



Wacker Neuson
Group

Nichtfinanzielle Konzernklärung der Wacker Neuson SE 2017

15. März 2018

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Einleitung | 2 |
| 1.1 Geschäftsmodell | 2 |
| 1.2 Bedeutung der Nachhaltigkeit für Wacker Neuson | 3 |
| 1.3 Prozess der Wesentlichkeitsbestimmung und beteiligte Personen | 3 |
| 1.4 Prozess der Risikobewertung | 4 |
| 2. Berichtspflichtige Themen | 4 |
| 2.1 Umweltbelange – nachhaltige Produktentwicklung | 4 |
| 2.2 Umweltbelange – Ressourcenverbrauch | 6 |
| 2.3 Arbeitnehmerbelange | 10 |
| 2.4 Achtung der Menschenrechte in der Organisation und Lieferkette | 15 |
| 2.5 Anti-Korruption | 17 |
| 3. Prüfvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers | 22 |

1. Einleitung

1.1 Geschäftsmodell

Die Wacker Neuson Group ist ein international tätiger Unternehmensverbund. Die Wacker Neuson SE hält unmittelbar oder mittelbar die Anteile an 57 Tochtergesellschaften. 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. Geleitet wird der Konzern von einem dreiköpfigen Vorstandsteam, das eng mit dem sechsköpfigen Aufsichtsrat zusammenarbeitet. Wichtige Entscheidungen über Zukunftsprojekte werden grundsätzlich in Führungsgremien getroffen, denen unter anderem Mitglieder des Vorstands, Regionalpräsidenten, Geschäftsführer der Tochterunternehmen, Zentralfunktionen sowie weitere Führungskräfte angehören. Ziel ist es, den langfristigen Erfolg der Wacker Neuson Group zu sichern und den Unternehmenswert dauerhaft zu steigern.

Im Jahr 2017 erzielte die Unternehmensgruppe einen Umsatz von 1,534 Mrd. Euro – ein Plus von 12,7 Prozent zum Vorjahr – und beschäftigte über 5.000 Mitarbeiter weltweit.

Der Konzern verfügt über ein weltweites Lieferantennetzwerk zur Beschaffung von Bauteilen und Rohmaterialien. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Qualifizierung von Schlüssellieferanten zur Sicherung der zeitgerechten Auslieferung der Produkte an seine Kunden. Der Konzern produzierte 2017 an drei Standorten in Deutschland, einem in Österreich, zwei in den USA, einem in Brasilien sowie an einem Standort auf den Philippinen. Vorkomponenten werden in einem Werk in Serbien gefertigt. Ein neues Werk ging Anfang 2018 in China an den Start.

Der weltweite Vertrieb erfolgt über Tochterunternehmen und eigene Vertriebs- beziehungsweise Servicestandorte sowie über ein internationales Händlernetz. Als Hersteller von Baugeräten und Kompaktmaschinen verfügt der Konzern über ein gleichermaßen breites wie tiefes Produktprogramm: Der Geschäftsbereich Baugeräte umfasst die Geschäftsfelder Betontechnik, Verdichtungstechnik sowie Baustellentechnik. Im Geschäftsbereich Kompaktmaschinen bietet der Konzern Raupenbagger, Mobilbagger, Radlader, Teleskoplader, Kompaktlader sowie Rad- und Kettendumper bis zu einem Gewicht von 15 Tonnen an. Zusätzliche Dienstleistungen wie Reparatur, Wartung, Ersatzteilbeschaffung, Vermietung (in einzelnen europäischen Märkten), Verkauf von Gebrauchtmachines, Leasing, Finanzierung, Mietkauf und Training ergänzen das Angebot.

Mit seinem Leistungsangebot richtet sich der Konzern an professionelle Anwender. Produkte und Dienstleistungen vertreibt der Konzern über die drei Marken WACKER NEUSON, KRAMER und WEIDEMANN an Endkunden, Händler oder professionelle Vermietunternehmen. Die größte Kundenbranche weltweit ist die Bauwirtschaft. Weitere bedeutende Branchen sind der Garten- und Landschaftsbau, Städte und Kommunen, die Landwirtschaft sowie die Recycling- und Energiebranche. Bei einer Vielzahl an Produkten hält der Konzern marktführende Positionen.

Externe Einflussfaktoren für das Geschäft sind – neben der konjunkturellen Entwicklung vornehmlich in den Kernmärkten Europa und Nordamerika – die Bau- und Landmaschinennachfrage weltweit. Der Konzern steht in einem intensiven internationalen Wettbewerb und ist in teilweise zyklischen und volatilen Märkten aktiv. Relevante Frühindikatoren, die auf Nachfrageschwankungen hindeuten könnten, werden regelmäßig überwacht, um rechtzeitig bedarfsgerechte Maßnahmen einleiten zu können. Der Konzern hat zudem eine Vielzahl von nationalen und internationalen Gesetzen zum Umwelt- und Anwenderschutz zu befolgen, die vor allem Abgasemissionen, Ergonomie und Lärm- sowie Vibrationsbelastungen betreffen. Der Konzern ist mehrere strategische Kooperationen eingegangen, um Märkte gemeinsam zu bearbeiten und neue Absatzkanäle zu erschließen, unter anderem mit Herstellern wie Caterpillar und John Deere.

1.2 Bedeutung der Nachhaltigkeit für Wacker Neuson

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil der Unternehmensstrategie und sichert den langfristigen, wirtschaftlichen Erfolg. Wir haben unsere Nachhaltigkeitsprinzipien in einem Mission-Statement festgeschrieben, welches wir auf unserer Unternehmenswebseite veröffentlichen.

Die Nachfrage nach energieeffizienten Produkten nimmt stetig zu, auch in unserer Branche. Hier haben wir mit „zero emission“ eine Produktlinie als Alleinstellungsmerkmal etabliert, die wir zukünftig im Rahmen unserer Produktentwicklung noch erweitern werden.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ermöglicht es, die Auswirkungen des Wertschöpfungsprozesses auf die Umwelt zu bewerten und geeignete Maßnahmen abzuleiten, um mit den gegebenen Ressourcen so sorgsam wie möglich umzugehen und unsere Energiebilanz zu optimieren.

Besonderen Fokus legen wir auf eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit, die Sicherung von Fachpersonal und die Weiterentwicklung der Kompetenzen und Fähigkeiten unserer Belegschaft. Wir führen regelmäßig weltweite Mitarbeiterbefragungen durch, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu messen und geeignete Maßnahmen umzusetzen.

Durch Vorsorgemaßnahmen über ein umfassendes Compliance Management leben wir eine verantwortungsvolle Corporate Governance und binden hier Mitarbeiter und Lieferanten gezielt ein.

1.3 Prozess der Wesentlichkeitsbestimmung und beteiligte Personen

Bestandteile der nichtfinanziellen Konzernerklärung (NFE)

Diese Erklärung enthält jene Angaben, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Wacker Neuson Group sowie der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die berichtspflichtigen Aspekte Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Menschenrechte und Compliance-Themen, wie die Verhinderung von Korruption, erforderlich sind. Die Berichterstattung zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderung erfolgte auf Basis des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) – ein Rahmenwerk wie beispielsweise das der Global Reporting Initiative (GRI) wurde deshalb nicht genutzt.

Im Fokus dieser nichtfinanziellen Konzernerklärung stehen Themen mit hoher Bedeutung für unsere Geschäftstätigkeit. Sie entsprechen der Schnittmenge zwischen Geschäftsrelevanz und den Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Konzerns auf die berichtspflichtigen Aspekte. Davon leiten sich folgende berichtspflichtige Themen für Wacker Neuson ab, über die wir im Folgenden berichten:

- Umweltbelange
 - Nachhaltige Produktentwicklung
 - Ressourcenverbrauch (Energieverbrauch & Emissionen)
- Arbeitnehmerbelange (Mitarbeiterzufriedenheit; Aus-, Fort- und Weiterbildung)
- Menschenrechte in der Organisation und Lieferkette und
- Anti-Korruption

Beteiligte Personen

Die wesentlichen Themen werden vom Vorstand, den Geschäftsführungen der Produktions- und Vertriebsgesellschaften sowie den Leitern von Zentralfunktionen der Bereiche Nachhaltigkeit, Strategie, Konzernpersonal, Immobilien, Energie und Umwelt, Compliance und Konzerneinkauf festgelegt. Die Kennzahlen zur Nachhaltigkeit, wie wir sie in diesem Bericht anwenden, werden von der zentralen Nachhaltigkeitsabteilung in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachabteilungen konzernweit erhoben. Der Vorstand wird regelmäßig über Fortschritte und neue Themen in diesem Bereich informiert.

Das Ressort „Nachhaltigkeit“ ist beim Vorstandsvorsitzenden angesiedelt, der hierzu an den Aufsichtsrat berichtet. Die Aktivitäten rund um den Themenbereich Nachhaltigkeit werden von einem CSR-Steering Committee gelenkt, dem neben dem Vorstand und den Geschäftsführern der Produktionsstandorte auch weitere Zentral- und Fachbereiche angehören. Dieses Gremium trifft sich einmal jährlich, um die Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmensgruppe zu diskutieren und das Nachhaltigkeitsprogramm für das kommende Jahr zu verabschieden.

Berichtsprofil und -grenzen

In der vorliegenden Erklärung beziehen sich alle Zahlen auf das Jahr 2017, die wir in den meisten Fällen um Vergleichswerte aus dem Jahr 2016 ergänzt haben, um die Entwicklung aufzuzeigen. Der Berichtszeitraum entspricht jeweils dem Kalenderjahr (1. Januar bis 31. Dezember). Sofern sich Kennzahlen nicht auf den gesamten Konzern, sondern auf einzelne Gesellschaften beziehen, ist dies im Bericht entsprechend vermerkt.

1.4 Prozess der Risikobewertung

Risikomanagement

Aufgabe des Risikomanagements im Rahmen der nichtfinanziellen Erklärung ist die Identifizierung und Bewertung der Risiken aus der Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf die berichtspflichtigen Aspekte Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Im Vordergrund steht dabei die Frage, welche Risiken durch unsere Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen, Produkte oder Dienstleistungen auf die berichtspflichtigen Aspekte entstehen. Hierfür hat Wacker Neuson im Jahr 2017 erstmals explizit nichtfinanzielle Risiken aus der Geschäftstätigkeit in den Bereichen Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Sozialbelange bei allen Gesellschaften des Konzerns abgefragt. Für die Bewertung der Risiken des Konzerns wurden die Ausprägungen Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß herangezogen.

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

2. Berichtspflichtige Themen

2.1 Umweltbelange – nachhaltige Produktentwicklung

Nachhaltigkeit beginnt in der Produktentwicklung

Wacker Neuson ist sich seiner Verantwortung für ein umweltschonendes und sicheres Produktprogramm bewusst. Als weltweit tätiger Anbieter von Baugeräten und Kompaktmaschinen sind eine Vielzahl nationaler und internationaler Gesetze zum Umwelt- und Anwenderschutz einzuhalten. Die Verschärfung der Abgasgesetzgebung erfordert von Maschinenherstellern, Stickoxide (NOx), Kohlenmonoxide (CO) sowie Partikelemissionen der Diesel- und Benzinmotoren in sogenannten Non-Road-Anwendungen, also bei Bau- und Landmaschinen, zu senken. Am strengsten reguliert sind dabei unsere Kernmärkte Europa und Nordamerika. Auch deshalb liegt der künftige Fokus unserer Entwicklungsabteilungen auf Produkten, mit denen wir Abgasemissionen weiter reduzieren wollen.

Mit über 70 Prozent des Konzernumsatzes ist Europa unser wichtigster Markt. Hier sieht der Konzern noch deutliches Wachstumspotenzial, sowohl mit herkömmlichen Produkten als auch verstärkt im Bereich der alternativen Antriebskonzepte. Teil der Unternehmensstrategie 2022 – und in unserer Technologie Roadmap für die nächsten Jahre fest verankert – ist die Elektromobilität. Als einer der ersten Hersteller weltweit bietet Wacker Neuson mit der Produktlinie „zero emission“ eine breite Palette elektrisch angetriebener und völlig emissionsfreier Baumaschinen und -geräte an. Diese Produkte bieten besonderen Schutz von Anwendern und Umwelt, z. B. in Wohngebieten, wo die Vermeidung von

Lärm und Emission eine besonders wichtige Rolle spielt, sowie im Innenraum, z. B. bei Tunnelarbeiten oder Sanierungsarbeiten im laufenden Betrieb.

Gesetzliche Normen

Für den Konzern gelten die gesetzlich regulierten Abgasnormen. Ein Schwerpunkt der Forschung und Entwicklung ist deshalb das Einhalten der weiter verschärften Umweltauflagen für Emissionen von Verbrennungsmotoren. Zusätzlich wurden eine konzerneigene Energie- und Umweltpolitik sowie ein interner Kriterienkatalog zur Beurteilung von Emissionswerten bei Lärm, Staub und Abgasen bereits im Jahr 2013 verabschiedet und eingeführt. Mit der „zero emission“-Linie gehen wir noch einen Schritt weiter und bieten Lösungen für emissionsfreies Arbeiten an, die zugleich die Energie- und Betriebskosten unserer Kunden senken.

Gezielte Erweiterung der bestehenden „zero emission“-Produktlinie angestrebt

Unser Ziel ist die Entwicklung qualitativ hochwertiger sowie ökologisch verantwortungsvoller Produkte. Mittelfristig will Wacker Neuson in jeder seiner Kernproduktgruppen daher eine emissionsfreie Lösungsalternative anbieten und so das Angebot an „zero emission“-Produkten erweitern. Die Produktentwicklung erfolgt dabei anwendungsorientiert und bedarfsgerecht. Produkte aus der „zero emission“-Linie erhalten ein bestimmtes optisches Branding und werden mit dem Namenszusatz „e“ versehen

Im Jahr 2017 umfasste die Serie mehrere emissionsfreie Lösungen in den Kernproduktgruppen:

- die beiden Akkustampfermodelle AS 30e und AS 50e aus dem Bereich Verdichtungstechnik, die bereits mehrfach von dritter Seite ausgezeichnet wurden, u. a. mit dem European Rental Award 2015 (nachhaltiges Mietprodukt des Jahres) und dem Euro-Test-Preis 2016,
- den dual-power-Minibagger 803 aus dem Geschäftsfeld Exkavationstechnik, der u. a. den Innovationspreis in Gold der internationalen Fachmesse Intermat 2015 beziehungsweise auf der britischen Fachmesse Plantworx 2015 den Green Innovation in Gold gewann,
- den elektrisch betriebenen Kettendumper DT10e aus dem Geschäftsbereich Material Handling,
- den Elektro-Radlader WL20e von Wacker Neuson aus dem Geschäftsbereich Material Handling, der u. a. mit Gold beim Neuheiten-Wettbewerb zur Messe demopark+demogolf 2015 in Eisenach ausgezeichnet wurde und
- den Elektro-Radlader 5055e von Kramer aus dem Geschäftsbereich Material Handling, der den ersten Platz beim bauma Innovationspreis 2016 machte.

Entwicklungsschwerpunkte legt ein werksübergreifendes Innovationsteam fest

Schwerpunkte der Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten werden im Konzern zentralisiert festgelegt und gesteuert, um Innovationen voranzutreiben. Einheitliche Prozesse und Konzernstandards werden werksübergreifend durch sogenannte „Expert Committees“ an den unterschiedlichen Standorten gemeinsam mit der koordinierenden Zentralfunktion „Corporate Technology, Standardisation & Design“ erarbeitet und umgesetzt.

Unser Innovationsprozess folgt einer klaren Technologie-Roadmap beziehungsweise Projekt-Roadmap, die die Entwicklungsprojekte der nächsten Jahre definiert. Ein internationales Gremium aus Vorstand und Vertretern der Bereiche Vertrieb, Technik und Produktion tagt einmal im Quartal, entscheidet über neue Entwicklungsprojekte des globalen Produktportfolios und verfolgt den Stand aktueller Projekte. Umweltkriterien sind fester Bestandteil der Lastenhefte, die die Anforderungsspezifikationen an neue Produkte beschreiben. Damit gehen diese Kriterien frühzeitig in die Produktentwicklung ein. Etwa bei Antriebstechniken arbeitet der Konzern projektbezogen auch mit Universitäten und Forschungsinstituten zusammen. Die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen an den einzelnen Produktionsstandorten nutzen diese Kooperationen dann für die Entwicklung neuer Produkte und Modelle.

Innovative Produkte und Verfahren schützen wir aktiv vor unerwünschter Nachahmung. Der Konzern verfügt für die „zero emission“-Produktlinie über Patente und Geschmacksmuster.

Zahlreiche Maßnahmen umgesetzt

Die neuen Abgasnormen der letzten Jahre haben die ökologischen Negativfolgen von Baumaschinen und -geräten bereits deutlich reduziert. Der Konzern gleicht sein Produktportfolio laufend mit den Gesetzesvorgaben ab und passt es entsprechend an. Unabhängig davon hat sich Wacker Neuson bewusst für ein größeres Angebot an umweltfreundlichen Produkten und Dienstleistungen entschieden.

Zu den wichtigsten Innovationen des Jahres 2017 gehört die neue, batteriebetriebene und somit vollkommen emissionsfreie Vibrationsplatte AP1850e. Die vorwärtslaufende Vibrationsplatte ist die einzige batteriebetriebene Platte am Markt und wird auf der Messe Intermat, die im April 2018 in Paris stattfindet, in den Markt eingeführt.

Im Jahr 2017 hat der Wacker Neuson Konzern seine Forschungs- und Entwicklungsstrategie, Kunden frühzeitig in die Diskussion von Konzepten und die Entwicklung von Produkten einzubinden (Voice of Customer), noch konsequenter umgesetzt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Entwicklungsprojekte ein. So wurden 2017 die Produkte der „zero emission“-Linie durch Modellpflegemaßnahmen zum Beispiel hinsichtlich der Akkulaufzeit optimiert.

Der Konzern plant weitere Maßnahmen zur nachhaltigen Produktentwicklung. Hierzu gehört auch die Entwicklung neuer Steuerungssysteme, die die Fahrtriebe der Maschinen optimieren. Funktionen wie der Energiesparmodus senken den Kraftstoffverbrauch und steigern die Energieeffizienz. Details zu künftigen Produktentwicklungen werden an dieser Stelle aus Wettbewerbsgründen nicht genannt. Derzeit weitet der Konzern seine Entwicklungsressourcen in Bezug auf Elektromobilität gezielt aus.

Weitere Maßnahmen in Planung

Der Konzern ist im Jahr 2017 seinem Ziel, in jeder seiner Kernproduktgruppen eine echte, emissionsfreie Lösungsalternative anzubieten, näher gekommen. Weitere Produkte befinden sich in der Entwicklungsphase; unser Ziel ist es, die ökologische Auswirkungen im Einsatz weiter zu reduzieren.

Der Konzern hat eine eigene Website zur „zero emission“-Produktlinie etabliert, um noch mehr Kunden über seine emissionsfreie Lösungen zu informieren. Auf dieser Internetseite beschreiben Kunden anhand von Anwendungsbeispielen auch, wie sie „zero emission“-Produkte des Konzerns einsetzen.

2.2 Umweltbelange – Ressourcenverbrauch

Energieverbrauch & Emissionen

Die Nutzung natürlicher Ressourcen hat Auswirkungen auf die Umwelt. Für diese ökologischen Folgen trägt auch unser Konzern eine Mitverantwortung: etwa durch den Import von immer mehr Rohstoffen und daraus hergestellten Gütern. Mit unserem Energie- und Umweltmanagementsystem kann Wacker Neuson die Effekte seiner Wertschöpfungsprozesse auf die Umwelt – innerhalb der eigenen Systemgrenzen – bewerten und Verbesserungsmaßnahmen ableiten. Mit den gegebenen Ressourcen wollen wir so sorgsam wie möglich umgehen. Dabei konzentrieren wir uns darauf, in Produktion, Vertrieb, Logistik und Verwaltung möglichst energie- und ressourcenschonende Prozesse zu implementieren. Indem wir den Strom- und Wärmebedarf reduzieren, sparen wir Energie und Kosten ein und senken so den Anteil der Energiekosten an den Gesamtkosten.

Konkrete Ziele für Energieverbrauch und Emissionsintensität

Um die Energieeffizienz zu verbessern, hatte sich der Konzern 2016 zum Ziel gesetzt, den Energieverbrauch in MWh an den zertifizierten Standorten bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2015 um 9 Prozent zu senken. Da Energiebedarf und Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) zu einem großen Teil von der Ausbringungsmenge in den Fertigungswerken beeinflusst werden, erscheint es im Zuge starken Wachstums des Unternehmens sinnvoll, nicht den absoluten Energieverbrauch sondern die Messgröße der Energieintensität (Energieverbrauch in Relation zum Umsatz)¹ sowie die THG-

Emissionsintensität (CO₂-Emission in Relation zum Umsatz)¹ zu betrachten. Wir hatten uns dabei das Ziel gesetzt, die THG-Emissionsintensität bis Ende 2017 um 3 Prozent (verglichen mit dem Basisjahr 2015) zu reduzieren.

¹ Definition Energieverbrauch in MWh bzw. THG-Emissionsintensität: Tonnen CO₂ an allen zertifizierten Standorten in Relation zu dem Standort zuzuordnenden Umsatz. Ziele umfassen nicht die US-amerikanischen Gesellschaften.

Beide Ziele wurden auf die Standorte, die in das Managementsystem eingebunden sind, d.h. die deutsche Verwaltungszentrale sowie alle deutschen und österreichischen Produktions- und Vertriebsstandorte und das europäische Logistikzentrum in Deutschland heruntergebrochen und an die Besonderheiten der Standorte angepasst. Im Rahmen der Konzernstrategie setzen wir uns neue Ziele für Energieintensität und THG-Emissionsintensität bis 2022.

Interne Leitlinien unterstützen Energieeffizienz-Gedanken

Bereits 2014 hat sich die Wacker Neuson Group einer konzernweiten Energie- und Umweltpolitik verpflichtet. Über energie- und umweltrelevante Gesetzesänderungen führt das zentrale Energie- und Umweltmanagementteam ein Rechtskataster; dieses aktualisiert das Team zweimal jährlich und informiert die entsprechenden Standorte über Veränderungen. Ein konzernweit gültiges Energie- und Umweltmanagementhandbuch enthält neben Verfahrensanweisungen übergreifende Regelungen zu Abläufen und Prozesse in unserem Konzern.

An unseren deutschen und österreichischen Standorten verfügt Wacker Neuson über eine Car Policy, die u. a. den Einsatz energieeffizienter Fahrzeuge vorschreibt. Damit versuchen wir, den CO₂-Ausstoß pro Fahrzeug zu mindern.

Bei Kaufentscheidungen – beispielsweise bei der Beschaffung von Produktionsmaschinen – werden Energieeffizienzkriterien berücksichtigt. Dies wirkt sich langfristig auf den Stromverbrauch aus.

Zentrales Energie- und Umweltteam steuert und unterstützt lokale Standorte

Ein Steering Committee und die lokalen Geschäftsführungen überwachen regelmäßig den Grad der Zielerreichung zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes.

An den lokalen Standorten haben die Beauftragten für Energie- und Umweltmanagement eine Vielzahl von Aufgaben: Sie identifizieren Optimierungspotenziale, geben diese an die Geschäftsführung vor Ort sowie an das zentrale Energie- und Umweltmanagementteam weiter, erheben die Verbräuche, leiten Maßnahmen ab und berichten regelmäßig über die Entwicklungen an ihren Standorten. Es finden auch sogenannte interne Cross Audits statt, um einen Wissensaustausch im Konzern zu gewährleisten. Das zentrale Energie- und Umweltmanagementteam koordiniert das weltweite Energie- und Umweltmanagementsystem auf Konzernebene und fasst die Ergebnisse für den Vorstand zusammen, der sich halbjährlich mit diesem Thema befasst.

Alle Standorte berichten regelmäßig die Verbräuche von Strom, Wasser, Heizenergie, Kraftstoffe sowie die Menge der angefallenen Abfälle an das zentrale Energie- und Umweltmanagementteam. Bauliche Veränderungen – hier spielen vor allem energetische Aspekte eine wichtige Rolle – werden von der zentralen Abteilung Corporate Real Estate koordiniert.

Beginnend im Jahr 2014 haben wir sukzessive ein integriertes Energie- und Umweltmanagementsystem eingeführt, das den Normen DIN EN ISO 14001 und DIN EN ISO 50001 entspricht. Im Berichtsjahr umfasste das Energie- und Umweltmanagementsystem insgesamt 72 Standorte, das entspricht über 80 Prozent unserer konzernweiten Wertschöpfung der Produktionsstandorte. Die Wirksamkeit des Systems wurde von externer Seite überprüft und es wurde bereits zum vierten Mal erfolgreich zertifiziert. Die Auditoren gaben Hinweise zu Verbesserungen; Abweichungen von den Normen stellten sie an keinem Standort fest. Im Februar 2018 erhielt der Konzern daher erneut die Zertifizierungen für alle Standorte, in denen Energie- und Umweltmanagementsysteme implementiert sind (Matrixzertifizierungen). Noch nicht zertifiziert wird das Energie- und Umweltmanagement an unserem US-amerikanischen Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandort und dem dortigen Logistikzentrum. Die Energieverbräuche dort wurden sowohl 2016 als auch 2017 in die Kennzahlenerhebung mit aufgenommen.

Geeignete Maßnahmen steigern Umweltbewusstsein der Mitarbeiter und Energieeffizienz im Unternehmen

Investitionen in Gebäudetechnik und Produktionsmaschinen haben die Umweltverträglichkeit in der Herstellung unserer Produkte und die Energieeffizienz in unserem Konzern in den letzten Jahren verbessert.

2017 sind wir an einigen Standorten auf energiesparende LED-Leuchtmittel umgestiegen; so wurden beispielsweise am Standort Korbach die Leuchten in der Montagehalle und in der Lackiererei getauscht. Dank der hohen Leuchtkraft der LED-Lampen benötigt man für die gleiche Beleuchtungsstärke eine geringere Anzahl an Lampen. Zusätzlich wurde in der Montage, Lackiererei und Logistik eine automatische Zeitsteuerung der Lichtquellen eingebaut, was nachhaltig Einsparungen realisiert.

Ein anderes Beispiel aus dem Jahr 2017 für das Umweltbewusstsein unseres Konzerns ist die Umrüstung der Lackiererei an einigen Produktionsstandorten auf Hocheffizienzpumpen. Zusätzlich konnte die Anzahl der Leckagen bei der Druckluft deutlich reduziert werden; geholfen haben hier die Beschaffung eines Ultraschall-Leckage-Suchgerätes und die Einführung eines Leckage-Kontroll-Turnus im Rahmen der Instandhaltung.

Darüber hinaus intensivieren wir die Mitarbeiterkommunikation in Bezug auf Energie und Umwelt und versuchen, unsere Beschäftigten so für das Thema Energieeffizienz zu sensibilisieren. Ein betriebliches Vorschlagswesen an unseren zertifizierten Standorten ermöglicht es Mitarbeitern, sich für Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen zu engagieren und Vorschläge zu umwelt- und energierelevanten Themen einzubringen.

Für mehr Transparenz und eine höhere Datenqualität planen wir zudem, geeignete Messstellenkonzepte an den einzelnen Standorten umzusetzen und so das Energiecontrolling zu optimieren. Diese Messstellenkonzepte dienen der detaillierten Stromverbrauchsanalyse z. B. an Produktionsmaschinen sowie einer getrennten Erfassung von Energieverbräuchen von Verwaltungs- und Produktionsbereichen. Pilotstandort für die Einführung eines solchen Konzeptes ist der Produktionsstandort Korbach. Zudem können wir so weitere Kennzahlen erheben, um die einzelnen Standorte besser zu steuern.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Energieträger

Die Energieträger, die die Wacker Neuson Group einsetzt, stammen vorwiegend aus nicht regenerativen Quellen (z. B. Erdgas). Am Standort München nutzen wir zusätzlich Fernwärme und decken damit etwa 30 Prozent des dortigen Energiebedarfs ab. Heizöl nutzen wir ebenfalls (z. B. am Werk in Korbach/Diemelsee), es spielt als Energieträger aber nur eine untergeordnete Rolle. Die meiste Energie verbrauchen in den Produktionsstätten die Lackieranlagen und die Beheizung der Brennanlagen für Pulverbeschichtungen. Zudem richtet sich der Energieverbrauch in den Produktionsstätten nach der Fertigungstiefe: Je größer diese ist, desto höher ist der Energieverbrauch. Bei den Produktionsstätten für Baugeräte ist die Fertigungstiefe größer als bei den Produktionsstätten für Kompaktmaschinen; entsprechend mehr Energie wird hier verbraucht.

Kraftstoff

Der Konzern setzt Diesel und Benzin sowohl in seinem Fuhrpark als auch z. B. bei Qualitäts- und Feldtests seiner Produkte ein. Zudem betanken wir Produkte vor ihrer Auslieferung an Kunden mit einer Mindestfüllmenge an Diesel, wobei Kompaktmaschinen wie Radlader und Bagger im Vergleich zu Baugeräten höhere Füllmengen benötigen. Der Kraftstoffverbrauch umfasst auch Servicefahrzeuge sowie Mietwagen für Dienstfahrten.

Energieverbrauch und CO₂ Emissionen

Unsere Energieverbräuche und CO₂ Emissionen erfassen wir in den deutschen und österreichischen Produktionsstandorten, dem Logistikzentrum in Deutschland, den Produktions-, Verwaltungs- und Vertriebsstandorten in den USA sowie an den deutschen und österreichischen Vertriebsniederlassungen.

Gesamtenergieverbrauch in MWh nach Energieträgern

Im Jahr 2017 belief sich der messbare Energieverbrauch auf 120.373,13 MWh, ein Plus von 22 Prozent zum Vorjahr (2016: 98.463,7 MWh). Grund für den Anstieg ist das Produktionswachstum beziehungsweise die höhere Ausbringungsmenge, was vorrangig an dem höheren Energiebedarf der US-Gesellschaften lag. Über die zertifizierten Standorte (ohne USA) ist der gesamte Energieverbrauch im Vergleich zum Vorjahr lediglich um 4 Prozent angestiegen. Damit verbesserte sich die Energieintensität um 8 Prozent zum Vorjahr.²

² ohne US-amerikanischen Gesellschaften.

ENERGIEVERBRAUCH IN MWH³

| IN € | 2017 | 2016 | Veränderung |
|-------------------------|-------------------|-----------------|-------------|
| Kraftstoffverbrauch | 16.991,63 | 16.801,2 | 1 % |
| davon Diesel | 16.209,43 | 16.265,0 | 0 % |
| davon Benzin | 782,20 | 536,2 | 46 % |
| Verbrauch von Strom | 51.640,43 | 34.731,5 | 49 % |
| Verbrauch von Erdgas | 49.077,72 | 44.297,7 | 11 % |
| Verbrauch von Heizöl | 492,77 | 1.126,5 | -56 % |
| Verbrauch von Fernwärme | 2.170,59 | 1.506,9 | 44 % |
| Gesamtverbrauch | 120.373,13 | 98.463,7 | 22 % |

³ Umfasst die deutschen und österreichischen Produktionsstandorte, das Logistikzentrum in Deutschland, die Produktions-, Verwaltungs- und Vertriebsstandorte in den USA sowie die deutschen und österreichischen Vertriebsniederlassungen.

Gesamte CO₂-Emissionen (direkte – indirekte) in Tonnen

Im Jahr 2017 emittierten die betrachteten Standorte insgesamt 39.219,63 Tonnen CO₂ (2016: 29.910,1 Tonnen CO₂). Die Energieverbräuche wurden anhand von Äquivalenten von CO₂-Emissionen umgerechnet. Im Berichtsjahr haben sich die CO₂-Emissionen um 11 Prozent zum Vorjahr erhöht. Betrachtet man die zertifizierten Standorte (ohne USA), erhöhten sich die CO₂-Emissionen um 5 Prozent zum Vorjahr, im Vergleich zum Basisjahr 2015 um 7 Prozent. Die THG-Emissionsintensität konnte in 2017 um 10 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2015 reduziert werden⁴. Unser Ziel konnten wir somit übertreffen.

⁴ ohne US-amerikanischen Gesellschaften.

CO₂-EMISSIONEN IN TONNEN⁵

| IN € | 2017 | 2016 | Veränderung |
|--------------------------|------------------|-----------------|-------------|
| Erdgas | 9.894,07 | 8.930,4 | 11% |
| Strom | 24.385,79 | 15.894,4 | 53% |
| Heizöl | 131,45 | 300,5 | -56% |
| Fernwärme | 256,80 | 246,1 | 4% |
| Kraftstoff gesamt | 4.551,51 | 4.538,7 | 0% |
| Emissionen gesamt | 39.219,63 | 29.910,1 | 11% |

⁵ Umfasst die deutschen und österreichischen Produktionsstandorte, das Logistikzentrum in Deutschland, die Produktions-, Verwaltungs- und Vertriebsstandorte in den USA sowie die deutschen und österreichischen Vertriebsniederlassungen.

Dabei entfielen 37 Prozent der CO₂-Emissionen auf direkte und 63 Prozent auf indirekte Emissionen. Insgesamt beliefen sich die indirekten Emissionen auf 24.642,59 Tonnen CO₂ (2016: 16.140,6 Tonnen CO₂). Die direkten Emissionen betragen insgesamt 14.577,03 Tonnen CO₂ (2016: 13.769,60 Tonnen CO₂).

In die Berechnung der direkten Emissionen fließen – neben den vor Ort verbrannten fossilen Energien – Emissionen aus Produktionsprozessen, Testbetrieben, Lackieranlagen, Verwaltung und Fuhrpark ein. Die indirekten Emissionen beinhalten alle Emissionen, die dem Bezug von Strom und Fernwärme zuzurechnen sind; diese wurden mit den Emissionsfaktoren für Strom (Deutschland/Österreich/USA) und Fernwärme berechnet.

Weitere Verbesserungsmaßnahmen geplant

Indem wir Energiesparpotenziale erkannt und Maßnahmen entsprechend umgesetzt haben, verbessern wir unsere Energieeffizienz in 2017 kontinuierlich. Im Jahr 2017 ist der Konzern stark gewachsen, weshalb auch die Ausbringungsmengen in den Fertigungsstätten und damit verbunden gestiegene Logistikleistungen zu einem Anstieg des Energieverbrauchs und der Emissionen im Vergleich zum Vorjahr führten. Betrachtet man die THG-Emissionsintensität, so konnte der Konzern sein Ziel, bis Ende 2017 die THG-Emissionsintensität um 3 Prozent zu verringern, erreichen.

Künftig wollen wir unseren Fokus noch stärker auf die Überwachung und Analyse der energierelevanten Prozesse im Konzern legen und weitere Energieeinparpotenziale an unseren größten Standorten aufdecken.

2.3 Arbeitnehmerbelange

Mitarbeiter als zentraler Erfolgsfaktor

Unsere über 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen rund 80 Prozent in Europa beschäftigt sind, bilden das Fundament für den Erfolg und das Wachstum unseres Unternehmens. Für unseren Konzern ist es daher wesentlich, junge Talente auszubilden, Mitarbeiter stetig weiter zu qualifizieren sowie Optimierungspotenziale in puncto Arbeitsplatzbedingungen, Gesundheit und Wohlbefinden aller Beschäftigten frühzeitig zu erkennen.

Unser Unternehmen ist in den letzten Jahren stark gewachsen, unsere Marktpräsenz haben wir national wie international deutlich ausgebaut. Dank der positiven wirtschaftlichen Entwicklung konnten wir 2017 den Mitarbeiterstamm in allen drei Regionen Europa, Amerikas und Asien-Pazifik aufstocken. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten beziehungsweise auszubauen, wurden in den letzten Jahren viele interne Projekte angestoßen und bearbeitet, einige Konzernbereiche umstrukturiert und organisatorische Veränderungen vorgenommen. Dabei wandelten sich auch Arbeitsabläufe, Prozesse und Schnittstellen, was in einzelnen Konzernbereichen teilweise zu einer höheren Belastung der Mitarbeiter führte.

Als Kernelement der Personalstrategie wollen wir die Kompetenzen und Fähigkeiten unserer Belegschaft sichern und weiterentwickeln. Aus technologischen, methodischen oder arbeitsorganisatorischen Veränderungen ergeben sich im Berufsleben immer höhere Anforderungen: Dass sich alle unsere Beschäftigten diesen gewachsen fühlen, spielt für die Wacker Neuson Group eine wichtige Rolle.

Globale Mitarbeiterbefragung 2017

Um Stärken und Schwächen sowie gezielte Optimierungspotenziale für die Organisation ableiten zu können, führte der Konzern im November 2017 unter dem Motto „Ihre Meinung zählt!“ eine globale Mitarbeiterbefragung durch. Die Befragung wurde von einem externen Institut durchgeführt, welches die Ergebnisse auch mit anderen Unternehmen der Branche vergleicht und Wacker Neuson damit ein objektives Bild über die Mitarbeiterzufriedenheit der eigenen Belegschaft vermittelt. Mit diesem Diagnoseinstrument messen wir u. a. gezielt, wie sich Veränderungsmaßnahmen auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter auswirken. An dieser Befragung beteiligten sich im Berichtsjahr 62 Prozent aller Mitarbeiter weltweit, es ergab sich also ein repräsentatives Bild der Stimmungslage. Die Ergebnisse wurden mit denen aus der letzten Befragung im Jahr 2014 verglichen. Grundsätzlich wird unser Konzern

als sehr attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen, die Gesamtzufriedenheit unserer Mitarbeiter, die an der Befragung teilgenommen haben, bewegt sich – auch im Branchenvergleich – auf einem hohen Niveau und hat sich im Vergleich zu 2014 insgesamt weiter verbessert.

Konkrete Ziele gesetzt

Verbesserungspotenziale aus den Erkenntnissen der Mitarbeiterbefragungen wird der Konzern schrittweise erschließen, um die Mitarbeiterzufriedenheit langfristig erfolgreich und nachhaltig zu steigern.

Aus der aktuellen Mitarbeiterbefragung ergaben sich zwei Wirkungsfelder, die wir in der nächsten Zeit aktiv bearbeiten werden.

Die Mitarbeiter sollen

- dabei unterstützt werden, mit der Arbeitsbelastung besser umzugehen und
- noch gezielter individuell – sowohl fachlich als auch persönlich – durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen qualifiziert und gefördert werden.

Ziel ist es außerdem, die Beteiligung der Mitarbeiter an der nächsten globalen Befragung auf über 70 Prozent zu erhöhen.

Nachhaltige Personalentwicklung

Die globale Personalstrategie folgt unserer Strategie 2022 und gibt konzernweit globale 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. Die Personalbeauftragten bearbeiten dabei Aufgaben vor Ort und stimmen sich eng mit den Fach- und Führungskräften in allen personalrelevanten Fragestellungen ab. So wollen wir etwa im Themenfeld nachhaltige Personalentwicklung bereichsspezifische Handlungsbedarfe identifizieren – etwa durch die globale Mitarbeiterbefragung, die die Konzernpersonalabteilung über einen externen Partner alle drei Jahre durchführt. Zentral wird dann im Anschluss auch die konzernweite Umsetzung von Maßnahmen gesteuert.

Für mehr Übersichtlichkeit stellen wir den Managementansatz beziehungsweise die Steuerung sowie die bestehenden oder geplanten Maßnahmen für die beiden Wirkungsfelder *Arbeitsbelastung* und *individuelle Förderung* nachfolgend getrennt dar.

Interne Organisation zur Ableitung von Maßnahmen im Hinblick auf Arbeitsbelastung

Die zentrale Personalabteilung und das beauftragte externe Institut präsentierten dem Gesamtvorstand die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung und analysierten diese gemeinsam intensiv. Die Ergebnisse wurden im Anschluss den lokalen Standorten zur Verfügung gestellt, damit diese Maßnahmen besprechen, einleiten und umsetzen können. Mittels Benchmarks zwischen einzelnen Standorten und Bereichen lassen sich Unterschiede und Best-Practice-Potenziale aufzeigen.

Maßnahmen, mit Arbeitsbelastung besser umzugehen

Themen, die mit der Arbeitsbelastung zusammenhängen, werden mit den lokalen Standorten im zweiten Quartal 2018 individuell besprochen; davon werden Maßnahmen abgeleitet, die 2018 umgesetzt werden sollen, und nachvollziehbar in einem Online-Maßnahmenplaner erfasst. Auf Grundlage der Einzelmaßnahmen werden Konzernmaßnahmen erarbeitet. Über die Fortschritte soll regelmäßig im konzernweiten Intranet informiert werden. Außerdem ist geplant, die individuellen Zielvereinbarungen der lokal verantwortlichen Führungskräfte um zwei Aspekte zu erweitern: zum einen um die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit auch im Zusammenhang mit der Arbeitsbelastung und zum anderen um die Erhöhung der Mitarbeiterbeteiligung an künftigen Befragungen.

Um den nötigen Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben der Mitarbeiter und auch die Einhaltung der geltenden Gesetze zur Arbeitszeit zu unterstützen, wurde bereits 2016 ein IT-Warnsystem eingeführt:

Sollte ein Mitarbeiter Gefahr laufen, das Arbeitszeitgesetz zu verletzen, informiert das System sowohl den Mitarbeiter als auch die verantwortliche Führungskraft mit einer entsprechenden Warn-E-Mail. Wird diese Warnung nicht beachtet beziehungsweise befolgt, erhält die Führungskraft eine Verwarnung bis hin zu Beschwerden mit arbeitsrechtlichen Folgen.

Im Zuge der neuen Strategie 2022 wollen wir Strukturen und Prozesse organisatorisch vereinfachen. Prozessuale Verbesserungen sollen dazu beitragen, die Komplexität an einigen Standorten zu reduzieren, reibungslose Abläufe sicherzustellen und zudem auch die Arbeitsbelastung zu senken. Eine wichtige Rolle bei der Vereinfachung und besseren internen Vernetzung spielen Cross-Functional-Teams, die Schnittstellen im Konzern effizienter gestalten und die Zusammenarbeit verbessern helfen. Zusätzlich werden die strategischen Konzernziele auf die lokalen Standorte und Bereiche heruntergebrochen, so dass Schwerpunkte und Prioritäten klar festgelegt sind, die dann entsprechend an die lokalen Belegschaften kommuniziert werden (Führen nach Zielen). Dies wirkt sich auf die Reihenfolge der Abarbeitung von Arbeitspaketen aus und sollte helfen, mit Arbeitsbelastungen besser umzugehen.

Insgesamt soll die Feedbackkultur weiter gestärkt werden; den Führungskräften kommt hierbei eine besondere Rolle zu. Weil Mitarbeiter und Führungskräfte in regelmäßigem Dialog stehen, können die Mitarbeiterzufriedenheit aktuell bewertet und Verbesserungsmaßnahmen direkt eingeleitet werden. Das im Februar 2018 live gegangene konzernweite soziale Intranet wirkt sich bereits positiv auf die Unternehmenskultur aus: Es erhöht die Transparenz und fördert die Kommunikation insgesamt.

Auch die Gesundheit der Mitarbeiter will Wacker Neuson stärken. Dazu wollen wir bestehende Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, darunter Ernährungs-, Sport- und Bewegungsangebote, an vielen Standorten ausweiten und den Mitarbeitern damit bewusst Arbeitspausen einräumen.

Interne Organisation zur Ableitung von Maßnahmen im Hinblick auf individuelle Förderung – Berufsausbildung, Fort- und Weiterbildung

Die Konzernpersonalabteilung stellt dem Vorstand und den lokalen Geschäftsführern regelmäßig Maßnahmen und Programme zur Mitarbeiterentwicklung vor und legt gemeinsam den geplanten Umfang fest. Die lokalen HR-Abteilungen steuern die Qualifizierung der Mitarbeiter.

In die Auswahl der Kandidaten für die Führungskräfteentwicklung ist der Vorstand eng eingebunden, ebenso in die Laufbahnplanung sowie die individuelle Förderung der ersten und zweiten Führungsebene. In das Führungskräfteentwicklungprogramm (PerspACTIVE) bringt sich der Vorstand direkt mit ein: Während des Kurses steht er den Teilnehmern persönlich zur Verfügung und übernimmt teilweise auch die Rolle eines Mentors.

Bei der Neubesetzung von Führungspositionen greifen wir bevorzugt auf eigene Mitarbeiter zurück. Vorstand und Konzernpersonalabteilung entscheiden in der ersten und zweiten Führungsebene über Neubesetzungen.

Die Konzernpersonalabteilung präsentiert dem Vorstand zudem regelmäßig Kennzahlen zum Stand der Ausbildung in unserem Unternehmen.

Maßnahmen für mehr individuelle Mitarbeiterförderung

Fachliche und persönliche Förderung ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Die Basis dafür haben wir in den letzten Jahren mit der Umsetzung der konzernweiten Personalstrategie geschaffen. Die darin definierten Mitarbeiter- und Führungskräfteprogramme haben sich mittlerweile etabliert und wurden von der Belegschaft sehr gut angenommen.

Weltweit können Mitarbeiter über das HR-Trainingsportal im globalen Intranet standortspezifische Schulungsangebote auswählen. Der Konzern betreibt sowohl in Europa (Reichertshofen, Deutschland)

als auch in den USA eigene Akademien – ausgestattet mit modernen Schulungsräumen und Produkttestbereichen für Theorie und Praxis. Hinzu kommt ein erfahrenes Trainer-Team, das auch für Externe, wie Kunden und Handelspartner, eine breite Palette an Kursen anbietet.

Schon seit 2013 – als eines der ersten Unternehmen – beteiligt sich Wacker Neuson an der Ausbildungsinitiative „Think Big“ des VDMA (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau). Für 2018 ist geplant, einen weiteren Ausbildungsberuf im Produktionsbereich anzubieten, um Fachpersonal frühzeitig und gezielt zu qualifizieren und Ausbildungsschwerpunkte thematisch noch enger an dem Bedarf des Konzerns auszurichten.

Am US-amerikanischen Standort in Menomonee Falls, Wisconsin, werden ab 2018 verstärkt Lehrinhalte deutscher Ausbildungsberufe genutzt, um Mitarbeiter gezielt zu qualifizieren und einen einheitlich hohen Ausbildungsstand zu ermöglichen.

Um sie mit betriebsinternen Abläufen vertraut zu machen, wurden im Berichtsjahr Mitarbeiter an anderen Standorten eingesetzt. So qualifizierten wir beispielsweise eine größere Mitarbeitergruppe aus Shanghai in allen fertigungsnahen Bereichen im österreichischen Fertigungswerk für Bagger – in Vorbereitung auf die Betriebsaufnahme eines großen Baggerwerks von Wacker Neuson in Pinghu Anfang 2018.

Damit unsere Beschäftigten mit der fachlichen und methodischen Fortentwicklung des eigenen Aufgabengebietes Schritt halten und veränderte Anforderungen erfüllen können, bieten wir zielgerichtete Schulungen an, entweder mit eigenen Trainern oder über externe Weiterbildungsträger. Ebenso können Mitarbeiter berufsbegleitende Studiengänge oder weiterführende Ausbildungen absolvieren. Nach Möglichkeit unterstützt sie der Konzern dabei – sowohl finanziell als auch organisatorisch –, u. a. indem er maßgeschneiderte, flexible Arbeitszeitmodelle ermöglicht. Künftig soll diese Förderung noch stärker auf die Bedürfnisse jedes Einzelnen zugeschnitten werden. Zeigen Mitarbeiter Eigeninitiative und überzeugen durch ihre Leistung, sollen ihnen konkrete Entwicklungsperspektiven sowie individuelle Fördermöglichkeiten aufgezeigt werden. Hierfür wollen wir auch den Dialog zwischen Mitarbeitern und Führungskräften intensivieren.

Neben dem Programm für Nachwuchsführungskräfte „PerspACTIVE“ richtet sich das „LEP“ Leadership Excellence Program an erfahrene, Führungskräfte, die strategisch wichtige Schlüsselpositionen innehaben, wie Geschäftsführer und Leiter von Zentralbereichen.

Für das zweite Quartal 2018 planen wir, mit „ReflACTION“ ein Development Center für das mittlere Management einzuführen: Hier werden Mitarbeitern aus dem mittleren Management beziehungsweise in Schlüsselfunktionen ihre persönlichen Stärken und Entwicklungsfelder aufgezeigt, daraus Qualifizierungsempfehlungen abgeleitet und deren Umsetzung nachverfolgt. Durch eine externe Validierung stellen wir die Auswahl von zukünftigen Führungskräften auf eine noch fundiertere Basis – mit mehr Struktur und Transparenz.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Die globale Mitarbeiterbefragung zeigt, ob unsere Maßnahmen zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit greifen. So liefert die Umfrage auch Antworten darauf, wie zufrieden Mitarbeiter mit den Fort- und Weiterbildungsangeboten sind. Wir messen daher kennzahlenbasiert, wo wir hinsichtlich Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildung stehen.

Qualifizierte Berufsausbildung⁶

Im Jahr 2017 bildete unser Konzern in Deutschland, Österreich, der Schweiz, den Niederlanden und Serbien 213 junge Menschen (2016: 206) aus: zum einen in gewerblichen, technischen und kaufmännischen Berufen zum anderen in den praxisorientierten Studiengängen der dualen Hochschule. Dabei bildet Wacker Neuson weit mehr junge Menschen aus, als gesetzlich vorgeschrieben ist. Die

Ausbildungsquote betrug im Berichtsjahr in den oben genannten Ländern insgesamt 6,0 Prozent (2016: 6,2 Prozent). 2017 schlossen 56 Auszubildende ihre Ausbildung ab (2016: 54); 55 davon übernahm der Konzern anschließend in ein Beschäftigungsverhältnis (2016: 50), dies entspricht einer Übernahmequote von 98,2 Prozent (2016: 92,5 Prozent).

⁶ Umfasst Deutschland, Österreich, die Schweiz, die Niederlande und Serbien.

Fort- und Weiterbildung⁷

Bei internen Schulungen und Weiterbildungen standen 2017 Produkt- und Serviceschulungen im Vordergrund. Die Trainingsprogramme wurden im In- und Ausland hervorragend angenommen; Die Fort- und Weiterbildungskurse der Wacker Neuson Academy Europa wurden 2017 intern von 2.113 Teilnehmern in Anspruch genommen (2016: 1.865 Teilnehmer). In dieser Zahl nicht enthalten sind fachspezifische Schulungsthemen (z. B. Fehlermöglichkeiten- und Einflussanalyse, Entgeltrahmenabkommen), diverse Fortbildungen im Bereich Soft Skills (z. B. Projektmanagement und Konfliktmanagement) und umfassende fachbereichsbezogene Spezialisierungsprogramme (z. B. IT, Vertrieb, Service).

⁷ Umfasst Teilnehmer der Wacker Neuson Academy Europa (in Reichertshofen).

Das Entwicklungsprogramm „PerspACTIVE“ findet bei unseren Mitarbeitern und Führungskräften großen Anklang. 2017 stieg die mittlerweile sechste Gruppe in das Programm ein, eine siebte folgt im Mai 2018. PerspACTIVE ist ein essenzielles Instrument zur Entwicklung von Führungskompetenz in allen Unternehmensbereichen. Die Teilnehmergruppen sind bereichs- und standortübergreifend zusammengestellt; dadurch fördert das Programm nicht nur fachspezifisches Wissen, sondern trägt zu einer gemeinsam gelebten Führungskultur bei. Im Jahr 2017 nahmen 48 Potenzialträger an diesem Programm teil⁸.

⁸ Umfasst europäische Gesellschaften

Das „LEP“ Leadership Excellence Program befasste sich 2017 im Rahmen von vier Modulen mit den strategischen Themen „Organization in Change“, „Result & Business Orientation“, „Strategy & Leadership“ sowie „Innovation & Knowledge Management“. Im Berichtsjahr fanden insgesamt sieben 2,5-tägige Kurse statt. Es haben 50 Führungskräfte am LEP teilgenommen⁹.

⁹ Umfasst alle Konzerngesellschaften.

Messung der Mitarbeiterzufriedenheit und individuelle Mitarbeiterförderung weiter im Fokus

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen helfen festzustellen, ob eingeleitete Maßnahmen greifen. Beispielsweise war ein Ziel aus der Befragung 2014 gewesen, die interne Kommunikation zu verbessern. Hier wurden in den letzten Jahren Maßnahmen gezielt umgesetzt, um Mitarbeiter aktuell und zeitnah zu informieren, etwa über Newsletter und neue Formate wie Video-Podcasts. Die Umfragewerte zum Thema „Information und Kommunikation“ hatten sich bei der aktuellen Umfrage im Vergleich zu 2014 folglich verbessert.

Den Befragungszyklus wollen wir von drei auf zwei Jahre verkürzen und die Beteiligungsquote an der Befragung erhöhen. Zusätzlich zu den Mitarbeiterbefragungen wollen wir zu bestimmten Themen wie Arbeitsbelastung oder individuelle Förderung unterjährig Meinungen einholen und werden dazu Blitzumfragen im globalen Intranet nutzen.

Um gute Fachkräfte auch jenseits von Ballungszentren für unsere Standorte zu gewinnen, liegt unser Augenmerk auf der Berufsausbildung junger Menschen. Die gewerbliche Ausbildung, die Wacker Neuson anbietet, wurde 2017 erneut von dritter Seite ausgezeichnet. Zudem erzielten die Auszubildenden der Wacker Neuson Group regelmäßig hervorragende Prüfungsergebnisse; dies unterstreicht den hohen Standard bei der Auswahl der Bewerber und das hohe Niveau der Ausbildungsinhalte.

Eine geeignete Kennzahl für die Weiterbildung pro Mitarbeiter beziehungsweise Schulung pro Mitarbeiter soll 2018 eingeführt werden, die auch Schulungen unserer Akademie in den USA umfasst. Bestehende Mitarbeiterprogramme wollen wir fortsetzen und weitere Mitarbeiter in die Programme aufnehmen. Talente will unser Konzern weltweit identifizieren und fördern, dazu arbeiten wir aktuell an diversen Maßnahmen.

2.4 Achtung der Menschenrechte in der Organisation und Lieferkette

In den letzten Jahren haben wir unser internationales Geschäft deutlich erweitert. So sind wir jetzt auch in Ländern tätig, in denen in puncto Einhaltung der Menschenrechte grundsätzlich höhere Risiken bestehen als in Europa und Nordamerika. Durch die Expansion in solche Länder und den Aufbau eigener Vertriebs- und Produktionsstrukturen vor Ort gewinnt das Thema Menschenrechte für uns an Bedeutung. Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, stellen wir uns auch bei der Auswahl der Beschaffungsmärkte für den Einkauf von Vorprodukten für unsere Fertigung weitaus internationaler auf als noch vor einigen Jahren. Dabei wollen wir Menschenrechte schützen, sowohl in unserer internen Organisation als auch in unserer Lieferkette.

Prävention zur Achtung der Menschenrechte bleibt wichtiges Ziel

Der Schutz der Menschenrechte ist uns ein wichtiges Anliegen: Kinder-, Jugend- oder Zwangsarbeit tolerieren wir grundsätzlich nicht – weder an eigenen Standorten noch im Rahmen von Geschäftsbeziehungen mit Dritten. Als weltweit agierender Konzern will Wacker Neuson in seinem Einflussbereich darauf einwirken, dass die Menschenrechte geachtet werden. Der Konzern will in der Lage sein, Menschenrechtsverletzungen aufzudecken. In den nächsten Jahren werden wir unsere Beschäftigten noch mehr als bisher präventiv über die Einhaltung von Menschenrechten informieren und mehr interne Mitarbeiterschulungen zum Thema veranstalten.

Vor allem auch von den Lieferanten erwartet Wacker Neuson eine aktive Auseinandersetzung mit der Thematik. Nur die nach unseren Kriterien besten Lieferanten sollen systematisch in unser globales Versorgungsnetzwerk eingebunden werden – so wollen wir die Risiken von Verstößen gegen Menschenrechte in unserer Lieferkette reduzieren. In besonders kritischen Ländern planen wir, unsere Lieferanten mit regelmäßigen Audits noch besser zu qualifizieren. Ein Fokus liegt dabei auf dem Lieferantennetzwerk für die Belieferung des neuen Kompaktmaschinenwerks in Pinghu bei Shanghai in China; es ist Anfang 2018 in Betrieb gegangen und soll weiter ausgeweitet werden.

Unser mittelfristiges Ziel ist es, dass 80 Prozent des Einkaufsvolumens, das wir von Lieferanten zur Herstellung unserer Produkte beziehen, unter dem Verhaltenskodex für Lieferanten so abgedeckt ist, dass diese Lieferanten den Verhaltenskodex bestätigen. Der Verhaltenskodex fordert unter anderem die Einhaltung von Menschenrechten Voraussetzung für die Zielerreichung ist die geplante Implementierung eines Supplier Relationship Management-Tools.

Leitlinien zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen etabliert

Um Menschenrechtsverletzungen dauerhaft zu vermeiden, hat der Wacker Neuson Konzern im Jahr 2014 einen Verhaltenskodex für Mitarbeiter und 2015 einen Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt (vgl. Kapitel Anti-Korruption).

Für Mitarbeiter und Dritte, wie Kunden und Lieferanten, steht das Online-Hinweisgeber-System „Tell-it“ zur Verfügung: Hier kann auf Verdachtsfälle von Menschenrechtsverletzungen hingewiesen werden.

Unsere Prinzipien haben wir zusammengefasst: Unsere Erklärung zur „Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen in der Wacker Neuson Group und ihrer Wertschöpfungskette“ ist auf unserer Unternehmenswebseite einsehbar.

Funktionierendes Compliance- und Auditsystem greift bei Verdachtsfällen

Ein im Konzern etabliertes Compliance-Managementsystem reduziert die Risiken von Verstößen gegen Menschenrechte durch die Mitarbeiter in der Organisation, sei es aufgrund festgelegter Berichtsprozesse, Hinweise über das Hinweisgebersystem oder über Mitarbeiterschulungen und -veranstaltungen (vgl. auch Beschreibung der Compliance-Organisation im Kapitel Anti-Korruption).

Unser Konzerneinkauf wird einheitlich geführt und ist in einer Matrix über alle Fertigungsstandorte und weltweiten Materialgruppen organisiert. Quartalsweise berichtet der Konzerneinkauf an den Vorstand. Der Bereich Lieferantenqualifizierung ist Teil der Einkaufsabteilung. Eigens dafür abgestellte Mitarbeiter begleiten und entwickeln die Lieferanten – von der Auswahl über die Nominierung bis hin zum Serienstart. Ganz bewusst setzen wir dabei auch auf die Einhaltung von Menschenrechten.

Die lokalen Einkaufsbereiche führen gemeinsam mit der Abteilung Lieferantenentwicklung Audits auch vor Ort nach konzernweit einheitlichen Bewertungsstandards durch. Grundlage für die Qualifizierung potenzieller und bestehender Lieferanten ist ein interner Leitfaden mit einheitlichen Bewertungskriterien. So werden Leistungen auf der operativen Ebene darstellbar, vergleichbar und messbar. Vor der Entscheidung über eine Zusammenarbeit wird jeder Lieferant begutachtet; ein Großteil der Lieferanten wird geprüft u. a. nach Umweltaspekten, Arbeitsbedingungen und der Einhaltung der Menschenrechte, wie die Gewährung der Versammlungsfreiheit und der Ausschluss von Kinderarbeit. Die Ergebnisse dieser Analysen werden dem Leiter des Konzerneinkaufs regelmäßig zur Verfügung gestellt. Entscheidungen für oder gegen einen Lieferanten trifft das Supplier Nomination Committee. Diesem Gremium gehören (je nach Auftragsvolumen) auch der Vorstand sowie die technischen Geschäftsführer der Werke an. Sollte es zu einer Menschenrechtsverletzung in der Lieferkette unseres Konzerns kommen, werden wir den betreffenden Lieferanten nicht nominieren und in künftigen Projekten nicht mehr berücksichtigen. In einigen Fällen werden auch Maßnahmenpläne erarbeitet, um Schwachstellen bei den Lieferanten dauerhaft zu beseitigen.

Sensibilisierung zum Thema Menschenrechte innerhalb der Organisation gestärkt

Im Rahmen der Compliance-Schulungen werden die Mitarbeiter für Compliance-Risiken sensibilisiert und die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorgaben gefordert, was auch indirekt die Einhaltung von Menschenrechten mit einschließt. Alle Mitarbeiter weltweit sind an den Verhaltenskodex gebunden (siehe Kapitel Anti-Korruption).

Die zentrale Nachhaltigkeitsabteilung führte zum Thema Menschenrechte im Oktober 2017 ein Webinar für alle Konzerngesellschaften durch. Schwerpunkte waren die Einhaltung der Menschenrechte wie die Gewährleistung von Datensicherheit und Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern, Gesundheits- und Arbeitssicherheit sowie Hinweise zu Arbeitszeitgesetzen und Mindestlohn (v. a. für Leiharbeitskräfte).

Lieferkette wird regelmäßig auf die Einhaltung von Menschenrechten überprüft

Bereits seit 2013 haben wir die interne Entscheidungsmatrix für neue Lieferanten sowie das Auditsystem im Einsatz, um die Einhaltung von Menschenrechten bei Lieferanten zu überprüfen. Neben primären Audits finden auch Überprüfungs-Audits statt. Mit unserem Einkaufsbüro in China können wir den Beschaffungsmarkt vor Ort mit eigenem Personal viel enger und intensiver bearbeiten und entsprechende Lieferantenaudits durchführen. Im Fokus sind regelmäßige Auditierungen, die die Einhaltung von Menschenrechten mit einschließen, auch von Lieferanten, zu denen bereits Geschäftsbeziehungen bestehen.

2018 planen wir, eine Lieferantenmanagement-Software einzuführen. Neben dem Management von Verträgen und individuellen Vereinbarungen mit Partnern stellt die Software sicher, dass Lieferanten die Einhaltung unseres Verhaltenskodexes für Lieferanten – und damit auch die Einhaltung von Menschenrechten – bestätigen müssen (Konformitätsbestätigung).

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Wir wollen Menschenrechtsverletzungen gezielt vermeiden und messen daher, ob es Verstöße innerhalb unserer Organisation beziehungsweise bei bestehenden und potenziellen Lieferanten gab.

Anzahl der Beschwerden über Verstöße von Menschenrechtsaspekten innerhalb der Organisation

Im Jahr 2017 gab es in unserem Unternehmen keine Beschwerden oder Verdachtsfälle, die Verstöße gegen Menschenrechtsaspekte betrafen.

Anzahl der Lieferantenaudits

Im Berichtsjahr wurden 34 potenzielle Lieferanten im Rahmen der Lieferantenaudits auch hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte erstmalig auditiert, davon 23 potenzielle Lieferanten in Risikoländern wie China (2016: 26). Hierbei kam es 2017 zu keinen Verstößen bei Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte.

2017 wurden zudem 50 der bestehenden Lieferanten auf Arbeitspraktiken und Menschenrechtsaspekte hin kontrolliert (2016: 49). Bei diesen Überprüfungen wurden 2017 keine Fälle von Kinder- oder Jugendarbeit beziehungsweise Zwangs- oder Pflichtarbeit festgestellt. Jedoch wurden bei zwei Lieferanten Verstöße gegen Arbeitspraktiken entdeckt. In beiden Fällen wurde ein verbindlicher Maßnahmenplan zur Beseitigung der Schwachstelle als eine Voraussetzung für eine weitere Geschäftsbeziehung vereinbart.

Anzahl der Beschwerden über Menschenrechtsaspekte in der Lieferkette

Im Jahr 2017 gab es bei Lieferanten mit bestehenden Geschäftsbeziehungen keine Beschwerden oder Verdachtsfälle in Bezug auf Verstöße gegen Menschenrechtsaspekte.

Weitere Maßnahmen sollen Risiken senken

Innerhalb unseres Unternehmens stellen wir die Einhaltung der Menschenrechte durch Prävention sicher. Bei Bedarf erfolgt eine kontinuierliche Optimierung der internen Abläufe, um das Risiko von Verstößen gegen Menschenrechte weiter zu mindern. Bei der Lieferantenqualifizierung konzentrieren wir uns künftig noch mehr auf bestehende und potenzielle Lieferanten aus der Region Asien-Pazifik im Zuge des Ausbaus der lokalen Produktionsstätte in China.

Dem Ziel, dass 80 Prozent des Einkaufsvolumens unter dem Verhaltenskodex abgedeckt sind, werden wir durch die Einführung der Lieferantensoftware näher kommen, die eine automatische Bestätigung des Lieferanten erfordert.

Es sind weiterhin jährliche Webinare zum Thema Menschenrechte geplant, die sich an die weltweiten Geschäftsführungen richten.

2.5 Anti-Korruption

Die zunehmende Internationalisierung und das Wachstum unseres Unternehmens machen seit einigen Jahren ein effektives Compliance-System notwendig. Das System beinhaltet geeignete Prozesse, die Bestechung in vom Unternehmen beeinflussbaren Bereichen verhindern und bekämpfen soll. Ebenso trägt die von Unternehmensführung und Mitarbeitern gleichermaßen gelebte Unternehmenskultur dazu bei, ethischen Unregelmäßigkeiten bei Wacker Neuson aktiv vorzubeugen, den kollegialen Zusammenhalt innerhalb der Unternehmensgruppe zu stärken und die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen zu erhöhen.

Ziele zur Vermeidung von Korruption gesetzt

Der Konzern hat sich zum Ziel gesetzt, jegliche Art von Korruption zu vermeiden. Hierfür sollen Korruptionsfälle frühzeitig erkannt und möglichst wirkungsvolle, präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption umgesetzt werden. Der Konzern will seine Aktivitäten zur

Korruptionsbekämpfung in besonders risikofälligen Ländern weiter verstärken. Mitarbeiterschulungen und Informationsveranstaltungen zum Thema Compliance und Korruptionsprävention sollen weltweit noch ausgebaut werden, um eine weitere Sensibilisierung für diese Thematik zu ermöglichen. Zusätzlich zu einem Basistraining für jeden Mitarbeiter und jede Führungskraft sollen mittelfristig zielgruppenspezifische Compliance-Trainings mit detaillierteren Inhalten eingeführt werden. Den Anteil der compliance-geschulten Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft will der Konzern kontinuierlich erhöhen. Auch in der Lieferkette sollen Korruptionsfälle verhindert werden.

Verankerung von Compliance-Grundsätzen über die Unternehmensgrenzen hinaus

Bereits im Jahr 2014 wurde der Wacker Neuson Verhaltenskodex (Code of Conduct) für Mitarbeiter eingeführt, der Grundsätze zur Unternehmensethik und Verhaltensleitlinien für den Arbeitsalltag beinhaltet und auch das Thema Korruptionsbekämpfung behandelt. Dieser Kodex wurde in elf Sprachen übersetzt und an alle Mitarbeiter weltweit verteilt. Jeder neue Mitarbeiter erhält diesen Verhaltenskodex, zudem ist er online im konzernweiten Intranet und auch öffentlich auf der Konzern-Website einsehbar. Alle Beschäftigten sind an den Verhaltenskodex gebunden. Die Führungskräfte sollen hier bewusst als Vorbilder agieren: Sie sind sich ihrer besonderen Verantwortung als Vorgesetzte bewusst und leben die Grundsätze aktiv vor.

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die Einhaltung der Compliance-Grundsätze, die im Wacker Neuson Verhaltenskodex für Lieferanten geregelt sind. Die Beachtung dieser Prinzipien sind für uns die Grundlage für eine vertrauensvolle und nachhaltige Geschäftsbeziehung. Auch diese Leitlinie ist auf der Konzernwebsite verfügbar. Die Einhaltung der Compliance-Grundsätze wird auch in Form von Lieferantenaudits vor Ort überprüft (sogenannte „Rapid Plant Assessment“, siehe Kapitel Menschenrechte in der Lieferkette).

Eine interne Spendenrichtlinie regelt die Spendenvergabe für alle Gesellschaften nach einheitlichen Grundsätzen. Sie umfasst auch eine detaillierte, zentrale Überprüfung der Mittelverwendung.

Für 2018 plant der Konzern eine interne Richtlinie zum Kartell- und Wettbewerbsrecht, um die Einhaltung der entsprechenden gesetzlichen Regularien im Unternehmen zu unterstützen. Das Thema Kartell- und Wettbewerbsrecht ist bereits ein fester Bestandteil der Compliance-Schulungen.

Compliance-System mit weltweiter Reichweite

Die Compliance-Organisation ist zentral aufgestellt und auch die Guidelines werden zentral vorgegeben. Die Regionalpräsidenten (erste Führungsebene unter dem Vorstand und verantwortlich für die jeweilige Region) fördern in ihrer Funktion als regionale Compliance Officer das Thema Compliance vor Ort. Sie unterstützen die verschiedenen Compliance-Maßnahmen und führen zur Prävention von Korruption auch Compliance-Schulungen der Mitarbeiter durch. Sie berichten in ihrer Funktion über compliance-relevante Themen direkt an den Chief Compliance Officer und dieser berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden.

Ein Compliance Committee, das sich aus der Internen Revision, Rechtsabteilung und Compliance (sowie bei Bedarf Personalabteilung und IT) zusammensetzt, stimmt bei Compliance-Verdachtsfällen die Vorgehensweise ab. Der Chief Compliance Officer berichtet sowohl im Jahresturnus als auch anlassbezogen ad hoc an den Vorstand und einmal jährlich an den Aufsichtsrat.

Das Compliance-Reporting erfolgt einmal im Halbjahr schriftlich durch die Regionalpräsidenten und die Geschäftsführer der Produktionsstätten und Vertriebsgesellschaften an den Chief Compliance Officer. Ergänzt wird das Reporting durch ein Compliance-Audit bei allen Tochtergesellschaften in Form einer Selbstauskunft, das an den Chief Compliance Officer übermittelt wird. Ad-hoc-Sachverhalte oder Verdachtsfälle werden umgehend gründlich überprüft und bearbeitet.

Zusätzlich wurde ein Anti Fraud Committee – ein Anti-Betrugs-Komitee – gegründet, dem die Leiter der Bereiche Interne Revision, Compliance, IT-Sicherheit und Treasury angehören. Das Anti Fraud Committee tagt vierteljährlich oder bei Bedarf. 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 werden von den Mitarbeitern zur Analyse dieser Informationen an das Anti Fraud Committee weitergegeben.

Ausrollung weiterer Maßnahmen geplant

Im Jahr 2017 wurde das Bewusstsein unserer Beschäftigten für Compliance-Themen durch Schulungen oder Informationsveranstaltungen weiter gestärkt. Korruptionsprävention und das Thema Betrug (Fraud) sind fester Bestandteil unserer Compliance-Schulungen. Die Auswahl der Mitarbeiter und Führungskräfte, die vorrangig an Compliance-Schulungen teilnehmen sollen, orientiert sich an den entsprechenden Risikoeintrittswahrscheinlichkeiten; in erster Linie handelt es sich um Mitarbeiter aus Vertrieb, Einkauf und Verwaltungsbereichen.

Festes Element des „Onboarding-Prozesses“ für jeden neuen Mitarbeiter ist die Übergabe des Verhaltenskodexes. Werden Schlüsselpositionen, zum Beispiel Geschäftsführerpositionen, neu besetzt, so werden diese Führungskräfte im Rahmen ihrer Einarbeitung direkt vom Chief Compliance Officer insbesondere zum Thema Korruptionsprävention geschult. Für 2018 ist zudem die Ein- und Durchführung von computergestützten Compliance-Trainings für die Mitarbeiter geplant. Sie sollen zunächst insbesondere für Basistrainings genutzt werden. Zu einem späteren Zeitpunkt sollen zielgruppenbezogene Trainings diese Standardschulungen inhaltlich ergänzen.

Mit dem internetbasierten Hinweisgebersystem „Tell-it“ verfügt der Konzern seit 2014 über einen geeigneten Kommunikationsweg, um mögliche Gesetzes- und Richtlinienverstöße zu identifizieren, die Unternehmen der Wacker Neuson Group betreffen. „Tell-it“ 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 erreichbar. Das System wird direkt vom Chief Compliance Officer überwacht. Bei möglichen Verdachtsfällen wird umgehend gehandelt.

Im Jahr 2017 führte die Compliance-Abteilung eine Einstufung der Konzerngesellschaften nach Länderrisiken gemäß dem Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International durch. Die Einstufung zeigt, dass in Ländern wie beispielsweise Russland und Mexiko allgemein sehr hohe Risiken bestehen. Der Konzern wird die Korruptionsbekämpfung in solchen Ländern weiter verstärken.

In der Lieferkette sollen (potenzielle) Korruptionsfälle sowohl bei potenziellen als auch bei bestehenden Lieferanten im Rahmen von Audits aufgedeckt werden (s. hierzu auch Kapitel Menschenrechte). Sollte es zu einem Korruptionsfall in der Lieferkette unseres Konzerns kommen, werden wir den betreffenden Lieferanten nicht nominieren beziehungsweise in künftigen Projekten nicht mehr berücksichtigen.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Wir wollen Korruption gezielt vermeiden und erfassen daher, ob es Fälle von Korruption innerhalb der Organisation oder bei Lieferanten gab. Zudem messen wir, wie viele Mitarbeiter im Berichtsjahr an gezielten Compliance-Schulungen teilgenommen haben.

Anzahl begründeter Fälle von Korruption (innerhalb der Organisation)

2017 wurde kein Fall von bestätigter Korruption an die Compliance-Abteilung gemeldet.

Anzahl und Prozentsatz der Mitarbeiter mit Compliance-Schulung (inkl. Anti-Korruption)

Seit 2013 wurden konzernweit circa 40 Prozent unserer Beschäftigten zu diesen Themen geschult. Während in Europa die Quote bei 41 Prozent liegt, beträgt sie in der Region Amerikas 36 Prozent und in Asien-Pazifik 45 Prozent. 2017 nahmen 229 Mitarbeiter an Präsenz-Compliance-Schulungen und an Informationsveranstaltungen teil, die sich auch mit Korruptionsprävention befassten, davon zehn in Europa, 125 in Amerikas und 94 in Asien. Acht Personen mit besonderen Vertrauenspositionen (Führungskräfte und sensible Bereiche) wurden 2017 vom Chief Compliance Officer direkt geschult.

Anzahl der Lieferanten mit begründeten Fällen von Korruption

2017 kam es zu keinem begründeten Fall von Korruption in der Lieferkette.

Sensibilisierung hat zugenommen

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich auch im Jahr 2017 davon überzeugt, dass ein Überwachungssystem eingerichtet wurde, das geeignet ist, Compliancerisiken zu erkennen. Die implementierten Prozesse und eingeleiteten Maßnahmen zur Prävention von Korruption und zur Identifikation von Korruptionsfällen greifen. Auch wenn im Berichtsjahr keine Fälle von Korruption bekannt wurden, so belegen die über 4.000 (informatischen) Zugriffe auf die Startseite des Hinweisgebersystems „Tell-it“, die wir zwischen der Einführung dieses Systems bis zum 31. Dezember 2017 zählten, den hohen Bekanntheitsgrad der Onlineplattform.

Der Wacker Neuson Verhaltenskodex ist den Mitarbeitern weltweit bekannt. Die Regelungen, die der Kodex enthält, sind für alle Mitarbeiter verbindlich; ein entsprechender Passus ist seit 2016 in den Arbeitsverträgen enthalten. Mittlerweile ist ein großer Anteil unserer Mitarbeiter über das Thema Compliance informiert und auch entsprechend sensibilisiert.

München, den 15. März 2018

Wacker Neuson SE, München

Der Vorstand

Martin Lehner

Vorstandsvorsitzender

Alexander Greschner

Vertriebsvorstand

Wilfried Trepels

Finanzvorstand

3. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

An die Wacker Neuson SE, München

Wir haben die nichtfinanzielle Konzernklärung der Wacker Neuson SE nach § 315b HGB, deren Angaben in dem nichtfinanziellen Konzernbericht 2017 der Wacker Neuson SE enthalten sind für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Angaben für Vorjahre waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

A. Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung in Übereinstimmung mit § 315c HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung 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 der nichtfinanziellen Konzernklärung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

B. Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

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

Unsere Prüfungsgesellschaft 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).

C. Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Konzernklärung 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 IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob die nichtfinanzielle Konzernklärung der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 315c 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 Januar 2018 bis März 2018 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für die nichtfinanzielle Konzernklärung, zur Risikoeinschätzung und zu den Konzepten der Wacker Neuson SE für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung beauftragt sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben der nichtfinanziellen Konzernklärung relevant sind,
- Einsichtnahme in die relevanten Dokumentationen der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der Daten aus den relevanten Bereichen wie z.B. Umwelt und Personal im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten,
- analytische Handlungen auf Ebene des Konzerns hinsichtlich der Qualität der berichteten Daten,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben der nichtfinanziellen Konzernklärung.

D. 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 die nichtfinanzielle Konzernklärung der Wacker Neuson SE für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit § 315c HGB aufgestellt worden ist.

E. 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.

F. Begrenzung der Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 (siehe Anlage). 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 15. März 2018

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter
Wirtschaftsprüferin

Jan Kaiser
Wirtschaftsprüfer