



Wacker Neuson
Group

Nichtfinanzieller Konzernbericht 2018
der Wacker Neuson SE

Inhalt

1 Einleitung	3
1.1 Die Wacker Neuson Group	3
1.2 Bedeutung der Nachhaltigkeit für Wacker Neuson	3
1.3 Bestandteile des nichtfinanziellen Konzernberichts	3
1.4 Prozess der Risikobewertung.....	3
2 Berichtspflichtige Themen	4
2.1 Umweltbelange – nachhaltige Produktentwicklung.....	4
2.2 Umweltbelange – Ressourcenverbrauch	5
2.3 Arbeitnehmerbelange.....	7
2.4 Anti-Korruption.....	8
2.5 Achtung der Menschenrechte in der Organisation und Lieferkette.....	9
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit.....	11

1 Einleitung

1.1 Die Wacker Neuson Group

Die Wacker Neuson Group ist ein international tätiger Unternehmensverbund mit über 50 Tochterunternehmen und 140 eigenen Vertriebs- und Servicestationen. Als ein führender Hersteller von Baugeräten und Kompaktmaschinen bietet der Konzern seinen Kunden weltweit ein breites Produktprogramm sowie umfangreiche Service- und Dienstleistungsangebote. 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 53 Tochtergesellschaften. Geleitet wird der Konzern von einem dreiköpfigen Vorstandsteam, das eng mit dem sechsköpfigen Aufsichtsrat zusammenarbeitet. Ziel ist es, den langfristigen Erfolg der Wacker Neuson Group zu sichern und den Unternehmenswert dauerhaft zu steigern. Im Jahr 2018 erzielte die Unternehmensgruppe einen Umsatz von 1,7 Mrd. Euro – ein Plus von 11 Prozent zum Vorjahr – und beschäftigte über 6.000 Mitarbeiter weltweit.

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 2018 verwiesen. => [siehe Geschäftsbericht 2018, Kapitel „Die Wacker Neuson Group“](#).

1.2 Bedeutung der Nachhaltigkeit für Wacker Neuson

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil der Unternehmensstrategie und sichert den langfristigen, wirtschaftlichen Erfolg.

Besonders im Fokus stehen eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit, die Sicherung von Fachpersonal und die Weiterentwicklung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Belegschaft. Regelmäßig werden weltweite Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu messen und geeignete Maßnahmen umzusetzen.

Durch Vorsorgemaßnahmen über ein umfassendes Compliance Management lebt der Konzern eine verantwortungsvolle Corporate Governance und bindet hier Mitarbeiter und Lieferanten gezielt ein.

Das Nachhaltigkeitsmanagement des Konzerns ermöglicht es außerdem, Auswirkungen des Wertschöpfungsprozesses auf die Umwelt zu bewerten, so dass geeignete Maßnahmen zum sorgsamem Umgang mit den gegebenen Ressourcen und zur Optimierung der Energiebilanz abgeleitet werden können.

1.3 Bestandteile des nichtfinanziellen Konzernberichts

Die Berichterstattung zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderung erfolgt auf Basis des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG). Dieser Bericht 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 Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption erforderlich sind. Ein Rahmenwerk wie beispielsweise das der Global Reporting Initiative (GRI) wird aufgrund der abweichenden Wesentlichkeitsbetrachtung nicht genutzt. Die wesentlichen Themen werden vom Vorstand sowie den Leitern der Zentralfunktionen Konzernpersonal, Recht, Immobilien, Konzerntechnik sowie dem Sprecher des Konzerneinkaufs festgestellt. Der Vorstand wird regelmäßig über Fortschritte und aktuelle Themen in diesem Bereich informiert.

Der Bereich „Nachhaltigkeit“ ist beim Vorstandsvorsitzenden angesiedelt, der hierzu an den Aufsichtsrat berichtet.

Im Fokus dieses nichtfinanziellen Konzernberichts stehen Themen mit hoher Bedeutung für die Geschäftstätigkeit des Konzerns. 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:

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

In dem vorliegenden Bericht beziehen sich alle Zahlen auf das Jahr 2018, die in den meisten Fällen um Vergleichswerte aus dem Jahr 2017 ergänzt sind. 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

Aufgabe des Risikomanagements im Rahmen des nichtfinanziellen Berichts 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. Im Vordergrund steht dabei die Frage, welche Risiken durch die Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen, Produkte oder Dienstleistungen auf die berichtspflichtigen Aspekte entstehen. Hierfür hat Wacker Neuson explizit nichtfinanzielle Risiken aus der Geschäftstätigkeit in den Bereichen Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption sowie Sozialbelange bei allen Gesellschaften des Konzerns abgefragt. Für das Geschäftsjahr 2018 wurde die Abfrage dabei in die Erfassung der finanziellen Risiken des Konzerns integriert. Für die Bewertung der Risiken 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

Energieeffizienz und Produktsicherheit im Fokus

Wacker Neuson ist sich seiner Verantwortung für ein umweltschonendes und sicheres Produktprogramm bewusst. Darüber hinaus hat der Konzern als weltweit tätiger Anbieter von Baugeräten und Kompaktmaschinen eine Vielzahl nationaler und internationaler Gesetze zum Umwelt- und Anwenderschutz einzuhalten.

Mit vielen Produkten nimmt der Konzern weltweit eine technisch führende Rolle ein. Die Entwicklungsarbeit zielt vor allem darauf ab, die Vorreiterrolle in der Produktsicherheit sowie im Bediener- und Umweltschutz auszubauen. Die Maschinen sollen einfach und ohne Gefahrenrisiko bedienbar sein, beispielsweise durch ein Reduzieren der Hand-Arm-Vibrationen, also der Vibrationen, die ein Bediener direkt am Körper spürt. Darüber hinaus arbeiten die Ingenieure an neuen Antriebskonzepten wie z. B. Elektroantrieben, an der Erhöhung der Energieeffizienz und der Standardisierung von Komponenten unterschiedlicher Modelle, Module und Produktgruppen.

Entwicklungsschwerpunkte durch werksübergreifendes Innovationsteam festgelegt

Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten werden im Konzern von der Zentralfunktion Corporate Technology, Standardization & Design koordiniert. In Zusammenarbeit mit den Geschäftsführern der Werke und dem Vorstand werden Entwicklungsschwerpunkte festgelegt und gesteuert. Einheitliche Prozesse und Konzernstandards werden werksübergreifend durch sogenannte „Expert Committees“ an den unterschiedlichen Standorten gemeinsam mit der koordinierenden Zentralfunktion erarbeitet und umgesetzt.

Der Innovationsprozess folgt einer Technologie-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 werden aktiv vor unerwünschter Nachahmung geschützt.

Verstärkt setzt der Konzern in der Produktentwicklung auf den kundenbezogenen „Voice of Customer“-Ansatz, bei dem Kunden in verschiedenen Stadien der Produktentwicklung eingebunden werden. Gemeinsam mit Mitarbeitern aus Entwicklung und Vertrieb sollen so Verbesserungspotenziale identifiziert und ein verbesserter Kundennutzen der zu entwickelnden Produkte erreicht werden.

Reduzierung von Abgasemissionen im Fokus

Einen großen Teil der Entwicklungsressourcen konzentriert die Branche – und damit auch die Wacker Neuson Group – darauf, mit den schärferen gesetzlichen Auflagen Schritt zu halten. Die Verschärfung der Abgasgesetzgebung erfordert von Maschinenherstellern, Stickoxide (NOx), Kohlenmonoxide (CO) sowie Partikelemissionen der Diesel- und Benzinmotoren zu senken. In Vorbereitung auf die neue Emissionsgesetzgebung Stage V (in Europa eingeführt am 1. Januar 2019) lag in den letzten Jahren ein Schwerpunkt der Entwicklungsarbeit auf der Vorentwicklung von Systemen und Komponenten. Von der

vom Gesetzgeber vorgesehenen zweijährigen Übergangsfrist macht der Konzern Gebrauch, um Kosten und Komplexität der Umstellung möglichst gering zu halten und zeitlich einen reibungslosen Übergang sicherzustellen.

Unabhängig von der Pflicht, das Produktportfolio laufend mit den Gesetzesvorgaben abzugleichen und entsprechend weiterzuentwickeln, hat sich Wacker Neuson bewusst für ein größeres Angebot an umweltfreundlichen Produkten und Dienstleistungen entschieden. 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 Baumaschinen und -geräte an. Diese Produkte bieten besonderen Schutz von Anwendern und Umwelt, sind wartungsärmer und verlangen deutlich geringere Betriebskosten. Mittelfristig will Wacker Neuson in jeder seiner Kernproduktgruppen daher eine emissionsfreie Lösungsalternative anbieten und so das Angebot an „zero emission“-Produkten erweitern. Im Jahr 2018 erweiterte der Konzern die „zero emission“-Serie um zwei akkubetriebene Vibrationsplatten. Erstmals vorgestellt wurden zudem ein Elektro-Raddumper sowie ein vollelektrischer Zero Tail Minibagger. Beide Maschinen werden ab 2019 verfügbar sein. Bei der Entwicklung neuer Produkte, legt der Konzern großen Wert auf Modularisierung. So sind z. B. die Akkus der heute verfügbaren elektrischen Vibrationsplatten und Stampfer austauschbar. Das vollständige Produktportfolio der „zero emission“-Serie findet sich auf der Website von Wacker Neuson.

Für die Wacker Neuson Group haben Aktivitäten im Bereich Ökoeffizienz hohe Priorität, um den Anforderungen an ein noch umweltschonenderes und sichereres Produktprogramm in Zukunft gerecht zu werden. So erzielt der Konzern auch im Bereich Services Fortschritte: Telematik ermöglicht die automatisierte Kommunikation zwischen Anwender und Maschine. So werden beispielsweise Betriebsstunden erfasst, was eine zeitgerechte Wartung planbar macht, damit die Maschinen möglichst umweltfreundlich und effizient eingesetzt werden. Des Weiteren arbeitet der Konzern an Möglichkeiten der Ferndiagnose, um den Maschineneinsatz unter anderem durch die Minimierung von Stillstandszeiten zu optimieren.

Der Konzern plant weitere Maßnahmen zur nachhaltigen Produktentwicklung. 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.

2.2 Umweltbelange – Ressourcenverbrauch

Globales 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 globalen 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 besonders energieintensiv sind.

Im ersten Schritt hat Wacker Neuson ein Energie- und Umweltmanagementsystem an der deutschen Verwaltungszentrale, an allen deutschen und österreichischen Produktions- und Vertriebsstandorten sowie dem europäischen Logistikzentrum in Deutschland aufgebaut. Dieses wird seit Jahren nach DIN EN ISO 14001 und 50001 zertifiziert.

In diesem Kontext wurde im Jahr 2018 das interne Energie- und Umweltmanagementsystemhandbuch überarbeitet, welches nun basierend auf den aktuellen Normanforderungen übergeordnete Regelungen zu Abläufen und Prozessen an den zertifizierten Standorten enthält. Die Energie- und Umweltziele wurden gemeinsam mit den Konzernzielen abgestimmt und sind von 2018 bis 2022 gültig. Darüber hinaus hat sich die Wacker Neuson Group einer konzernweiten Energie- und Umweltpolitik verpflichtet und diese 2018 umfassend überarbeitet.

An den zertifizierten Standorten finden jährlich Managementbewertungen statt, bei denen die Geschäftsführer unter anderem Verbesserungsmöglichkeiten überprüfen. Parallel dazu gibt es regelmäßige Meetings, bei denen Energieeinsparpotenziale und aktuelle Projekte besprochen werden. Dank dieser Maßnahmen kann ein Austausch zu Themen rund um Energie und Umwelt sichergestellt werden.

Durchgeführte Maßnahmen im Jahr 2018

Investitionen in Gebäudetechnik und Produktionsmaschinen haben die Energieeffizienz in den letzten Jahren verbessert. Um die Energieverbräuche besser kontrollieren zu können, wurde in der Vergangenheit damit begonnen, geeignete Messstellenkonzepte an den einzelnen Standorten umzusetzen. Diese Messstellenkonzepte dienen der detaillierten Stromverbrauchsanalyse. Damit kann festgestellt werden, welcher Energieeinsatz an z. B. einer einzigen Maschine, in gewissen Produktionsabschnitten oder einer Fertigungshalle nötig ist.

Daneben konnte am Standort Reichertshofen mit einem Projekt zur Optimierung der Beleuchtung eine Kosteneinsparung in fünfstelliger Höhe erzielt werden. In den Produktions- sowie Logistikhallen wurden dort im Zeitraum von Ende 2017 bis Mai 2018 alle bestehenden Leuchtmittel (normale nicht dimmbare Leuchtstoffröhren T8) durch LED-Technik ersetzt. Durch die höhere Leuchtstärke sowie eine andere Lichtfarbe (Tageslichtweiß) konnten unter anderem die Anzahl

der Leuchtquellen auf mehr als die Hälfte reduziert und gleichzeitig eine deutlich bessere Ausleuchtung erzielt werden. Durch diese Maßnahme wurde eine Energie- und Kosteneinsparung von mehr als 50 Prozent zum bisherigen Verbrauch im Bereich Beleuchtung am Standort Reichertshofen generiert. Zusätzlich wurde im Zuge der Umrüstung in diversen Bereichen eine tageslichtabhängige Steuerung implementiert, wodurch sich die Einsparung voraussichtlich noch weiter erhöhen wird. Der Konzern prüft die Umsetzung ähnlicher Lösungen an anderen Standorten. Zur Erhöhung der Energieeffizienz werden zudem bei Ersatzinvestitionen im Bereich der Haustechnik (z. B. Heizung, Lüftung, Pumpen) neuere Anlagen mit verbesserter Effizienz eingebaut, sofern die Gebäudetechnik dies zulässt.

Nichtfinanzielle Kennzahlen

Die Energieverbräuche und daraus resultierende CO₂-Emissionen werden in den deutschen und österreichischen Produktionsstandorten und Vertriebsniederlassungen, dem Logistikzentrum in Deutschland sowie den Produktions-, Verwaltungs- und Vertriebsstandorten in den USA erfasst und in unten stehenden Tabellen dargestellt.

Im Jahr 2018 ist der Konzern stark gewachsen. Trotz gestiegener Produktionszahlen und der damit verbundenen Logistikleistungen sind der absolute Energieverbrauch und die damit verbundenen Emissionen zurückgegangen.

Der Energieverbrauch im Jahr 2018 belief sich auf 101.649 MWh, ein Minus von ca. 18% Prozent zum Vorjahr (2017: 120.373 MWh). Die Reduzierung geht zurück auf eine verbesserte Energieeffizienz sowie auf das Herunterfahren und den Verkauf des Werkes in Norton Shores/USA.

Die dadurch entstandenen CO₂-Emissionen wurden anhand von länderspezifischen Faktoren und den Energieverbräuchen berechnet. Im Jahr 2018 emittierten die betrachteten Standorte insgesamt 36.584 Tonnen CO₂ (2017: 39.220 Tonnen CO₂), was ein Minus von ca. 7% Prozent zum Vorjahr darstellt.

Die indirekten Emissionen beliefen sich dabei auf 20.780 Tonnen CO₂ (2017: 24.643 Tonnen CO₂), die direkten 15.805 Tonnen CO₂ (2017: 14.577 Tonnen CO₂).

Da der Energiebedarf und daraus resultierende Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) zu einem großen Teil von der Produktionsmenge der Werke beeinflusst werden, ist es im Zuge des starken Wachstums des Unternehmens sinnvoll, nicht den absoluten Energieverbrauch, sondern die Messgröße der Energieintensität (Energieverbrauch in Relation zum Umsatz) sowie die THG-Emissionsintensität (CO₂-Emission in Relation zum Umsatz) zu betrachten.¹

Im Jahr 2018 lag die Energieintensität bei 59,5 MWh/Umsatz in Mio. EUR. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine Reduktion um ca. 24%. Die THG-Emissionsintensität lag bei 21,4 to CO₂/Umsatz in Mio. EUR. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine Reduktion um ca. 16%.

¹ Für die Intensitäten wurde der Gesamtumsatz des Konzerns berücksichtigt.

ENERGIEVERBRAUCH IN MWH

	2018	2017	Veränderung
Strom	35.338	51.640	-32%
Fernwärme	1.953	2.171	-10%
Erdgas	46.684	49.078	-5%
Heizöl	589	493	19%
Diesel	12.511	16.209	-23%
Benzin	4.573	782	485% ¹
Gesamtverbrauch	101.649	120.373	-18%

ENERGIEINTENSITÄT IN MWH/UMSATZ IN MIO. EUR

	2018	2017	Veränderung
Energieintensität	59,51	78,48	-24%

CO₂-EMISSIONEN IN TONNEN²

	2018	2017	Veränderung
Strom	20.307	24.386	-17%
Fernwärme	473	257	84%
Erdgas	10.640	9.894	8%
Heizöl	157	131	20%
Kraftstoff gesamt	5.007	4.552	10%
Emissionen gesamt	36.584	39.220	-7%

THG EMISSIONSINTENSITÄT IN TONNEN CO₂/UMSATZ IN MIO. EUR

	2018	2017	Veränderung
Emissionsintensität	21,42	25,57	-16%

Ziele

Für alle Standorte, die nicht nach DIN EN ISO 14001 und 50001 zertifiziert sind, werden in 2019 sogenannte konzernweite „Minimum Standards“ für das Energie- und Umweltmanagement veröffentlicht (auf Englisch: Energy and Environmental Management; Abkürzung: EnEM). Das Projekt wird zu Beginn des Jahres 2019 auf globaler Ebene starten. 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 globaler Abdeckung angestrebt. Die gültigen Minimum Standards für das Umwelt- und Energieimangement werden in einem kompakten Handbuch dokumentiert, welches alle relevanten Prozesse sowie die einzuhaltenden Standards verständlich erläutert. Verbindliche, quantitative Ziele für die

kontinuierliche Verbesserung in Bezug auf die Umwelt- und Energieeffizienz werden in diesem Zuge neu erarbeitet.

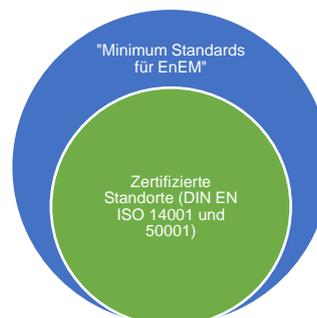


Abbildung: Globales Energie- und Umweltmanagementsystem ab 2019

¹ Abweichung aufgrund fehlender Daten des Fuhrparkverbrauchs aus den USA in 2017.

² Emissionsfaktoren zum Vorjahr geändert auf Handyfigures / www.gemis.de.

2.3 Arbeitnehmerbelange

Mitarbeiter als zentraler Erfolgsfaktor

Die über 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden das Fundament für den Erfolg und das Wachstum des Konzerns. Es ist daher wesentlich, Talente auszubilden, zu rekrutieren und stetig weiter zu qualifizieren sowie Optimierungspotenziale in den Bereichen Arbeitsplatzbedingungen, Gesundheit und Wohlbefinden aller Beschäftigten frühzeitig zu erkennen.

Das Kernelement der Personalstrategie ist es, für den Konzern die Kompetenzen und Fähigkeiten zu sichern und weiterzuentwickeln, die für das kontinuierliche Wachstum des Unternehmens notwendig sind. Aus technologischen, methodischen oder arbeitsorganisatorischen Veränderungen ergeben sich im Berufsleben stetig neue Anforderungen an die Belegschaft: Dass sich die Beschäftigten diesen gewachsen fühlen, spielt für die Wacker Neuson Group eine wichtige Rolle.

Die globale Personalstrategie folgt der „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.

Abgeleitete Maßnahmen aus globaler Mitarbeiterbefragung 2017

Um Stärken und Schwächen der Organisation zu identifizieren sowie gezielte Optimierungspotenziale ableiten zu können, führte der Konzern im November 2017 eine globale Mitarbeiterbefragung durch. Die Befragungsergebnisse wurden allen Mitarbeitern Anfang 2018 im Intranet bzw. auf Mitarbeiterversammlungen vollumfänglich transparent gemacht. Die Beteiligungsquote an der Befragung betrug 62 Prozent. Die Ergebnisse vermitteln ein objektives Bild über die Mitarbeiterzufriedenheit in 11 definierten Kernbereichen. Grundsätzlich konnte konstatiert werden, dass sich die Ergebnisse aus 2017 im Vergleich zur analogen Befragung aus 2014 in 10 von 11 Feldern verbessert haben.

Aus der Befragung abgeleitete Verbesserungspotenziale wird der Konzern schrittweise mit dem Ziel erschließen, die Mitarbeiterzufriedenheit als auch die Arbeitgeberattraktivität langfristig erfolgreich und nachhaltig zu steigern. Konkrete Maßnahmen wurden und werden abteilungsspezifisch aus den Ergebnisreports abgeleitet, zentral in einem Online-Maßnahmenplaner erfasst und deren Umsetzung von der zentralen Personalabteilung nachverfolgt. Über die Fortschritte wird regelmäßig im konzernweiten Intranet informiert.

Konkret aus der Befragung abgeleitete Maßnahmen betrafen u. a. die Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter von Wacker Neuson. Dazu wurden bestehende Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, darunter Ernährungs-, Sport- und Bewegungsangebote, an vielen Standorten ausgeweitet und den Mitarbeitern damit bewusst Arbeitspausen eingeräumt.

Der Konzern hat es sich zum Ziel gesetzt, im Herbst 2019 die nächste Mitarbeiterbefragung durchzuführen. Hierbei wird eine Beteiligung von mehr als 70 Prozent aller weltweit Beschäftigten angestrebt.

Personalentwicklung – Maßnahmen im Hinblick auf individuelle Förderung, Berufsausbildung, Fort- und Weiterbildung, sowie ausgewählte Personalentwicklungsprogramme

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 Personal-Abteilungen steuern die individuellen Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter.

Fachliche und persönliche Förderung ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur. 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.

Wacker Neuson strebt an, dass die Mitarbeiter die Möglichkeit wahrnehmen können, berufsbegleitende Studiengänge oder weiterführende Ausbildungen zu absolvieren. Nach Möglichkeit unterstützt sie der Konzern dabei – sowohl finanziell als auch organisatorisch –, u. a. indem er maßgeschneiderte, flexible Arbeitszeitmodelle ermöglicht. So wurden im Berichtszeitraum Mitarbeiter in Deutschland, Österreich sowie in den USA gezielt unterstützt.

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 Kunden und Handelspartner eine breite Palette an Kursen anbietet. Im deutschsprachigen Raum können Mitarbeiter über das HR-Trainingsportal im globalen Intranet standortspezifische Schulungsangebote auswählen. Bei internen Schulungen und Weiterbildungen standen 2018 Produkt- und Serviceschulungen im Vordergrund.

Qualifizierte Berufsausbildung

Um den unterschiedlichen Anforderungen der Arbeitswelten in der Wacker Neuson Group gerecht zu werden, wird die Berufsausbildung junger Menschen im Konzern dezentral an den Standorten verantwortet.

Im Jahr 2018 bildete der Konzern in Deutschland, Österreich, der Schweiz, den Niederlanden und Serbien 210 junge Menschen (2017: 213) aus: zum einen in gewerblichen, technischen und kaufmännischen Berufen, zum anderen in den praxisorientierten Studiengängen der dualen Hochschule. Die Übernahmequote nach der Ausbildung betrug 2018 93,2 Prozent (2017: 98,2 Prozent).

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

Ausgewählte Personalentwicklungsprogramme

Das Entwicklungsprogramm „PerspACTIVE“ wird bereits langjährig im deutschsprachigen Raum durchgeführt. 2018 stieg die mittlerweile siebte Gruppe in das Programm ein. PerspACTIVE ist ein 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 2018 nahmen 44 Potenzialträger an diesem Programm teil.

Das Leadership Excellence Program („LEP“) richtet sich an erfahrene Führungskräfte, die strategisch wichtige Schlüsselpositionen innehaben, wie z. B. Geschäftsführer und Leiter von Zentralbereichen aus allen Ländergesellschaften. Im „LEP“ befassen sich die Teilnehmer in vier Modulen mit den strategischen Themen „Organization in Change“, „Result & Business Orientation“, „Strategy & Leadership“ sowie „Innovation & Knowledge Management“. Im Berichtsjahr schlossen 15 Teilnehmer das Programm erfolgreich ab.

2018 wurde mit „RefI ACTION“ ein Development Center für das mittlere Management aus Deutschland und Österreich eingeführt: Hier

werden Mitarbeitern aus dem mittleren Management ihre persönlichen Stärken und Entwicklungsfelder aufgezeigt, daraus Qualifizierungsempfehlungen abgeleitet und deren Umsetzung nachverfolgt. Mit dem Einsatz von externen Beobachtern verfolgt Wacker Neuson die Absicht, die Auswahl von zukünftigen Führungskräften auf eine noch validere Basis zu stellen – mit mehr Struktur und Transparenz. Das Development Center „ReflACTION“ wurde 2018 in zwei Gruppen mit insgesamt zwölf Kandidaten durchgeführt.

2.4 Anti-Korruption

Die zunehmende Internationalisierung und das Wachstum des Konzerns machen ein effektives Compliance-System notwendig. Das System umfasst Prozesse, die Bestechung und Korruption in den vom Unternehmen beeinflussbaren Bereichen verhindern und bekämpfen sollen. Ebenso soll die von Unternehmensführung und Mitarbeitern gleichermaßen gelebte Unternehmenskultur dazu beitragen, ethischen Unregelmäßigkeiten aktiv vorzubeugen.

Compliance-System mit weltweiter Reichweite

Die Compliance-Organisation ist zentral aufgestellt. Von dort werden bei Bedarf konzern- und damit weltweit einheitliche Guidelines 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 präventiv Schulungen für Mitarbeiter durch. Sie berichten in ihrer 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 einmal halbjährlich durch die Regionalpräsidenten sowie die Geschäftsführer der Produktionsstätten an das Corporate Compliance Office. Ergänzt wird dieses Reporting durch ein Compliance-Audit bei allen Tochtergesellschaften in Form einer Selbstauskunft, das an das Corporate Compliance Office übermittelt wird. Ad-hoc-Sachverhalte oder Verdachtsfälle werden umgehend überprüft und bearbeitet.

Ein Compliance Committee, das sich aus der Internen Revision, der Abteilung Corporate Legal & Compliance (sowie bei Bedarf der Personal- und der IT-Abteilung) zusammensetzt, stimmt bei Verdacht auf Compliance-Verstöße die Vorgehensweise ab. Der Chief Compliance Officer berichtet sowohl im Jahresturnus als auch anlassbezogen an den Vorstand und auf Wunsch, in der Regel einmal jährlich, an den Aufsichtsrat.

Zusätzlich besteht ein Anti Fraud Committee, dem die Leiter der Bereiche Interne Revision, Compliance, IT-Sicherheit und Treasury angehören. Das Anti Fraud Committee tagt 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 Korruption frühzeitig erkannt und damit vermieden werden kann.

Der Konzern will seine Aktivitäten zur Korruptionsbekämpfung weiter verstärken. Mitarbeiterschulungen und Informationsveranstaltungen zum Thema Compliance und Korruptionsprävention sollen weltweit weiter ausgebaut werden, um eine tiefere Sensibilisierung zu erreichen. 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 compliancegeschulten Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft soll kontinuierlich steigen. Die Auswahl der Mitarbeiter und Führungskräfte, die vorrangig an Compliance-Schulungen teilnehmen sollen, orientiert sich an den entsprechenden Risikopotenzialen; in erster Linie handelt sich um Mitarbeiter aus Vertrieb, Einkauf und den Verwaltungsbereichen.

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, aber 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, 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. Mittelfristig ist zudem die Ein- und Durchführung von computergestützten Compliance-Trainings für die Mitarbeiter geplant. Sie sollen zunächst insbesondere für Basistrainings genutzt werden.

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 Konzernwebsite verfügbar. Die Einhaltung der Compliance-Grundsätze wird auch in Form von Lieferantenaudits vor Ort überprüft (sogenannte „Rapid Plant Assessments“, siehe Kapitel „Achtung der Menschenrechte in der Organisation und Lieferkette“).

Mit dem internetbasierten Hinweisgebersystem „Tell-it“ verfügt der Konzern seit 2014 über einen weiteren Kommunikationsweg, um mögliche Gesetzes- und Richtlinienverstöße zu identifizieren, 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.

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 im Allgemeinen hohe Compliance-Risiken bestehen. Der Konzern will künftig die Korruptionsprävention in solchen Ländern weiter verstärken.

Das Thema Kartell- und Wettbewerbsrecht ist bereits ein fester Bestandteil der Compliance-Schulungen. Kurzfristig plant der Konzern

eine interne Richtlinie hierzu, um die Einhaltung der entsprechenden gesetzlichen Regularien im Unternehmen zu unterstützen.

Auch wenn im Berichtsjahr keine Fälle von Korruption bekannt wurden, so belegen die über 4.500 (informativischen) Zugriffe auf die Startseite des Hinweisgebersystems „Tell-it“, die zwischen der Einführung dieses Systems bis zum 31. Dezember 2018 gezählt wurden, den hohen Bekanntheitsgrad der Onlineplattform.

Nichtfinanzielle Kennzahlen:

- Anzahl bestätigter Fälle von Korruption aus der Organisation 2018 wurde an das Corporate Compliance Office kein Fall von bestätigter Korruption aus der Organisation heraus gemeldet.
- Anzahl bestätigter Fälle von Korruption in der Lieferkette 2018 wurde an das Corporate Compliance Office kein bestätigter Fall von Korruption in der Lieferkette gemeldet.

2.5 Achtung der Menschenrechte in der Organisation und Lieferkette

Durch die zunehmende Internationalisierung des Konzerns gewinnt das Thema Menschenrechte an Bedeutung. Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, stellt sich der Konzern auch bei der Auswahl von Lieferanten weitläufig 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.

Prävention zur Achtung der Menschenrechte bleibt wichtiges Ziel

Der Schutz der Menschenrechte ist ein wichtiges Anliegen: Kinder-, Jugend- oder Zwangsarbeit werden grundsätzlich nicht toleriert – weder an eigenen Standorten noch im Rahmen von Geschäftsbeziehungen mit Dritten. Darüber hinaus soll der Konzern in der Lage sein, Menschenrechtsverletzungen aufzudecken.

Vor allem auch von den Lieferanten erwartet der Konzern eine aktive Auseinandersetzung mit dem Thema. Nur die Lieferanten, die die intern festgelegten Kriterien erfüllen, sollen in das globale Versorgungsnetzwerk eingebunden werden, womit die Risiken von Verstößen gegen Menschenrechte in der Lieferkette reduziert werden sollen.

Achtung der Menschenrechte in der Organisation

Um Menschenrechtsverletzungen innerhalb der Organisation zu vermeiden, hat der Wacker Neuson Konzern im Jahr 2014 einen Verhaltenskodex für Mitarbeiter etabliert (vgl. Kapitel Anti-Korruption). Zur Sensibilisierung für die Thematik wurde Ende 2017 ein Webinar für alle Konzerngesellschaften durchgeführt. Schwerpunkte waren die Einhaltung der Menschenrechte wie die Gewährleistung von Datensicherheit und Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie Hinweise zu Arbeitszeitgesetzen und Mindestlohn (v. a. für Leiharbeitskräfte). Ferner sind Prinzipien des Konzerns in der Erklärung zur „Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen in der Wacker Neuson Group und ihrer Wertschöpfungskette“ zusammengefasst. Sie ist auf der Unternehmenswebseite einsehbar.

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

Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette

Im Zuge der Umsetzung der „Strategie 2022“ und einhergehend mit den Zielen einer stärkeren Fokussierung, Beschleunigung und Exzel-

lenz hat Wacker Neuson im Mai diesen Jahres die globale Einkaufsorganisation neu ausgerichtet, indem sämtliche Funktionen in die Werke integriert wurden. Aufgrund der erforderlichen Anstrengungen im Rahmen dieser Umstrukturierungen ist die Anzahl der durchgeführten Lieferantenaudits 2018 zurückgegangen und hat sich auf Neu-Lieferanten fokussiert. Der Bereich Lieferantenqualifizierung wurde als Teil des Qualitätsmanagements integriert, der in den einzelnen Werken separat agiert und dabei auf weltweit abgestimmte Methoden und Werkzeuge zurückgreift. Der Bereich Lieferantenqualifizierung begleitet und entwickelt Lieferanten – von der Auswahl durch Lieferantenaudits über die Nominierung bis hin zum Serienstart.

Diese Lieferantenaudits (sogenannte „Rapid Plant Assessments“) werden nach konzernweit einheitlichen Bewertungsstandards durchgeführt. 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. 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. 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.

Für die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen innerhalb der Lieferkette hat der Wacker Neuson Konzern 2014 außerdem einen Code of Conduct für Lieferanten eingeführt. Dieser fordert unter anderem die Einhaltung von Menschenrechten und die Unterlassung von Kinderarbeit. Dieser ist auch auf der Unternehmenswebseite einsehbar. Im Rahmen von Rahmenvertragsverhandlungen mit Lieferanten ist der Code of Conduct für Lieferanten Bestandteil des Vertragswerkes.

Für 2019 ist geplant, eine Supplier Relationship Management-Software einzuführen. Neben dem Management von Verträgen und individuellen Vereinbarungen mit Partnern muss der Lieferant über die Software im Rahmen des Onboardings die Einhaltung des Code of Conducts für Lieferanten bestätigen (Konformitätsbestätigung).

Nichtfinanzielle Kennzahlen:

- Anzahl der Beschwerden über Verstöße von Menschenrechtsaspekten innerhalb der Organisation
Im Jahr 2018 wurden an das Corporate Compliance Office keine Beschwerden oder Verdachtsfälle, die Verstöße gegen Menschenrechtsaspekte innerhalb der Organisation betrafen, gemeldet.
- Anzahl der Lieferantenaudits
Im Berichtsjahr 2018 wurden 54 potenzielle Lieferanten im Rahmen der Lieferantenaudits hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte erstmalig auditiert (Vorjahr: 34). Hierbei wurde in 2018 kein Verstoß bei Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte bekannt. 2018 wurden zudem 24 der bestehenden Lieferanten auf Menschenrechtsaspekte hin kontrolliert (Vorjahr: 50). Bei diesen Überprüfungen wurde in 2018 kein Verstoß bei Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte bekannt.

▪ Anzahl der Beschwerden über Verstöße gegen Menschenrechtsaspekte in der Lieferkette

Im Jahr 2018 wurden dem Konzern keine Beschwerden oder Verdachtsfälle in Bezug auf Verstöße gegen Menschenrechtsaspekte bei Lieferanten mit bestehenden Geschäftsbeziehungen bekannt.

▪ Anzahl der unterzeichneten Code of Conducts für Lieferanten

Im Jahr 2018 konnte rund die Hälfte des direkten Einkaufsvolumens (Produktionsmaterial) der Produktionswerke von Lieferanten abgedeckt werden, die entweder dem Wacker Neuson Code of Conduct für Lieferanten zugestimmt haben (Compliance-Lieferanten-Erklärung) oder diesem durch die Bestätigung eines gleichwertigen eigenen Code of Conducts entsprechen (Compliance-Entsprechenserklärung).

München, den 11. März 2019

Wacker Neuson SE, München

Der Vorstand

Martin Lehner

Vorstandsvorsitzender

Alexander Greschner

Vertriebsvorstand

Wilfried Trepels

Finanzvorstand

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 nach § 315b HGB für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 (nachfolgend: nichtfinanzieller Konzernbericht) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die deutsche PDF-Version des nichtfinanziellen Konzernberichts. Angaben für Vorjahre waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

A. 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, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

B. 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).

C. 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 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 2018 bis März 2019 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 in dem nichtfinanziellen Konzernbericht relevant sind,
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Konzernbericht,
- Einsichtnahme in die relevante Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der Daten aus den relevanten Bereichen wie z.B. Umwelt im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts auf Ebene des Konzerns,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts.

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 der nichtfinanzielle Konzernbericht der Wacker Neuson SE für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e 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. 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). 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 11. März 2019

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter ppa. Rhea Kraft

Wirtschaftsprüferin