



Wacker Neuson  
Group



# Moving Sustainability

Nichtfinanzieller Konzernbericht 2020

# NACHHALTIGKEIT AUF EINEN BLICK

**64** Mio. EUR

Forschungs- und Entwicklungsaufwand 2020  
inkl. aktivierter Aufwendungen (2019: 63 Mio. EUR)

**34**

Neuanmeldungen Patente  
und Gebrauchsmuster 2020  
(2019: 32)

**13+2**

Das Portfolio von Wacker Neuson  
umfasst 13 rein elektrisch  
betriebene Produkte für die  
Bau- und 2 weitere für die  
Landwirtschaft.

**-5%**

CO<sub>2</sub>-Emissionsintensität<sup>1</sup>  
im Vgl. z. Vj.

<sup>1</sup> Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>/Umsatz  
in Mio. EUR

**81,0%**

der Arbeitnehmer nahmen  
ihren Arbeitgeber im  
Laufe der Corona-Pandemie  
als flexibel oder sehr  
flexibel wahr

**-5%**

Energieintensität<sup>2</sup>  
im Vgl. z. Vj.

<sup>2</sup> Energieverbrauch in MWh/Umsatz  
in Mio. EUR

**217**

Auszubildende 2020<sup>3</sup>

<sup>3</sup> in Deutschland, Österreich, der Schweiz  
und Großbritannien

# INHALT

<b>DIE WACKER NEUSON GROUP</b>	<b>3</b>
<b>NACHHALTIGKEIT BEI WACKER NEUSON</b>	<b>4</b>
Kundenorientierung	7
Nachhaltige Produktentwicklung – Nachhaltige Produkte	12
Verantwortungsbewusster Arbeitgeber	17
Aus- und Weiterbildung	21
Ressourcenverbrauch	23
Compliance	25
Achtung der Menschenrechte in der Organisation und Lieferkette	28
<b>PROZESS DER RISIKOBEWERTUNG</b>	<b>30</b>
<b>VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTS- PRÜFERS ÜBER EINE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT</b>	<b>31</b>

## ÜBER DIESEN BERICHT

Der vorliegende Nichtfinanzielle Bericht der Wacker Neuson Group enthält entsprechend den Vorgaben des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) jene Angaben, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage sowie der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die folgenden berichtspflichtigen Aspekte erforderlich sind:



### Umweltbelange



### Arbeitnehmerbelange



### Sozialbelange



### Achtung der Menschenrechte



### Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die gemachten Angaben beziehen sich – sofern nicht anders angegeben – auf den Konzern. Ein Rahmenwerk wie beispielsweise das der Global Reporting Initiative (GRI) wird aufgrund der abweichenden Wesentlichkeitsbetrachtung nicht genutzt. Die wesent-

lichen Themen werden durch einen internen Prozess unter Einbeziehung der relevanten Fachbereiche sowie des Gesamtvorstandes festgestellt. Die Verantwortung für den Bereich Nachhaltigkeit ist beim Vorstandsvorsitzenden angesiedelt.

### Für das Geschäftsjahr 2020 ergeben sich folgende wesentliche Themen:

- Kundenorientierung
- Nachhaltige Produktentwicklung – Nachhaltige Produkte
- Verantwortungsbewusster Arbeitgeber
- Aus- und Weiterbildung
- Ressourcenverbrauch
- Compliance
- Achtung der Menschenrechte in der Organisation und Lieferkette

Im vorliegenden Bericht beziehen sich alle Zahlen auf das Jahr 2020, die in den meisten Fällen um Vergleichswerte aus dem Jahr 2019 ergänzt sind. Der Berichtszeitraum entspricht jeweils dem Kalenderjahr (1. Januar bis 31. Dezember). Sämtliche Verweise auf Inhalte außerhalb dieses Nichtfinanziellen Berichts sind als weiterführende Informationen zu verstehen und nicht Bestandteil des Nichtfinanziellen Berichts.

# 1. DIE WACKER NEUSON GROUP

Die Wacker Neuson Group ist ein international tätiger Unternehmensverbund mit rund 5.500<sup>1</sup> Mitarbeitern. Als ein führender Hersteller von Baugeräten und Kompaktmaschinen bietet der Konzern seinen Kunden weltweit ein breites Produktprogramm und umfangreiche Service- und Dienstleistungsangebote. Das Angebot richtet sich vor allem an Kunden aus dem Bauhauptgewerbe, dem Garten- und Landschaftsbau, der Landwirtschaft, den Kommunen und der Recyclingbranche sowie an Bahnbetriebe und Industrieunternehmen. Zur Unternehmensgruppe gehören die Produktmarken Wacker Neuson, Kramer und Weidemann. Im Jahr 2020 erzielte der Konzern einen Umsatz von 1,6 Mrd. Euro. Die Wacker Neuson SE, eine europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea) mit Sitz in München, fungiert als Management-Holding mit zentraler Führungsstruktur und verantwortet die strategische Konzernführung. Sie hält unmittelbar oder mittelbar die Anteile an 48 Tochtergesellschaften. Geleitet wird der Konzern vom Vorstand der Wacker Neuson SE, der eng mit dem Aufsichtsrat zusammenarbeitet. Ziel ist es, den langfristigen Erfolg der Wacker Neuson Group zu sichern und den Unternehmenswert dauerhaft zu steigern.

Für nähere Informationen zur Wacker Neuson Group und ihrem Geschäftsmodell wird auf den zusammengefassten Lagebericht der Wacker Neuson SE und ihres Konzerns für das Geschäftsjahr 2020 verwiesen. [↗ siehe Geschäftsbericht 2020, Kapitel „Die Wacker Neuson Group“](#)

## MITARBEITER NACH BEREICHEN 2020<sup>2</sup>



2019: Produktion 54%; Vertrieb und Service 27%; Forschung und Entwicklung 9%; Administration 10%

<sup>1</sup> Nach Anzahl Stellen (FTE = Full-Time Equivalents; die Zahl der Beschäftigten wurde auf Vollzeitbasis umgerechnet, inkl. Leiharbeiter) zum 31.12.

<sup>2</sup> Im Geschäftsjahr 2020 wurden Leiharbeitnehmer in die Darstellung aufgenommen. Das Vorjahr wurde entsprechend angepasst. Daneben wurden im Geschäftsjahr 2020 Servicetechniker aus dem Bereich Vertrieb und Service in den Bereich Produktion umgliedert. Die Vorjahreswerte wurden entsprechend angepasst.



– diese Formel bringt auf den Punkt, wofür die Wacker Neuson Group steht und worin ihre Stärken liegen. Mit drei Marken konzentriert sie sich auf zwei Branchen und verfolgt damit konsequent ein übergeordnetes Ziel: Mehrwert für den Kunden zu generieren.

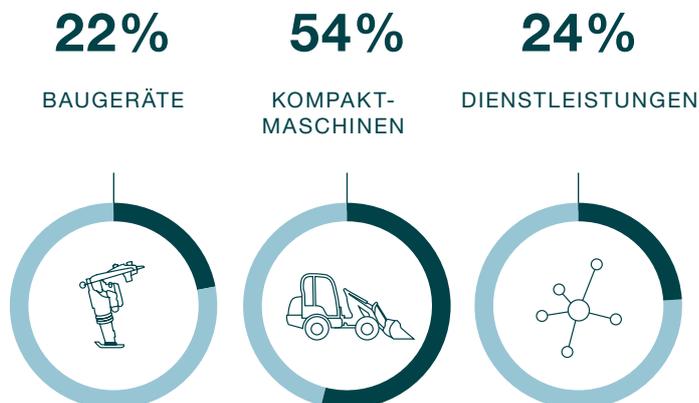
**1,6** Mrd. EUR

Umsatz 2020  
(2019: 1,9 Mrd. EUR)

**5.554**

Mitarbeiter weltweit 2020  
(2019: 6.056)

## UMSATZVERTEILUNG NACH GESCHÄFTSBEREICHEN 2020



2019: Baugeräte 25%; Kompaktmaschinen 55%; Dienstleistungen 20%

## 2. NACHHALTIGKEIT BEI WACKER NEUSON

Nachhaltig ist für die Wacker Neuson Group alles, was die Zukunftsfähigkeit ihres Geschäftsmodells sicherstellt. Die wichtigsten Aspekte sind hohe Kundenorientierung, nachhaltige Produkte und die Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern. Fortschritte in diesen Themenbereichen tragen nicht nur dazu bei, den langfristigen, wirtschaftlichen Erfolg zu sichern, sondern zahlen zugleich auf Sozial- und Umwelt- sowie Arbeitnehmerbelange ein.

### WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT IN ZEITEN VON COVID-19

Urbanisierung, Digitalisierung und Neoökologie sind entscheidende Megatrends, die die stetige Fortentwicklung des Geschäftsmodells der Wacker Neuson Group erfordern. Sie sorgen für strukturelle Veränderungen im Markt- und Wettbewerbsumfeld sowie für einen Wandel gesellschaftlicher Normen. Mit Beginn des Jahres 2020 hat die Ausbreitung von COVID-19 unser gesellschaftliches und wirtschaftliches Miteinander stark verändert. Die Folgen der Krise werden unseren Alltag auf absehbare Zeit prägen und die genannten Trends beeinflussen.



Laut Zukunftsinstitut verstärkt die Corona-Pandemie das Neubewusstsein im Umgang mit unserem Planeten. Neoökologie wird damit zu einem „treibenden“ Megatrend. Durch internationale Klimaschutzabkommen und der damit verbundenen Verschärfung regulatorischer Maßnahmen steigt der Druck, Abgasemissionen zu reduzieren. Mit *zero emission* bietet Wacker Neuson als einer der ersten Hersteller ein breites Sortiment elektrisch angetriebener Kompaktmaschinen und Baugeräte, mit denen eine Baustelle abgasemissionsfrei betrieben werden kann. Der weitere Ausbau der Produktlinie ist von großer strategischer Bedeutung, auch wenn der Absatz mit rein elektrisch betriebenen Produkten noch für einen vergleichsweise kleinen Anteil am Gesamtumsatz des Konzerns steht. [☞ siehe Kapitel „Nachhaltige Produktentwicklung – Nachhaltige Produkte“](#) Mit der neoökologischen Dynamik und damit verbundener Initiativen erwartet Wacker Neuson einen Anstieg der Nachfrage nach kompakten Baumaschinen – beispielsweise durch den geplanten Ausbau der E-Ladesäulen und hierfür durchzuführende Bauarbeiten im öffentlichen Straßengrund. Für die Förderung der E-Mobilität hat die Bundesregierung im Rahmen des Zukunftspakets Investitionen von 2,5 Mrd. Euro angekündigt, bis 2030 soll es eine Million Ladepunkte geben.<sup>1</sup>



Die Urbanisierung hat weltweit zu einem Bevölkerungsgewinn der Städte geführt. Zum Erhalt der Infrastruktur wird eine Zunahme von Modernisierungsmaßnahmen erwartet, im Rahmen derer es im städtischen Raum auf Baustellen erwartungsgemäß zu einer Nachfrage nach kompakten Baumaschinen kommen wird.

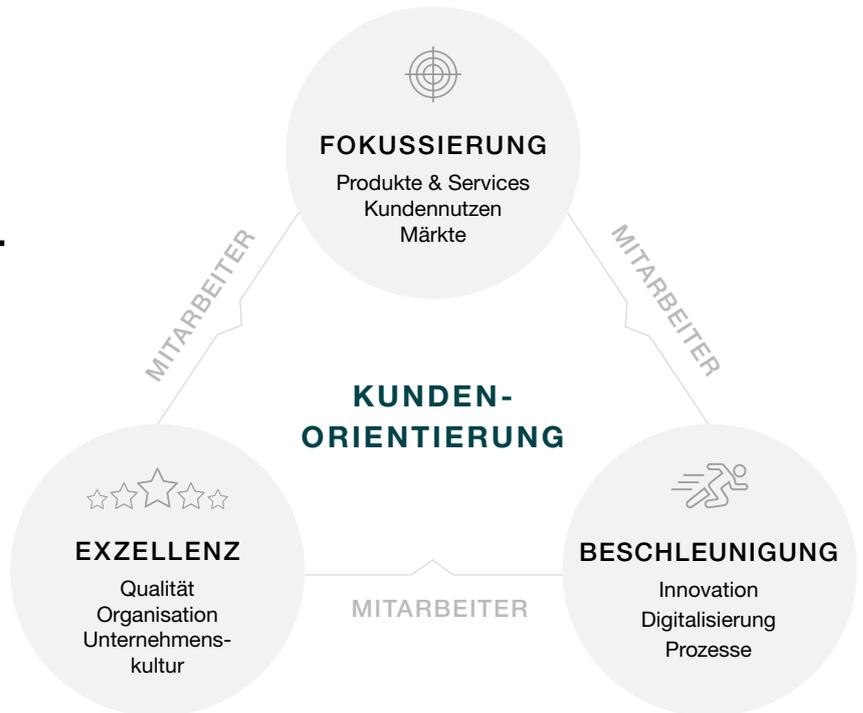


Mit neuen Lösungen und Vertriebskanälen begegnet der Konzern dem Wandel der Kundenbedürfnisse, der durch den Megatrend Digitalisierung geprägt ist. Im Wacker Neuson eStore können Produktkonfigurationen und -bestellungen online durchgeführt werden, womit der Konzern auf das veränderte Einkaufsverhalten der Kunden reagiert. Digitale Serviceangebote ermöglichen den Kunden zudem Zugang zu Maschinen- und Flottendaten. Kunden können so Ressourcen gezielter einsetzen, Stillstandszeiten minimieren und die Auslastung ihrer Maschinen optimieren. [☞ siehe Kapitel „Kundenorientierung“](#) Die zunehmende Digitalisierung wirkt sich, beispielsweise durch den Glasfaser-Breitbandausbau, auch auf die Baustellen-tätigkeit aus. Bei der Glasfaser-Verlegung kommen insbesondere Baugeräte und kompakte Baumaschinen zum Einsatz.

<sup>1</sup> Quellen: Bundesfinanzministerium: Eckpunkte des Konjunkturprogramms: Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken vom 03.06.2020, <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Schlaglichter/Konjunkturpaket/2020-06-03-eckpunktepapier.html>

Bundesregierung: Umstieg auf Elektromobilität fördern, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/klimaschutz/verkehr-1672896#>

## STRATEGIE – WAS UNS VORANBRINGT



COVID-19 hat die genannten Megatrends Neoökologie und Digitalisierung beschleunigt. Während sich hierdurch mittelfristig Chancen für die Wacker Neuson Group ergeben können, stellte die Corona-Pandemie den Konzern im Geschäftsjahr 2020 operativ vor zahlreiche Herausforderungen. So musste der Konzern mit unterbrochenen Lieferketten, dem Stillstand von Produktionswerken, einem geänderten Kaufverhalten auf Kundenseite sowie zahlreichen Beschränkungen bei der täglichen Zusammenarbeit mit Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen umgehen. [☞ siehe Kapitel „Kundenorientierung“, Kapitel „Verantwortungsbewusster Arbeitgeber, Aus- und Weiterbildung“](#) Die drei Säulen „Fokus“, „Beschleunigung“ und „Exzellenz“ der Konzernstrategie Strategie 2022 erwiesen sich hier als Wegweiser für Management und Mitarbeiter.

### DREI SÄULEN DER STRATEGIE 2022 ALS WEGWEISER IN DER CORONAKRISE

Der Anspruch der Wacker Neuson Group ist es, nachhaltig positive Ergebnisse zu erzielen, um für Kunden, Investoren sowie Mitarbeiter und weitere Stakeholder langfristig Werte zu schaffen. Die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells ist dabei ein strategischer Fokus. Das Fundament für die nachhaltige Unternehmensentwicklung bildet die im März 2018 vorgestellte Strategie 2022, auf Basis derer der Konzern seine Rolle als einer der international führenden Baugeräte- und Kompaktmaschinenhersteller stärken will. Die drei strategischen Säulen „Fokussierung“, „Beschleunigung“ und „Exzellenz“ sind die Grundlage für den weiteren Ausbau von Marktpositionen sowie die Steigerung von Umsatz und Profitabilität. Im von großen Unsicherheiten geprägten Jahr 2020 erwiesen sich diese Säulen als wichtige Wegweiser für die gesamte

Organisation, entlang derer Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter Maßnahmen initiierten und umsetzten. Im Mittelpunkt stand dabei die Kundenbeziehung, auf deren Basis die nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens gesichert wird. [☞ siehe Kapitel „Kundenorientierung“](#)

**Fokussierung** heißt für die Wacker Neuson Group, ihre Produktpalette wettbewerbsfähiger Bau- und Landmaschinen mit dem Fokus auf Kernprodukte (Kompaktmaschinen, Verdichtungstechnik, Baustellentechnik und Betontechnik im Bereich der Innen- und Außenrüttler) für die reifen Märkte zu optimieren. Kompakte Baumaschinen, wie z. B. Minibagger, werden in den kommenden Jahren laut Daten des Marktforschungsinstituts Off-Highway Research<sup>1</sup> für einen wachsenden Anteil am Gesamtmarkt stehen, insbesondere in Nordamerika und China, was der Gruppe mit ihren Kernprodukten Wachstumschancen eröffnet. Mehr und mehr in den Fokus rückt auch die Elektrifizierung der Produktpalette, bei der der Konzern eine Vorreiterrolle einnimmt. [☞ siehe Kapitel „Nachhaltige Produktentwicklung – Nachhaltige Produkte“](#) Übergeordnetes Ziel ist es, international Marktanteile zu gewinnen. Um den hierfür notwendigen Fokus zu schärfen, wurde, nach der in den Vorjahren bereits erfolgten Konzentration des Werksverbands, im Jahr 2020 auch die Vertriebsorganisation angepasst. Interne Strukturen wurden dabei verschlankt, um die Wertschöpfung stärker am Kunden auszurichten.

Schnellere Innovationszyklen und steigende Kundenerwartungen verlangen nach **Beschleunigung**. Digitale Dienstleistungen werden zunehmend wichtiger, Maschinen

<sup>1</sup> Off-Highway Research, April 2019: Mini excavator market 2018 -2023e

arbeiten (teil-)autonom oder mit Assistenzsystemen und Baustellen werden vernetzt. Wacker Neuson versteht diese Veränderungen als Chance, Zukunft mitzugestalten und die Bedürfnisse der Kunden noch besser zu erfüllen. Da die reine Differenzierung über das Produkt zunehmend schwieriger wird, sieht der Konzern die Notwendigkeit, traditionelle Produkte durch innovative Geschäftsmodelle zu ergänzen und zukunftsfähig zu machen. Das Unternehmen befindet sich im Wandel vom Maschinenbauer zum Full-Service-Lösungsanbieter. Im Geschäftsjahr 2020 wurde das aktive Flottenmanagement via Telematik „EquipCare“ um neue Features ergänzt. Außerdem wurde mit der Entwicklung einer digitalen Fleet Share-Lösung für den US-amerikanischen Markt begonnen. [↗ siehe Kapitel „Kundenorientierung“](#) Im Bereich Automatisierung wurde unter anderem die Entwicklung autonom arbeitender Vibrationsplatten weiter vorangetrieben. [↗ siehe Kapitel „Nachhaltige Produktentwicklung – Nachhaltige Produkte“](#)

Das veränderte Marktumfeld führt dazu, dass Wettbewerber nicht mehr nur aus der eigenen, sondern auch aus anderen Branchen kommen können. Wacker Neuson screent laufend das Marktumfeld nach neuen Marktteilnehmern und erfolgversprechenden Start-ups. Ziel der Aktivitäten in den Bereichen Market Intelligence und M&A ist es, auch bei sich verändernden Marktbedingungen aktiv agieren zu können.

Ein intensiver und proaktiver Austausch über Zukunftsthemen und die Vernetzung aller relevanten Player ist der Wacker Neuson Group ein wichtiges Anliegen. Der Konzern will nicht nur Impulse setzen, sondern langfristig ein gemeinsames digitales Ökosystem mit Lieferanten und Kunden schaffen. Daher engagiert sich die Gruppe in mehreren Verbänden. Im Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) ist Wacker Neuson Partner der Nachhaltigkeitsinitiative Blue Competence, um Nachhaltigkeit im Maschinen- und Anlagenbau zu fördern, aber auch nachhaltige Lösungen der Branche bekannt zu machen.

Um die operative **Exzellenz** weiter zu steigern, hat sich Wacker Neuson im Rahmen der Strategie 2022 das Ziel gesetzt, das hohe Qualitätsniveau der Produkte, Prozesse und Abläufe in allen Unternehmensbereichen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Neben der Vereinfachung der Konzernstrukturen, die schnellere und bessere Abläufe ermöglichen soll, sieht die Wacker Neuson Group die stetige Weiterbildung der Mitarbeiter, die Förderung von Commitment und Agilität sowie Teamwork als Schlüssel für den Unternehmenserfolg. [↗ siehe Kapitel „Aus- und Weiterbildung“, „Verantwortungsbewusster Arbeitgeber“](#) Zur Stärkung der Gruppenorganisation hinsichtlich Geschwindigkeit und Effizienz wurde im Geschäftsjahr 2020 das Organisationsprojekt „Xto1“ initiiert. Ziel dieser Neuorganisation ist es, redundante Strukturen und Prozesse aufzulösen bzw. zu standardisieren, Berichtslinien zu straffen, die crossfunktionale Zusammenarbeit zu verbessern und die Innovationsfähigkeit der Gruppe zu stärken. Daneben wurden mit dem Ziel der Förderung einer offenen, sozialen und wertschätzenden Unternehmenskultur neue Führungsleitsätze entwickelt, welche im Herbst 2020 ausgerollt wurden. [↗ siehe Kapitel „Verantwortungsbewusster Arbeitgeber“](#) Zur Verbesserung der operativen Exzellenz hat der Vorstand im Januar 2020 außerdem ein Kostenreduzierungs- und Effizienzsteigerungsprogramm beschlossen, das die Zukunftsfähigkeit des Konzerns durch die Verbesserung der Profitabilität stärken soll.

## BLUE COMPETENCE

Blue Competence ist eine Initiative des VDMA, um Nachhaltigkeit im Maschinen- und Anlagenbau zu fördern. Mit unserer Partnerschaft verpflichten wir uns zur Einhaltung der zwölf Nachhaltigkeitsleitsätze.



### STRATEGISCH

- 01 Nachhaltigkeit ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.
- 02 Mit nachhaltigen Geschäftsmodellen schaffen wir stabile Werte und sichern unternehmerischen Erfolg.
- 03 Unsere Technologien und Lösungen fördern eine nachhaltige Entwicklung weltweit.



### OPERATIV

- 04 Nachhaltiges Denken und Handeln bildet sich in unseren Prozessen und Produkten ab.
- 05 Wir handeln ressourcenschonend und setzen uns für Klimaschutz ein.
- 06 Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut. Wir fördern Engagement und Beteiligungsmöglichkeiten.
- 07 Wir setzen uns für die Einhaltung der Menschenrechte ein.



### KULTURELL

- 08 Unser Unternehmen ist Lebensraum.
- 09 In unseren Regionen übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung.
- 10 Wir tun, was wir versprechen.



### KOMMUNIKATIV

- 11 Wir pflegen den aktiven Austausch mit allen Beteiligten.
- 12 Wir kommunizieren unser nachhaltiges Tun transparent.

## **2.1 KUNDENORIENTIERUNG**

### **DER KUNDE IM FOKUS**

Die Ausrichtung des Unternehmens an den Bedürfnissen des Kunden steht für die Wacker Neuson Group im Mittelpunkt der Strategie 2022. Nur wenn es der Gruppe gelingt, einen Mehrwert für ihre Kunden zu schaffen, wird eine Differenzierung vom Wettbewerb langfristig möglich sein. Auch im Geschäftsjahr 2020 hat Wacker Neuson das Thema Kundenorientierung als zentrales Element weiterverfolgt und vorangetrieben. Zu den Kundengruppen zählen neben Händlern und Endkunden auch Vermietketten sowie internationale Bauunternehmen.

Im Rahmen der Strategie 2022 will die Wacker Neuson Group doppelt so schnell wachsen wie der Markt. Dieses Ziel wird nur dann zu erreichen sein, wenn es gelingt, die Erwartungen der Kunden zu übertreffen und ihnen mehr zu bieten als Wettbewerber. Die einzelnen Maßnahmen zur Erreichung dieses Strategieziels lassen sich unter folgende Themen subsumieren: die Identifikation von Kundenbedürfnissen, die Erhöhung der Kundenzufriedenheit und -bindung sowie der Dialog mit den Kunden. Die Wacker Neuson Group hat auch 2020 verschiedene Maßnahmen durchgeführt, um noch zielgerichteter auf die Wünsche der Kunden eingehen zu können.

### **2020: AUSZEICHNUNG FÜR BESONDERS ERFOLGREICHES „CUSTOMER INSIGHTS MANAGEMENT“**

In diesem Zusammenhang wurde die Wacker Neuson Group im Jahr 2020 im Rahmen der „Industriekonsortium Benchmarking Studie“ der RWTH Aachen für ihr erfolgreiches „Customer Insights Management“ ausgezeichnet. Als einer von fünf Gewinnern unter 120 teilnehmenden Unternehmen überzeugte Wacker Neuson mit seinen Lösungen und Strategien, die Kunden noch stärker in den Mittelpunkt des Denkens und Handelns zu stellen.

### **STEUERUNGSELEMENTE**

Im Bereich Kundenorientierung werden Themen und Aktivitäten in Abstimmung mit den Geschäftsführern der Vertriebsgesellschaften, den Werken, der Zentralfunktion Marketing & Digital Business und dem Vorstand abgestimmt. Im Geschäftsjahr 2020 stand insbesondere der Austausch hinsichtlich der Entwicklungen im Zusammenhang mit COVID-19 im Mittelpunkt. Hierbei wurden die Auswirkungen auf die Maßnahmen im Bereich der Kundenorientierung geprüft sowie Lösungsansätze diskutiert, die dann basierend auf Handlungsempfehlungen an den einzelnen Standorten umgesetzt wurden. Mit dem Beginn des Geschäftsjahres 2021 wurden die Bereiche Vertrieb und Marketing im Rahmen des konzernweiten Organisationsprojektes „Xto1“ umstrukturiert. Themen und Aktivitäten im Bereich Kundenorientierung werden künftig von neu geschaffenen, sogenannten Corporate Centers in Abstimmung mit den Geschäftsführern der Vertriebsgesellschaften, den Werken und dem Vorstand gesteuert.

### **ERHÖHUNG DER KUNDENZUFRIEDENHEIT UND -BINDUNG**

Die Wacker Neuson Group sucht aktiv die Nähe zu ihren Kunden, um deren Bedürfnisse genau zu kennen. Durch kontinuierliches Feedback können Kundenanforderungen frühzeitig erkannt, verstanden und proaktiv umgesetzt werden. Daher werden innerhalb der Wacker Neuson Group regelmäßig Befragungen durchgeführt.

Bei der Entwicklung eines neuen Produkts bzw. neuen Lösungsangebots steht die Wacker Neuson Group in engem Austausch mit ihren Kunden. Vertreter von Bauunternehmen, Händlern, Vermietunternehmen und Anwendern geben dem Produktmanagement der Gruppe im Rahmen sogenannter **Voice-of-Customer (VoC)- bzw. Voice-of-Service (VoS)-Veranstaltungen** direktes Feedback. Auf diese Weise fließen Wissen und Praxiserfahrung der Kunden unmittelbar in den Entwicklungsprozess ein. Der Konzern steht von der ersten Idee bis hin zur Marktreife eines Produktes oder neuen Services im regelmäßigen Dialog mit den späteren Anwendern. Voice-of-Customer- und Voice-of-Service-Veranstaltungen stellen für die Wacker Neuson Group wichtige Instrumente für den aktiven Dialog mit ihren Kunden und



**Bei der Entwicklung eines neuen Produkts fließen Wissen und Praxiserfahrung der Kunden im Rahmen von Voice-of-Customer (VoC)-Veranstaltungen unmittelbar in den Entwicklungsprozess ein.**

eine noch bessere Ausrichtung der Gruppe an den Marktbedürfnissen dar. Auch in Zukunft sollen diese Veranstaltungen ein wichtiger Baustein bei der Verfolgung der Strategie 2022 bleiben. Aufgrund der Einschränkungen durch die Verbreitung von COVID-19 fanden im Geschäftsjahr 2020 Präsenzveranstaltungen nur in begrenztem Umfang vor der Ausbreitung der Corona-Pandemie oder unter Beachtung strenger Hygieneregeln statt. Kundenfeedback wurde verstärkt durch Online-Befragungen eingeholt. Vor dem Hintergrund von COVID-19 werden weiterhin Konzepte für alternative Veranstaltungsformate ergänzend zu klassischen Präsenzveranstaltungen entwickelt und optimiert.

Durch digitale Lösungen will die Wacker Neuson Group ihren Kunden den Arbeitsalltag erleichtern. Über die Online-Bestell- und Informationsplattform **E-Partner bzw. E-Store** können sich Wacker Neuson Kunden und Händler jederzeit über Produkte, Ersatzteile, Zubehör und deren Lieferverfügbarkeit informieren, Kompaktmaschinen konfigurieren und Bestellungen für Maschinen und Ersatzteile aufgeben. Die Roll-outs wurden im Geschäftsjahr 2020 für alle drei Marken fortgesetzt.

Sowohl Endkunden als auch Händler können aus Weiterentwicklungen der Gruppe im Bereich der **digitalen Servicierung** einen Nutzen ziehen. Die Telematiklösung EquipCare sorgt für Transparenz im Fuhrparkmanagement. Mit EquipCare ausgestattete Maschinen melden Wartungsbedarf, Betriebsstörungen oder unerwartete Standortwechsel in Echtzeit auf das Endgerät (Desktop, Tablet, Smartphone) des Kunden. Durch das Tool haben die Kunden einen umfassenden Überblick über ihre Maschinen, deren Standort, die Anzahl der Betriebsstunden, die Standzeiten und die in Kürze anstehenden Services. Durch EquipCare können der technische Support von Kunden und Händlern und der Wacker Neuson Service Hand in Hand und damit besonders effizient arbeiten. Dem Kunden sollen so ein reibungsloser Ablauf, geringe Standzeiten, weniger Zeitaufwand und damit eine effizientere Arbeitsweise ermöglicht werden. 2020 wurde EquipCare um neue Features ergänzt und der Roll-out über alle Marken und Regionen weiter vorangetrieben. So wurde beispielsweise die Access Control Lösung „Dual ID“ implementiert, die Kunden das Entsperren und Starten der Maschine über einen Pin-Code ermöglicht. Daneben wurde Compamatic, die Verbindung der Verdichtungskontrolle Compatec mit EquipCare, auch für schwere Vibrationsplatten ausgerollt. Mit Compamatic können Kunden den Verdichtungsfortschritt auch remote



**Verdichtungskontrolle vom Schreibtisch aus: Mit der Funktion Compamatic können Kunden dank lückenlos dokumentierter Qualitätskontrolle den Baustellenprozess noch effizienter gestalten.**

nachvollziehen und den Baustellenprozess durch die lückenlos dokumentierte Qualitätskontrolle noch effizienter gestalten. Außerdem wurde mit der Entwicklung von EquipZip, einer digitalen Fleet Share-Lösung für den US-amerikanischen Markt, begonnen. Hierbei handelt es sich um eine App, über die Kunden eine Mietmaschine buchen und diese über ein Access Control System kontaktlos beim Händler abholen können, wodurch ein 24/7-Zugang zu Mietmaschinen möglich ist.

Für die Wacker Neuson Group ist die Nähe zum Kunden essentiell. Mit dem Grundsatz „**Lösungen aus einer Hand**“ stehen von der Beratung über die Kaufabwicklung bis hin zur Servicierung qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zur Verfügung – auf Seiten der Vertriebspartner und im direkten Vertrieb über die Niederlassungen von Wacker Neuson. Dabei spielt die **regionale Nähe** zum Kunden durch eigene Vertriebs- und Servicestationen sowie die Betreuung durch kompetente Händlerpartner eine große Rolle, um langfristig, vertrauensvoll und kooperativ zusammenarbeiten zu können.

Konzernübergreifend soll der Bereich **Corporate Aftermarket** sicherstellen, dass den Kunden Liefertreue, Kompetenz und Qualität und somit eine optimale Ersatzteilverfügbarkeit garantiert werden. So werden Ersatzteilbestellungen nach Bestellarten abgewickelt und Kundenwünsche bereits bei der Platzierung der Bestellung berücksichtigt. Im Geschäftsjahr 2020 wurden Ersatzteile für Baugeräte vom bisherigen Lagerstandort in Karlsfeld in das zentrale Logistikzentrum in Nürnberg überführt. Seit Juli erhalten alle Wacker Neuson Group Händlerpartner und Vertriebsgesellschaften, die an das europäische Logistikzentrum angeschlossen sind, ihre Ersatzteile aus einer Hand. Die durchschnittliche Ersatzteilverfügbarkeit im Geschäftsjahr 2020 betrug trotz einiger Herausforderungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie 94 Prozent (2019: 93 Prozent)<sup>1</sup>, was eine Steigerung um einen Prozentpunkt zum Vorjahr bedeutet.

Die Wacker Neuson Group bietet ihren Kunden weltweit ein **Schulungsangebot** für Service, Produkte und Vertrieb an. Das Angebot richtet sich sowohl an die eigenen Vertriebs- und Servicemitarbeiter als auch an Händler, Vermietunternehmen und Endkunden aus unterschiedlichen Branchen. Da die Bedeutung digitaler Trainings, vor allem vor dem Hintergrund von COVID-19, immer wichtiger wird, wurde der

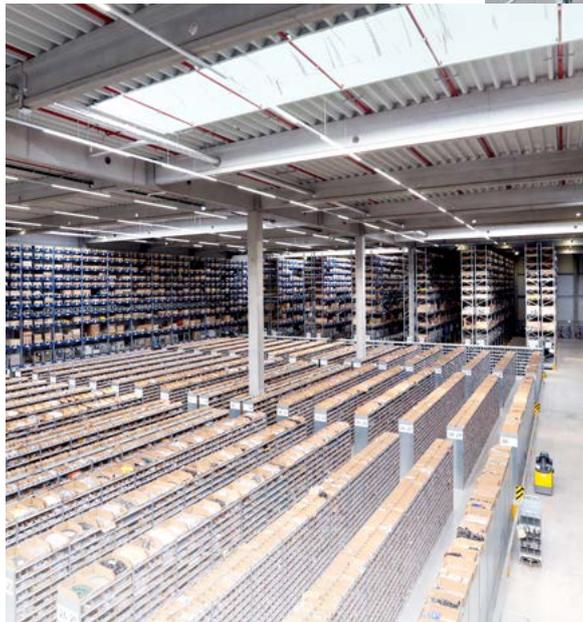
<sup>1</sup> Gemessen in OTS (Order to Shipment): durchschnittlicher Prozentsatz der innerhalb der Bestellannahmezeit eingegangenen Aufträge, die am gleichen Tag an die Spedition übergeben wurden.

Ausbau digitaler und webbasierter Trainingsangebote im Geschäftsjahr 2020 verstärkt. So gab es 2020 für die Marke Wacker Neuson eine deutliche Steigerung an online-basierten Liveschulungen mit Trainer (online-ILT: online instructor-led trainings) mit insgesamt 4.078 Teilnahmen (2019: 187). Wichtige Produktneueinführungen wurden vollständig über online-ILTs geschult und durch zahlreiche E-Learnings (Selbstlerneinheiten) ergänzt. Zentrales Element und Kernkompetenz werden aber weiterhin die durch den persönlichen Austausch und hohen Praxisbezug geprägten live-ILTs vor Ort bilden, sobald die Situation die Durchführung persönlicher Trainings ohne Sicherheitsrisiko wieder zulässt.

Im Geschäftsjahr 2020 mussten aufgrund der weltweiten Verbreitung von COVID-19 und der damit verbundenen hohen Sicherheitsmaßnahmen die Schulungsgruppen bei Livetrainings auf wenige Teilnehmer reduziert werden. Aufgrund des Shutdowns in vielen Ländern konnten nur wenige, meist nationale Livetrainings durchgeführt werden. Insgesamt gab es im Jahr 2020 an der Wacker Neuson Akademie in Reichertshofen und der Wacker Neuson University in Menomonee Falls 4.689<sup>1</sup> Teilnahmen an Service-schulungen und Produkt- und Verkaufstrainings (2019: 3.511)<sup>2</sup>. Darüber hinaus wurden am Schulungszentrum des Produktionsstandorts in Pinghu, China, Vertriebs- und Serviceschulungen durchgeführt. Das Liveprogramm für

# 94%

**Ersatzteilverfügbarkeit<sup>3</sup> 2020  
(2019: 93%)**



<sup>1</sup> Inklusive onlinebasierter Liveschulungen

<sup>2</sup> Umfasst eigene Vertriebsmitarbeiter und Vertriebspartner; während mit dem Geschäftsjahr 2020 nur noch Service-, Produkt und Sales-Schulungen berichtet werden, umfasste der im Vorjahr ausgewiesene Wert (3.887) zusätzlich Softskill-Trainings

<sup>3</sup> Gemessen in OTS (Order to Shipment); durchschnittlicher Prozentsatz der innerhalb der Bestellannahmezeit eingegangenen Aufträge, die am gleichen Tag an die Spedition übergeben wurden.



Kunden, unter anderem Demoshows, Werksführungen und Informationsveranstaltungen, konnte in diesem Jahr bedingt durch die gültigen Sicherheitsauflagen nur äußerst begrenzt angeboten werden. Auch die Präsenzschulungen für Händler bei Kramer am Standort Pfullendorf sowie Weidemann am Standort in Korbach konnten dieses Jahr nur in eingeschränkter Form angeboten werden. Teilweise wurde auf digitale Trainingsformate ausgewichen.

#### GEZIELTER DIALOG MIT DEN KUNDEN

Nähe zum Kunden zu schaffen, bedeutet auch, einen fortlaufenden Dialog zu führen. Über zahlreiche Kommunikationskanäle wie die Webseiten der drei Marken und die Group-Website, Social-Media-Kanäle, Newsletter, klassische Printbroschüren und Artikel in der Fachpresse bietet die Wacker Neuson Group ihren Kunden zielgruppenspezifisch Zugriff auf aktuelle Informationen zu Produkten und Dienstleistungen der Gruppe. Zu den persönlichen Touchpoints mit Kunden zählen neben den Niederlassungen weltweit auch Messeauftritte und Events, die im Geschäftsjahr 2020 in Anbetracht der Corona-Pandemie nur vereinzelt physisch und vermehrt im virtuellen Raum stattfinden konnten. Auch das Construction Equipment Forum, welches Wacker Neuson als Gründungspartner begleitet, fand im Geschäftsjahr 2020 rein digital statt.

Die Vermittlung der Schulungsinhalte durch einen Trainer spielt bei Produkt-, Service- und Salesschulungen eine wichtige Rolle. Durch die im Geschäftsjahr 2019 geschaffenen Strukturen für onlinebasierte Liveschulungen mit Trainer konnte das Schulungsangebot an den Wacker Neuson Akademien in Reichertshofen und Menomonee Falls (USA) im Geschäftsjahr 2020 trotz der Corona-Pandemie ausgeweitet werden.

# 4.689<sup>1</sup>

**Teilnahmen an trainerunterstützten Schulungen und Trainings (ILTs) an den Wacker Neuson Akademien in Reichertshofen und Menomonee Falls (USA) im Jahr 2020 (2019: 3.511)<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Inklusive onlinebasierter Liveschulungen

<sup>2</sup> Umfasst eigene Vertriebsmitarbeiter und Vertriebspartner; während mit dem Geschäftsjahr 2020 nur noch Service-, Produkt und Sales-Schulungen berichtet werden, umfasste der im Vorjahr ausgewiesene Wert (3.887) zusätzlich Softskill-Trainings

## 2.2 NACHHALTIGE PRODUKT- ENTWICKLUNG – NACHHALTIGE PRODUKTE

### ENERGIEEFFIZIENZ UND PRODUKTSICHERHEIT IM FOKUS

Wacker Neuson ist sich seiner Verantwortung für ein umweltschonendes, sicheres und ergonomisches Produktprogramm bewusst. Als weltweit tätiger Anbieter von Baugeräten und Kompaktmaschinen muss der Konzern eine Vielzahl nationaler und internationaler Gesetze zum Umwelt- und Anwenderschutz befolgen, die vor allem Abgasemissionen, Ergonomie, Lärm- und Vibrationsbelastungen betreffen. Das Produktportfolio wird daher laufend unter dem Aspekt zusätzlicher Anforderungen, harmonisierter Normen und Regelwerke überprüft und bei Bedarf entsprechend angepasst. Ziel ist stets, neue Vorschriften möglichst zügig in Prozesse und Produkte zu integrieren. Mit nachhaltigen, innovativen und sicheren Produkten will die Wacker Neuson Group darüber hinaus einen Mehrwert für ihre Kunden und die Umwelt schaffen und bietet mit ihren Produkten hinsichtlich Umwelt- und Anwenderschutz häufig mehr, als die gesetzlichen Vorschriften verlangen. Der Konzern stellt ein innovatives Produktprogramm und zukunftsorientierte Lösungen bereit und nimmt dadurch eine Vorreiterrolle bei den Themen Produktsicherheit und -ergonomie, Energieeffizienz sowie emissionsfreies Arbeiten ein.

Forschung und Entwicklung tragen in der Wacker Neuson Group entscheidend zum Erfolg des Konzerns bei und behalten auch während der Corona-Pandemie ihren hohen Stellenwert, was durch die im Geschäftsjahr 2020 gestiegene F&E-Quote (2020: 4,0 Prozent; 2019: 3,3 Prozent, jeweils inkl. aktivierter



Das zero emission Portfolio umfasst 13 verschiedene Produkte für die Bauwirtschaft und 2 Kompaktmaschinen für die Landwirtschaft – vom Innenrüttler über Akkustamper, akkubetriebene Vibrationsplatten, Elektro-Radlader, Hybrid-Minibagger, Elektro-Minibagger bis zum Elektro-Rad- und Kettendumper.



Aufwendungen) unterstrichen wird. Innovative Produkte und Verfahren schützt die Wacker Neuson Group durch Patente und Gebrauchsmuster aktiv vor unerwünschter Nachahmung. Weltweit hat die Gruppe im Geschäftsjahr 2020 34 neue Patente und Gebrauchsmuster angemeldet (2019: 32), 11 Patente und Gebrauchsmuster wurden erteilt (2019: 26). Insgesamt verfügt die Wacker Neuson Group weltweit über 216 Patente und Gebrauchsmuster (2019: 255).

### **STEUERUNGSELEMENTE**

Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten wurden bis zum Ende des Geschäftsjahres 2020 von der Zentralfunktion Corporate Technology, Standardization & Design koordiniert. Mit dem Beginn des Geschäftsjahres 2021 wurde der Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) im Rahmen des gruppenweiten Organisationsprojektes „Xto1“ umstrukturiert. Die F&E-Organisation ist künftig nach Produktgruppen gegliedert, innerhalb derer eine konzernweit harmonisierte Struktur für mehr Fokus und Effizienz sorgen soll. Zusätzlich wurden mit der Einführung sogenannter Corporate Centers für konzernübergreifende Themen wie Industrial Design oder Value Engineering klare Verantwortlichkeiten mit globaler Richtlinienkompetenz geschaffen. Diese Corporate Center sollen die Einheitlichkeit von Prozessen und Standards sicherstellen, Ressourcen und Expertise bündeln und diese dem gesamten Konzern zur Verfügung stellen.

Der Innovationsprozess folgt weiterhin einer Technologie-Roadmap, die die Entwicklungsprojekte der nächsten Jahre definiert. Im Rahmen der Abstimmungen der werksübergreifenden Technologie- und Produktroadmaps wird gemeinsam zwischen den Bereichen Forschung und Entwicklung, Vertrieb und Produktion sowie mit dem Vorstand über neue Entwicklungsprojekte entschieden. In diesen Gremien wird auch der aktuelle Stand der laufenden Projekte verfolgt. Ergänzend gibt es hierzu Regelabstimmungen auf unterschiedlichen Ebenen. Für strategisch besonders wichtige und zukunftsweisende Themenkomplexe werden gesonderte Koordinationsteams gebildet, um eine schnelle und gezielte Entscheidungsfindung zu erreichen.

Bei einigen Themen arbeitet die Wacker Neuson Group mit Hochschulen sowie mit renommierten Forschungseinrichtungen zusammen. Auf diese Weise profitiert der Konzern in den Forschungsbereichen kontinuierlich von den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen. Diese Kooperationen finden in unterschiedlichen Formaten statt, beispielsweise über eigene Forschungsprojekte, Promotionen oder über studentische Arbeiten. Auch beteiligt sich Wacker Neuson an innovativen Konzepten zur Zusammenarbeit von Forschung und Industrie, beispielsweise über die Tabakfabrik Linz.

### **MARKTVERSTÄNDNIS DURCH „FRONT LOADING“**

Im Produktentwicklungsprozess legt der Konzern besonderen Wert auf „Front Loading“. Mit Front Loading wird das Ziel bezeichnet, künftige Verschwendung im Sinne des Ressourcen- und Materialeinsatzes durch gründliche Planungsaktivitäten in den frühen Phasen eines Projekts zu verringern. Dies bezieht sich vor allem auf das Wissen über Kundenanforderungen, technische Funktion sowie das Betriebsverhalten eines Produktes. Ausschlaggebend ist dabei der intensive Kontakt mit den Kunden, kontinuierliche interne Abstimmung und der Einsatz von digitalen Modellen. So können Verbesserungspotentiale identifiziert, die Innovationskraft gesteigert und ein verbesserter Kundennutzen der zu entwickelnden Produkte erreicht werden. Außerdem trägt die frühe Einbindung der Kunden zur Verhinderung unnötiger Entwicklungsschleifen bei. In der Folge können Ressourcen durch die Einsparung von Arbeitsstunden und Material an anderer Stelle zielführend eingesetzt werden. Auch der Einsatz von „Value Engineering“ (Optimierung von Wert und Nutzen bei möglichst effizientem Einsatz von Ressourcen) soll langfristig zur Wettbewerbsfähigkeit der Produkte beitragen. So wurden im Geschäftsjahr 2020 für zukünftige Überarbeitungen des Produktportfolios in der Wacker Neuson Group mehrtägige Value Engineering Workshops durchgeführt, um Schwerpunkte für die kommenden Entwicklungsaktivitäten zu definieren, mit dem Ziel, auf den Kundennutzen ausgerichtete Produkte zu gestalten.

Der Produktentwicklungsprozess wird in Aufbau und Methodik ständig überprüft und überarbeitet. Die Mitarbeiter werden kontinuierlich geschult, um ein hohes Level an Expertise zu gewährleisten.

## DIGITALISIERUNG UND VIRTUELLE PRODUKTENTWICKLUNG

Die Wacker Neuson Group setzt bei der Entwicklung von Kompaktmaschinen auf die Nutzung neuer Technologien. Möglichkeiten der „Virtual“ und „Augmented Reality“ werden im Industriedesign, der Konstruktion und zukünftig zur verbesserten Planung von Produktionsabläufen eingesetzt. Sie ermöglichen es Ingenieuren – aber auch Kunden –, schon vor dem Bau eines ersten Prototyps eine Maschine im virtuellen Raum zu erleben und beispielsweise ergonomische Rahmenbedingungen im Cockpit zu testen. Ebenso können entwicklungsbegleitet virtuelle Tests und Simulationen sowie die Montage des Produktes abgebildet werden. Durch die Simulation entfällt die Notwendigkeit des ressourcenintensiven Baus physischer Prototypen und Nacharbeiten werden reduziert. Damit soll der gesamte Forschungs- und Entwicklungsprozess schneller, effizienter und nachhaltiger werden und die standortübergreifende und interdisziplinäre sowie ressourcenschonende und effiziente Zusammenarbeit unterstützt werden. So wurde im Geschäftsjahr 2020 im Rahmen eines aktuellen Projektes beispielsweise eine virtuelle Fahrerkabine mit neuem Bedienkonzept zur frühzeitigen Beurteilung der Kundenwahrnehmung am Standort Linz aufgebaut. Dieses virtuelle Mock-up wurde dann am Standort Pfullendorf von der Technik genutzt, um die Ergonomie des Kabinenlayouts früh im Entwicklungsprozess zu testen.

## FOKUS AUF UMWELTFREUNDLICHE PRODUKTE, REDUZIERUNG VON ABGAS-EMISSIONEN IM MITTELPUNKT

Die Wacker Neuson Group ist überzeugt, dass ihre Produkte einen Beitrag zum Klimaschutz leisten können. Unabhängig von der Pflicht, das Produktportfolio laufend an die regulatorischen Vorgaben anzupassen und weiterzuentwickeln, hat sich die Wacker Neuson Group bewusst für ein umfassendes Angebot an umweltfreundlichen Produkten und Dienstleistungen entschieden. Umweltkriterien sind fester Bestandteil der Lastenhefte und gehen damit frühzeitig in die Produktentwicklung ein.

Um neben der Reduzierung von Abgasemissionen den Anforderungen an ein noch umweltschonenderes und sicheres Produktprogramm in Zukunft gerecht zu werden, haben für die Wacker Neuson Group Aktivitäten im Bereich Öko- und Energieeffizienz hohe Priorität. Hierzu gehört unter anderem die Entwicklung neuer Steuerungssysteme, die die Fahrtriebe der Maschinen optimieren. Funktionen wie der Energiesparmodus senken den Kraftstoffverbrauch und steigern die Energieeffizienz. Darüber hinaus arbeiten die Ingenieure an neuen Antriebskonzepten und der Standardisierung von Komponenten unterschiedlicher Modelle, Module und Produktgruppen.

# 34

Neuanmeldungen Patente und Gebrauchsmuster 2020 (2019: 32)

# 11

erteilte Patente und Gebrauchsmuster 2020 (2019: 26)

# 64 Mio. EUR

Forschungs- und Entwicklungsaufwand 2020 inklusive aktivierter Aufwendungen (2019: 63 Mio. EUR)

# 4,0%

F&E-Quote 2020 (F&E-Anteil am Umsatz inklusive aktivierter Aufwendungen) (2019: 3,3%)

# 9%

Anteil der Mitarbeiter in Forschung & Entwicklung 2020 (2019: 9%)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Nach Anzahl Stellen (FTE = Full-Time Equivalents; die Zahl der Beschäftigten wurde auf Vollzeitbasis umgerechnet, inkl. Leiharbeiter) zum 31.12.

# ZERO EMISSION PORTFOLIO



## **PRODUKTENTWICKLUNG FOLGT REGIONALER KUNDENNACHFRAGE**

Die Unternehmensstrategie sieht vor, dass Produkte verstärkt in jenen Regionen entwickelt und produziert werden, in denen sie auch primär Absatz finden. So richtet sich der Konzern bei der Entwicklung neuer Produkte streng an den Bedürfnissen und Vorgaben der Zielmärkte aus. Ziel ist es, bei Entwicklung, Lieferkonditionen und Service den Anforderungen der Kunden weltweit bestmöglich gerecht zu werden sowie durch regionale Beschaffung und Produktion Transportwege zu verkürzen, Frachten zu verringern und dadurch CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.

## **BREITES ANGEBOT AN REIN ELEKTRISCH BETRIEBENEN KOMPAKTMASCHINEN UND BAUGERÄTEN**

Teil der Strategie 2022 – und in der Technologie Roadmap für die nächsten Jahre fest verankert – ist das Thema Elektromobilität. Als einer der ersten Hersteller weltweit bietet Wacker Neuson mit der Produktlinie „zero emission“ eine breite Palette elektrisch angetriebener Kompaktmaschinen und Baugeräte an. Das Produkt-Portfolio umfasst dabei rein elektrische Stampfer und Vibrationsplatten zur Bodenverdichtung, Innenrüttler zur Betonverdichtung, Ketten- und Raddumper, einen Hybrid-Minibagger sowie Radlader für die Bau- und Landwirtschaft. Im Geschäftsjahr 2020 ging zusätzlich der erste vollelektrische Minibagger der Gruppe in Serie. Baustellen in emissionssensiblen Umgebungen, wie beispielsweise in Wohngebieten, Tunneln, Tiefgaragen oder Innenräumen von Gebäuden, können damit ohne Abgasemissionen und geräuscharm betrieben werden. Die Produkte der zero emission Linie bieten dabei besonderen Schutz von Anwendern und Umwelt, sind wartungsärmer und verlangen geringere Betriebskosten als konventionelle Antriebsmotoren.

Für Endkunden, aber auch für Vermietunternehmen stellen die zero emission Lösungen bereits heute eine attraktive Ergänzung des Maschinenparks dar. Der Absatz mit rein elektrisch betriebenen Produkten wächst stark, auch wenn diese noch für einen vergleichsweise kleinen Anteil am Gesamtumsatz des Konzerns stehen. Wacker Neuson geht fest davon aus, dass alternative Antriebskonzepte eine bedeutende Rolle in der Zukunft der Bau- und Landmaschinenindustrie spielen werden und investiert weiter überproportional in diesen Bereich. Der Konzern rechnet damit, dass sich in Anbetracht der ehrgeizigen Ziele des EU Green Deal auch die Bauindustrie in den nächsten Jahren einer strengeren Regulatorik ausgesetzt sehen wird. Kombiniert mit zu erwartenden Technologiesprüngen im Bereich der Batterietechnik werden rein elektrisch betriebene Baugeräte und Kompaktmaschinen damit voraussichtlich stark an Bedeutung gewinnen. Die Wacker Neuson Group strebt daher an, den eingeschlagenen Weg konsequent fortzusetzen und das Tempo bei der Entwicklung neuer elektrisch betriebener Maschinen weiter zu erhöhen.

Bei der Entwicklung neuer Produkte legt der Konzern großen Wert auf Modularisierung. So ist z. B. der Akku für die heute verfügbaren elektrischen Vibrationsplatten und Stampfer sowie den Hochfrequenz-Innenrüttler modular einsetzbar. Diese Lösung bietet nicht nur einen finanziellen Mehrwert für den Kunden, sondern entlastet auch die Umwelt, da insgesamt weniger Akkus benötigt werden.

## **HOHE BEDEUTUNG VON PRODUKTSICHERHEIT, ANWENDERSCHUTZ UND ERGONOMIE**

Die Sicherheit seiner Kunden spielt für Wacker Neuson eine zentrale Rolle. Die Maschinen sollen einfach und ohne Gefahrenrisiko bedienbar sein und den Anwender bei seiner Arbeit bestmöglich unterstützen. Wacker Neuson verbessert die Anwendersicherheit seiner Produkte kontinuierlich, sei es durch technische Anpassungen an bestehenden Serien oder durch die Entwicklung neuer, innovativer Produkte, wie z. B. dem Dual View Raddumper. Hier wird durch eine um 180 Grad drehbare Bedien- und Sitzkonsole erreicht, dass der Anwender – im Gegensatz zu herkömmlichen Dumpermodellen – stets vorwärtsfahren kann und damit optimale Sichtverhältnisse hat. Der Dual View Dumper ging im Geschäftsjahr 2019 in den Markt. Auch im Geschäftsjahr 2020 bestätigten die Verkaufszahlen aus Sicht der Wacker Neuson Group den Erfolg dieses Konzeptes. Durch den Komfort und die hohe Sicherheit des Produktes konnte ein neues Marktsegment erschlossen werden, da der Dual View Dumper in vielen Anwendungen eingesetzt werden kann, in denen bisher Baustellen-LKWs eingesetzt wurden.

Neben dem funktionsorientierten Design spielt auch die Ergonomie für den Bediener eine große Rolle bei der Entwicklung. So hat Wacker Neuson im Geschäftsjahr 2019 auf der Bauma beispielsweise eine autonom arbeitende Vibrationsplatte als Studie vorgestellt. Im Geschäftsjahr 2020 wurde weiter an der autonomen Steuerung gearbeitet und im Geschäftsjahr 2021 sollen erstmals umfangreichere Feldtests bei Kunden stattfinden. Damit hat der Anwender einerseits eine kundenorientierte Lösung zur Effizienzsteigerung auf der Baustelle zur Verfügung. Gleichzeitig verhindert die Möglichkeit der Steuerung der Platte über ein Tablet eine gesundheitliche Belastung durch Hand-Arm-Vibrationen.

## 2.3 VERANTWORTUNGSBEWUSSTER ARBEITGEBER

### ZUFRIEDENE MITARBEITER ALS FUNDAMENT DES UNTERNEHMENSERFOLGS

Die weltweit rund 5.500<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Wacker Neuson, Kramer und Weidemann bilden das Fundament für den Erfolg und das nachhaltige Wachstum des Konzerns. Um ihre fachliche wie soziale Kompetenz zu fördern und ihre Begeisterung zu wahren, versucht die Gruppe, optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen, und fördert eine wertschätzende und offene Unternehmenskultur.

Wacker Neuson ist überzeugt davon, dass zufriedene und engagierte Beschäftigte produktiver und leistungsfähiger sind. Dem Unternehmen ist es ein Anliegen, dafür zu sorgen, dass sich die Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen. So will der Konzern die Beschäftigten auch in Zeiten des Fachkräftemangels langfristig an das Unternehmen binden, was sich in langjährigen Betriebszugehörigkeiten von durchschnittlich 8,6 Jahren (2019: 8,9 Jahre)<sup>2</sup> sowie einer erwartungsgemäß geringen Fluktuation von 13,6 Prozent (2019: 11,5%)<sup>3</sup> niederschlägt, auch wenn letztere über dem Vorjahreswert lag. Wacker Neuson unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und ergreift – besonders in diesem Jahr der Corona-Pandemie – Maßnahmen, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen. Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich den technologischen, methodischen oder arbeitsorganisatorischen Veränderungen im Arbeitsleben gewachsen fühlen und Veränderungen als Chance begreifen, strebt das Unternehmen danach, Optimierungspotentiale in den Bereichen Arbeitsplatzbedingungen, Gesundheit und Wohlbefinden frühzeitig zu erkennen und umzusetzen.

Im Geschäftsjahr 2020 hat der Konzern das eigene Führungsverständnis auf den Prüfstand gestellt und fünf Leitsätze definiert, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Leitplanken der Zusammenarbeit bieten, zur Reflexion des eigenen Handelns anregen und eine gemeinsame Grundlage für das Werteverständnis der Wacker Neuson Group

<sup>1</sup> Nach Anzahl Stellen (FTE = Full-Time Equivalents; die Zahl der Beschäftigten wurde auf Vollzeitbasis umgerechnet, inkl. Leiharbeiter) zum 31.12.

<sup>2</sup> Berechnet auf Headcount-Basis exkl. Leiharbeiter zum 31.12.

<sup>3</sup> Zu den Austrittsgründen zählen Kündigungen, Aufhebungsverträge und Renteneintritt/Tod, Berechnung auf Headcount-Basis exkl. Leiharbeiter, basierend auf den Austritten im Berichtszeitraum durch die Anzahl der Mitarbeiter zum 31.12.

### FÜHRUNGSLEITSÄTZE



**WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG**



**WIR LEBEN AUGENHÖHE**



**WIR AGIEREN ALS COACH**

**WIR ENTWICKELN UNS WEITER**



**WIR FEIERN ERFOLGE**

bilden sollen. Die neuen Führungsleitsätze wurden von September bis Dezember 2020 im Rahmen eines E-Learnings erläutert, das sich an insgesamt 2.586 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im deutschsprachigen Raum richtete. Für die knapp 400 Führungskräfte im deutschsprachigen Raum fanden von Oktober bis Mitte Dezember 2020 insgesamt 17 virtuelle Live-Schulungsveranstaltungen statt, in denen sich die Teilnehmer im Rahmen von Vorträgen und Workshops mit dem Thema auseinandergesetzt haben. Die internationale Ausrollung erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt in Abstimmung mit den Geschäftsführern der internationalen Tochtergesellschaften.

Die globale Personalstrategie folgt der „Strategie 2022“ und gibt gruppenweit geltende Richtlinien, Standards und Prozesse vor, die das nachhaltige Wachstum des Unternehmens unterstützen sollen. Globale Themen werden von der zentralen Personalabteilung und den lokalen Personalbeauftragten gemeinsam definiert und weiterentwickelt.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2020 waren 5.554 Mitarbeiter im Konzern beschäftigt (2019: 6.056).<sup>1</sup> Die Beschäftigtenzahl lag damit rund 8 Prozent unter dem Wert des Vorjahresstichtags. Insbesondere im Bereich Produktion waren angesichts deutlich reduzierter Produktionsprogramme weniger Mitarbeiter beschäftigt. Am stärksten ging die Anzahl der Mitarbeiter im US-amerikanischen Werk zurück, welches im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Coronakrise über mehrere Monate hinweg geschlossen war. Rückläufig, wenn auch weniger stark wie im Bereich der Produktion, war auch die Zahl der Beschäftigten in Vertrieb und Verwaltung.

#### UMSETZUNG VON MASSNAHMEN ALS REAKTION AUF DIE ERGEBNISSE DER MITARBEITERBEFRAGUNG 2019

Die im Zweijahresrhythmus durchgeführte globale Mitarbeiterbefragung ermöglicht ein allgemeines Stimmungsbild der Belegschaft und zeigt Potentiale zur Optimierung und Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit auf. Unter dem Motto „Ihre Meinung zählt!“ initiierte der Konzern die Befragung im Juli 2019 in Zusammenarbeit mit einem externen Institut, welches die Ergebnisse auch mit denen anderer Unternehmen der Branche verglich. [Ergebnisse siehe Nichtfinanzieller Bericht 2019](#) Im Jahr 2020 folgte die Umsetzung von abteilungs- und standortspezifischen Maßnahmen, die aus den Ergebnisreports der Befragung abgeleitet wurden. Diese wurden zentral in einem Online-Maßnahmenplaner erfasst und die Umsetzung von der Konzern-Personalabteilung nachverfolgt. Über die Fortschritte werden die Beschäftigten über das globale Intranet regelmäßig informiert.

# 5.554

**Mitarbeiter 2020**  
(2019: 6.056)<sup>1</sup>

# 8,6

**Jahre Betriebszugehörigkeit 2020**  
(2019: 8,9 Jahre)<sup>2</sup>

# 13,6%

**Fluktuation 2020**  
(2019: 11,5%)<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Nach Anzahl Stellen (FTE = Full-Time Equivalents; die Zahl der Beschäftigten wurde auf Vollzeitbasis umgerechnet, inkl. Leiharbeiter) zum 31.12.

<sup>2</sup> Berechnet auf Headcount-Basis exkl. Leiharbeiter zum 31.12.

<sup>3</sup> Zu den Austrittsgründen zählen Kündigungen, Aufhebungsverträge und Renteneintritt/Tod, Berechnung auf Headcount-Basis exkl. Leiharbeiter, basierend auf den Austritten im Berichtszeitraum durch die Anzahl der Mitarbeiter zum 31.12.

# 77,8%

sind zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrem Unternehmen während der Corona-Pandemie



# 81,0%

der Arbeitnehmer nahmen ihren Arbeitgeber im Laufe der Corona-Pandemie als flexibel oder sehr flexibel wahr

Insgesamt  
**1.372**

Mitarbeiter (von 3.868 eingeladenen Mitarbeitern) nahmen an der Puls-Umfrage zur Corona-Pandemie teil

Ein Großteil der Maßnahmen sind zwei Bereichen zugeordnet, die in der Mitarbeiterbefragung als herausfordernd identifiziert wurden: „Gesundheit, Belastung und Stress am Arbeitsplatz“ sowie „Information und Kommunikation“.

Im Themenfeld „Information und Kommunikation“ zielt die Wacker Neuson Group darauf ab, an den Standorten durch die Etablierung von regelmäßigen Informationsmaßnahmen die Kommunikation zwischen Unternehmen, Führungskräften und Mitarbeitern weiter zu verbessern. Diese Verbesserungen haben sich im Geschäftsjahr 2020 insbesondere im Verlauf der Corona-Pandemie bewährt, als die Belegschaft regelmäßig zu den aktuellen Regelungen informiert wurde. So fasste der Vorstand beispielsweise in wöchentlichen „Executive-Board-Updates“ über das globale Intranet die aktuelle Lage zusammen und erläuterte die Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie an den einzelnen Standorten.

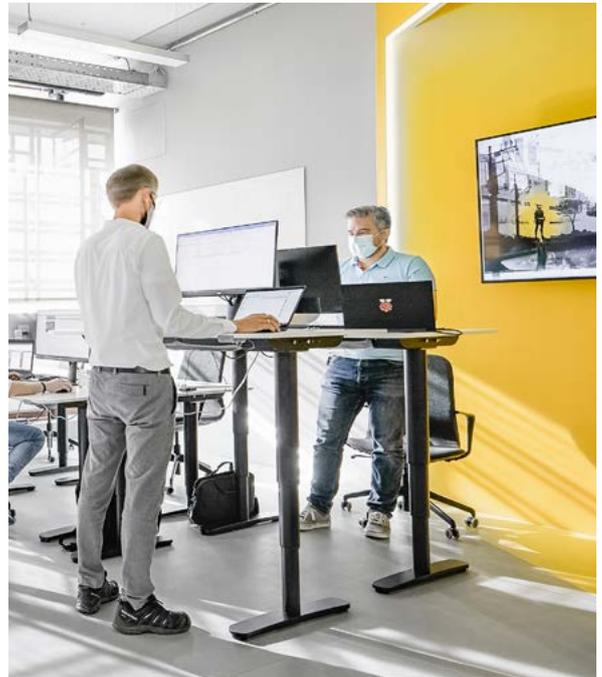
Im Themengebiet „Gesundheit, Arbeitsbelastung und Stress“ wurden Maßnahmen etabliert, die den Mitarbeitern die Übersicht und Priorisierung ihrer Aufgaben erleichtern sollen. In der deutschen Vertriebsgesellschaft wurde beispielsweise die neue Position eines Werkstattleiters geschaffen, um die Niederlassungsleitung im administrativen Bereich zu entlasten, Arbeitsabläufe zu entzerren und eine möglichst optimale Werkstattauslastung zu koordinieren.

Im September 2020 wurde eine Puls-Umfrage mit 1.372 Teilnehmern zur Situation in der Corona-Pandemie unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von 23 Tochtergesellschaften des EMEA-Raums durchgeführt. Ziel der Umfrage war, ein Stimmungsbild der Belegschaft zur Akzeptanz der Corona-spezifischen Maßnahmen zu erhalten. Laut der Befragung waren insgesamt 77,8 Prozent der Mitarbeiter mit ihrem Arbeitgeber während der Corona-Pandemie zufrieden oder sehr zufrieden, 81,0 Prozent nahmen die Wacker Neuson Group als flexibel oder sehr flexibel wahr. Sowohl die Reaktion auf die Corona-Pandemie in den Bereichen Home-Office-Lösungen, IT, Kommunikation und Anpassung der Arbeitsbedingungen als auch die Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz wurde durch einen Großteil der Belegschaft als gut oder sehr gut beurteilt. Allerdings machten sich insgesamt 18,5 Prozent Sorgen um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes und 50,4 Prozent sahen sich einer gestiegenen Arbeitsbelastung seit Beginn der Corona-Pandemie gegenüber.

Die nächste globale Mitarbeiterbefragung wird im Sommer 2021 durchgeführt. Hierbei wird eine Beteiligung von mehr als 70 Prozent aller weltweit Beschäftigten angestrebt.

## VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Ein familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein und die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen, beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten in vielen Bereichen, ist ein Grundanliegen der Wacker Neuson Group. Durch die Corona-Pandemie hat die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einen neuen Stellenwert erhalten. Sofern die vertraglich geschuldete Tätigkeit in Form von mobiler Arbeit bzw. Home-Office erledigt werden konnte, waren die Mitarbeiter ab März 2020 angehalten, zum Schutz ihrer Gesundheit von zu Hause zu arbeiten. Dadurch sollte auch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen sowie das „Home Schooling“ erleichtert werden. Am Standort München (288 Mitarbeiter)<sup>1</sup> wurde der Arbeitszeitrahmen im mobilen Arbeiten/Home-Office von 6:00 Uhr bis 24:00 Uhr geöffnet, um „Schichtarbeit in der Familie“ zu ermöglichen. Zudem kam dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ im Jahr der Corona-Pandemie besondere Bedeutung zu. Maßnahmenpläne in den Gesellschaften zielten darauf ab, den Infektionsschutz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern, die Verbreitung des Virus zu minimieren und den operativen Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten.



**Dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ kam im Jahr der Corona-Pandemie besondere Bedeutung zu. Maßnahmenpläne in den Gesellschaften zielten darauf ab, den Infektionsschutz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern, die Verbreitung des Virus zu minimieren und den operativen Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten.**

<sup>1</sup> Headcount aktive Mitarbeiter zum 31.12.



## **2.4 AUS- UND WEITERBILDUNG**

### **AUSBILDUNG UND INDIVIDUELLE FÖRDERUNG**

Um auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben, ist die Wacker Neuson Group auf engagierte und qualifizierte Mitarbeiter angewiesen. Ein breites Aus- und Weiterbildungsangebot bietet die Möglichkeit zu lebenslangem Lernen: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in ihren Tätigkeiten nicht nur ihr volles Potential ausschöpfen können, sondern sich stetig weiterentwickeln – fachlich wie persönlich. Dies zielt darauf ab, langfristig die Motivation und die Fähigkeiten der Beschäftigten zu sichern und auszubauen.

Das beginnt in der betrieblichen Ausbildung. Im Geschäftsjahr 2020 bildete die Wacker Neuson Group in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Großbritannien 217 junge Menschen (2019: 236) aus: zum einen in gewerblichen, technischen und kaufmännischen Berufen, zum anderen in den praxisorientierten Studiengängen der dualen Hochschulen. Die Übernahmequote nach der Ausbildung betrug im Geschäftsjahr 2020 98,4 Prozent (2019: 96,2 Prozent).

Der Konzern bietet seinen Beschäftigten die Möglichkeit, berufsbegleitende Studiengänge oder weiterführende Ausbildungen zu absolvieren. Teilweise wird dies auch finanziell und/oder organisatorisch, z. B. durch maßgeschneiderte, flexible Arbeitszeitmodelle, gefördert. So wurden im Berichtszeitraum Mitarbeiter in Deutschland, Österreich sowie in den USA gezielt unterstützt.

Damit die Beschäftigten mit der fachlichen und methodischen Fortentwicklung des eigenen Aufgabengebietes Schritt halten und veränderte Anforderungen erfüllen können, bietet der Konzern zielgerichtete Schulungen an, entweder mit eigenen Trainern oder über externe Weiterbildungsträger.

Daneben betreibt Wacker Neuson sowohl in Europa (Reichertshofen, Deutschland) als auch in den USA (Menomonee Falls) eigene Akademien – ausgestattet mit modernen Schulungsräumen und Produkttestbereichen für Theorie und Praxis. [↗ siehe Kapitel „Kundenorientierung“](#)

Im deutschsprachigen Raum können Mitarbeiter über das HR-Trainingsportal im globalen Intranet standortspezifische und überregionale Schulungsangebote auswählen. Bei internen Schulungen und Weiterbildungen standen im Geschäftsjahr 2020 Produkt- und Serviceschulungen im Vordergrund. Die Corona-Pandemie hatte zur Folge, dass zahlreiche Schulungen verschoben oder alternativ online angeboten wurden.

### **BREITES ANGEBOT ZUR KARRIERENTWICKLUNG**

In einem Arbeitsumfeld, das u. a. durch die digitale Transformation immer dynamischer wird, ändern sich auch die Anforderungen an Führungsstil und Zusammenarbeit. Anstelle von langfristiger Planung ist schnelleres und agileres Handeln nötig. Eine neue Mitarbeitergeneration will zunehmend selbstbestimmter und eigenverantwortlicher arbeiten. Wacker Neuson reagiert mit einer zielgerichteten Personalstrategie und Entwicklungsprogrammen bereits auf diese neuen Bedarfe.

Das Führungskräfteprogramm „PerspACTIVE“ für angehende Führungskräfte wird im deutschsprachigen Raum bereits seit 2012 durchgeführt. Im Oktober 2020 schloss die achte PerspACTIVE Gruppe das Programm erfolgreich ab. Zwei weitere Gruppen, deren Start ursprünglich für Sommer 2020 geplant war, starteten mit dem Programm im November – situationsbedingt online über ein virtuelles Klassenzimmer. PerspACTIVE ist ein mehrstufiges, modulares Programm zur Entwicklung von Führungskompetenz. Die Teilnehmergruppen sind bereichs- und standortübergreifend zusammengestellt; dadurch fördert das Programm nicht nur fachspezifisches Wissen, sondern trägt zu einer gemeinsam gelebten Führungskultur bei.

Seit 2018 bietet „RefI ACTION“ eine Entwicklungsplattform für das mittlere Management aus Deutschland und Österreich. Den Führungskräften werden persönliche Stärken und Entwicklungsfelder aufgezeigt, daraus Qualifizierungsempfehlungen abgeleitet und deren Umsetzung langfristig begleitet. Dabei

# 98,4%

Übernahmequote 2020  
(2019: 96,2%)



Im deutschsprachigen Raum können Mitarbeiter über das HR-Trainingsportal im globalen Intranet standortspezifische Schulungsangebote auswählen. Bei internen Schulungen und Weiterbildungen standen 2020 Produkt- und Service-schulungen im Vordergrund.



# 217

Auszubildende in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Großbritannien 2020 (2019: 236)

steht die Selbstreflexion im Vordergrund, die Teilnehmer sollen sich selbst und die eigenen Werte besser kennenlernen und daraus Rückschlüsse auf das eigene Handeln als Führungspersönlichkeit ziehen können. Dafür kommen im ReflACTION Programm verschiedene Methoden wie die kollegiale Fallberatung oder der Abgleich Selbst- und Fremdbild zum Einsatz.

Das Leadership Excellence Program („LEP“) richtete sich ursprünglich an Führungskräfte der obersten Management-Ebene. Im Geschäftsjahr 2020 wurde das Programm auf die Bereichsleiter-Ebene ausgeweitet. Zwei neue Gruppen starteten mit dem Programm in virtueller Durchführung. Im „LEP“ befassen sich die Teilnehmer in fünf Modulen mit den strategischen Themen „Business Orientation“, „Strategic Thinking & Customer Orientation“, „Innovation & Business Development“, „Leading in an agile Environment“ sowie „Change & Organizational Development“. Das Programm ist für einen Zeitraum von 12 bis 18 Monaten angelegt.

Ein bereits etablierter Baustein zur weiteren Intensivierung des internen Kommunikationsflusses ist das Austauschprogramm „INTRAMove“ (geografischer und fachlicher Austausch von Mitarbeitern). Die Teilnahme an INTRAMove dient der globalen Vernetzung und der Verbesserung des internen Wissenstransfers. Seit 2015 erhalten Mitarbeiter aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen die Chance, an diesem Programm teilzunehmen und z. B. die Standorte in der Schweiz, in Großbritannien sowie in den USA und in China kennenzulernen.

Im Jahr 2015 wurde im Rahmen der Nachwuchskräfte-sicherung das gruppenweite Trainee-programm T.A.G. (train and grow) eingeführt. Das Programm richtet sich an Masterabsolventen technischer sowie kaufmännischer Studienrichtungen und ist auf maximal 24 Monate ausgelegt. Die Dauer der einzelnen Abteilungseinsätze variiert zwischen zwei und vier Monaten. Mindestens einer der Einsätze ist in einer ausländischen Tochtergesellschaft zu absolvieren. Die Vielfalt der Einsatzabteilungen ermöglicht den Programmteilnehmern, die Unternehmensgruppe schnell und aus verschiedenen Blickwinkeln kennenzulernen. Ähnlich wie die Mitarbeiterprogramme „INTRAMove“, „PerspActive“, „ReflACTION“ und „LEP“ fördert auch das Trainee-programm die Vernetzung der verschiedenen Gesellschaften des Konzerns.

## 2.5 RESSOURCENVERBRAUCH

### ENERGIE- UND UMWELTMANAGEMENTSYSTEM

Die Nutzung natürlicher Ressourcen hat Auswirkungen auf die Umwelt. Für diese ökologischen Folgen trägt die Wacker Neuson Group eine Mitverantwortung, etwa durch den Import und die Verarbeitung von Rohstoffen und die daraus hergestellten Güter. Mithilfe des Energie- und Umweltmanagementsystems kann Wacker Neuson die Effekte seiner Wertschöpfungsprozesse auf die Umwelt – innerhalb der eigenen Systemgrenzen – bewerten und Verbesserungsmaßnahmen ableiten. Der Fokus liegt dabei auf den Standorten in Deutschland, Österreich und den USA, da diese aufgrund ihrer Größe bzw. Produktionskapazitäten den überwiegenden Anteil am Ressourcenverbrauch im Konzern ausmachen. Alle Produktions-, Logistik- und Vertriebsstandorte in diesen Ländern sowie die Konzernzentrale in München sind nach DIN EN ISO 14001 und 50001 zertifiziert (im Folgenden „zertifizierte Gesellschaften“).

### ZIELE

Als Ziel für die zertifizierten Gesellschaften wurde die standortspezifische Verbesserung der Energie- und Umweltkennzahlen (z. B. Energie- und Emissionsintensität) um 5% bis zum Jahr 2022 im Vergleich zur Basis 2018 festgelegt.

Für alle Standorte, die nicht nach DIN EN ISO 14001 und 50001 zertifiziert sind, wurde im Jahr 2019 begonnen, sogenannte konzernweite „Minimum Standards“ für das Energie- und Umweltmanagement zu definieren. Dazu gehören unter anderem:

- Einheitliche Prozesse und Berichtsstrukturen
- Zentrales und einheitliches Datenmanagement
- Standardisierung des Gefahrgut- und Gefahrstoffmanagements

Langfristig wird damit ein konzernweites Energie- und Umweltmanagementsystem mit einheitlichen Standards angestrebt. Verbindliche, quantitative Ziele für die kontinuierliche Verbesserung in Bezug auf die Umwelt- und Energieeffizienz werden in diesem Zuge neu erarbeitet.

### MASSNAHMEN

In den zertifizierten Gesellschaften finden jährlich Managementbewertungen statt, bei denen die Geschäftsführung unter anderem Verbesserungsmöglichkeiten diskutiert sowie deren Umsetzung überprüft und forciert. Parallel dazu gibt es periodische Abstimmungsgespräche zwischen dem zentralen Energie- und Umweltmanager der Konzernfunktion „Corporate Real Estate“ und den lokalen Ansprechpartnern aus den Bereichen Energie und Umwelt, in denen Energieeinsparpotentiale und aktuelle Projekte besprochen werden. Mit diesen Maßnahmen soll der regelmäßige Austausch zu Themen rund um Energie und Umwelt sichergestellt werden.

Im Berichtsjahr 2020 hatte die COVID-19-Pandemie erheblichen Einfluss auf interne Prozesse sowie den Ressourcenverbrauch. So konnten geplante Tätigkeiten im Bereich Energie und Umwelt durch die wesentliche Budgetrestriktionen, die Einführung von Kurzarbeit, die Ausweitung von Mobilarbeit sowie die temporäre Schließung von Produktionsstätten teilweise nicht wie geplant umgesetzt werden. Die Einführung der Minimum Standards konnte nicht weiter vorangetrieben werden. Trotzdem konnten einige Projekte zur Ressourcenschonung im Jahr 2020 umgesetzt werden.

### Maßnahmen am Werk Reichertshofen

Um Abfallmengen und die Kosten für die Entsorgung weiter reduzieren zu können, wurde im Berichtsjahr ein externer Sachverständiger mit einer weitreichenden Unter-

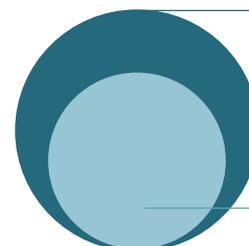


### Ziele

#### MINIMUM STANDARDS

- Einheitliche Prozesse und Berichtsstrukturen
- Zentrales und einheitliches Datenmanagement
- Standardisierung des Gefahrgut- und Gefahrstoffmanagements

Abbildung: Angestrebtes globales Energie- und Umweltmanagementsystem ab 2021



Minimum Standards

Zertifizierte Standorte (DIN EN ISO 14001 und 50001)

suchung aller Abfallfraktionen sowie des gesamten Abfallmanagementprozesses beauftragt. Durch eine intensive Zusammenarbeit konnten viele aufschlussreiche Erkenntnisse gewonnen werden, erste Verbesserungsmaßnahmen wurden ergriffen. Beispielsweise konnte der Abholrhythmus der Entsorger reduziert werden, was erwartungsgemäß zu weniger Fahrten und damit verbunden Kraftstoffeinsparungen führen wird.

#### Maßnahmen in der Zentrale in München

In der Konzernzentrale in München wurden bisher die Gehaltsabrechnungen der Mitarbeiter ausgedruckt und per Post an die Mitarbeiter verschickt. Im Oktober 2020 erfolgte die Umstellung auf digitale Entgeltnachweise, die sich jeder Mitarbeiter herunterladen kann. So können monatlich rund 1.400 Briefe sowie die Kosten für das Ausdrucken der Gehaltsabrechnungen eingespart werden.

#### NICHTFINANZIELLE KENNZAHLEN

Die Energieverbräuche und daraus resultierende CO<sub>2</sub>-Emissionen werden in den deutschen und österreichischen Produktionsstandorten und Vertriebsniederlassungen, dem Logistikzentrum in Deutschland sowie den Produktions-, Verwaltungs- und Vertriebsstandorten in den USA erfasst.

Im Jahr 2020 waren Umsatz, Produktionsleistung und der Umfang begleitender operativer Prozesse wie Logistikleistungen rückläufig. Damit einhergehend sind auch der absolute Energieverbrauch und die damit verbundenen Emissionen deutlich gesunken.

Der Energieverbrauch im Jahr 2020 belief sich auf 85.026 MWh, eine Veränderung von -19,6 Prozent zum Vorjahr (2019: 105.783 MWh).

Die entstandenen CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden anhand von Emissionsfaktoren und den Energieverbräuchen berechnet. Im Jahr 2020 emittierten die betrachteten Standorte insgesamt 30.390 Tonnen CO<sub>2</sub> (2019: 37.745 Tonnen CO<sub>2</sub>), was einer Veränderung von -19,5 Prozent zum Vorjahr entspricht.

Die indirekten Emissionen beliefen sich dabei auf 17.284 Tonnen CO<sub>2</sub> (2019: 21.154 Tonnen CO<sub>2</sub>), die direkten auf 13.106 Tonnen CO<sub>2</sub> (2019: 16.590 Tonnen CO<sub>2</sub>).

Da der Energiebedarf und daraus resultierende Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) zu einem großen Teil von der Produktionsleistung der Werke beeinflusst werden, ist es sinnvoll, nicht den absoluten Energieverbrauch, sondern die Messgröße der Energieintensität (Energieverbrauch in Relation zum Umsatz) sowie die THG-Emissionsintensität (CO<sub>2</sub>-Emission in Relation zum Umsatz) zu betrachten.<sup>1</sup>

Im Jahr 2020 lag die Energieintensität bei 52,63 MWh/Umsatz in Mio. EUR (2019: 55,64 MWh/Umsatz in Mio. EUR). Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies eine Reduzierung um ca. 5 Prozent.

Die THG-Emissionsintensität lag 2020 bei 18,81 zu CO<sub>2</sub>/Umsatz in Mio. EUR (2019: 19,85 zu CO<sub>2</sub>/Umsatz in Mio. EUR), was einer Reduzierung um ca. 5 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht.

#### Energieverbrauch in MWh

	2020	2019	Veränderung
Strom	29.006	35.752	-18,9%
Fernwärme	2.544	2.517	1,1%
Erdgas	38.907	48.661	-20,0%
Heizöl	851	927	-8,3%
Diesel	10.846	13.279	-18,3%
Benzin	2.871	4.647	-38,2%
<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>85.026</b>	<b>105.783</b>	<b>-19,6%</b>

#### Energieintensität in MWh/Umsatz in Mio. EUR

	2020	2019	Veränderung
Energieintensität	52,63	55,64	-5,4%

#### CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen<sup>2</sup>

	2020	2019	Veränderung
Strom	16.668	20.545	-18,9%
Fernwärme	616	609	1,1%
Erdgas	8.868	11.091	-20,0%
Heizöl	227	247	-8,3%
Diesel	3.144	3.850	-18,3%
Benzin	867	1.403	-38,2%
<b>Emissionen gesamt</b>	<b>30.390</b>	<b>37.745</b>	<b>-19,5%</b>

#### THG Emissionsintensität in Tonnen CO<sub>2</sub> /Umsatz in Mio. EUR

	2020	2019	Veränderung
Emissionsintensität	18,81	19,85	-5,3%

<sup>1</sup> Für die Intensitäten wurde der Gesamtumsatz des Konzerns herangezogen.

<sup>2</sup> Emissionsfaktoren aus GEMIS-Datenbank, Version 4.95 www.gemis.de; Zeitbezug 2010.



## **2.6 COMPLIANCE**

Die internationale Ausrichtung und das Wachstum des Konzerns machen ein effektives Compliance-Managementsystem notwendig. Das System umfasst die Aufbau- und Ablauforganisation, d. h. auch die Prozesse, mit denen Bestechung und Korruption im Unternehmen verhindert und bekämpft werden sollen. Ein wichtiger Baustein ist dabei die von Unternehmensführung und Mitarbeitern gelebte Unternehmenskultur, die darauf abzielt, Unregelmäßigkeiten und Rechtsverstößen vorzubeugen.

### **COMPLIANCE-MANAGEMENTSYSTEM MIT WELTWEITER REICHWEITE**

Die Compliance-Organisation ist zentral aufgestellt. Von der Konzernzentrale werden bei Bedarf gruppen- und damit weltweit einheitliche Richtlinien vorgegeben. Die Regionalpräsidenten (erste Führungsebene unter dem Vorstand und verantwortlich für die jeweilige Region) fördern in ihrer Funktion als regionale Compliance Manager das Thema Compliance in ihrer Region und vor Ort. Gleiches gilt für die kaufmännischen Geschäftsführer der Produktionswerke. Diese regionalen bzw. funktionalen Compliance Manager unterstützen die verschiedenen Compliance-Maßnahmen und führen zum Beispiel bei Bedarf Schulungen für Mitarbeiter durch. Sie berichten in ihrer Compliance-Funktion über relevante Themen an das Corporate Compliance Office, welches Teil der Konzernabteilung Corporate Legal & Compliance ist. Der Chief Compliance Officer, zugleich Leiter der Abteilung Corporate Legal & Compliance, berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden.

Das Compliance-Reporting erfolgt halbjährlich durch die Regionalpräsidenten sowie die Geschäftsführer der Produktionsstätten an das Corporate Compliance Office. Ergänzt wird dieses Reporting durch ein Compliance Self Assessment aller Tochtergesellschaften in Form einer Selbstauskunft, die von den Geschäftsführungen an das Corporate Compliance Office übermittelt wird.

Das Compliance Committee der Gruppe, das sich aus den Leitern der Internen Revision, der Abteilung Corporate Legal & Compliance sowie der Personalabteilung zusammensetzt, ist die zentrale Stelle für alle bekannt werdenden Compliance-Meldungen. Das Gremium steuert in Abstimmung mit dem Vorstand das jeweilige Vorgehen auf Basis seiner Geschäftsordnung. Der Chief Compliance Officer berichtet sowohl regelmäßig als auch anlassbezogen an den Vorstand und auf Wunsch, in der Regel einmal jährlich, an den Aufsichtsrat.

Ergänzend dazu besteht im Unternehmen ein Anti Fraud Committee, dem Führungskräfte der Bereiche Interne Revision, Recht & Compliance, IT-Sicherheit und Treasury angehören. Das Anti Fraud Committee tagt in der Regel halbjährlich, bei Bedarf öfter. Es ist zuständig für die Abwehr und die Aufarbeitung von möglichen Betrugsversuchen oder externen Angriffen – zum Beispiel beim Zahlungsverkehr – sowie für die Warnung und Aufklärung der Mitarbeiter. Eingesetzt werden dazu Prozessautomatisierungen, IT-Sicherheit, Richtlinien und aktive Kommunikation an die Mitarbeiter. Informationen über Betrugsversuche sollen von den Mitarbeitern an das Anti Fraud Committee weitergegeben werden.

### **AKTIVE VERMEIDUNG VON KORRUPTION IN DER ORGANISATION**

Der Konzern hat sich zum Ziel gesetzt, jegliche Art von Korruption zu vermeiden. Unter anderem sollen präventive Maßnahmen dazu führen, dass Korruptionsrisiken frühzeitig erkannt und damit unrechtmäßige Handlungen vermieden werden.

Mitarbeiterschulungen und Informationsveranstaltungen zum Thema Compliance, Korruptionsprävention, Vermeidung von Interessenskonflikten, Kartellverstößen und Geldwäsche sollen weltweit weiter ausgebaut werden, um eine tiefere Sensibilisierung zu erreichen. Dabei setzt der Konzern aufgrund seiner Internationalität künftig auf E-Learnings. Entsprechende mehrsprachige Trainingsinhalte eines renommierten Anbieters wurden erworben, erste Trainings wurden erstmals im Online-Learning Managementsystem der Gruppe angelegt und sollen sukzessive ausgerollt werden. Zusätzlich zu einem Basistraining für jeden Mitarbeiter und jede Führungskraft sollen mittelfristig zielgruppenspezifische Compliance-Trainings mit detaillierteren Inhalten eingeführt werden, um so eigenverantwortliches Handeln zu stärken und rechtmäßiges Verhalten zu systematisieren. Der Anteil der Compliance-geschulten Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft soll mit Hilfe von E-Learnings kontinuierlich steigen und dabei zugleich die internationale Reichweite erhöhen. Die Auswahl der Mitarbeiter und Führungskräfte, die vorrangig an Compliance-Schulungen teilnehmen sollen, orientiert sich an den entsprechenden Risikopotentialen; in erster Linie handelt es sich um Mitarbeiter aus Vertrieb, Marketing, Einkauf und den Verwaltungsbereichen.

Der Wacker Neuson Verhaltenskodex (Code of Conduct) für Mitarbeiter, der Grundsätze zur Unternehmensethik und Verhaltensleitlinien für den Arbeitsalltag beinhaltet, aber auch das Thema Korruptionsbekämpfung behandelt, liegt in sechzehn Sprachen vor. Jeder neue Mitarbeiter erhält diesen Verhaltenskodex, zudem ist er online im konzernweiten Intranet und auch öffentlich auf der Group-Website einsehbar. Alle Beschäftigten sind an den Verhaltenskodex gebunden, ein entsprechender Passus ist seit 2016 in den Arbeitsverträgen enthalten.

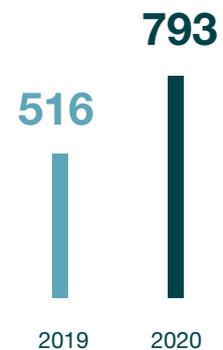
Die Führungskräfte sollen hier bewusst als Vorbilder agieren, sich ihrer besonderen Verantwortung als Vorgesetzte bewusst sein und die Grundsätze aktiv vorleben. Im Geschäftsjahr 2020 wurde ein entsprechendes E-Learning für das Führungskräftetraining entwickelt. Dieses soll im ersten Halbjahr 2021 ausgerollt werden.



## Tell-it

**RUND UM DIE UHR, WELTWEIT UND VERTRAULICH, AUF WUNSCH AUCH ANONYM ERREICHBAR.**

**Mit dem Hinweisgebersystem „Tell-it“ verfügt der Konzern seit mehreren Jahren über einen internetbasierten Kommunikationsweg, um mögliche Gesetzes- und Richtlinienverstöße zu identifizieren.**



**informativische Zugriffe auf das Hinweisgebersystem Tell-it**

## MASSNAHMEN ZUR VERANKERUNG VON COMPLIANCE-GRUNDSÄTZEN ÜBER DIE UNTERNEHMENSGRENZEN HINAUS

Auch in der Zulieferkette sollen Korruptionsfälle verhindert werden. So erwartet der Konzern von seinen Lieferanten die Einhaltung von Compliance-Grundsätzen. Diese sind im Wacker Neuson Verhaltenskodex für Lieferanten beschrieben. Die Beachtung dieser Prinzipien stellt die Grundlage für eine vertrauensvolle und nachhaltige Geschäftsbeziehung dar. Der Verhaltenskodex ist auf der Group-Website verfügbar. Die Einhaltung der Compliance-Grundsätze wird auch in Form von Lieferantenaudits vor Ort, sogenannten „Supplier Potential Assessments“ überprüft. [↗ siehe Kapitel „Achtung der Menschenrechte in der Organisation und Lieferkette“](#)

Mit dem Hinweisgebersystem „Tell-it“ verfügt der Konzern über einen internetbasierten Kommunikationsweg, um mögliche Gesetzes- und Richtlinienverstöße zu identifizieren, die die Unternehmen der Wacker Neuson Group betreffen. Dieses Hinweisgebersystem steht sowohl Mitarbeitern als auch Geschäftspartnern, Kunden und anderen Dritten zur Verfügung. Über die Unternehmenswebsite ist „Tell-it“ rund um die Uhr, weltweit und vertraulich, auf Wunsch auch anonym, erreichbar. Das System wird vom Corporate Compliance Office überwacht.

In früheren Jahren wurde bereits eine Einstufung der Konzerngesellschaften nach Länderrisiken gemäß dem Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International durchgeführt. Bereits im Vorjahr wurde durch das Compliance Office ein Konzept für eine stärker ausdifferenzierte Risikoanalyse derartiger Compliance-Risiken ausgearbeitet. Die darauf basierenden Fragen wurden auch im Berichtsjahr unter Federführung der Abteilung Risk Management regelmäßig an alle Tochtergesellschaften übermittelt. In Abhängigkeit von den Ergebnissen sollen in den kommenden Jahren individuelle Risikominimierungsmaßnahmen, insbesondere E-Learnings, eingesetzt werden.

Auch wenn im Berichtsjahr keine Fälle von Korruption bekannt wurden, so belegen die 793 (informatischen) Zugriffe (2019: 516) auf die Startseite des Hinweisgebersystems „Tell-it“ aus Sicht der Wacker Neuson Group den hohen Bekanntheitsgrad der Onlineplattform.

Im Geschäftsjahr 2020 wurde an das Compliance Committee kein Fall von bestätigter Korruption aus der Organisation heraus gemeldet. Ebenso wurde kein bestätigter Fall von Korruption in der Lieferkette gemeldet.

## **2.7 ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE IN DER ORGANISATION UND LIEFERKETTE**



### **PRÄVENTION ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE IST EIN WICHTIGES ZIEL**

Das Thema Menschenrechte hat für die Wacker Neuson Group, nicht zuletzt aufgrund ihrer internationalen Ausrichtung, eine hohe Bedeutung. Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, stellt sich der Konzern bei der Auswahl von Lieferanten weitaus internationaler auf, als dies noch vor einigen Jahren der Fall war. Dabei sollen Menschenrechte geschützt werden, sowohl innerhalb der Organisation als auch in der Lieferkette.

Mit dem Ziel, Menschenrechtsverletzungen innerhalb der Organisation zu vermeiden, hat die Wacker Neuson Group einen Verhaltenskodex für Mitarbeiter etabliert. [☞ siehe Kapitel „Compliance“](#) Ferner sind Prinzipien der Gruppe in der Erklärung zur „Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen in der Wacker Neuson Group und ihrer Wertschöpfungskette“ zusammengefasst. Sie ist auf der Unternehmenswebseite einsehbar.

Darüber hinaus soll der Konzern in der Lage sein, Menschenrechtsverletzungen aufzudecken. Für Mitarbeiter und Dritte, wie Kunden und Lieferanten, steht das Online-Hinweisgeber-System „Tell-it“ zur Verfügung. [☞ siehe Kapitel „Compliance“](#) Hier kann auch auf Verdachtsfälle von Menschenrechtsverletzungen hingewiesen werden.

Auch innerhalb der Lieferkette spielen die Achtung und der Schutz der Menschenrechte eine wichtige Rolle. Kinder-, Jugend- oder Zwangsarbeit werden grundsätzlich nicht toleriert – weder an eigenen Standorten noch im Rahmen von Geschäftsbeziehungen mit Dritten. Vor allem auch von den Lieferanten erwartet der Konzern eine aktive Auseinandersetzung mit dem Thema.

Im Zuge der Umsetzung der Strategie 2022 und einhergehend mit dem Ziel der Exzellenz ist es ein Anliegen der Gruppe, nur geeignete Lieferanten zu selektieren. Dadurch wird der Schwerpunkt bei der Durchführung von Lieferantenaudits für direktes Produktionsmaterial auf die potentiellen Neu-Lieferanten gelegt. Für diese Aufgabe ist der Bereich Lieferantenentwicklung zuständig, der als Teil des Qualitätsmanagements aufgehängt ist. Dieser agiert in den einzelnen Werken separat und greift für die Durchführung der Audits in Risikoländern auf weltweit abgestimmte Methoden und Werkzeuge zurück. Aufgrund der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden nationalen und internationalen Reisebeschränkungen im Jahr 2020 sowie Kurzarbeit an einzelnen Produktionsstandorten ist die Anzahl der im Geschäftsjahr 2020 durchgeführten Audits niedriger als in den Vorjahren.

Die Lieferantenaudits für direktes Produktionsmaterial (sogenannte „Supplier Potential Assessments“) werden nach konzernweit einheitlichen Bewertungsstandards durchgeführt. Eine Ausnahme bildet hier lediglich die nordamerikanische Produktionsgesellschaft, die das Thema Menschenrechte in einem eigenständigen Supplier Quality Process Audit abgebildet hat. Grundlage für die Qualifizierung potentieller Lieferanten ist ein interner Leitfaden mit einheitlichen Bewertungskriterien. Hierunter fallen z. B. die Gewährung der Versammlungsfreiheit und der Ausschluss von Kinderarbeit. Sollten bei Lieferanten

Schwachstellen identifiziert werden, werden Maßnahmenpläne erarbeitet, um diese dauerhaft zu beseitigen. Nur die Lieferanten, die die intern festgelegten Kriterien erfüllen, werden in das globale Versorgungsnetzwerk eingebunden, womit die Risiken von Verstößen gegen Menschenrechte in der Lieferkette reduziert werden sollen. Entscheidungen für oder gegen einen Lieferanten trifft das Supplier Nomination Committee. Diesem Gremium gehören (je nach Auftragsvolumen), neben den Technik- und Produktionsgeschäftsführern der Werke, die Bereiche Qualitätsmanagement inklusive Lieferantenentwicklung, Technik, Logistik, sowie operativer und strategischer Einkauf der jeweiligen Standorte an.

Für die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen innerhalb der Lieferkette hat die Wacker Neuson Group einen Code of Conduct für Lieferanten eingeführt. Dieser fordert unter anderem die Einhaltung von Menschenrechten und die Unterlassung von Kinder- sowie Zwangsarbeit. Er ist auch auf der Webseite der Gruppe einsehbar. Im Rahmen von Rahmenvertragsverhandlungen mit Lieferanten ist der Code of Conduct für Lieferanten verpflichtender Bestandteil des Vertragswerkes.

Im Geschäftsjahr 2020 wurde eine Supplier Relationship Management-Software (SRM) eingeführt. Bei Anlage neuer Kreditoren muss der Partner im Zuge des Onboardings über die SRM die Einhaltung des Code of Conducts für Lieferanten bestätigen (Konformitätsbestätigung). Die Prüfung und Freigabe zur Lieferantenanlage erfolgt über die Einkaufsleiter der Standorte.

Im September 2019 erhielt der Konzern an zwei seiner Standorte ein jeweils gleichlautendes anonymes Schreiben, das unter anderem Beschwerden über Menschenrechtsverstöße in Bezug auf lokale Arbeitsbedingungen in Tunesien bei einem Lieferanten mit bestehender Geschäftsbeziehung enthielt. Der Konzern bat umgehend darum, die aktuelle Situation am Standort zu erläutern und die Vor-Ort-Maßnahmen zur Aufklärung der behaupteten Vorwürfe darzulegen. Im Oktober und November 2019 ließ der Lieferant ein externes Sozialaudit durchführen, im Rahmen dessen keine Hinweise auf Verstöße festgestellt werden konnten. Ergänzend dazu hat sich Wacker Neuson selbst im Februar 2020 über ein Lieferantenaudit vor Ort ein Bild über die erhobenen Vorwürfe gemacht. Auch in diesem Audit konnten keine Unregelmäßigkeiten ermittelt werden.

**Im Geschäftsjahr 2020 wurden keine Beschwerden über Menschenrechtsverstöße in der Organisation bzw. innerhalb der Lieferkette gemeldet.**



**Mit dem Ziel, die Achtung der Menschenrechte innerhalb der Organisation zu verankern, hat die Wacker Neuson Group im Geschäftsjahr 2014 einen Verhaltenskodex für Mitarbeiter etabliert.**

Im Geschäftsjahr 2020 wurden an das Corporate Compliance Office keine Beschwerden oder Verdachtsfälle (2019: keine Beschwerden oder Verdachtsfälle), die Verstöße gegen Menschenrechtsaspekte innerhalb der Organisation betrafen, gemeldet.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden 32 Lieferantenaudits (2019: 49) bei potentiellen Lieferanten in Europa und China hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte erstmalig durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2020 wurden zudem 10 Audits (2019: 42) bei bestehenden Lieferanten in Europa und China im Hinblick auf Menschenrechtsaspekte durchgeführt. Bei den Überprüfungen beider Lieferantengruppen wurde festgestellt, dass es im Geschäftsjahr 2020 keine Verstöße hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte gab (2019: keine). Darüber hinaus wurden dem Konzern im Geschäftsjahr 2020 keine Beschwerden oder Verdachtsfälle gemeldet, die Verstöße gegen Menschenrechtsaspekte innerhalb der Lieferkette betrafen (2019: eine Meldung).

## **3. PROZESS DER RISIKOBEWERTUNG**

Aufgabe des Risikomanagements im Hinblick auf „nichtfinanzielle“ Belange ist die Identifizierung und Bewertung der Risiken aus der Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf die Aspekte Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption. Im Vordergrund steht dabei die Frage, welche Risiken durch die Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen, Produkte oder Dienstleistungen auf die genannten Aspekte entstehen. Hierfür hat das zentrale Risiko-Management der Wacker Neuson Group explizit nichtfinanzielle Risiken bei allen Gesellschaften des Konzerns abgefragt. Für die Bewertung der Risiken wurden die Ausprägungen Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß als Bruttoisiko zusammengefasst abgefragt. Aus dem gemeldeten Bruttoisiko und der Stärke der gemeldeten Gegenmaßnahmen wurde dann die Ausprägung des Nettoisikos ermittelt. Durch einen automatisierten Erinnerungsprozess werden seit dem Geschäftsjahr 2020 alle gemeldeten Risiken regelmäßig auf ihre Aktualität überprüft.

Im Ergebnis haben sich aus Sicht des Konzerns keine berichtspflichtigen Risiken ergeben.

München, den 18. März 2021

**Wacker Neuson SE, München**

### **Der Vorstand**

**Kurt Helletzgruber**

Chief Executive Officer (CEO)  
Chief Financial Officer (CFO)

**Felix Bietenbeck**

Chief Operations Officer (COO)  
Chief Technology Officer (CTO)

**Alexander Greschner**

Chief Sales Officer (CSO)

# **VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT**

An die Wacker Neuson SE, München

Wir haben den nichtfinanziellen Konzernbericht der Wacker Neuson SE im Sinne des § 315b HGB für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 (nachfolgend: nichtfinanzieller Konzernbericht) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Sonstige Verweise auf Angaben außerhalb des nichtfinanziellen Konzernberichts sowie Angaben für Vorjahre waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

## **VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER**

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

## **ERKLÄRUNGEN DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS IN BEZUG AUF DIE UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG**

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

## **VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS**

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere 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 International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer 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, die wir im Wesentlichen in den Monaten November 2020 bis März 2021 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für den nichtfinanziellen Konzernbericht, der Risikoeinschätzung und der Konzepte von Wacker Neuson für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts betraut sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben im nichtfinanziellen Konzernbericht relevant sind,
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im nichtfinanziellen Konzernbericht,
- Einsichtnahme in die relevante Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Aggregation und Validierung der Daten aus den relevanten Bereichen im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts.

#### **PRÜFUNGSURTEIL**

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Konzernbericht der Wacker Neuson SE für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

#### **VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS**

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Wacker Neuson SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.

#### **AUFTRAGSBEDINGUNGEN UND HAFTUNG**

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 ([www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen](http://www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen)). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 18. März 2021

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Nicole Richter**  
Wirtschaftsprüferin

**Annette Johne**  
Wirtschaftsprüferin



**Wacker Neuson**  
Group

**Wacker Neuson SE**  
Preußenstraße 41  
80809 München Deutschland  
[www.wackerneusongroup.com](http://www.wackerneusongroup.com)