-emission-Linie für Lösungen, die das emissionsfreie Arbeiten ermöglichen. Die Nachfrage nach Minibaggern mit dual power, dem Elektro-Radlader WL20e, dem Elektro-Kettendumper DT10e und den Akkustampfern konnte gesteigert und die Produkte in zusätzlichen Märkten eingeführt werden. Den Umsatz mit ECO-Produkten haben wir um mehr als 50 Prozent zum Vorjahr gesteigert.

### zero-emission-Linie



Ein besonderes Highlight des Messeauftritts bauma 2016 in München war der Kramer Elektro-Radlader 5055e, der mit dem Innovationspreis der Messe ausgezeichnet wurde.

### 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/home/eco-produkte/zero-emission/>

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

**35 Mio. €**

(+4 % z. Vj.)

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

#### Anteil am Umsatz

**3,4 %**

(Vj. 3 %)

#### Neue Patente und Gebrauchsmuster

**22** (278 Patente gesamt)

(Vj. 20; 383)

#### ECO-Produkte Umsatzsteigerung

**>50 %**

(im Vergleich z. Vj.)



## Energie und Umwelt

### Erfassung und Analyse des Energieverbrauchs weiter optimiert

Die Wacker Neuson Group ist stetig bestrebt, die Energieeffizienz zu erhöhen und Kosten zu verringern. Im Jahr 2016 wurde das Projekt Energiecontrolling an dem Produktionsstandort Reichertshofen begonnen. Durch bessere Messungen und Analysen der Energieströme wollen wir gewährleisten, dass Energieeinsparpotenziale aufgedeckt werden. Das Projekt soll im Jahr 2017 auf alle Produktionsstandorte in Deutschland und Österreich ausgeweitet werden.

Im Jahr 2016 belief sich der messbare Energieverbrauch auf 98.463,7 MWh und lag somit leicht über dem Niveau vom letzten Jahr (2015: 97.993,4 MWh).<sup>1</sup> Gründe hierfür waren ein höherer Kraftstoffverbrauch des eigenen Fuhrparks, der alle Servicefahrzeuge des Konzerns sowie den Verbrauch von kurzfristig angemieteten Fahrzeugen für Dienstfahrten umfasst.

Durch bessere Überwachung und Analyse der energierelevanten Prozesse streben wir für den Konzern bis Ende 2020 an, in Summe über 5.000 MWh an den zertifizierten Standorten einzusparen. Die ersten Optimierungsmaßnahmen zur Zielerreichung wurden 2016 entsprechend umgesetzt.

#### ENERGIEVERBRAUCH

IN MWH

	2016	2015	Veränderung
Kraftstoffverbrauch	16.801,2	15.889,5	6 %
davon Diesel	16.265,0	15.651,3	4 %
davon Benzin	536,2	238,2	125 %
Verbrauch von Strom	34.731,5	35.275,3	-2 %
Verbrauch von Erdgas	44.297,7	44.263,4	0 %
Verbrauch von Heizöl	1.126,5	858,5	31 %
Verbrauch von Fernwärme	1.506,9	1.706,7	-12 %
<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>98.463,7</b>	<b>97.993,4</b>	<b>1 %</b>

### Company Carbon Footprint

Im Jahr 2016 emittierten die betrachteten Standorte insgesamt 29.910,1 Tonnen CO<sub>2</sub> und damit etwa den gleichen Wert wie im Vorjahr (2015: 29.880,3 Tonnen CO<sub>2</sub>).<sup>1</sup>

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

IN TONNEN

	2016	2015	Veränderung
Erdgas	8.930,4	8.923,5	0 %
Strom	15.894,4	16.155,5	-2 %
Heizöl	300,5	229,0	31 %
Fernwärme	246,1	277,8	-13 %
Kraftstoff gesamt	4.538,7	4.294,5	6 %
<b>Emissionen gesamt</b>	<b>29.910,1</b>	<b>29.880,3</b>	<b>0 %</b>

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

IN %



46	Direkte CO <sub>2</sub> -Emissionen** (in Tonnen: 13.769,6)
54	Indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen*** (in Tonnen: 16.140,6)

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

### Ziele zur Abfallreduzierung festgelegt

Der verantwortungsvolle Umgang mit Abfällen soll natürliche Ressourcen schonen. Der gezielte Einsatz von Energie- und Umweltmanagementsystemen soll dazu beitragen, künftig Abfälle zu reduzieren. Wegen eines höheren Produktionsvolumens am Standort in Reichertshofen, eines Schadenfalles des Heizungssystems am Standort Hörsching sowie der Sonderreinigung der Lackieranlage am Standort Milwaukee lag die Abfallmenge 2016 um 5 Prozent über dem Vorjahr. Der Konzern hat sich zum Ziel gesetzt, bis Ende 2017 die Abfallintensität<sup>2</sup> an allen nach ISO 50001 und ISO 14001 zertifizierten Standorten um 3 Prozent zu senken.

#### ABFALLMENGE

IN TONNEN

	2016	2015	Veränderung
<b>Gesamtabfallmenge*</b>	<b>11.285,9</b>	<b>10.803,7</b>	<b>5 %</b>
<b>Nicht gefährlicher Abfall</b>	<b>9.457,3</b>	<b>9.213,5</b>	<b>3 %</b>
davon stoffliche/thermische Verwertung	8.600,7	8.668,8	-1 %
davon Abfälle zur Verbrennung	0,2	0,0	0 %
davon Abfälle zur Deponie	318,9	293,1	0 %
davon sonstige Entsorgungsmethoden	537,5	251,6	114 %
<b>Gefährlicher Abfall</b>	<b>1.828,6</b>	<b>1.589,5</b>	<b>15 %</b>
davon stoffliche/thermische Verwertung	1.119,5	1.067,1	5 %
davon Abfälle zur Verbrennung	33,4	33,6	-1 %
davon Abfälle zur Deponie	168,2	128,2	31 %
davon sonstige Entsorgungsmethoden	508,5	360,3	41 %

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

<sup>1</sup> Bezieht sich auf die Produktions-, Verwaltungsstandorte und Logistikzentren in Deutschland, Österreich und den USA sowie Vertriebsstandorte in Deutschland und Österreich.

<sup>2</sup> Definition Abfallintensität: Tonnen produzierter Abfall an allen zertifizierten Standorten in Relation zu dem dem Standort zuzuordnenden Umsatz.



## Compliance

### Schulungen zur Korruptionsprävention

Führungskräfte und Mitarbeiter werden weltweit zum Thema Compliance geschult, dies beinhaltet Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung. Im Jahr 2016 wurden weitere 210 Mitarbeiter geschult, was konzernweit 4,4 Prozent der Mitarbeiter entspricht.

Zusätzlich erhalten alle neuen Mitarbeiter einen Verhaltenskodex in Schriftform, 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/)

Im Jahr 2016 wurden alle sechs Mitglieder des Kontrollorgans (Aufsichtsrat) über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung durch den Chief Compliance Officer und den Vorstandsvorsitzenden 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)

### Diskriminierungsvorfälle

Diskriminierungen werden in unserem Konzern nicht geduldet. Entsprechende Verdachtsfälle werden gesammelt und bearbeitet, um jeglicher Diskriminierung vorzubeugen. Im Berichtsjahr wurde kein Fall von Diskriminierung gemeldet.

### Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften

Im Berichtsjahr wurden keine Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Verstößen gegen das Kartellrecht gegen die Gesellschaften der Wacker Neuson Group geführt.

### Beschwerden zu Arbeitspraktiken

Im Berichtsjahr kam es in Bezug auf Arbeitspraktiken weltweit zu keinerlei Beschwerden der Mitarbeiter des Konzerns oder sonstiger Personen.

### Signifikante Bußgelder<sup>1</sup>

Im Jahr 2016 zahlte die Wacker Neuson Group 28.200 Euro an Bußgeldern in Zusammenhang mit der Einhaltung neuer Abgasnormen.



## 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 2016 belief sich das weltweite Spendenvolumen auf insgesamt 83.500 € (2015: 78.300 €).

### 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.

<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 Rahmen der größten Branchenmesse der Welt, der bauma in München, wurde von der Wacker Neuson Group unter Schirmherrschaft des Verbands des deutschen Maschinen- und Anlagenbaus (VDMA) ein Roundtable Nachhaltigkeit ausgerichtet. Die eingeladenen Gäste kamen aus hochrangigen Verbänden und anderen Unternehmen der Maschinenbaubranche. Die Teilnehmer tauschten sich hier über das Thema Nachhaltigkeit in industriellem Kontext sowie gesetzliche Anforderungen und Best Praxis-Fallbeispiele aus. Eine weitere unternehmensübergreifende Zusammenarbeit wurde vereinbart.



## Prozessuale Innovationen

### Neue Lean Schwerpunkte gesetzt

Nach dem erfolgreichen Roll-out des internen Lean Management Systems ZERO 2015 wurden im Jahr 2016 neue Schwerpunkte gesetzt – darunter die Etablierung der strukturierten Problemlösungsmethode Kaizen. Auch wurden 2016 an allen Produktionsstandorten standardisierte Shop Floor Boards und Prozesse installiert, um im Produktionsbereich einen einheitlichen Standard für Optimierungen zu erreichen. Dabei stehen neben der Arbeitssicherheit auch Themen wie Personalmanagement, Liefertreue, Produktivität, Qualität und Problemlösung im Fokus. Alle im Jahr 2016 eingeführten Methoden werden 2017 weiter vorangetrieben und laufend weiter optimiert.

### Harmonisierung von Managementsystemen

Die meisten Fertigungsstandorte sind bereits nach DIN EN ISO 9001 (Qualitätsmanagement) zertifiziert. Seit 2014 wurden die beiden Energie- und Umweltmanagementsysteme sukzessive in Europa eingeführt. Mittelfristig sollen alle drei Managementsysteme einheitlich gesteuert und auditiert werden, was zur Nutzung von Synergien und besserem Wissenstransfer führt. Im Jahr 2016 wurde damit begonnen, die Managementsysteme einzelner Standorte untereinander zu harmonisieren.

### Digitalisierung und Standardisierung

Ende 2015 wurde der neue Bereich „Corporate Production & Material Management“ geschaffen, der konzernübergreifende

Standardisierungs- und Optimierungsprojekte der weltweiten Produktionsgesellschaften koordiniert und weitere Synergien heben soll. Ein Fokus liegt auf „Smart Production“ – der Digitalisierung, Vernetzung und Optimierung des gesamten Wertschöpfungsprozesses. Ende 2016 kam der neue Bereich „Plattformstrategie“ hinzu, der für eine stärkere Standardisierung gemeinsamer Plattformen und Modelle im Zuge der Modellpolitik unserer Marken im Konzern sorgen wird.

### Ersatzteillogistik optimiert

Die Zunahme der Variantenvielfalt, die Verschärfung der Abgasvorschriften und die Einführung von elektronischen Systemen und Komponenten haben die Anzahl der Ersatzteile in unserem Konzern deutlich erhöht. Mit der Neuausrichtung der konzernweiten Supply Chain Strategie wurden die Kompaktmaschinen-Ersatzteile europaweit in einem Ersatzteillager gebündelt, um den bestmöglichen Kundenservice zu generieren. Auch können so Transportwege und -kosten gespart werden.

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 auf unserer Homepage:

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

### Disclaimer

Alle Rechte vorbehalten. Veröffentlicht im März 2017. 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)