



Wacker Neuson
Group



Moving Sustainability

Nichtfinanzieller Konzernbericht 2021

NACHHALTIGKEIT AUF EINEN BLICK

75

Mio. EUR

Forschungs- und Entwicklungsaufwand 2021
inkl. aktivierter Aufwendungen (2020: 64 Mio. EUR)

35

Neuanmeldungen Patente
und Gebrauchsmuster 2021
(2020: 34)

-47

%

CO₂-Emissionsintensität¹
im Vgl. z. Vj.

¹ Emissionen in Tonnen CO₂/Umsatz
in Mio. EUR

16+2

Das Portfolio von Wacker Neuson
umfasst 16 batterieelektrisch
betriebene Produkte für die
Bau- und 2 weitere für die
Landwirtschaft.

-9

%

Energieintensität²
im Vgl. z. Vj.

² Energieverbrauch in MWh/Umsatz
in Mio. EUR

214

Auszubildende 2021³

³ in Deutschland, Österreich, der Schweiz
und Großbritannien

INHALT

DIE WACKER NEUSON GROUP	3
NACHHALTIGKEIT BEI WACKER NEUSON	4
Kundenorientierung	8
Nachhaltige Produktentwicklung – Nachhaltige Produkte	12
Verantwortungsbewusster Arbeitgeber	17
Aus- und Weiterbildung	20
Ressourcenverbrauch	22
Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit	25
Achtung der Menschenrechte in der Organisation und Lieferkette	29
PROZESS DER RISIKOBEWERTUNG	31
EU-TAXONOMIE	32
VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTS- PRÜFERS ÜBER EINE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT	37

ÜBER DIESEN BERICHT

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



Umweltbelange



Arbeitnehmerbelange



Sozialbelange



Achtung der Menschenrechte



Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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

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

Für das Geschäftsjahr 2021 ergeben sich folgende wesentliche Themen:

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

Im vorliegenden Bericht beziehen sich alle Zahlen auf das Jahr 2021, die in den meisten Fällen um Vergleichswerte aus dem Jahr 2020 ergänzt sind. Der Berichtszeitraum entspricht jeweils dem Kalenderjahr (1. Januar bis 31. Dezember). Sämtliche Verweise auf Inhalte außerhalb dieses Nichtfinanziellen Berichts sind als weiterführende Informationen zu verstehen und nicht Bestandteil des Nichtfinanziellen Berichts.

1. DIE WACKER NEUSON GROUP

Die Wacker Neuson Group ist ein international tätiger Unternehmensverbund mit rund 6.000¹ Mitarbeitern. Als ein führender Hersteller von Baugeräten und Kompaktmaschinen bietet der Konzern seinen Kunden weltweit ein breites Produktprogramm und umfangreiche Service- und Dienstleistungsangebote. Das Angebot richtet sich vor allem an Kunden aus dem Bauhauptgewerbe, dem Garten- und Landschaftsbau, der Landwirtschaft, den Kommunen und der Recyclingbranche sowie an Bahnbetriebe und Industrieunternehmen. Zur Unternehmensgruppe gehören die Marken Wacker Neuson, Kramer und Weidemann. Im Jahr 2021 erzielte der Konzern einen Umsatz von 1,9 Mrd. Euro. Die Wacker Neuson SE, eine europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea) mit Sitz in München, fungiert als Management-Holding mit zentraler Führungsstruktur und verantwortet die strategische Konzernführung. Sie hält unmittelbar oder mittelbar die Anteile an 45 Tochtergesellschaften. Geleitet wird der Konzern vom vierköpfigen Vorstandsteam der Wacker Neuson SE, das eng mit dem Aufsichtsrat zusammenarbeitet. Ziel ist es, den langfristigen Erfolg der Wacker Neuson Group zu sichern und den Unternehmenswert dauerhaft zu steigern.

Für nähere Informationen zur Wacker Neuson Group und ihrem Geschäftsmodell wird auf den zusammengefassten Lagebericht der Wacker Neuson SE und ihres Konzerns für das Geschäftsjahr 2021 verwiesen.

MITARBEITER NACH BEREICHEN 2021¹



2020: Produktion 54%; Vertrieb und Service 27%;
Forschung und Entwicklung 9%; Administration 10%

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



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

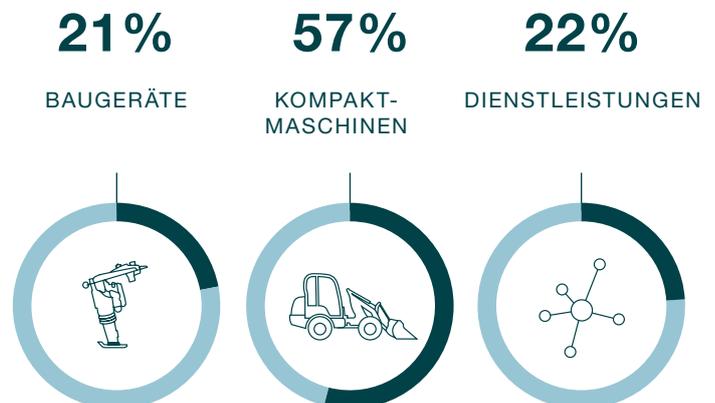
1,9 Mrd. EUR

Umsatz 2021
(2020: 1,6 Mrd. EUR)

5.992

Mitarbeiter weltweit 2021
(2020: 5.554)

UMSATZVERTEILUNG NACH GESCHÄFTSBEREICHEN 2021



2020 Baugeräte 22%; Kompaktmaschinen 54%; Dienstleistungen 24%

2. NACHHALTIGKEIT BEI WACKER NEUSON

Für die Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells der Wacker Neuson Group ist es von entscheidender Bedeutung, nachhaltiges Denken und Handeln in allen Prozessen der Gruppe zu verankern. Soziale Verantwortung, Klimaschutz und intelligenter Umgang mit Ressourcen spielen für Wacker Neuson eine ebenso wichtige Rolle wie wirtschaftliches Wachstum und die Steigerung der Profitabilität. Im Geschäftsjahr 2021 waren die wichtigsten Aspekte hohe Kundenorientierung, nachhaltige Produkte und die Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern. Fortschritte in diesen Themenbereichen tragen nicht nur dazu bei, den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg zu sichern, sondern zählen zugleich auf Sozial- und Umwelt- sowie Arbeitnehmerbelange ein.

MEGATRENDS UND DREI SÄULEN DER STRATEGIE 2022 SCHAFFEN CHANCEN

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

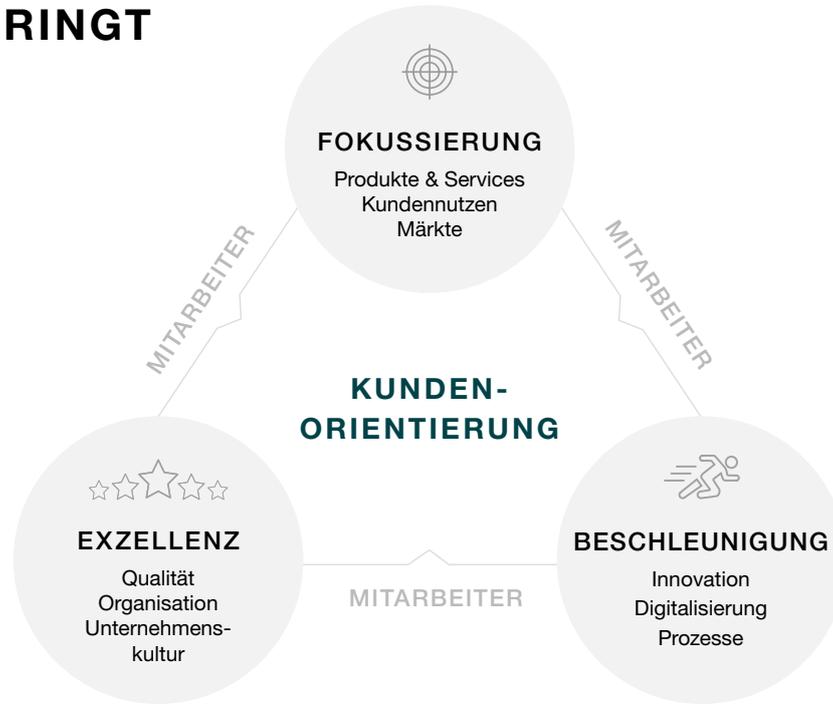
Urbanisierung, Konnektivität und Neoökologie sind entscheidende Megatrends, die die stetige Fortentwicklung des Geschäftsmodells der Wacker Neuson Group erfordern. Sie sorgen für strukturelle Veränderungen im Markt- und Wettbewerbsumfeld sowie für einen Wandel gesellschaftlicher Normen. Die Ausbreitung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

Laut Zukunftsinstitut hat die Corona-Pandemie das Neubewusstsein im Umgang mit unserem Planeten und den Druck zum Grünen und Ökologischen („Green Pressure“) verstärkt. Neoökologie wird damit zu einem „treibenden“ Megatrend. Bereits im laufenden Jahrzehnt müssen die Weichen so gestellt werden, dass Emissionen radikal sinken und die globale Erwärmung auf maximal 1,5 Grad Celsius begrenzt wird. Unter dem zunehmenden politischen Druck, internationale Klimaschutzabkommen einzuhalten, wächst die Zahl der neuen Gesetze, Verordnungen und anderer regulativer Eingriffe. Andererseits erwarten immer mehr Kunden von Unternehmen nicht nur volle Transparenz in Bezug auf ihre Emissionen und Reduktionsziele, sondern beobachten auch genau, ob die tatsächlichen Bemühungen im Einklang mit den anvisierten Klimazielen stehen.¹ Wacker Neuson bietet mit seiner *zero emission* Produktstrategie ein breites Sortiment elektrisch angetriebener Kompaktmaschinen und Baugeräte, mit denen eine Baustelle abgasemissionsfrei betrieben werden kann und leistet damit einen Beitrag zur Reduktion von CO₂-Emissionen. Die weitere Elektrifizierung der Produktpalette nimmt innerhalb der Strategiesäule **Fokussierung** große Bedeutung ein, auch wenn der Absatz mit batterieelektrisch betriebenen Produkten noch für einen vergleichsweise kleinen Anteil am Gesamtumsatz des Konzerns steht. [↗ siehe Nachhaltige Produktentwicklung – Nachhaltige Produkte](#) Mit der neoökologischen Dynamik und damit verbundener Initiativen erwartet Wacker Neuson einen Anstieg der Nachfrage nach kompakten Baumaschinen – beispielsweise durch den geplanten Ausbau der E-Ladesäulen und hierfür durchzuführende Bauarbeiten im öffentlichen Straßengrund. Für die Förderung der E-Mobilität hat die Bundesregierung im Rahmen des Zukunftspakets Investitionen von 2,5 Mrd. Euro angekündigt, bis 2030 soll es eine Million Ladepunkte geben.²

¹ Quelle: Roland Berger: Publikation zur UN Climate Change Conference in Glasgow, #roadmaptocop26, Nachhaltigkeit & Klimaschutz, <https://www.rolandberger.com/de/Insights/Global-Topics/Sustainability-Climate-Action/Publications/>

² Quellen: Bundesfinanzministerium: Eckpunkte des Konjunkturprogramms: Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken vom 03.06.2020; Bundesregierung: Umstieg auf Elektromobilität fördern, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/klimaschutz/verkehr-1672896#>

STRATEGIE – WAS UNS VORANBRINGT



Die Urbanisierung hat weltweit zu einem Bevölkerungsgewinn der Städte geführt. Auch wenn sich dieser Megatrend unter dem Eindruck der Corona-Pandemie verlangsamen, wenn nicht gar umkehren wird, muss die in den Metropolen bestehende Infrastruktur erhalten werden. Infolgedessen und aufgrund der von Regierungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie angekündigten Infrastrukturmaßnahmen, wird eine Zunahme von Modernisierungsmaßnahmen erwartet, im Rahmen derer es im städtischen Raum auf Baustellen erwartungsgemäß zu einer Nachfrage nach kompakten Baumaschinen kommen wird.

Kürzere Innovationszyklen und steigende Kundenerwartungen verlangen nach **Beschleunigung**. Mit neuen Lösungen und Vertriebskanälen begegnet der Konzern dem Wandel der Kundenbedürfnisse, der durch den Megatrend Konnektivität geprägt ist. Digitale Dienstleistungen werden zunehmend wichtiger, Maschinen arbeiten (teil-)autonom oder mit Assistenzsystemen und Baustellen werden vernetzt. Wacker Neuson versteht diese Veränderungen als Chance, Zukunft mitzugestalten und die Bedürfnisse der Kunden noch besser zu erfüllen. Da die reine Differenzierung über das Produkt zunehmend schwieriger wird, sieht der Konzern die Notwendigkeit, traditionelle Produkte durch innovative Geschäftsmodelle zu ergänzen und zukunftsfähig zu machen. Das Unternehmen befindet sich im Wandel vom Maschinenbauer zum Full-Service-Lösungsanbieter. Im Wacker Neuson eStore *ePartner* beispielsweise können Produktkonfigurationen und -bestellungen online durchgeführt werden, womit der Konzern auf das veränderte Einkaufsverhalten der Kunden reagiert. Digitale Serviceangebote ermöglichen den Kunden zudem Zugang zu Maschinen- und Flottendaten. Kunden können so Ressourcen gezielter einsetzen, Stillstandszeiten minimieren und die Auslastung ihrer Maschinen optimieren. [☞ siehe Kundenorientierung](#) Die zunehmende Digitalisierung wirkt sich, beispielsweise durch den Glasfaser-Breitbandausbau, auch auf die Baustellen-tätigkeit aus. Bei der Glasfaser-Verlegung kommen insbesondere Baugeräte und kompakte Baumaschinen zum Einsatz.

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

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

Um die operative **Exzellenz** weiter zu steigern, hat sich Wacker Neuson im Rahmen der Strategie 2022 das Ziel gesetzt, das hohe Qualitätsniveau der Produkte, Prozesse und Abläufe in allen Unternehmensbereichen kontinuierlich weiter zu entwickeln. Neben der Vereinfachung der Konzernstrukturen, die schnellere und bessere Abläufe ermöglichen soll, sieht die Wacker Neuson Group die stetige Weiterbildung der Mitarbeiter, die Förderung von Commitment und Agilität sowie Teamwork als Schlüssel für den Unternehmenserfolg. [↗ siehe Aus- und Weiterbildung, Verantwortungsbewusster Arbeitgeber](#) Zur Stärkung der Gruppenorganisation hinsichtlich Geschwindigkeit und Effizienz wurde im Geschäftsjahr 2020 das Konzernprojekt „Xto1“ durchgeführt. Ziel dieser Neuorganisation war es, redundante Strukturen und Prozesse aufzulösen bzw. zu standardisieren, Berichtslinien zu straffen, die cross-funktionale Zusammenarbeit zu verbessern und die Innovationsfähigkeit der Gruppe zu stärken. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 wurden im Rahmen der Implementierung diverse sogenannte Exzellenzprojekte abgeleitet und bis Ende Dezember größtenteils abgeschlossen.

COVID-19 hat die genannten Megatrends Neoökologie und Konnektivität beschleunigt. Während sich hierdurch mittelfristig Chancen für die Wacker Neuson Group ergeben können, stellte die Corona-Pandemie den Konzern auch im Geschäftsjahr 2021 operativ noch vor Herausforderungen. In erster Linie hatte der Konzern mit unterbrochenen Lieferketten zu kämpfen, wobei die fehlende Materialverfügbarkeit teilweise zum Verlust von Produktionsslots führte.

BLUE COMPETENCE

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



STRATEGISCH

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



OPERATIV

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



KULTURELL

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



KOMMUNIKATIV

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

VERANKERUNG EINER NEUEN NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE IN DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Die Wacker Neuson Group ist sich ihrer Verantwortung für eine lebenswerte Zukunft bewusst. Dieser Verantwortung kann die Gruppe nur dann gerecht werden, wenn es gelingt, alle Mitarbeiter zu nachhaltigem Denken und Handeln zu bewegen. Um dies zu schaffen, muss Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie verankert werden. Im Geschäftsjahr 2021 wurde begonnen, eine Nachhaltigkeitsstrategie auf Basis der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) zu entwickeln. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird Teil der weiterentwickelten Unternehmensstrategie, die im Geschäftsjahr 2022 vorgestellt werden soll. Aus dem Anspruch heraus, klimaverantwortlich und sozial zu handeln, innovative und umweltfreundliche Produkte herzustellen und die Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells langfristig sicherzustellen, hat Wacker Neuson die SDGs 6, 8, 9, 11, 12 und 13 als die für die Gruppe relevantesten Handlungsfelder identifiziert. Denn aus der Geschäftstätigkeit als Maschinenbauer ergibt sich in diesen SDGs das größte Potential, direkt oder indirekt auf die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Ziele der Vereinten Nationen einzuwirken.



Wacker Neuson hat die SDGs 6, 8, 9, 11, 12 und 13 als die für die Gruppe relevantesten Handlungsfelder identifiziert. Denn aus der Geschäftstätigkeit als Maschinenbauer ergibt sich in diesen SDGs das größte Potential, direkt oder indirekt auf die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Ziele der Vereinten Nationen einzuwirken.

2.1 KUNDENORIENTIERUNG

DER KUNDE IM FOKUS

Die Ausrichtung des Unternehmens an den Bedürfnissen des Kunden steht für die Wacker Neuson Group im Mittelpunkt der Strategie 2022. Nur wenn es der Gruppe gelingt, einen Mehrwert für ihre Kunden zu schaffen, wird eine Differenzierung vom Wettbewerb langfristig möglich sein. Auch im Geschäftsjahr 2021 hat Wacker Neuson das Thema Kundenorientierung als zentrales Element weiterverfolgt und vorangetrieben. Zu den Kundengruppen zählen neben den Endkunden in der Bau- und Landwirtschaft, Händlerpartner und Vermietketten sowie internationale Bauunternehmen.

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

STEUERUNGSELEMENTE

Im Bereich Kundenorientierung werden Themen und Aktivitäten in Abstimmung mit den Geschäftsführern der Vertriebsgesellschaften, den Werken, der Zentralfunktion Marketing & Digital Business und dem Vorstand abgestimmt. Im Geschäftsjahr 2021 stand zum einen, wie bereits im Jahr 2020, der Austausch hinsichtlich der Entwicklungen im Zusammenhang mit COVID-19 im Fokus. Hierbei wurden die Auswirkungen auf die Maßnahmen im Bereich der Kundenorientierung geprüft sowie Lösungsansätze diskutiert, die dann basierend auf Handlungsempfehlungen an den einzelnen Standorten umgesetzt wurden. Zum anderen wurden die Bereiche Vertrieb und Marketing im Rahmen des Konzernprojektes „Xto1“ umstrukturiert. Themen und Aktivitäten im Bereich Kundenorientierung werden nun von neu geschaffenen, so genannten Corporate Centers in Abstimmung mit den Geschäftsführern der Vertriebsgesellschaften, den Werken und dem Vorstand gesteuert. Eines der Ziele im Rahmen dieses Projekts war es, Produkte sowie Dienstleistungen noch schneller und kundengerechter auf den Markt zu bringen.

ERHÖHUNG DER KUNDENZUFRIEDENHEIT UND -BINDUNG

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

Die **Kundenzufriedenheitsanalyse** basiert auf einer Online-Befragung, die mit Unterstützung eines externen Dienstleisters durchgeführt wird. Die Daten werden alle zwei Jahre erhoben. Untersucht werden beispielsweise die Kundenzufriedenheit in Bezug auf die Betreuung durch die konzerneigene Vertriebsmannschaft, die Auslieferung, die Produktqualität, die Ersatzteile sowie die Zufriedenheit der Händler mit der Vertriebs- und Serviceunterstützung und dem Schulungsangebot. Anschließend erhält jede Region bzw. jedes Land eine individuelle Auswertung der Ergebnisse, um daraus Maßnahmen zur Steigerung der Kundenzufriedenheit ableiten zu können.

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



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

Baustein bei der Verfolgung der Strategie 2022 bleiben. Aufgrund der Einschränkungen durch die Verbreitung von COVID-19 wurde auch im Geschäftsjahr 2021 Kundenfeedback verstärkt durch Online-Befragungen eingeholt und alternative Veranstaltungsformate optimiert. Unter Einhaltung strenger Hygieneregeln konnten vor allem ab dem zweiten Halbjahr Präsenzveranstaltungen wieder vermehrt stattfinden.

Durch digitale Lösungen will die Wacker Neuson Group ihren Kunden den Arbeitsalltag erleichtern. Über die Online-Bestell- und Informationsplattform **ePartner bzw. eStore** können sich Kunden und Händler jederzeit über Produkte, Ersatzteile, Zubehör und deren Lieferverfügbarkeit informieren, Kompaktmaschinen konfigurieren und Bestellungen für Maschinen und Ersatzteile aufgeben. Die Implementierung von ePartner für die Marke Weidemann wurde im Geschäftsjahr 2021 erfolgreich abgeschlossen und die Roll-outs für die Marken Wacker Neuson und Kramer weiter fortgesetzt.

Sowohl Endkunden als auch Händler können aus Weiterentwicklungen der Gruppe im Bereich der **digitalen Servicierung** einen Nutzen ziehen. Die Telematiklösung EquipCare sorgt für Transparenz im Fuhrparkmanagement. Mit EquipCare ausgestattete Maschinen melden Wartungsbedarf, Betriebsstörungen oder unerwartete Standortwechsel in Echtzeit auf das Endgerät (Desktop, Tablet, Smartphone) des Kunden. Durch das Tool haben die Kunden einen umfassenden Überblick über ihre Maschinen, deren Standort, die Anzahl der Betriebsstunden, die Standzeiten und die in Kürze anstehenden Services. Durch EquipCare können der technische Support von Kunden und Händlern und der Wacker Neuson Service Hand in Hand – und damit besonders effizient – arbeiten. Dem Kunden sollen so ein reibungsloser Ablauf, geringe Standzeiten, weniger Zeitaufwand und damit eine effizientere Arbeitsweise ermöglicht werden. Im Geschäftsjahr 2021 wurde Equipcare um weitere Services, wie z.B. neue Reports, ergänzt.

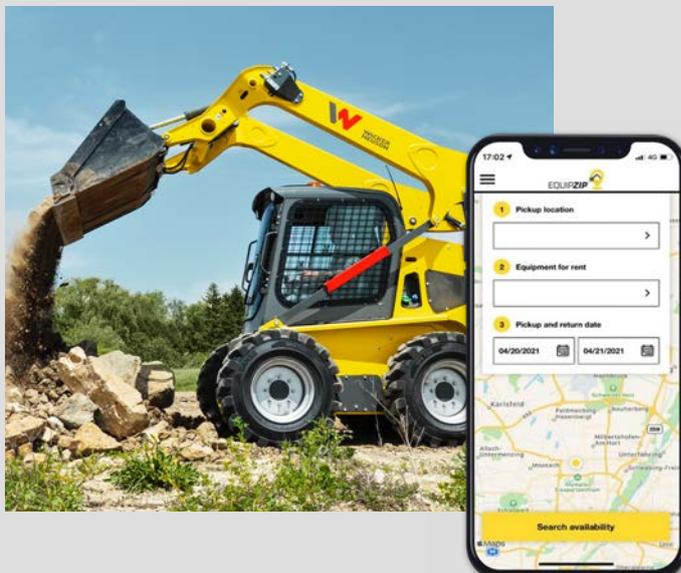
Außerdem wurde die Implementierung von EquipZip, einer digitalen Fleet Share Lösung für den US-amerikanischen Markt, weiter vorangetrieben. Die Miet-App ermöglicht Endverbrauchern und Bauunternehmern, eine Vielzahl von Maschinen rund um die Uhr kontaktlos zu finden, zu reservieren und zu mieten. Die Lösung ist zunächst für die USA vorgesehen, die Markteinführung ist in Planung.

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

Konzernübergreifend soll der Bereich **Aftermarket** den Kunden hohe Liefertreue, Kompetenz und Qualität und somit eine optimale Ersatzteilverfügbarkeit bieten. So werden Ersatzteilbestellungen nach Bestellarten abgewickelt und Kundenwünsche bereits bei der Platzierung der Bestellung berücksichtigt. Durch die weitere Ausrollung der Bestellplattform ePartner im Geschäftsjahr 2021 können inzwischen nahezu alle Händler ihre Bestellungen elektronisch platzieren. Der Servicelevel bei der Erfüllung der Kundenbestellungen betrug im Geschäftsjahr 2021 weiterhin 94 Prozent. Damit konnte der Vorjahreswert erneut leicht übertroffen werden, und das trotz anhaltend überspannter und teilweise unterbrochener Lieferketten, wodurch die Zuverlässigkeit der gesamten Supply Chain stark abgenommen hatte. Gründe für den anhaltend hohen Servicelevel waren unter anderem die im Jahr 2020 erfolgte Zentralisierung der Ersatzteile im Lager in Nürnberg und die Implementierung eines globalen Inventory-Managements.

Die Wacker Neuson Group bietet ihren Kunden weltweit ein **Schulungsangebot** für Service, Produkte und Vertrieb an. Das Angebot richtet sich sowohl an die eigenen Vertriebs- und Servicemitarbeiter als auch an Händler, Vermietunternehmen und Endkunden aus unterschiedlichen Branchen. Service-schulungen, Produkt- und Verkaufstrainings finden unter anderem in den Akademien in Reichertshofen und Menomonee Falls sowie an den Produktionsstandorten in Pfullendorf, Korbach und Pinghu, China, statt. Darüber hinaus wurde im Jahr 2021 das Angebot an Online-Schulungen und an Videos auf der Wacker Neuson Website ergänzt. Neben Einweisungsvideos finden sich dort nun unter anderem auch Videos zu Mobilbaggern, neuen Dumpermodellen sowie zu den Besonderheiten von zero emission Kompaktmaschinen.

COMING SOON

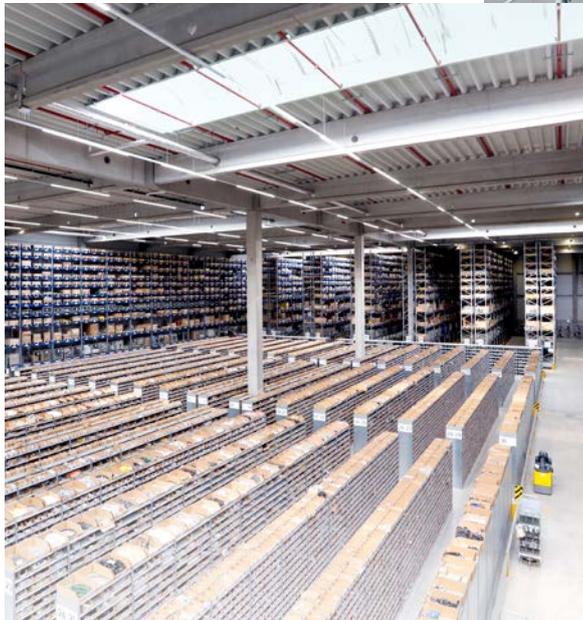


EquipZip™ ist eine App von Wacker Neuson, mit der Bauunternehmer, aber auch Privatkunden eine Vielzahl von Maschinen über das Smartphone finden, reservieren und mieten können. Ganz gleich, ob ein Kunde auf der Suche nach Maschinen für die Boden- und Asphaltverdichtung, den Erdbau oder den Materialumschlag ist: Die App findet stets ein sauberes und gewartetes Gerät – und das rund um die Uhr.

Die ersten Abhol- und Rückgabestellen sollen bei Händlern in den USA entstehen. Die App kann individuell gestaltet und damit für Märkte weltweit einfach angepasst werden. Aktuell wird sie als Pilotprojekt zum Testen der Benutzerfreundlichkeit in ausgewählten Märkten ausgerollt.

94%

Ersatzteilverfügbarkeit¹ 2021
(2020: 94%)



GEZIELTER DIALOG MIT DEN KUNDEN

Nähe zum Kunden schaffen bedeutet auch, einen fortlaufenden Dialog zu führen. Über zahlreiche Kommunikationskanäle wie die Webseiten der drei Marken und die Group-Website, Social-Media-Kanäle, Newsletter, klassische Printbroschüren und Beiträge in der Fachpresse bietet die Wacker Neuson Group ihren Kunden zielgruppenspezifisch Zugriff auf aktuelle Informationen zu ihren Produkten und Dienstleistungen. Zu den persönlichen Touchpoints mit Kunden zählen neben den Standorten und Niederlassungen auch Messeauftritte und Events. Im

Geschäftsjahr 2021 fanden aufgrund der Corona-Pandemie viele Veranstaltungen weiterhin virtuell statt, wie beispielsweise ein von Wacker Neuson veranstalteter digitaler EMEA Summit sowie ein Dealer Fest in den USA als Hybridveranstaltung. Mit der schrittweisen Aufhebung der Corona-Beschränkungen nahm Wacker Neuson wieder vereinzelt an physischen Veranstaltungen, wie beispielsweise den Messen Nordbau in Deutschland, Matexpo in Belgien, ARA Rental Show in den USA oder an den Konferenzen Construction Equipment Forum und Future Battery Forum in Deutschland teil.

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

2.2 NACHHALTIGE PRODUKT- ENTWICKLUNG – NACHHALTIGE PRODUKTE



ENERGIEEFFIZIENZ UND PRODUKTSICHERHEIT IM FOKUS

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

Forschung und Entwicklung tragen in der Wacker Neuson Group entscheidend zum Erfolg des Konzerns bei. Die F&E-Quote inklusive aktivierter Aufwendungen betrug im Geschäftsjahr 2021 4,0 Prozent (2020: 4,0 Prozent). Innovative Produkte und Verfahren schützt die Wacker Neuson Group durch Patente und Gebrauchsmuster aktiv vor unerwünschter Nachahmung. Weltweit hat die Gruppe im Geschäftsjahr 2021 35 neue Patente und Gebrauchsmuster angemeldet (2020: 34), 15 Patente und Gebrauchsmuster wurden erteilt (2020: 11). Insgesamt verfügt die Wacker Neuson Group weltweit über 216 Patente und Gebrauchsmuster (2020: 216).

STEUERUNGSELEMENTE

Mit dem Beginn des Geschäftsjahres 2021 wurde der Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) im Rahmen des Konzernprojektes „Xto1“ umstrukturiert. Damit wurde die F&E-Organisation nach Produktgruppen gegliedert, innerhalb derer eine konzernweit harmonisierte Struktur für mehr Fokus und Effizienz



Durch die hohe Qualität ihrer Produkte und einer damit verbundenen höheren Lebensdauer will die Wacker Neuson Group einen Mehrwert für ihre Kunden und die Umwelt schaffen.

sorgen soll. Zusätzlich wurden mit der Einführung sogenannter Corporate Center für konzernübergreifende Themen wie Industrial Design oder Value Engineering klare Verantwortlichkeiten mit globaler Richtlinienkompetenz geschaffen. Diese Corporate Center sollen die Einheitlichkeit von Prozessen und Standards sicherstellen, Ressourcen und Expertise bündeln und diese dem gesamten Konzern zur Verfügung stellen.

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

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

MARKTVERSTÄNDNIS DURCH „FRONT LOADING“

Im Produktentwicklungsprozess legt der Konzern besonderen Wert auf „Front Loading“. Mit Front Loading wird das Ziel bezeichnet, künftige Verschwendung im Sinne des Ressourcen- und Materialeinsatzes durch gründliche Planungs- und Simulationsaktivitäten in den frühen Phasen eines Projekts zu verringern. Dies bezieht sich vor allem auf das Wissen über Kundenanforderungen, technische Funktion sowie das Betriebsverhalten eines Produktes. Ausschlaggebend ist dabei der intensive Kontakt mit den Kunden, kontinuierliche interne Abstimmung und der Einsatz von digitalen Modellen. So können Verbesserungspotenziale identifiziert, die Innovationskraft gesteigert und ein verbesserter Kundennutzen der zu entwickelnden Produkte erreicht werden. Außerdem trägt die frühe Einbindung der Kunden zur Verhinderung unnötiger Entwicklungsschleifen bei. In der Folge können Ressourcen durch die Einsparung von Arbeitsstunden und Material an anderer Stelle zielführend eingesetzt werden. Mithilfe von „Value Engineering“ (Optimierung von Wert und Nutzen bei

35

Neuanmeldungen Patente
und Gebrauchsmuster 2021
(2020: 34)

15

erteilte Patente und
Gebrauchsmuster 2021
(2020: 11)

75 Mio. EUR

Forschungs- und Entwicklungsaufwand 2021 inklusive aktivierter Aufwendungen
(2020: 64 Mio. EUR)

4,0%

F&E-Quote 2021 (F&E-Anteil am Umsatz inklusive aktivierter Aufwendungen)
(2020: 4,0%)

9%

Anteil der Mitarbeiter in
Forschung & Entwicklung 2021
(2020: 9%)¹

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

möglichst effizientem Einsatz von Ressourcen) konnten auch im Jahr 2021 bereits in frühen Entwicklungsphasen Kostenpotenziale bei strategisch wichtigen Produkten identifiziert werden. Mittels verschiedener Simulationen, darunter Kinematik- und Struktursimulationen oder auch Computational Fluid Dynamics, wurde der Aufwand für physische Versuche reduziert und die verbleibenden physischen Versuche konnten zielgerichteter eingesetzt werden.

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

DIGITALISIERUNG UND VIRTUELLE PRODUKTENTWICKLUNG

Die Wacker Neuson Group setzt im Entwicklungsprozess auf die Nutzung neuer Technologien. Möglichkeiten der „Virtual“ und „Augmented Reality“ werden im Industriedesign, der Konstruktion und zukünftig zur verbesserten Planung von Produktionsabläufen eingesetzt. Sie ermöglichen es Ingenieuren – aber auch Kunden –, schon vor dem Bau eines ersten Prototyps eine Maschine im virtuellen Raum zu erleben und beispielsweise ergonomische Rahmenbedingungen im Cockpit zu testen. Ebenso können entwicklungsbegleitet virtuelle Tests und Simulationen sowie die Montage des Produktes abgebildet werden. Durch die Simulation entfällt die Notwendigkeit des ressourcenintensiven Baus physischer Prototypen und Nacharbeiten werden reduziert. Damit soll der gesamte Forschungs- und Entwicklungsprozess schneller, effizienter und nachhaltiger werden und die standortübergreifende und interdisziplinäre, sowie ressourcenschonende und effiziente Zusammenarbeit unterstützt werden. So erlaubt die Toolchain beispielsweise den Entwurf des Industriedesigns mittels Virtual Reality und ermöglicht damit die weitere Verkürzung von Design-Iterationen.

FOKUS AUF UMWELTFREUNDLICHE PRODUKTE, REDUZIERUNG VON ABGASEMISSIONEN IM MITTELPUNKT

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

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

PRODUKTENTWICKLUNG FOLGT REGIONALER KUNDENNACHFRAGE

Die Unternehmensstrategie sieht vor, dass Produkte verstärkt in jenen Regionen entwickelt und produziert werden, in denen sie auch primär Absatz finden. So richtet sich der Konzern bei der Entwicklung neuer Produkte streng an den Bedürfnissen und Vorgaben der Zielmärkte aus. Ziel ist es, bei Entwicklung, Lieferkonditionen und Service den Anforderungen der Kunden weltweit bestmöglich gerecht zu werden sowie durch regionale Beschaffung und Produktion Transportwege zu verkürzen, Frachten zu verringern und dadurch CO₂-Emissionen zu reduzieren.

BREITES ANGEBOT AN BATTERIEELEKTRISCH BETRIEBENEN KOMPAKTMASCHINEN UND BAUGERÄTEN

Teil der Strategie 2022 – und in der Technologie Roadmap für die nächsten Jahre fest verankert – ist das Thema Elektromobilität. Mit der Produktlinie „zero emission“ bietet Wacker Neuson eine breite Palette elektrisch angetriebener Kompaktmaschinen und Baugeräte an. Das Produkt-Portfolio umfasst neben batterieelektrisch betriebenen Stampfern und Vibrationsplatten zur Bodenverdichtung und Innenrüttlern zur Betonverdichtung auch einen Ketten- und einen Raddumper, einen Hybrid-Minibagger sowie einen vollelektrischen Minibagger und Radlader für die Bau- und Landwirtschaft. Im Geschäftsjahr 2021 ging eine neue Generation elektrisch angetriebener Vibrationsplatten (APS) in Serie.

zero emission

Das zero emission Portfolio umfasst 16 verschiedene Produkte für die Bauwirtschaft und 2 Kompaktmaschinen für die Landwirtschaft – vom Innenrüttler über Akkustampfer, akkubetriebene Vibrationsplatten, Elektro-Radlader, Hybrid-Minibagger, Elektro-Minibagger bis zum Elektro-Rad- und Kettendumper.

Baustellen in emissionssensiblen Umgebungen, wie beispielsweise in Wohngebieten, Tunneln, Tiefgaragen oder Innenräumen von Gebäuden können mit dem zero emission Produktportfolio ohne Abgasemissionen und geräuscharm betrieben werden. Dabei bieten die Produkte besonderen Schutz von Anwendern und Umwelt, sind wartungsärmer und verlangen geringere Betriebskosten als Produkte mit konventionellem Antrieb.

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

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

HOHE BEDEUTUNG VON PRODUKTSICHERHEIT, ANWENDERSCHUTZ UND ERGONOMIE

Die Sicherheit seiner Kunden spielt für Wacker Neuson eine zentrale Rolle. Die Maschinen sollen einfach und ohne Gefahrenrisiko bedienbar sein und den Anwender bei seiner Arbeit bestmöglich unterstützen. Wacker Neuson verbessert die Anwendersicherheit seiner Produkte kontinuierlich, sei es durch technische Anpassungen an bestehenden Serien oder durch die Entwicklung neuer, innovativer Produkte, wie z.B. dem Dual View Raddumper. Hier wird durch eine um 180 Grad drehbare Bedien- und Sitzkonsole erreicht, dass der Anwender – im Gegensatz zu herkömmlichen Dumpermodellen – stets vorwärtsfahren kann und damit optimale Sichtverhältnisse hat. In gefährlichen Anwendungsfällen, wie etwa im Tunnelbau, erhöht das Dual View-Konzept die Anwendersicherheit, z.B. durch entfallende Rangiervorgänge. Durch den Komfort und die hohe Sicherheit des Produktes konnte ein neues Marktsegment erschlossen werden, da der Dual View Dumper in vielen Anwendungen anstelle von Baustellen-LKWs eingesetzt werden kann.

Neben dem funktionsorientierten Design spielt auch die Ergonomie für den Bediener eine große Rolle bei der Entwicklung. So bietet Wacker Neuson beispielsweise als einziger Anbieter sieben Baggermodelle mit Vertical Digging System (VDS) an. Angewendet wird es überall dort, wo unterschiedliche Höhenniveaus auszugleichen sind, z.B. bei Arbeiten an Böschungen oder über Gehsteigkanten. Es soll dem Fahrer ermüdungsfreies Arbeiten ermöglichen, da er durch stufenloses Neigen des Oberwagens per Knopfdruck Steigungen von bis zu 27% ausgleichen und seine gewohnte Sitzposition beibehalten kann.

ZERO EMISSION PORTFOLIO



AP1850e



AP1840e



APS1135e



AS60e



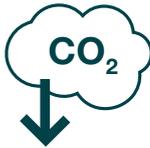
AS30e



AS50e



ACBe



ehrgeizige Ziele des EU Green Deal

+



zu erwartende Technologiesprünge in der Batterietechnologie

=



großes Marktpotential



WL20e



DW15e



DT10e



803 dual power



EZ17e



5055e



KL25.5e



1160 eHoftrac

2.3 VERANTWORTUNGS- BEWUSSTER ARBEITGEBER

ZUFRIEDENE MITARBEITER ALS FUNDAMENT DES UNTERNEHMENSERFOLGS

Die weltweit rund 6.000¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Wacker Neuson, Kramer und Weidemann bilden das Fundament für den Erfolg und das zukunftsgerichtete Wachstum des Konzerns. Um ihre fachliche wie soziale Kompetenz zu fördern und ihre Begeisterung zu wahren, versucht die Gruppe, optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen und fördert eine wertschätzende und offene Unternehmenskultur.

Wacker Neuson ist überzeugt davon, dass zufriedene und engagierte Beschäftigte produktiver und leistungsfähiger sind. Dem Unternehmen ist es ein Anliegen, dafür zu sorgen, dass sich die Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen. So will der Konzern die Beschäftigten auch in Zeiten des Fachkräftemangels langfristig an das Unternehmen binden, was sich in langjährigen Betriebszugehörigkeiten von durchschnittlich 8,4 Jahren (2020: 8,6 Jahre)² sowie einer erwartungsgemäß geringen Fluktuation von 13,2 Prozent (2020: 13,6%)³ niederschlägt. Wacker Neuson unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und ergreift Maßnahmen, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen – speziell auch im zweiten Jahr der Corona-Pandemie. Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich den technologischen, methodischen oder arbeitsorganisatorischen Veränderungen im Arbeitsleben gewachsen fühlen und Veränderungen als Chance begreifen, strebt das Unternehmen danach, Optimierungspotenziale in den Bereichen Arbeitsplatzbedingungen, Gesundheit und Wohlbefinden frühzeitig zu erkennen und umzusetzen.

Die globale Personalstrategie folgt der „Strategie 2022“ und gibt gruppenweit geltende Richtlinien, Standards und Prozesse vor, die das langfristige Wachstum des Unternehmens unterstützen sollen. Globale Themen werden von

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

² Berechnet auf Headcount-Basis exkl. Leiharbeiter zum 31.12.

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

FÜHRUNGSLEITSÄTZE



**WIR ÜBERNEHMEN
VERANTWORTUNG**



**WIR LEBEN
AUGENHÖHE**



**WIR AGIEREN
ALS COACH**

**WIR ENTWICKELN
UNS WEITER**



**WIR FEIERN
ERFOLGE**



Unter dem Motto „Wir geben Corona keine Chance“ erhielten Mitarbeiter an verschiedenen Standorten der Wacker Neuson Group im Geschäftsjahr 2021 Angebote zur Schutzimpfung.

der zentralen Personalabteilung und den lokalen Personalbeauftragten gemeinsam definiert und weiterentwickelt. Seit dem Geschäftsjahr 2020 dienen fünf Führungsleitsätze allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Leitplanken der Zusammenarbeit. Sie sollen eine gemeinsame Grundlage für das Werteverständnis der Wacker Neuson Group bilden und zur Reflexion des eigenen Handelns anregen.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2021 waren 5.992 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Konzern beschäftigt (2020: 5.554)¹.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Ein familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein und die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen, beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten in vielen Bereichen, ist ein Grundanliegen der Wacker Neuson Group. Durch die Corona-Pandemie hat die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einen neuen Stellenwert erhalten. Sofern die vertraglich geschuldete Tätigkeit in Form von mobiler Arbeit bzw. Home-Office erledigt werden konnte, war es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Geschäftsjahr 2021 in Abstimmung mit ihrer Führungskraft freigestellt, zum Schutz ihrer Gesundheit von zuhause zu arbeiten. Dadurch sollte auch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen sowie das „Home Schooling“ erleichtert werden. Am Standort München (265 Mitarbeiter²) blieb der Arbeitszeitrahmen im

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

² Headcount aktive Mitarbeiter zum 31.12.

mobilen Arbeiten/Home-Office von 6:00 Uhr bis 24:00 Uhr geöffnet, um „Schichtarbeit in der Familie“ zu ermöglichen. Zudem kam dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ im Jahr der Corona-Pandemie besondere Bedeutung zu. Maßnahmenpläne in den Gesellschaften zielten darauf ab, den Infektionsschutz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern, die Verbreitung des Virus zu minimieren und den operativen Geschäftsbetrieb aufrecht zu erhalten. Zu den im Geschäftsjahr 2021 durchgeführten Maßnahmen zum Gesundheitsschutz zählten die Durchführung einer COVID-19-Schutzimpfung für die Mitarbeiter an mehreren Standorten. Weiterhin bestand für die Belegschaft die Möglichkeit, sich zum Schutz vor Ansteckung und der Weiterverbreitung des Virus an mehreren Tagen pro Woche einem Corona-Test zu unterziehen.

MITARBEITERBEFRAGUNG

Die ursprünglich für Sommer 2021 geplante globale Mitarbeiterbefragung wird aufgrund der COVID-19-Pandemie zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden, da sich viele der Fragestellungen auf eine „normale“ Arbeitssituation beziehen. Nachdem Wacker Neuson bereits im Geschäftsjahr 2020 außerturnusmäßig die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber unter den herausfordernden Bedingungen der COVID-19-Pandemie erhoben hatte, befand das Unternehmen eine Verschiebung der Mitarbeiterbefragung unter Beibehaltung des traditionellen Fragenkatalogs aus Gründen der Vergleichbarkeit sinnvoller als eine einmalige Anpassung des Fragenkatalogs an die Sondersituation. Auch Faktoren wie die im Geschäftsjahr 2021 eingetretenen personellen Veränderungen in der Unternehmensführung sowie Veränderungen in der Organisationsstruktur der Wacker Neuson Group durch das Konzernprojekt „Xto1“ machen eine Verschiebung der Befragung auf einen späteren Zeitpunkt sinnvoll.

5.992

Mitarbeiter 2021
(2020: 5.554)¹

8,4

Jahre Betriebszugehörigkeit 2021
(2020: 8,6 Jahre)²

13,2%

Fluktuation 2021
(2020: 13,6%)³

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

² Berechnet auf Headcount-Basis exkl. Leiharbeiter zum 31.12.

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

2.4 AUS- UND WEITERBILDUNG



AUSBILDUNG UND INDIVIDUELLE FÖRDERUNG

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

Das beginnt in der betrieblichen Ausbildung. Im Geschäftsjahr 2021 bildete die Wacker Neuson Group in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Großbritannien 214 junge Menschen (2020: 217) aus: Zum einen in gewerblichen, technischen und kaufmännischen Berufen, zum anderen in den praxisorientierten Studiengängen der dualen Hochschulen. Die Übernahmequote nach der Ausbildung betrug im Geschäftsjahr 2021 94,3 Prozent (2020: 98,4 Prozent).

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

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

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

Im deutschsprachigen Raum können Mitarbeiter über das HR-Trainingsportal im globalen Intranet standortspezifische und überregionale Schulungsangebote auswählen. Bei internen Schulungen und Weiterbildungen standen im Geschäftsjahr 2021 EDV- und Projektmanagement-Schulungen im Vordergrund. Die Corona-Pandemie hatte zur Folge, dass zahlreiche Schulungen in den virtuellen Raum verlagert wurden. Auf diese Weise konnten viele Schulungen auch standortübergreifend durchgeführt werden.

BREITES ANGEBOT ZUR KARRIEREENTWICKLUNG

In einem Arbeitsumfeld, das u. a. durch die digitale Transformation immer dynamischer wird, ändern sich auch die Anforderungen an Führungsstil und Zusammenarbeit. Anstelle von langfristiger Planung ist schnelleres und agileres Handeln nötig. Eine neue Mitarbeitergeneration will zunehmend selbstbestimmter und eigenverantwortlicher arbeiten. Wacker Neuson reagiert mit einer zielgerichteten Personalstrategie und Entwicklungsprogrammen bereits auf diese neuen Bedarfe. Situationsbedingt konnten die Entwicklungsprogramme im Geschäftsjahr 2021 nur bedingt physisch durchgeführt werden und mussten streckenweise in ein virtuelles Klassenzimmer verlagert werden. Das Austauschprogramm „INTRAMove“ musste bedingt durch die COVID-19-Pandemie zum Schutz der Mitarbeiter ausgesetzt werden.

Das Führungskräfteprogramm „PerspACTIVE“ für angehende Führungskräfte wird im deutschsprachigen Raum bereits seit 2012 durchgeführt. PerspACTIVE ist ein mehrstufiges, modulares Programm zur Entwicklung von Führungskompetenz. Die Teilnehmergruppen sind bereichs- und standortübergreifend zusammengestellt; dadurch fördert das Programm nicht nur fachspezifisches Wissen, sondern trägt zu einer gemeinsam gelebten Führungskultur bei.

94,3%

Übernahmequote 2021
(2020: 98,4%)



Im deutschsprachigen Raum können Mitarbeiter über das HR-Trainingsportal im globalen Intranet standortspezifische und überregionale Schulungsangebote auswählen. Bei internen Schulungen und Weiterbildungen standen 2021 EDV- und Projektmanagement-Schulungen im Vordergrund.

214

Auszubildende in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Großbritannien 2021 (2020: 217)

Seit 2018 bietet „ReflACTION“ eine Entwicklungsplattform für das mittlere Management aus Deutschland und Österreich, für 2022 ist auch ein Programm für Projektverantwortliche geplant. Den Führungskräften werden persönliche Stärken und Entwicklungsfelder aufgezeigt, daraus Qualifizierungsempfehlungen abgeleitet und deren Umsetzung langfristig begleitet. Dabei steht die Selbstreflexion im Vordergrund, die Teilnehmer sollen sich selbst und die eigenen Werte besser kennen lernen und daraus Rückschlüsse auf das eigene Handeln als Führungspersönlichkeit ziehen können. Dafür durchlaufen die Teilnehmer im ReflACTION Programm verschiedene Module, um dezidiertes Feedback von einem Beobachter-Team zum Abgleich von Selbst- und Fremdbild zu erhalten.

Das Leadership Excellence Program („LEP“) richtet sich an Führungskräfte der obersten Management-Ebene sowie der Bereichsleiter-Ebene. Im „LEP“ befassen sich die Teilnehmer in fünf Modulen mit den strategischen Themen „Business Orientation“, „Strategic Thinking & Customer Orientation“, „Innovation & Business Development“, „Leading in an agile Environment“ sowie „Change & Organizational Development“. Das Programm ist für einen Zeitraum von 12 bis 18 Monaten angelegt.

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

2.5 RESSOURCENVERBRAUCH

ENERGIE- UND UMWELTMANAGEMENTSYSTEM

Die Nutzung natürlicher Ressourcen hat Auswirkungen auf die Umwelt. Für diese ökologischen Folgen trägt die Wacker Neuson Group eine Mitverantwortung, etwa durch den Import und die Verarbeitung von Rohstoffen und die daraus hergestellten Güter. Durch die Zertifizierung ihrer größten Standorte nach DIN EN ISO 14001 (Umwelt) und 50001 (Energie) kann die Wacker Neuson Group die Effekte ihrer Wertschöpfungsprozesse auf die Umwelt – innerhalb der eigenen Systemgrenzen – bewerten und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen ableiten. Zertifiziert sind alle Produktions- und Vertriebsstandorte in Deutschland und Österreich sowie die Konzernzentrale in München (im Folgenden „zertifizierte Gesellschaften“).

ZIELE

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

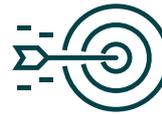
Für alle Standorte, die nicht nach DIN EN ISO 14001 und 50001 zertifiziert sind, wurde im Jahr 2019 begonnen, sogenannte konzernweite „Minimum Standards“ für das Energie- und Umweltmanagement zu definieren. Dazu gehören unter anderem:

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

Langfristig wird damit ein konzernweites Energie- und Umweltmanagementsystem mit einheitlichen Standards angestrebt. Verbindliche, quantitative Ziele für die kontinuierliche Verbesserung in Bezug auf die Umwelt- und Energieeffizienz werden in diesem Zuge neu erarbeitet. Aufgrund struktureller Veränderungen im Konzern sowie der mit der COVID-19-Pandemie verbundenen Herausforderungen für die Wacker Neuson Group verschiebt sich das für das Geschäftsjahr 2021 geplante Ziel, die Minimum Standards auf alle nicht-zertifizierten Standorte auszurollen, voraussichtlich ins Jahr 2023.

57%

der Produktionsstandorte der Wacker Neuson Group sind nach DIN EN ISO 14001 und DIN EN ISO 50001 zertifiziert (2020: 57%)

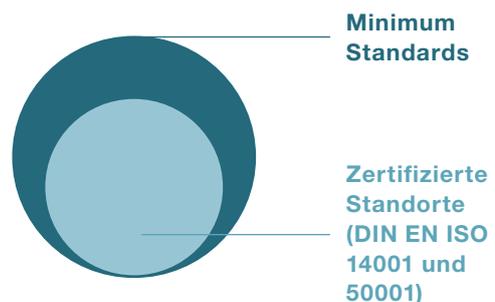


Ziele

MINIMUM STANDARDS

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

Abbildung: Angestrebtes globales Energie- und Umweltmanagementsystem ab 2023



MASSNAHMEN

Es finden jährliche Managementbewertungen der zertifizierten Gesellschaften statt. Daraus abgeleitete Verbesserungsmöglichkeiten werden mit der Unternehmensleitung diskutiert, sowie deren Machbarkeit bzw. Umsetzung geprüft und forciert. Zusätzlich finden periodische Abstimmungsgespräche zwischen dem zentralen Energie- und Umweltmanagement der Konzernfunktion „Corporate Real Estate“ und den lokalen Ansprechpartnern aus den Bereichen Energie und Umwelt statt. Dieser übergreifende Austausch dient dazu, dass die identifizierten Einsparpotentiale auch an anderen Standorten geprüft und gegebenenfalls umgesetzt werden können. Das zentrale Datenmanagement fördert dies zusätzlich.

Auch im Geschäftsjahr 2021 hatte die COVID-19-Pandemie Einfluss auf interne Prozesse sowie den Ressourcenverbrauch. Zusätzlich störten Engpässe in der Lieferkette die Produktionsabläufe an den Wacker Neuson Standorten. Obwohl Investitionen vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie verschoben werden mussten, was die Umsetzung geplanter Projekte zur Ressourcenschonung erschwerte, konnten im Geschäftsjahr 2021 einige Projekte erfolgreich abgeschlossen werden.

Maßnahme – Standorte Deutschland und Österreich:

Im Geschäftsjahr 2021 konnte der Strombezug für alle Standorte in Deutschland und Österreich erstmalig durch 100% Ökostrom gedeckt werden, was sich entsprechend in der CO₂-Bilanz widerspiegelt.

Maßnahme – Standorte Deutschland:

Bereits im Geschäftsjahr 2020 erfolgte die Untersuchung der Abfallmengen und -klassen am Standort in Reichertshofen mit Hilfe eines Spezialisten. Die daraus gewonnenen Ergebnisse veranlassten Wacker Neuson, die Untersuchung auf alle deutschen Standorte auszuweiten. Dadurch konnten die identifizierten Verbesserungsmaßnahmen auf weitere Standorte übertragen und durch bessere Trennung bzw. Sortierung des Abfalls eine höhere Recyclingquote erzielt werden. Außerdem konnte eine Verbesserung der Abholrhythmen umgesetzt werden. Abfallcontainer werden nun erst abgeholt, sobald sie voll sind.

Maßnahme – Werk Hörsching:

Für den Produktionsstandort in Hörsching wurde die Errichtung einer Photovoltaikanlage beschlossen. Hierfür wurde in Zusammenarbeit mit einem auf diesem Sektor spezialisierten Unternehmen ein Konzept auf Basis des Energieeinsatzes am Standort ausgearbeitet, das sich derzeit in Umsetzung befindet. Die Inbetriebnahme der circa 2,1 MWp Anlage ist für das zweite Quartal 2022 geplant.

Maßnahme – Standort Reichertshofen:

Am Standort Reichertshofen fand im Geschäftsjahr 2021 eine allgemeine Betrachtung zum Verbrauch der einzelnen Energieträger durch externe Spezialisten statt. Daraus entstanden verschiedene Konzepte bzgl. möglicher Einsparmöglichkeiten, welche in den kommenden Jahren sukzessive umgesetzt werden sollen. Im Geschäftsjahr 2021 erfolgte bereits die Anschaffung eines energieeffizienten drehzahlgesteuerten Druckluftkompressors.

Maßnahme – Standort Korbach:

Durch zahlreiche Optimierungen der Steuerung der Lackieranlage sowie einer kontrollierten Abschaltung der Druckluftversorgung konnten entsprechende Energieeinsparpotentiale geschaffen werden. Die Anschaffung eines drehzahlgesteuerten energieeffizienten Druckluftkompressors rundet die Maßnahmen ab.

NICHTFINANZIELLE KENNZAHLEN

Die Energieverbräuche und daraus resultierende CO₂-Emissionen werden in den deutschen und österreichischen Produktionsstandorten und Vertriebsniederlassungen, sowie den Produktions-, Verwaltungs- und Vertriebsstandorten in den USA erfasst. Zusätzlich werden im Geschäftsjahr 2021 erstmals der Wasserverbrauch sowie die Abfallmengen, getrennt in nicht gefährliche und gefährliche Abfälle, berichtet. Der Betrachtungszeitraum bei diesen Kenngrößen bezieht sich auf 01.10.2020 bis 30.09.2021.

Im Geschäftsjahr 2021 konnten Umsatz, Produktionsleistung und der Umfang begleitender operativer Prozesse sowie Logistikleistungen trotz der andauernden COVID-19 Pandemie wieder deutlich gesteigert werden. Damit einhergehend stiegen der absolute Energieverbrauch und die damit verbundenen Emissionen, die im Vorjahr in Folge der Auswirkungen der COVID-Pandemie rückläufig gewesen waren. Der Energieverbrauch im Jahr 2021 belief sich auf 90.454 MWh, eine Veränderung von +5,6 Prozent zum Vorjahr (2020: 85.696 MWh).

Die entstandenen CO₂-Emissionen wurden anhand von Emissionsfaktoren und den Energieverbräuchen berechnet. Im Jahr 2021 emittierten die betrachteten Standorte insgesamt 18.162 Tonnen CO₂ (2020: 29.905 Tonnen CO₂), was einer Veränderung von -39,3 Prozent zum Vorjahr entspricht.

Die indirekten Emissionen beliefen sich auf 3.724 Tonnen CO₂ (2020: 16.883 Tonnen CO₂), die direkten auf 14.438 Tonnen CO₂ (2020: 13.022 Tonnen CO₂).

Da der Energiebedarf und daraus resultierende Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) großteils von der Produktionsauslastung der Werke beeinflusst wird, ist es sinnvoll, nicht den absoluten Energieverbrauch, sondern die Messgröße der Energieintensität (Energieverbrauch in Relation zum Umsatz) sowie die CO₂-Emissionsintensität (CO₂-Emission in Relation zum Umsatz) zu betrachten.

Im Jahr 2021 lag die Energieintensität bei 48,47 MWh/Umsatz in Mio. EUR (2020: 53,05 MWh/Umsatz in Mio. EUR). Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies eine Reduzierung um ca. 9 Prozent.

Die CO₂-Emissionsintensität lag 2021 bei 9,73 to CO₂/Umsatz in Mio. EUR (2020: 18,51 to CO₂/Umsatz in Mio. EUR), was einer Reduzierung um ca. 47 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Wie beim Energiebedarf sind auch Wasserverbrauch sowie die Mengen an Abfall stark produktionsabhängig.

Der Wasserverbrauch beläuft sich für den Zeitraum 01.10.2020 bis 30.09.2021 auf 57.627m³. Der Verbrauch rührt hauptsächlich aus Sanitäranlagen sowie der Reinigung von Fertigprodukten.

Die Abfallmengen im oben genannten Zeitraum betragen 8.581 Tonnen nicht gefährlichen Abfall und 1.313 Tonnen gefährlichen Abfall.

	2021	2020 ¹	Veränderung
Energieverbrauch in MWh			
Strom	28.766	29.006	-0,8%
Fernwärme	2.421	2.544	-4,9%
Erdgas	39.275	38.907	+0,9%
Heizöl	532	851	-37,4%
Diesel	15.567	11.114 ¹	+40,1%
Benzin	3.894	3.274 ¹	+19,0%
Gesamtverbrauch	90.454	85.696	+5,6%
Energieintensität in MWh/Umsatz in Mio. EUR			
Energieintensität	48,47	53,05	-8,6%
CO₂-Emissionen in Tonnen ²			
Strom	3.109	16.236	-80,8%
Fernwärme	615	647	-4,9%
Erdgas	8.814	8.732	+0,9%
Heizöl	159	254	-37,4%
Diesel	4.403	3.144	+40,1%
Benzin	1.061	892	+18,9%
Emissionen gesamt	18.162	29.905	-39,3%
CO₂-Emissionsintensität in Tonnen CO ₂ /Umsatz in Mio. EUR			
CO ₂ -Emissionsintensität	9,73	18,51	-47,4%

	2021
Wasserverbrauch in m ³	
Wasserverbrauch	57.627
Wasserintensität in m ³ /Umsatz in Mio. EUR	
Wasserintensität	30,88
Abfallmengen in Tonnen	
Nicht gefährlicher Abfall	8.581
Gefährlicher Abfall	1.313
Abfall gesamt	9.894
Abfallintensität in Tonnen/Umsatz in Mio. EUR	
Abfallintensität	5,30

¹ Zur Berechnung der Werte des Jahres 2021 wurden aktuelle Umrechnungsfaktoren verwendet. Die Vorjahreszahlen wurden entsprechend angepasst. Daneben ergab sich eine Anpassung der Verbräuche von Diesel und Benzin für das Jahr 2020: Im Jahr 2020 waren bestellte Mengen als Verbräuche berichtet worden, obwohl der tatsächliche Verbrauch erst im Geschäftsjahr 2021 erfolgte. Für das Jahr 2020 ergibt sich damit rückwirkend ein um 173 Tonnen reduziertes CO₂-Äquivalent.

² Emissionsfaktoren aus GEMIS-Datenbank, Version 5.0 www.gemis.de; Zeitbezug 2015.



2.6 COMPLIANCE, DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT

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

COMPLIANCE MANagementsYSTEM MIT WELTWEITER REICHWEITE

Die Compliance-Organisation ist zentral aufgestellt. Von der Konzernzentrale werden bei Bedarf gruppen- und damit weltweit einheitliche Richtlinien vorgegeben. Die regionalen, lokalen oder funktionalen Compliance Manager (Regionalpräsidenten und/oder lokale Geschäftsführer) fördern das Thema Compliance vor Ort und in ihrem Zuständigkeitsbereich. Diese regionalen bzw. funktionalen Compliance Manager unterstützen dabei die verschiedenen Compliance-Maßnahmen und führen zum Beispiel bei Bedarf Schulungen für Mitarbeiter durch. Sie berichten in ihrer Compliance Funktion über relevante Themen an das Corporate Compliance Office, welches Teil der Konzernabteilung Corporate Legal & Compliance ist. Der Chief Compliance Officer, zugleich Leiter der Abteilung Corporate Legal & Compliance, berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden.

Das Compliance-Reporting erfolgt halbjährlich durch die jeweils zuständigen lokalen bzw. regionalen Compliance Manager an das Corporate Compliance Office. Ergänzt wird dieses Reporting durch ein Compliance-Self Assessment aller Tochtergesellschaften sowie der Stabsfunktionen in Form einer Selbstauskunft, die von den Leitern der jeweiligen Gesellschaften bzw. Stabsfunktionen an das Corporate Compliance Office übermittelt wird.

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

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

AKTIVE VERMEIDUNG VON KORRUPTION IN DER ORGANISATION

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

Mitarbeiterschulungen und Informationsveranstaltungen zum Thema Compliance, Korruptionsprävention, Vermeidung von Interessenskonflikten, Kartellverstößen und Geldwäsche sollen weltweit weiter ausgebaut werden, um eine tiefere Sensibilisierung zu erreichen. Dabei setzt der Konzern aufgrund seiner Internationalität künftig auf E-Learnings. Entsprechende mehrsprachige Trainingsinhalte eines renommierten Anbieters wurden bereits erworben, erste Trainings wurden im Geschäftsjahr 2021 erstmals über das Online-Learning Management System angeboten und von verschiedenen Zielgruppen absolviert. 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. Das Basistraining, das dieses Jahr erstmalig angeboten wurde, haben im Geschäftsjahr 2021 über 500 Mitarbeiter absolviert. Der Anteil der Compliance-geschulten Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft soll mit Hilfe von E-Learnings kontinuierlich steigen und dabei zugleich die internationale Reichweite erhöhen. Die Auswahl der Mitarbeiter und Führungskräfte, die vorrangig an Compliance-Schulungen teilnehmen sollen, orientiert sich an den entsprechenden Risikopotenzialen; in erster Linie handelt es sich um Mitarbeiter aus Vertrieb, Marketing, Einkauf und den Verwaltungsbereichen.

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

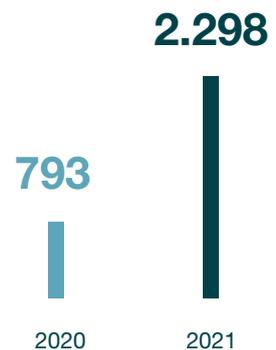
Die Führungskräfte sollen hier bewusst als Vorbilder agieren, sich ihrer besonderen Verantwortung als Vorgesetzte bewusst sein und die Grundsätze aktiv vorleben. Im Geschäftsjahr 2021 haben erstmals über 250 Führungskräfte des Konzerns an einem entsprechenden Führungskräfte-training per E-Learning teilgenommen.



Tell-it

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

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



informatorische Zugriffe auf das Hinweisgebersystem Tell-it 2021

MASSNAHMEN ZUR VERANKERUNG VON COMPLIANCE-GRUNDSÄTZEN ÜBER DIE UNTERNEHMENSGRENZEN HINAUS

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

Mit dem Hinweisgebersystem „Tell-it“ verfügt der Konzern über einen internetbasierten Kommunikationsweg, um mögliche Gesetzes- und Richtlinienverstöße zu identifizieren, die die Unternehmen der Wacker Neuson Group betreffen. Dieses Hinweisgebersystem steht sowohl Mitarbeitern als auch Geschäftspartnern, Kunden und anderen Dritten zur Verfügung. Über die Unternehmenswebsite ist „Tell-it“ rund um die Uhr, weltweit und vertraulich, auf Wunsch auch anonym, erreichbar. Das System wird vom Corporate Compliance Office überwacht. Auch wenn im Berichtsjahr keine Fälle von Korruption bekannt wurden, so unterstreichen die 2.298 (informativischen) Zugriffe (2020: 793) auf die Startseite des Hinweisgebersystems „Tell-it“ aus Sicht der Wacker Neuson Group den hohen Bekanntheitsgrad der Onlineplattform.

In früheren Jahren wurde bereits eine Einstufung der Konzerngesellschaften nach Länderrisiken gemäß dem Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International durchgeführt. Bereits im Geschäftsjahr 2019 wurde durch das Compliance Office ein Konzept für eine stärker ausdifferenzierte Risikoanalyse derartiger Compliance-Risiken ausgearbeitet. Die darauf basierenden Fragen wurden auch im Berichtsjahr unter Federführung der Abteilung Risk Management allen Tochtergesellschaften zur Verfügung gestellt. In Abhängigkeit von den Ergebnissen sollen in den kommenden Jahren individuelle Risikominimierungsmaßnahmen, insbesondere E-Learnings, eingesetzt werden.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde an das Compliance Committee kein Fall von bestätigter Korruption aus der Organisation heraus gemeldet. Ebenso wurde kein bestätigter Fall von Korruption in der Lieferkette gemeldet.

DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT

Die Bedrohungslage in informationstechnischen Bereichen hat sich weltweit deutlich verschärft. Durch die zunehmende Anzahl und den gestiegenen Professionalisierungsgrad der Angriffe verursachen diese immer größere Schäden. Daraus resultiert eine Gefährdung von schützenswertem Knowhow und Prozessen sowie Kunden- und Mitarbeiterdaten, die sich zu einer Bedrohung für die Wettbewerbsfähigkeit und das langfristige Bestehen der Wacker Neuson Group entwickeln kann.

Um mit den Herausforderungen umzugehen, hat Wacker Neuson im Geschäftsjahr 2021 in Zusammenarbeit mit einem Beratungshaus ein Exzellenz-Projekt initiiert. In insgesamt 30 Themenfeldern, die die Bereiche Information Technology (IT) und Operational Technology (OT) umfassen, wurden konkrete Maßnahmenpakete definiert, die sowohl die Organisation der Informationssicherheit fundamental neu ausrichten, als auch die zugrundeliegenden Technologien zukunftssicher gestalten sollen. So soll eine dynamische und zeitnahe Reaktion auf neue Entwicklungen ermöglicht werden.

Derzeit ist das Themenfeld Informationssicherheit als Stabsstelle der Konzern-IT verankert. Sie gibt gruppen- und damit weltweit einheitliche Richtlinien vor und berichtet an die Konzern-IT-Führung und Ressortleitung (CFO). Im Zuge der Umsetzung des Exzellenz-Projekts soll die Organisation personell ergänzt und die Governance angepasst werden. Ziel ist es, eine stärkere horizontale Ausprägung der Themenfelder, also marken- und bereichsübergreifend, zu erlangen. Ebenso soll eine stärkere vertikale Ausprägung, also die Integration von „security by design“-Prinzipien über den kompletten Produkt-,

Projekt- bzw. Datenlebenszyklus erreicht werden. Das bedeutet, dass Sicherheitsanforderungen bereits bei der Ideenentstehung bzw. Projektinitiierung systematisch ermittelt und berücksichtigt werden sollen. Ebenso sollen allgemeine und spezifische Sicherheitsmaßnahmen bis zum Ende des Lebenszyklus beachtet und implementiert werden. Regelmäßige, weltweite Awareness-Kampagnen sowie Simulationen von häufigen Angriffsmustern sollen die Neuorganisation begleiten.

Bezüglich des Datenschutzes sind für alle Unternehmen der Gruppe, für die die Voraussetzungen für eine Bestellpflicht vorliegen, Datenschutzbeauftragte bestellt. Für alle europäischen Unternehmen der Gruppe, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen oder für die eine Bestellpflicht nicht besteht, sind Datenschutzkoordinatoren benannt, die den jeweiligen Verantwortlichen bei der Einhaltung der gesetzlichen Pflichten und Unternehmensrichtlinien unterstützen. Die Datenschutzbeauftragten und -koordinatoren berichten jeweils an den lokal Verantwortlichen, also an die Geschäftsführung des jeweiligen Unternehmens der Gruppe. Zusätzlich ist die Funktion des Group Data Privacy Officers („gDPO“, Konzerndatenschutzbeauftragter) eingerichtet, welcher an den CFO berichtet. Der gDPO koordiniert Datenschutzbelange über Europa hinaus, ist unabhängiger Beobachter der lokalen Beauftragten und Koordinatoren und dient bei Bedarf als Eskalationsstelle zwischen dem CFO als Gesamtverantwortlichen für den Datenschutz und den lokalen Organisationseinheiten.

Der gDPO ist gleichzeitig Vorsitzender des Data Privacy Advisory Boards, das sich aus dem gDPO und dem bestellten Datenschutzbeauftragten der Wacker Neuson SE zusammensetzt. Das Board verabschiedet organisationsweit einheitliche Richtlinien und Prozesse und treibt deren Verankerung in den lokalen Organisationseinheiten voran. Es behandelt Verbesserungsmöglichkeiten und -vorschläge sowie etwaige Vorfälle, deren Meldung, Behandlung und Verhinderung ihres potentiellen Wiederauftretens. Gleichzeitig sorgt es für den Wissensaustausch der Beauftragten und Koordinatoren untereinander und informiert diese über Änderungen oder Ergänzungen bezüglich der Datenschutzregularien im Zuge neuer Gesetze, Entscheidungen der Gerichtsbarkeit oder Beschlüssen der nationalen und europäischen Aufsichtsbehörden.



2.7 ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE IN DER ORGANISATION UND LIEFERKETTE

PRÄVENTION ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE IST WICHTIGES ZIEL

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

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

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

Im Geschäftsjahr 2021 wurden an das Corporate Compliance Office keine Beschwerden oder Verdachtsfälle (2020: keine Beschwerden oder Verdachtsfälle), die Verstöße gegen Menschenrechtsaspekte innerhalb der Organisation betrafen, gemeldet.

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

Im Zuge der Umsetzung der Strategie 2022 und einhergehend mit dem Ziel der Exzellenz ist es ein Anliegen der Gruppe, nur geeignete Lieferanten zu selektieren. Dadurch wird der Schwerpunkt bei der Durchführung von Lieferantenaudits für direktes Produktionsmaterial auf die potentiellen Neu-Lieferanten gelegt. Für diese Aufgabe ist der Bereich Lieferantenentwicklung zuständig, der als Teil des Qualitätsmanagements aufgehängt ist. Dieser agiert in den einzelnen Werken separat und greift für die Durchführung der Audits in Risikoländern auf weltweit abgestimmte Methoden und Werkzeuge zurück. Aufgrund der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden nationalen und internationalen Reisebeschränkungen war die Anzahl der durchgeführten Audits auch im Geschäftsjahr 2021 noch vergleichsweise gering.

Die Lieferantenaudits für direktes Produktionsmaterial (sogenannte „Supplier Potential Assessments“) werden nach konzernweit einheitlichen Bewertungsstandards durchgeführt. Eine Ausnahme bildet hier lediglich die nordamerikanische Produktionsgesellschaft, die das Thema Menschenrechte in einem eigenständigen Supplier Quality Process Audit abgebildet hat. Grundlage für die Qualifizierung poten-

zieller Lieferanten ist ein interner Leitfaden mit einheitlichen Bewertungskriterien. Hierunter fallen z. B. die Gewährung der Versammlungsfreiheit und der Ausschluss von Kinderarbeit. Sollten bei Lieferanten Schwachstellen identifiziert werden, werden Maßnahmenpläne erarbeitet, um diese dauerhaft zu beseitigen. Nur die Lieferanten, die die intern festgelegten Kriterien erfüllen, werden in das globale Versorgungsnetzwerk eingebunden, womit die Risiken von Verstößen gegen Menschenrechte in der Lieferkette reduziert werden sollen. Entscheidungen für oder gegen einen Lieferanten trifft das Supplier Nomination Committee. Diesem Gremium gehören (je nach Auftragsvolumen und Warengruppe), neben den Technik- und Produktionsgeschäftsführern der Werke, die Bereiche Qualitätsmanagement inklusive Lieferantenentwicklung, Technik, Logistik, operativer und strategischer Einkauf sowie Aftermarket der jeweiligen Standorte an.

Für die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen innerhalb der Lieferkette hat die Wacker Neuson Group einen Code of Conduct für Lieferanten eingeführt. Dieser fordert unter anderem die Einhaltung von Menschenrechten und die Unterlassung von Kinder- sowie Zwangsarbeit. Er ist auch auf der Webseite der Gruppe einsehbar. Im Rahmen von Rahmenvertragsverhandlungen mit Lieferanten ist der Code of Conduct für Lieferanten verpflichtender Bestandteil des Vertragswerkes. Im Zuge des Onboardings über eine Supplier Relationship Management Software (SRM) muss die Einhaltung des Code of Conducts vom Lieferanten bei der Anlage neuer Kreditoren bestätigt werden (Konformitätsbestätigung). Die Prüfung und Freigabe zur Lieferantenanlage erfolgt über die Einkaufsleiter der Standorte.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden 28 Lieferantenaudits (2020: 32) bei potenziellen Lieferanten in Europa und China hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte erstmalig durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2021 wurden zudem 11 Audits (2020: 10) bei bestehenden Lieferanten in Europa und China im Hinblick auf Menschenrechtsaspekte durchgeführt. Bei den Überprüfungen beider Lieferantengruppen wurde festgestellt, dass es im Geschäftsjahr 2021 keine Verstöße hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte gab (2020: keine). Darüber hinaus wurden dem Konzern im Geschäftsjahr 2021 keine Beschwerden oder Verdachtsfälle gemeldet, die Verstöße gegen Menschenrechtsaspekte innerhalb der Lieferkette betrafen (2020: keine).

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Beschwerden über Menschenrechtsverstöße in der Organisation bzw. innerhalb der Lieferkette gemeldet.



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

3. PROZESS DER RISIKOBEWERTUNG

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

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

4. EU-TAXONOMIE

ZIELSETZUNG UND HINTERGRÜNDE DER EU-TAXONOMIE

Die Weltgemeinschaft hat sich durch das Pariser Klimaabkommen im Jahr 2015 das Ziel gesetzt, die Erderwärmung im 21. Jahrhundert auf deutlich unter zwei Grad Celsius und möglichst auf nicht mehr als 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Zur Erreichung dieser Klimaziele sowie weiterer Nachhaltigkeitsziele wurden auf EU-Ebene der European Green Deal und der EU Action Plan on Financing Sustainable Growth beschlossen. Danach will die EU bis zum Jahr 2050 Netto-Null-Treibhausgasemissionen erreichen, bis 2030 sollen die Treibhausgasemissionen um mindestens 55 Prozent gegenüber 1990 reduziert werden. Mit dem im August 2021 in Kraft getretenen neuen Klimaschutzgesetz hat die Bundesregierung die Klimaziele für Deutschland bereits verschärft: Bis 2030 sollen die Treibhausgasemissionen in Deutschland um mindestens 65 Prozent sinken. Das Ziel der Treibhausgasneutralität soll bereits 2045 erreicht werden.

Dies kann nur gelingen, wenn die globalen Finanzströme so gelenkt werden, dass öffentliche und private Investitionen die Umsetzung der vereinbarten Klimaziele unterstützen. Das Pariser Abkommen formuliert genau dies als eines seiner Kernziele: die Konsistenz der Finanzströme mit Entwicklungspfaden hin zu einer klimafreundlichen Welt, die auch gegenüber den negativen Auswirkungen des Klimawandels widerstandsfähig ist.

Ein zentrales Instrument ist die Erhöhung der Transparenz bezüglich „ökologisch nachhaltiger“ Geschäftsaktivitäten durch die EU-Taxonomie. Insbesondere durch die Klassifizierung, welche Wirtschaftsaktivitäten als „ökologisch nachhaltig“ erachtet werden, soll Sicherheit für Investoren geschaffen und Greenwashing vermieden werden. Grundlage bildet die Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088, die zum einen Vorgaben für nachhaltige Investitionen definiert und zum anderen die Offenlegungsverordnung ändert. Die Taxonomie-Verordnung trat am 12. Juli 2020 in Kraft. Die EU-Kommission wird durch die Verordnung beauftragt, delegierte Rechtsakte zu erlassen, um technische Bewertungskriterien festzulegen. Am 9. Dezember 2021 wurden die finalen delegierten Rechtsakte zu den Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel erlassen. Im Jahr 2022 sollen die delegierten Rechtsakte für die übrigen Umweltziele folgen.

Die EU-Taxonomie unterscheidet zwischen taxonomiefähigen (eligible) und taxonomiekonformen (aligned) Aktivitäten. Taxonomiefähige Aktivitäten sind Wirtschaftsaktivitäten, die für die Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ definiert wurden. Für diese beiden Umweltziele wurden bereits genaue Kriterien in der EU-Taxonomie festgelegt. Dabei umfasst die EU-Taxonomie vorerst nur Kriterien für Wirtschaftssektoren und Wirtschaftsaktivitäten, die das Potenzial haben, einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz oder zur Anpassung an den Klimawandel zu leisten. Für das Umweltziel Klimaschutz wurden Sektoren ausgewählt, die für 93,5 Prozent der direkten Treibhausgasemissionen in der EU verantwortlich sind. Das bedeutet gleichzeitig, dass es auch Aktivitäten geben kann, die ökologisch nachhaltig sind, aber momentan noch nicht von der Taxonomie erfasst sind.

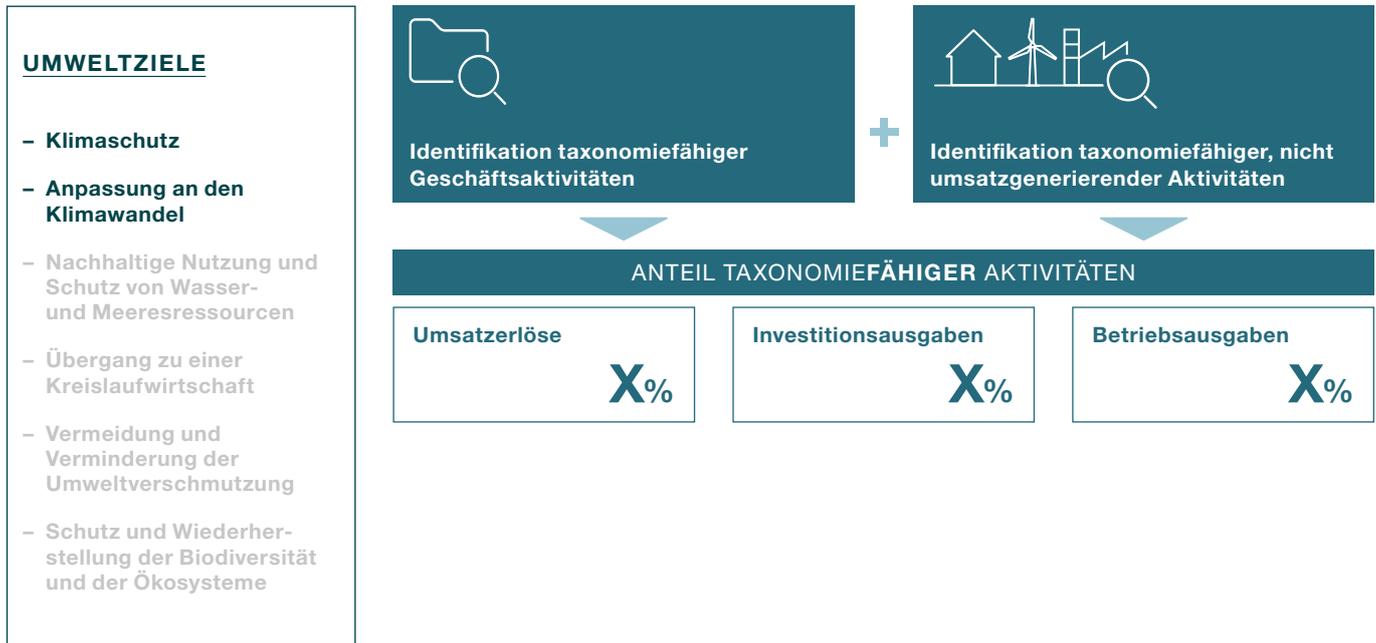
Geschäftsaktivitäten sind taxonomiekonform, also „ökologisch nachhaltig“ im Sinne der Taxonomie-Verordnung, wenn sie die folgenden Kriterien kumulativ erfüllen:

- Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz bzw. zur Anpassung an den Klimawandel (Substantial Contribution), nachgewiesen durch Einhaltung der von der EU definierten Kriterien (Technical Screening Criteria),
- sie beeinträchtigen die Erreichung der fünf weiteren EU-Umweltziele nicht erheblich (DNSH: Do No Significant Harm) und
- sie halten soziale Mindestschutzkriterien ein (Minimum Safeguards).

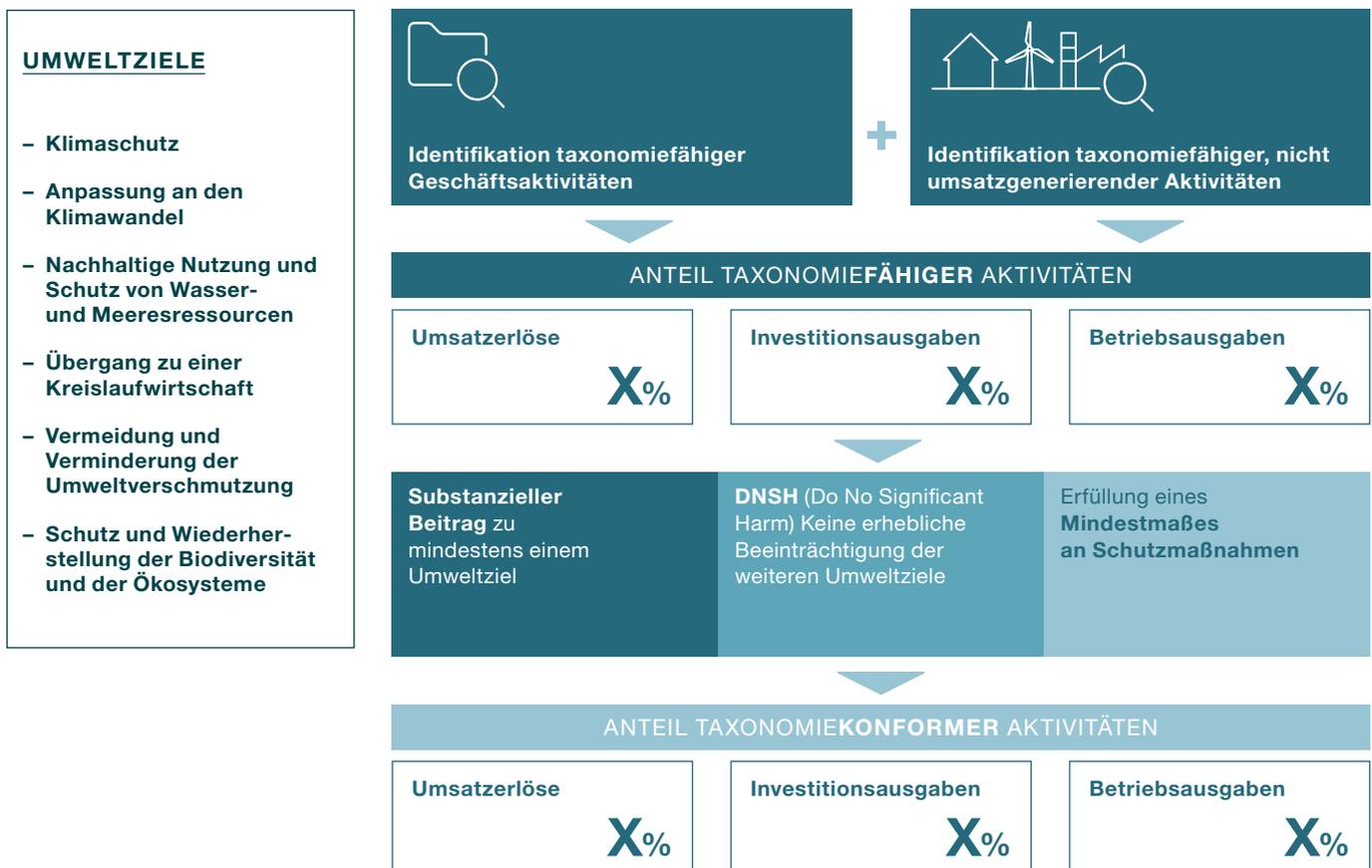
Über Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung i.V.m. Artikel 10 des delegierten Rechtsakts (EU) 2021/4987 vom 6. Juli 2021 sind die Offenlegungspflichten für das Geschäftsjahr 2021 geregelt. Berichtspflichtig für das Geschäftsjahr 2021 sind die taxonomiefähigen Geschäftsaktivitäten in Bezug auf die ersten beiden Umweltziele und der Anteil der mit diesen Aktivitäten verbundenen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (Capex) und Betriebsausgaben (Opex) am jeweiligen Gesamtwert des Konzerns. Für das Geschäftsjahr 2022 hat dann eine vollständige Berichterstattung zu erfolgen, mit der zusätzlich über taxonomiekonforme Geschäftsaktivitäten in Bezug auf alle sechs Umweltziele und die entsprechenden Kennzahlen zu berichten ist.

Die Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (ESMA) listet die Angaben im Zusammenhang mit Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung als Prüfungsschwerpunkt für das Geschäftsjahr 2021. Dabei betont die Behörde, dass bezüglich der Erhebung und Bewertung der taxonomiefähigen sowie der taxonomiekonformen Aktivitäten noch mit Anpassungen in der Berichterstattung der Unternehmen zu rechnen sei, auch vor dem Hintergrund, dass bisher nur für zwei der sechs Umweltziele technische Bewertungskriterien vorlägen sowie aufgrund der oben beschriebenen Erleichterungen für das Geschäftsjahr 2021. Das Unternehmen wird die Entwicklungen und die Anwendung der in Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung vorgesehenen und in den entsprechenden delegierten Rechtsakten weiter spezifizierten Offenlegungsanforderungen weiter verfolgen und die notwendigen Vorbereitungen treffen, um eine rechtzeitige und korrekte Anwendung der Anforderungen zu gewährleisten.

BERICHTSPFLICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021



BERICHTSPFLICHT AB DEM GESCHÄFTSJAHR 2022



PROJEKTORGANISATION UND BESTIMMUNG DER TAXONOMIEFÄHIGEN AKTIVITÄTEN

Zur Bestimmung der taxonomiefähigen Aktivitäten wurde bei Wacker Neuson ein Lenkungskreis unter Beteiligung der Bereiche Investor Relations, Nachhaltigkeit, Controlling, Forschung & Entwicklung sowie Umwelt- und Arbeitsschutz und dem Vorstandsvorsitzenden als Projektsponsor eingerichtet. Im ersten Schritt wurde in einem Kick-off-Workshop ein einheitliches Verständnis der Taxonomie-bezogenen Berichtspflichten im Unternehmen über die beteiligten Abteilungen geschaffen und ein Projektplan aufgestellt. Hierzu wurden zunächst die Ziele und das Vorgehen des Projekts vorgestellt und grundsätzliche Fragen geklärt. Diese Einführung in die Taxonomie war eine wesentliche Voraussetzung für die anschließende Erhebung der taxonomiefähigen Geschäftsaktivitäten.

Anschließend wurden Interviews mit den Experten der jeweiligen Fachbereiche durchgeführt, um die Betroffenheit einzelner Geschäftsaktivitäten durch die Taxonomie zu analysieren und die identifizierten Themen zu strukturieren. Zur Erhebung der taxonomiefähigen Geschäftsaktivitäten wurden Unternehmensaktivitäten aus den Segmenten Kompaktmaschinen und Baugeräte inklusive Forschung und Entwicklung, sowie nicht umsatzgenerierende Aktivitäten aus den Bereichen Immobilien, Fuhrpark und Energieeffizienzmaßnahmen untersucht. Die Identifizierung der taxonomiefähigen Aktivitäten erfolgte durch Zuordnung der Unternehmensaktivitäten zur Taxonomie. Dabei wurde zunächst der Makro-Sektor „Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren“ als relevanter Sektor identifiziert. Im zweiten Schritt konnte die Zuordnung der Unternehmenstätigkeit im Bereich der akkubetriebenen Baugeräte und Kompaktmaschinen („zero emission“-Produktportfolio) zur Taxonomie-Aktivität „3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ vorgenommen werden. Im Bereich der nicht umsatzgenerierenden Aktivitäten wurden die Aktivitäten „6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“, „6.6 Güterbeförderung im Straßenverkehr“, „7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten“, „7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden“ und „7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ identifiziert.

Danach erfolgte mit der internen Datenerhebung der von der Taxonomie geforderten Finanzkennzahlen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (Capex) und Betriebsausgaben (Opex) die Überführung der als taxonomiefähig identifizierten Aktivitäten in Kennzahlen. Dabei ergab die Datenerhebung für die nicht umsatzgenerierenden Aktivitäten, dass die Aktivität 6.5 als taxonomiefähig klassifiziert werden kann. Die Aktivitäten 6.6, 7.3 und 7.5 sind auf Basis der erhobenen Kennzahlen als „nicht wesentlich“ einzustufen. Hinsichtlich der Aktivität 7.7 lag für das Geschäftsjahr 2021 keine taxonomiefähige Aktivität vor, da keine Immobilien erworben wurden. Einen wesentlichen Beitrag für das Ziel „Klimaschutz“ leistet die Aktivität „3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“, die damit als taxonomiefähig klassifiziert wurde.

Im Geschäftsjahr 2021 waren 1,6 Prozent des Konzernumsatzes taxonomiefähig. Die Grundgesamtheit der Umsatzerlöse stellt die Zeile „Umsatz“ der Konzern-Gewinn-und-Verlustrechnung für das Geschäftsjahr 2021 dar.

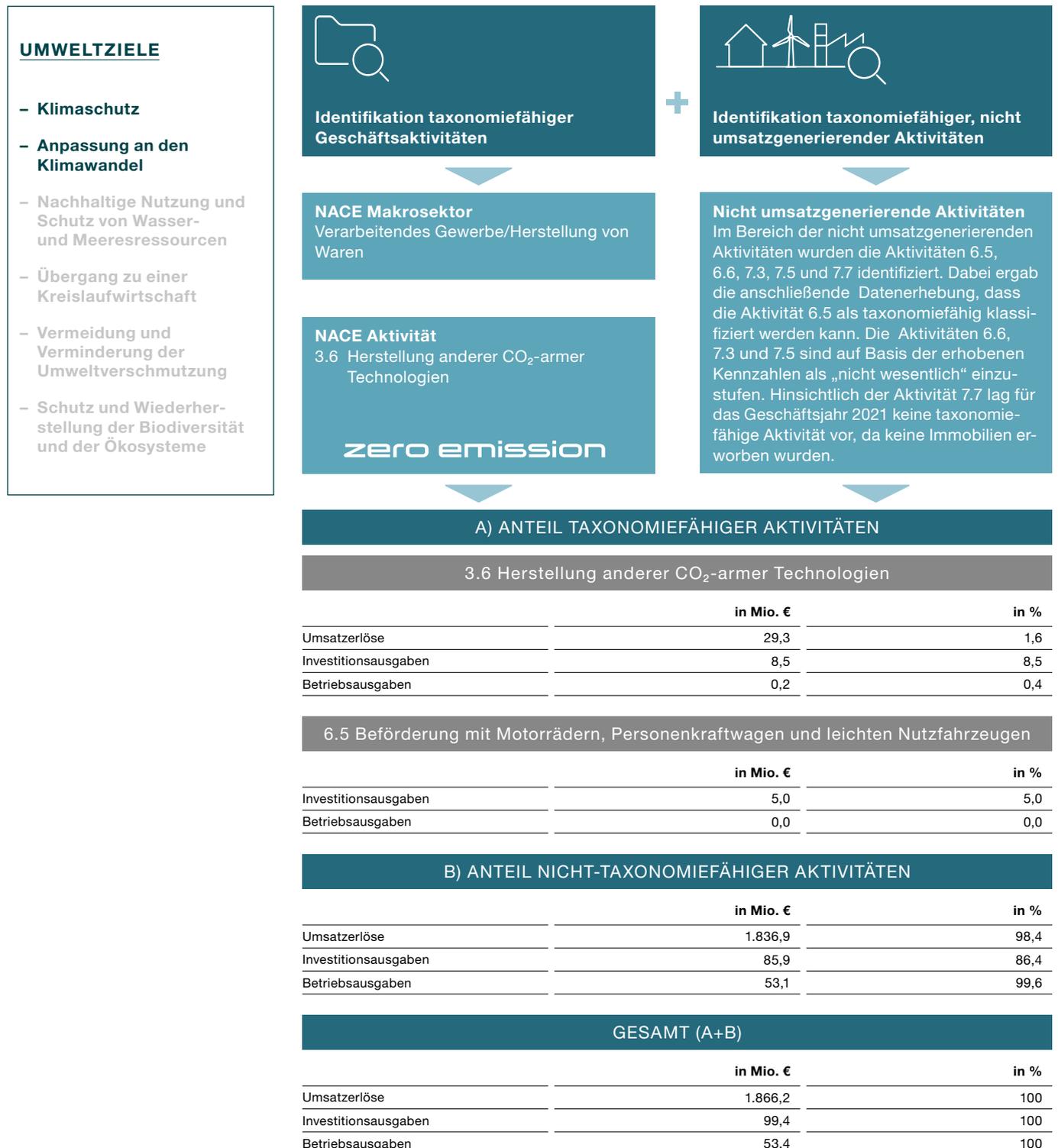
Im Geschäftsjahr 2021 waren 13,6 Prozent der Investitionsausgaben (Capex) taxonomiefähig. Die Grundgesamtheit der Investitionsausgaben umfasst die Investitionen des Konzerns in „Sachanlagen“ (inkl. Nutzungsrechte gemäß IFRS 16 sowie ggf. Investitionen in „Zur Veräußerung gehaltene langfristige Vermögenswerte“), „Als Finanzinvestitionen gehaltene Immobilien“ und „Sonstige immaterielle Vermögenswerte“ (ohne „Geschäfts- oder Firmenwert“) des Geschäftsjahres 2021.

Im Geschäftsjahr 2021 waren 0,4 Prozent der Betriebsausgaben (Opex) taxonomiefähig. Die Grundgesamtheit der Betriebsausgaben umfasst Aufwendungen für Instandhaltung und Reparatur von Maschinen und Gebäuden sowie Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen ohne Abschreibungen, Wertberichtigungen und geleistete Leasingzahlungen.

Hinweise zur Berechnung der Kennzahlen:

- Cash Discounts wurden gemäß des Anteils für zero emission Produkte am Gesamtumsatz umgelegt.
- Der zero emission Umsatz umfasst keine Umsätze für Produkte, die für den Konzern von externen Partnern hergestellt werden. Im Geschäftsjahr 2021 betrifft dies ein akkubetriebenes Dumpermodell (DT10e).

WACKER NEUSON GROUP: ERGEBNIS GESCHÄFTSJAHR 2021



München, den 24. März 2022
Wacker Neuson SE, München

Der Vorstand

Dr. Karl Tragl
Vorstandsvorsitzender
Chief Executive Officer (CEO)

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

Christoph Burkhard
Chief Financial Officer (CFO)

Alexander Greschner
Chief Sales Officer (CSO)

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRT- SCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT

An die Wacker Neuson SE, München

Wir haben den nichtfinanziellen Konzernbericht der Wacker Neuson SE, München, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Konzernbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Sonstige Verweise auf Angaben außerhalb des nichtfinanziellen Konzernberichts waren nicht Gegenstand unserer Prüfung.

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 und Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigener in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Konzernberichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts niedergelegt.

Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG DER WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

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 betriebswirtschaftliche 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 begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren sonstige Verweise auf Angaben außerhalb des nichtfinanziellen Konzernberichts.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen 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 haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern,
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung der des nichtfinanziellen Konzernberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem nichtfinanziellen Konzernbericht,
- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für den nichtfinanziellen Konzernbericht, der Risikoeinschätzung und der Konzepte des Konzerns für die als wesentlich identifizierten Themen,

- Befragung von Mitarbeitern des Konzerns, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts betraut sind, zur Beurteilung des Berichtserstattungssystems, 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,
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichtserstattung von ausgewählten Daten,
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht,
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben im nichtfinanziellen Konzernbericht,
- Beurteilung der Darstellung der des nichtfinanziellen Konzernberichts.

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

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 Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den sonstigen Verweisen auf Angaben außerhalb des nichtfinanziellen Konzernberichts ab.

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG FÜR DEN VERMERK

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

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, 24. März 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Richter
Wirtschaftsprüferin

Johne
Wirtschaftsprüferin



Wacker Neuson
Group

Wacker Neuson SE
Preußenstraße 41
80809 München
Deutschland

www.wackerneusongroup.com