

ZUSAMMENGEFASSTER GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT

68 Über diesen nichtfinanziellen Bericht
68 Geschäftsmodell
68 Wesentlichkeitsanalyse
69 Umweltbelange
71 Arbeitnehmerbelange

74 Sozialbelange/Produktverantwortung
74 Compliance
75 Querschnittsthemen
78 Gesellschaftliches Engagement

ÜBER DIESEN NICHTFINANZIELLEN BERICHT

Gemäß § 315b ff. und § 289b ff. HGB veröffentlicht DEUTZ ab dem Geschäftsjahr 2017 jährlich einen Zusammengefassten Gesonderten Nichtfinanziellen Bericht (im Folgenden »Nichtfinanzieller Bericht«). Der vorliegende Bericht fasst den Konzernbericht des DEUTZ-Konzerns sowie den Bericht der Muttergesellschaft DEUTZ AG zusammen und wird als gesonderter Bericht abgegeben. Soweit nicht anders ausgewiesen, gelten alle Angaben für den gesamten Konzern (im Folgenden »DEUTZ«). Die Angaben, die sich nur auf die DEUTZ AG beziehen, sind entsprechend gekennzeichnet. Der Nichtfinanzielle Bericht fasst die wesentlichen Sachverhalte der Aspekte Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung zusammen. In diesem Nichtfinanziellen Bericht wird auch über das gesellschaftliche Engagement der DEUTZ AG berichtet, um ein umfassenderes Verständnis der Gesellschaft zu vermitteln, auch wenn dieser Sachverhalt nach der Wesentlichkeitsanalyse nicht zu berichten gewesen wäre. Über Menschenrechte wird nicht berichtet, da die Relevanz und die hieraus resultierenden Risiken als nicht wesentlich eingestuft wurden. Für weiterführende Informationen in anderen Teilen dieses Geschäftsberichts wird an den entsprechenden Stellen dorthin verwiesen. Verweise auf Angaben außerhalb des Zusammengefassten Lageberichts bzw. Konzernabschlusses sind nicht Bestandteil des Nichtfinanziellen Berichts.

Dieser Nichtfinanzielle Bericht ist in Anlehnung an das Rahmenwerk des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt worden. Der Bericht umfasst die DNK-Kriterien 1, 3 und 6.

Der Nichtfinanzielle Bericht wurde einer freiwilligen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 (Revised) unterzogen.

Nach Anwendung der Nettomethode haben wir keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die eigene Geschäftstätigkeit und auf Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB identifiziert. Alle weiteren Informationen zu Chancen und Risiken sind im Chancen- und Risikobericht im Zusammengefassten Lagebericht auf Seite 59 ff. dargestellt.

GESCHÄFTSMODELL

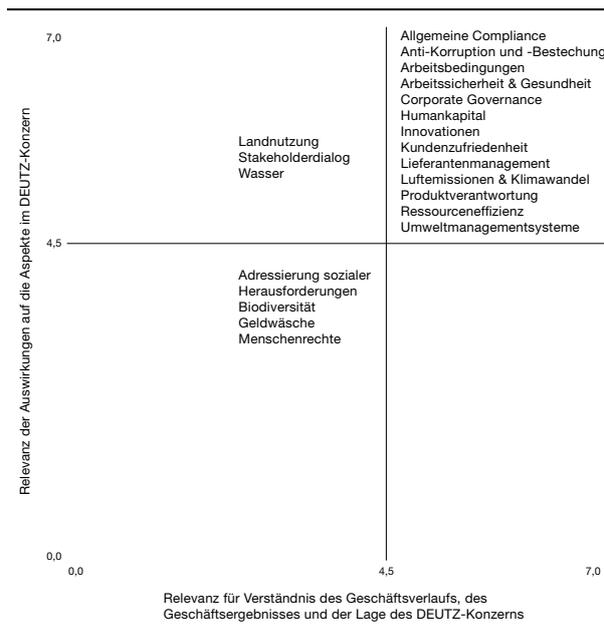
DEUTZ ist ein weltweit führender Motorenhersteller. Als unabhängiger Produzent von Diesel- und Gasmotoren im Leistungsbereich von 19 bis 620 kW motorisieren wir Anwendungen auf und abseits der Straße. Für weitere Informationen zum Geschäftsmodell verweisen wir auf Seite 32 f. im Zusammengefassten Lagebericht dieses Geschäftsberichts.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Für die Erstellung des Nichtfinanziellen Berichts haben wir im vergangenen Jahr einen internen Prozess aufgesetzt, um die wesentlichen Themen entsprechend dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz gemäß §§ 315b ff und 289b ff (im Folgenden »CSR-RUG«) zu bestimmen. Zunächst haben wir dafür eine umfangreiche Liste von möglichen wesentlichen Themen auf Basis einer Recherche bei Wettbewerbern, Rahmenwerken und Nachhaltigkeitsratings erstellt. Diese wurden anschließend bewertet. Dabei haben wir die Themen als wesentlich deklariert, die sowohl hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Aspekte als auch für das Verständnis der Geschäftstätigkeiten, des Geschäftsverlaufs und des Geschäftsergebnisses besonders relevant sind. Dafür erfolgte zunächst eine Befragung interner Ansprechpartner, in der Folge wurden die Umfrageergebnisse in einem Workshop diskutiert und abschließend durch den Vorstand final bewertet.

Die Wesentlichkeitsmatrix umfasst die Dimensionen »Relevanz der Auswirkungen auf die Aspekte im DEUTZ-Konzern« sowie »Relevanz für Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage des DEUTZ-Konzerns«.

DEUTZ-Konzern: Wesentlichkeitsmatrix



Über diesen Nicht-
finanziellen Bericht
Geschäftsmodell
Wesentlichkeits-
analyse
Umweltbelange

Wir haben in den einzelnen Bereichen folgende wesentliche Sachverhalte identifiziert:

- Umweltbelange: Umweltmanagementsysteme, Ressourceneffizienz sowie Luft und Klima
- Arbeitnehmerbelange: Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit sowie Humankapital
- Sozialbelange: Produktverantwortung
- Compliance: allgemeine Compliance, Anti-Korruption und -Bestechung sowie Corporate Governance
- Querschnittsthemen: Kundenzufriedenheit, Innovationen und Lieferantenmanagement

Im Folgenden berichten wir über die 13 als wesentlich ermittelten Sachverhalte, analog den vom CSR-RUG vorgegebenen Kriterien.

Die Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass das Thema Menschenrechte sowohl hinsichtlich der Auswirkungen auf die Aspekte als auch hinsichtlich des Verständnisses des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage unseres Unternehmens eine geringe Relevanz hat, da bei der Einhaltung geltender nationaler und internationaler Gesetze sowie tariflich geregelter Arbeitsbedingungen Menschenrechtsverstöße im Wesentlichen ausgeschlossen werden können. Des Weiteren resultieren daraus keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die eigene Geschäftstätigkeit und auf Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen.

UMWELTBELANGE

Wesentliche Umweltbelange sind für DEUTZ Umweltmanagementsysteme, Ressourceneffizienz und Klima. Diese Sachverhalte werden nachfolgend zusammen erläutert:

Umweltbelange sind Teil des integrierten Managementsystems Das integrierte Managementsystem der DEUTZ AG, das die Bereiche Umweltschutz, Energie und Qualität abdeckt, entspricht den Anforderungen der aktuell geltenden Normen DIN EN ISO 14001, 50001 und 9001, Version 2015. Die Konformität wurde von den externen Auditoren des TÜV Rheinland Cert GmbH geprüft und bestätigt.

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess, der mit der Einführung des integrierten Managementsystems gestartet wurde, trägt zur kontinuierlichen Prüfung der Ziele bei, die sich die DEUTZ AG gesetzt hat. Dies erfolgt im Rahmen des Managementreviews durch die oberste Leitung des Unternehmens (Vorstandsvorsitzender).

Die Unternehmensführung wird im Rahmen des eingeführten Umweltmanagementsystems in die Prozesse eingebunden. Sie bewertet die Maßnahmen im Rahmen des Managementreviews und entscheidet über weitere Aktivitäten.

Kontinuierliche Reduzierung der Emissionen Der DEUTZ-Konzern hat sich das Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen je hergestellten Motor um mindestens 2 % p. a. zu senken. Zusätzlich werden die Daten der Umweltschadstoffe Staub, Stickoxid und Benzol erhoben; auch hier streben wir die kontinuierliche Reduzierung dieser Emissionen pro hergestelltem Erzeugnis an.

Regelmäßige Audits der Energie- und Umweltbelange Die DEUTZ AG hat eine Arbeitsgruppe zur Prüfung der Einhaltung wichtiger produktbezogener Gesetze und Verordnungen implementiert. Diese führt Abfragen der Lieferkette durch, was auch die Bewertung der Lieferanten im Rahmen von Audits umfasst. Zudem finden fünf bis sechs Mal pro Jahr interne Umwelt- und Energieaudits gemäß integriertem Managementhandbuch statt. Sie werden nach einem festgelegten Plan durchgeführt und tragen dazu bei, dass die begutachteten Prozesse konform mit den gesetzlichen Normen und Kundenvorgaben sind. Hierzu trägt vor allem ein externer Dienstleister bei, der sich auf Umwelt- und Energiebelange spezialisiert hat. Dadurch wird die Rechtskonformität ermöglicht und das unternehmerische Risiko vermindert.

Reduzierung der Energieverbräuche Das Energiemanagementsystem der DEUTZ AG wurde im Frühjahr 2017 ohne jegliche Abweichungen erneut erfolgreich nach ISO 50001 zertifiziert. Wir arbeiten weiterhin daran, dieses System in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess auf strategischer und operativer Ebene weiterzuentwickeln.

Die kontinuierlichen Schulungen in Ausbildung und Produktion sowie Optimierungen der Messstellenkonzepte bilden die Basis für die Ermittlung und erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der energiebezogenen Leistung.

Die DEUTZ AG reduziert die primären und sekundären Energieverbräuche durch vielfältige Maßnahmen. Vor allem die erfolgte Standortoptimierung hat zur Energieeinsparung beigetragen.

Der Energieverbrauch des DEUTZ-Konzerns hat sich 2017 trotz des deutlichen Anstiegs des Produktionsvolumens reduziert, im Falle der Fernwärme um knapp 50%. Produktionsbedingt ist der Verbrauch von Strom geringfügig gestiegen. LPG wird zum Testen des neuen Gasmotors verwendet. Da es sich um ein neues Produkt handelt, ist der Verbrauch von LPG produktionsbedingt ebenfalls gestiegen.

DEUTZ-Konzern: Energieverbrauch in unseren Werken¹⁾

in MWh

	2017	2016
Strom	84.605	79.837
Erdgas	35.277	35.795
Fernwärme	12.223	23.017
Heizöl ²⁾	3.653	4.440
Dieselmotorkraftstoff ³⁾	19.218	20.144
LPG ⁴⁾	421	310
Gesamt	155.397	163.543

¹⁾ Werke des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Ventures.²⁾ Bei 10,5 kWh/Liter (Mittelwert).³⁾ Bei 9,85 kWh/Liter (Mittelwert).⁴⁾ Bei 12,8 kWh/kg (Mittelwert).

Verminderung der Kohlendioxid-Emissionen durch Anlagentechnik Das Ziel der CO₂-Reduzierung soll durch eine Reihe unterschiedlicher Maßnahmen erreicht werden. Die Emissionen werden bei DEUTZ vornehmlich durch den Betrieb der Motorenprüffelder in den Bereichen Entwicklung und Produktion erzeugt. Die modernen und leistungsfähigen Abgasnachbehandlungsanlagen der Produktionsprüffelder stellen an den deutschen Standorten sicher, dass die genehmigten Grenzwerte eingehalten bzw. teilweise deutlich unterschritten werden. Zudem führt die DEUTZ AG zur Prüfung von Motoren den »Kalttest« ein. Ein umfangreiches Diagnosesystem testet die Motorfunktionen bis zum Start des Motors. Deshalb kann bei einigen Baureihen auf minutenlange Prüfläufe verzichtet werden. Dadurch werden Kraftstoffe eingespart und Motoremissionen weitgehend reduziert. Das Prüfverfahren, das aus ökonomischer und ökologischer Sicht überzeugt, wurde im Berichtsjahr angeschafft. Der Start des Projekts erfolgt im zweiten Halbjahr 2018. Die Planungen zur bevorstehenden Optimierung der Materialflüsse für die Baureihen kleiner 4 Liter Hubraum dienen dem Ziel, die Quote der Kalttestprüfungen im Werk Porz bis 2020 auf mehr als 50 % der Motorprüfungen kleiner 4 Liter Hubraum hochzufahren. Die anlagenbezogenen Emissionen, die bei der DEUTZ AG vor allem aus dem Verbrauch fossiler Brennstoffe in Prüffeldern freigesetzt werden, können mit dem Kalttest deutlich gesenkt werden.

Reduzierung der Kohlendioxid-Emissionen durch Nachhaltigkeit Einen weiteren wesentlichen Beitrag zur Ressourceneffizienz leisten die Standortoptimierungen, die im Berichtsjahr abgeschlossen wurden. Mit der Räumung des Standorts Köln-Deutz Anfang 2017, der mittlerweile erfolgten Veräußerung dieses Standorts und der Errichtung des neuen Wellenzentrums in Köln-Porz sind zukünftig rund 160.000 m² Industriefläche in zentraler Lage in Köln wieder anders nutzbar. Die Fläche kann zukünftig für Wohnzwecke, Gewerbe, Schulen und Parks genutzt werden. Da die Flächeneffizienz deutlich gestiegen ist und alte Infrastruktur aufgegeben wurde, verbessern sich gleichzeitig die Energieeffizienz der Standorte und diesbezügliche Emissionen spürbar. Auch die Verlagerung des Standorts Übersee am Chiemsee zum Standort Ulm wurde

Mitte 2017 abgeschlossen – die Folgen für die Ressourceneffizienz und Emissionen sind in gleicher Weise positiv.

Nachhaltigkeitsaspekte werden bei der DEUTZ AG bereits bei der Planung von Arbeitsstätten berücksichtigt. Neben der Zentralisierung der Kühlmittelversorgung im Werk Porz wurde auch der Materialfluss in unserem neuen Wellenzentrum im Werk Porz aus ökonomischer und ökologischer Sicht optimiert. So wurde die Durchlaufzeit von Nockenwellen um rund 75 % und von Kurbelwellen um mehr als 50 % reduziert.

Senkung der Kohlendioxid-Emissionen durch Technologie und innovative Produkte Eine weitere Verminderung der Emissionen erreicht DEUTZ durch die Einführung höherwertigerer Abgasstufen für Dieselmotoren sowie Produktoptimierungen. Im Berichtsjahr hat DEUTZ als weltweit erster Motorenhersteller ein Zertifikat für die ab 2019 in der EU gültige Emissionsstufe Stufe V erhalten. Mittlerweile liegen Zertifikate für zahlreiche Motorenmodelle im Leistungsbereich 3,6 bis 7,8 Liter vor. Damit erfüllt DEUTZ frühzeitig die dann weltweit strengsten Emissionsvorschriften und trägt aktiv zum Klimaschutz und zur Verbesserung der Luftqualität bei. DEUTZ-Motoren bieten eine hohe Performance bei geringem Bauraum und gleichzeitiger Senkung des Kraftstoffverbrauchs. Davon profitieren sowohl unsere Kunden als auch die Umwelt, da CO₂-Emissionen direkt vom Kraftstoffverbrauch abhängen.

Torqueedo hat in den letzten Jahren wiederholt Auszeichnungen für ihre innovativen Produkte und ihre Umweltfreundlichkeit erhalten. Dazu zählt beispielsweise die Auszeichnung »Top Product 2016« des US-Magazins Boating Industry für den Cruise 10.0 R als »grüne und leise Alternative für gewerbliche Anwendungen und Freizeitnutzer«.

Auch das Austauschmotorenprogramm »Xchange« von DEUTZ dient der Verbesserung der Nachhaltigkeit, da die professionelle Aufarbeitung gebrauchter Motoren dazu beiträgt, dass Produkte länger genutzt werden können.

CO₂-Emissionen deutlich reduziert Der DEUTZ-Konzern hat das primäre Umweltziel, das die Senkung der CO₂-Emissionen je hergestellten Motor um mindestens 2 % p. a. vorsieht, erreicht und im Berichtsjahr mit rund –18,5 % sogar deutlich unterschritten. Dies ist vor allem auf die Optimierung der Anzahl der Standorte in Deutschland, die Errichtung eines modernen und energieeffizienten Wellenzentrums im Werk Köln-Porz, die Einsparung von Dieselmotorkraftstoffen im Entwicklungsbereich und das deutlich gestiegene Bauprogramm zurückzuführen. Der Effekt wird sich zukünftig durch die Einführung des »Kalttests«, mit dem Prüfläufe von Motoren teilweise eingespart werden können, deutlich verstärken.

Der Rückgang der Emissionen Stickoxide, Staub und Benzol wurde in erster Linie durch einen geringeren Kraftstoffverbrauch in der Produktion im Werk Köln-Porz erzielt⁵⁾.

⁵⁾ Vom Wirtschaftsprüfer nicht geprüft.

DEUTZ-Konzern: jährliche CO₂e-Emissionen in unseren Werken¹⁾

in Tonnen

	2017	2016 ²⁾
CO ₂ e-Emissionen (Scope 1)	13.239	13.748
CO ₂ e-Emissionen (Scope 2)	38.012	39.325
CO ₂ e-Emissionen (Scope 3)	9.217	7.722
CO₂e-Emissionen (insgesamt)	60.469	60.795

Scope 1: durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte CO₂e-Emissionen aus Diesel, Erdgas, LPG und Heizöl.

Scope 2: CO₂e-Emissionen, die mit eingekaufter Energie (z. B. Elektrizität, Fernwärme) verbunden sind.

Scope 3: CO₂e-Emissionen aufgrund von Flugmeilen und CO₂e-Emissionen, die bei der Aufbereitung von eingekauftem Wasser entstehen.

¹⁾ CO₂e = Kohlendioxid-Äquivalente.

CO₂e-Emissionen in Werken des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Venture. CO₂e-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt und als Produkt der Energiemengen mit den entsprechenden Emissionsfaktoren berechnet. Vorjahreswerte wurden aufgrund geänderter Ermittlungsmethode angepasst.

²⁾ CO₂e-Werte für das Jahr 2016 vom Wirtschaftsprüfer nicht geprüft.

DEUTZ-Konzern: Emissionen je Motor in unseren Werken^{1,2)}

Emissionen pro Motor

	2017	2016
CO ₂ e (in kg)	353	433
Stickoxide (in kg)	0,18	0,22
Staub (in g)	2,25	2,70
Benzol (in mg)	76,8	84,8

¹⁾ CO₂e = Kohlendioxid-Äquivalente.

CO₂e-Emissionen in Werken des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Venture. Restliche Angaben beziehen sich nur auf deutsche Werke.

CO₂e-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt. Vorjahreswerte wurden aufgrund geänderter Ermittlungsmethode angepasst. Die Kennzahl »Emissionen pro Motor« ergibt sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission mit der Anzahl hergestellter Motoren. Bei der CO₂e-Bilanzierung wurden alle Scopes berücksichtigt.

²⁾ CO₂e-Werte für das Jahr 2016 sowie alle Werte für Staub, Stickoxide und Benzol vom Wirtschaftsprüfer nicht geprüft.

ARBEITNEHMERBELANGE

Aufgrund der Wesentlichkeit der DEUTZ AG als Führungsgesellschaft besteht bisher kein übergreifendes Konzept für Arbeitnehmerbelange für den Gesamtkonzern. Daher konzentrieren wir unsere Berichterstattung zu den Arbeitnehmerbelangen auf die DEUTZ AG. Die Tochtergesellschaften werden aufgrund ihrer lokalen Unterschiedlichkeit individuell gesteuert. Die lokalen Geschäftsführer berichten relevante Themen regelmäßig an das Management der DEUTZ AG.

HUMANKAPITAL

In diesem Bereich hat DEUTZ AG die folgenden Ziele formuliert:

- Gezielte berufliche Erstausbildung für Fachpositionen
- Besetzung von Fach- und Führungspositionen durch qualifizierte eigene Mitarbeiter
- Förderung der Mitarbeiter auf allen Ebenen

DEUTZ Spain möchte aufgrund der spezifischen Arbeitsmarktsituation in der Extremadura darüber hinaus im Jahr 2018 eine eigene Business School gründen, um die Möglichkeit zu haben, die Qualifikation der Mitarbeiter grundlegend zu verbessern.

Aus- und Weiterbildung steht im Vordergrund In der DEUTZ AG zählen zu den Maßnahmen individuelle Entwicklungspläne, Trainings insbesondere für technische und IT-Berufe, Karriereorientierung für Jugendliche, Studenten-Einbindung, Unterstützung bei nebenberuflichen Fortbildungen (z. B. Meister- und Technikerbildungen sowie Masterstudiengänge), interne Trainings sowie Trainings in externen Kooperationen.

Die DEUTZ AG ist insbesondere in der Ausbildung von IHK- anerkannten Berufen seit langem engagiert: In Deutschland können unsere Auszubildenden die Berufe vom Elektroniker über die Fachkraft für die Metalltechnik, den Fachlageristen bis hin zum Mechatroniker und Industriekaufmann erlernen. Im Jahr 2017 haben 29 junge Frauen und Männer ihre Ausbildung in unserem Unternehmen begonnen; insgesamt waren Ende 2017 51 Auszubildende am Standort Köln, 19 im DEUTZ-Werk in Ulm und sechs im Komponentenwerk in Herschbach beschäftigt. Darüber hinaus bilden wir in unserem Ausbildungszentrum in Köln den qualifizierten Nachwuchs für 21 andere Unternehmen in Voll- und Teilzeit aus.

Zudem waren im Berichtsjahr 206 Praktikanten in der DEUTZ AG beschäftigt. Davon haben 35 Studenten ihre Bachelor- bzw. Masterarbeit geschrieben, 34 Studenten haben ihr Praxissemester absolviert.

Unsere Führungsnachwuchskräfte wurden durch ein spezielles Führungsprogramm (sechs Teilnehmer im Jahr 2017) ausgebildet. Im Rahmen unseres Weiterbildungsangebots haben 362 Seminare (interne Schulungen und externe Einzelmaßnahmen) stattgefunden, die von 1.897 Teilnehmern besucht wurden. Darüber hinaus qualifizierten sich 29 Facharbeiter durch Teilnahme am Schulungsangebot der Berufsgenossenschaft. Die bestehende Kooperation mit dem Bildungsträger macils.management-centrum GmbH für die Durchführung von spezifischen Workshops wurde erfolgreich fortgesetzt.

Darüber hinaus nahmen Mitarbeiterinnen erfolgreich an einem Cross-Mentoring-Programm für weibliche Führungsnachwuchskräfte teil. Wir bieten Karrieretage für Jugendliche an und fördern Frauen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen.

2017 wurde bei DEUTZ Spain das HR-Managementsystem grundlegend analysiert; 300 Mitarbeiter nahmen an SWOT-Workshops teil, um die Stärken und Schwächen des aktuellen Systems zu analysieren. Arbeitsplätze wurden bewertet und ein Mitarbeiterbeurteilungssystem wurde entwickelt. Ein HR-Programm 2017–2021 wurde definiert, das die Ursache-Wirkung-Beziehungen der verschiedenen Ansätze im Personalmanagement aufzeigt. Daraus wurde ein HR-Dashboard mit hierarchisch aufgebautem Kennzahlensystem abgeleitet, um die Effizienz der Maßnahmen zu bewerten.

Eigene Business School in Spanien Die Technologieentwicklung in Richtung »Industrie 4.0« wird eine immer höhere Qualifikation der Mitarbeiter erfordern; in diesem Zusammenhang wurde vor dem Hintergrund der spezifischen Arbeitsmarktsituation in der Extremadura im Jahr 2017 das Projekt für die Gründung der »DEUTZ Business School®« durch DEUTZ Spain mit vier Schwerpunkten verabschiedet: Verstärkung der dualen Ausbildung, Angebot von Universitätsprogrammen in Lean Management, Sprachkurse mit offizieller Zertifizierung und kontinuierliche Weiterbildung in Form von Tagungen oder Seminaren.

An allen Standorten ist die jeweilige Unternehmensführung im Rahmen von Genehmigungsprozessen eng in die vorgesehenen Maßnahmen eingebunden.

Die DEUTZ AG führt eine Evaluierung der Dienstleister bzw. Trainer durch Zufriedenheitsumfragen unter den Teilnehmern durch.

Bei DEUTZ Spain sind Arbeitsanweisungen für die Strukturierung von Praktika (Studenten in der Praxis, duales Training und HR-Programm) implementiert. Zudem wird der Trainingsprozess sowohl durch das Company Committee als auch durch das Qualitätsmanagementsystem überwacht.

Sehr gute Ausbildungsergebnisse Regelmäßig werden Auszubildende sowie das Ausbildungszentrum der DEUTZ AG in Köln für ihre Leistungen geehrt, so auch im Jahr 2017. Diesmal gehörte die DEUTZ-Ausbildung sogar bundesweit zu den »Besten«: Ein DEUTZ-Auszubildender wurde im Dezember 2017 in Berlin als Prüfungsbester seines Berufsbildes »Fachkraft für Metalltechnik« vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) ausgezeichnet. Das Ausbildungszentrum erhielt bereits zum siebten Mal in Folge eine Auszeichnung durch die Industrie- und Handelskammern für seine überdurchschnittlichen Leistungen in der Berufsausbildung. Darüber hinaus wurden weitere DEUTZ-Auszubildende auf Bundes-, Landes- und Regionalebene mit der Urkunde »Die Besten« geehrt.

Die DEUTZ AG übernimmt qualifizierte Auszubildende und stellt Absolventen ein, die vorher bereits als Studierende tätig waren. Techniker- und Meisterpositionen werden in der Regel intern besetzt. Wir haben zudem die Qualifizierung der Mitarbeiter verbessert, den Ansatz »Mitarbeiter schulen Mitarbeiter« weiter ausgebaut und das Angebot des DEUTZ-AG-Schulungskatalogs erweitert.

Die Ausbildungsquote der DEUTZ AG belief sich 2017 auf insgesamt 2,5 %. Alle Auszubildenden wurden nach erfolgreich bestandener Prüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der Anteil der weiblichen DEUTZ-Auszubildenden liegt derzeit bei rund 5 %.

Das »High-Potential-Programm« bei DEUTZ Spain hat sich als Erfolgsprogramm erwiesen; 75 % der Teilnehmer konnten übernommen werden. Deshalb wurde ein zweites Programm im September 2017 gestartet.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Einhaltung von Gesetzen und Vereinbarungen DEUTZ handelt im Einklang mit den aktuell gültigen Tarifverträgen, Steuergesetzen, Sozialversicherungsrichtlinien und Regelungen zur variablen Vergütung. Unsere Unternehmenskultur zeichnet sich aus durch das Respektieren unterschiedlicher kultureller Wertvorstellungen und die Wahrung von Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ungeachtet ihres Geschlechts und Alters, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung oder möglicher Behinderung. Unsere Führungskultur unterstützt eine effiziente und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Führungskräften und den Mitarbeitern. DEUTZ strebt eine faire und angemessene Vergütung für alle Mitarbeiter an.

DEUTZ Spain hat in seinem HR-Strategieplan 2017–2021 vergleichbare Ziele hinsichtlich der Arbeitsbedingungen festgeschrieben und war das erste Unternehmen in Spanien, das ein strafrechtlich relevantes Compliance-System eingeführt hat. Die Zertifizierung nach UNE19601 sorgt dafür, dass die rechtlich vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen auch eingehalten werden.

Hoher Stellenwert von Information und umfangreiche Abstimmung An allen Standorten ist die Unternehmensführung eng in die durchgeführten Maßnahmen eingebunden. Darüber hinaus sind die DEUTZ AG sowie DEUTZ Spain mitbestimmte Unternehmen. Alle Mitarbeiter in Deutschland unterliegen dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie. Der Betriebsrat vertritt die Mitarbeiter auf Standortebene; zusätzlich gibt es einen Gesamtbetriebsrat für die standortübergreifenden Belange. Die Interessen der leitenden Angestellten in der DEUTZ AG werden durch einen gewählten Sprecherausschuss vertreten. Sowohl Betriebsrat als auch leitende Angestellte senden Vertreter in den Aufsichtsrat des Unternehmens. Durch die Einhaltung der selbst gegebenen Unternehmens- und Führungsgrundsätze, der Tarifverträge sowie der entsprechenden Vereinbarungen mit den Gremien der Arbeitnehmer werden die Arbeitnehmerrechte gewahrt. Die Mitarbeiterzeitung »myDEUTZ« sowie Aushänge und Veröffentlichungen zu aktuellen Anlässen informieren die Mitarbeiter regelmäßig. Darüber hinaus hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, sich auf den lokalen Betriebsversammlungen zu informieren und bei Bedarf selbst zu Wort zu melden.

Zur Wiedereingliederung von langzeiterkrankten Mitarbeitern bei der DEUTZ AG sind entsprechende Maßnahmen implementiert.

Aktive Kinderbetreuung DEUTZ-AG-Mitarbeiter in Köln können ihre Kinder unter drei Jahren in der Großtagespflege »DEUTZlinge« betreuen lassen, so dass ein Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag nach ihrer Elternzeit einfacher möglich ist. Für die Pflege von hilfsbedürftigen bzw. älteren Angehörigen bieten wir individuelle bzw. flexible Arbeitszeiten. Alle Tarifmitarbeiter erhalten außerdem eine Ergebnisbeteiligung, die einer mit dem Betriebsrat vereinbarten Systematik folgt.

Förderung der Gleichbehandlung In der DEUTZ Corporation werden nationale »Best Practices« kontinuierlich verfolgt, um daraus Empfehlungen und Verbesserungen ableiten zu können. Die Gesellschaft hat einen »Affirmative Action Plan« unter den Regularien der U.S. Equal Employment Opportunity Commission implementiert. Darin ist festgelegt, wie bei Einstellung, Beförderungen und im allgemeinen Arbeitsumfeld Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht oder anderen Faktoren verhindert werden kann.

Gelebte Mitbestimmung In allen Mitarbeiterbelangen (Einstellung, Vergütung, Versetzung, Entwicklung, Kündigung) wird in der DEUTZ AG und bei DEUTZ Spain die jeweilige Mitarbeitervertretung auf Basis der gültigen Tarifverträge und der Gesetze eng in die Maßnahmen und Prozesse einbezogen.

Bei DEUTZ Spain werden Stellenprofile und Gehaltsstufen im Einklang mit den Tarifverträgen implementiert. Ein Compliance-System zertifiziert Chancengleichheit bei der Personalauswahl.

Bei der DEUTZ Corporation wird eine faire und angemessene Bezahlung angestrebt, was durch regelmäßige Audits überprüft wird. Für Fälle von Mobbing und unangemessenem Verhalten sind Meldewege implementiert und in einem Handbuch entsprechende Gegenmaßnahmen beschrieben. Im Bereich Chancengleichheit erfolgen ein jährliches Audit und eine Berichterstattung an die Aufsichtsbehörde (EEOC).

Ergebnisse belegen die Wirksamkeit der Maßnahmen Bei der DEUTZ AG ist die durchschnittliche Fluktuation mit 1 % sehr niedrig.

Die neu eingerichtete Großtagespflege am Standort Köln-Porz betreute im Jahr 2017 drei Kinder. In einer Mitarbeiterumfrage haben 89 % der betrieblichen Kinderbetreuung zugestimmt.

Insgesamt haben sich bei der DEUTZ AG über 70 Väter entschieden, von der Möglichkeit der Elternzeit Gebrauch zu machen.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Unfallhäufigkeit senken Im Bereich Gesundheit und Sicherheit wurde folgendes Ziel festgelegt: Die Unfallhäufigkeit soll für die DEUTZ AG die Kennzahl 10 unterschreiten. Die Unfallhäufigkeit setzt die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle in Relation zu den geleisteten Arbeitsstunden.

Vielfältige Maßnahmen zu dieser Zielerreichung Diese beinhalten bei der DEUTZ AG ergonomische Verbesserungen, Grippeimpfungen, Vorsorgeuntersuchungen, Kampagnen mit Krankenkassen, Sport-Events, Unfallanalysen und ein Arbeitssicherheitstraining. Für die Führungskräfte in Produktion, Entwicklung und Fertigung wurde ein mehrteiliges Trainingsprogramm zur gesundheitsorientierten Führung durchgeführt.

Bei DEUTZ Spain werden medizinische Untersuchungen angeboten und ergonomische Verbesserungen an den Arbeitsplätzen durchgeführt. Zudem werden Lärm, Vibrationen und chemische Schadstoffe gemessen und Risikoanalysen durchgeführt.

In der DEUTZ Corporation ist das umfassende Arbeitssicherheitsmanagement (Unfallanalyse, Prävention usw.) an einen externen Dienstleister ausgelagert.

An allen Standorten ist die Unternehmensführung durch entsprechende Managementreviews in die Maßnahmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit eingebunden. Stakeholder wie externe Dienstleister und Krankenkassen werden involviert.

Orientierung an übergeordneten Standards DEUTZ AG und DEUTZ Spain haben zur Bewertung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes ein System zur Überprüfung der Arbeitsplätze geschaffen. In Deutschland wurde IMS (Integriertes Managementsystem), in Spanien OHSAS implementiert. Dabei stehen die Aspekte »Sicherheit«, »Gesundheitsschutz« und »Umweltschutz« im Vordergrund. Die Häufigkeit der internen Begutachtungen richtet sich nach Höhe und Art des anlagen- oder arbeitsplatzbezogenen Risikos. So werden Arbeitsschutzbegehungen beispielsweise in den Bereichen Fertigung und Produktion in verschiedenen Teams durchgeführt, die sich aus Experten unterschiedlicher Fachrichtungen zusammensetzen. Etwaige Abweichungen werden in Maßnahmenplänen festgehalten und deren Umsetzung innerhalb eines vorgegebenen Zeitplans verfolgt.

Die DEUTZ AG hat zur Minimierung des Sicherheitsrisikos ein internes Freigabeverfahren für Gefahrstoffe und für die Beschaffung von Maschinen, Anlagen und Geräten eingeführt. Die für uns tätigen Dienstleister werden detailliert über ortsbezogene Risiken informiert.

Im DEUTZ-Konzern betrug die Kennzahl Unfallhäufigkeit im Berichtsjahr 13,9¹⁾. Trotz der Verbesserung, die sich in allen Werken erkennen lässt, wurde das Ziel der DEUTZ AG – die Unterschreitung der Kennzahl 10 – verfehlt (2017: 15,1; 2016: 22,2²⁾).

¹⁾ Werke des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Ventures.

²⁾ Vorjahreswerte vom Wirtschaftsprüfer nicht geprüft.

SOZIALBELANGE

Hinsichtlich der Sozialbelange hat unsere Produktverantwortung eine herausragende Bedeutung.

PRODUKTVERANTWORTUNG

Aufgrund der Wesentlichkeit der DEUTZ AG als Führungs- und Produktionsgesellschaft besteht bisher kein übergreifendes Konzept für die Produktverantwortung für den Gesamtkonzern. Daher konzentrieren wir unsere Berichterstattung zur Produktverantwortung auf die DEUTZ AG. Die lokalen Geschäftsführer berichten relevante Themen regelmäßig an das Management der DEUTZ AG.

Produktbezogene Kernziele beziehen sich bei der DEUTZ AG auf folgende Kenngrößen:

- Ziele hinsichtlich Dauerhaltbarkeit
- Ziele hinsichtlich Auslieferqualität (Null-Stunden-Fehler)
- Ziele hinsichtlich Feldqualität (Feldfehler)
- Ziele hinsichtlich Fehlerbearbeitungsgeschwindigkeit
- Liefertreue bei Motoren
- Einhaltung aller gesetzlichen Auflagen hinsichtlich Maschinenrichtlinien, z. B. ROHS, REACH
- Realisierung der neuesten Abgasemissionsvorschrift, EU-Stufe-V-Zertifizierung

Die DEUTZ AG führt Audits abgeleitet aus ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, VDA 6.3, der Arbeitssicherheitsgesetzgebung und REACH durch. DEUTZ Spain führt Audits nach ISO 9001 sowie IATF 16949 und Torqeedo nach ISO 9001 durch.

Basis für hohe Qualität gelegt Bei der DEUTZ AG wird durch die Zertifizierung nach ISO 9001 ein gleichbleibend hoher Qualitätsstandard aufrechterhalten. Die Unternehmensführung wird durch einen wöchentlichen Qualitätsbericht mittels Kennzahlen über den aktuellen Stand der Zielerreichung informiert. In den entsprechenden Qualitätsmeetings werden bei Abweichungen Maßnahmen definiert, die dann im Unternehmen umgesetzt werden, um die Ziele zu erreichen.

Produktbezogene Ziele insbesondere hinsichtlich Dauerhaltbarkeit und Feldqualität werden bereits in der Phase der Lastenhefterstellung für neue Produkte berücksichtigt und fließen somit in den Produktentstehungsprozess ein.

Erste Erfolge messbar Die DEUTZ AG plant die Kundenzufriedenheit durch die Reduktion von Null-Stunden-Fehlern weiter zu erhöhen. Zudem konnte eine verbesserte Bearbeitungsgeschwindigkeit bei Feldproblemen erreicht werden. Ebenfalls wurde die Zertifizierung der Produktlinie nach EU Stufe V erfolgreich gestartet.

Torqeedo lanciert jährlich neue Produkte, um seine Marktposition kontinuierlich zu verbessern.

Hinsichtlich der neuen Produkte, Patente sowie Awards von Torqeedo verweisen wir auf den Abschnitt Innovationen auf Seite 76 f.

COMPLIANCE

Hinsichtlich Compliance spielen allgemeine Compliance, Anti-Korruption und Bestechungsbekämpfung sowie Corporate Governance eine bedeutende Rolle. Da Anti-Korruption und Bestechungsbekämpfung integraler Bestandteil des allgemeinen Compliance-Managementsystems sind, werden diese wesentlichen Sachverhalte zusammen erläutert.

ALLGEMEINE COMPLIANCE SOWIE ANTI-KORRUPTION UND BESTECHUNGSBEKÄMPFUNG

Oberstes Ziel des konzernweiten Compliance-Managementsystems ist es, Verstöße gegen geltende Gesetze und interne Richtlinien zu verhindern. Deshalb werden die Mitarbeiter darin unterstützt, die maßgeblichen Gesetze und Richtlinien zu kennen und richtig anzuwenden. Der Vorstand hat den Anspruch, nach ethischen Grundsätzen zu handeln. Er bekennt sich uneingeschränkt zur Compliance und verzichtet auf alle Geschäfte, die dem widersprechen. Die Einhaltung des Wettbewerbsrechts ist für ihn ebenso selbstverständlich wie die Nichtduldung jeglicher Form von Korruption.

Compliance-Organisation implementiert Der Vorstand benennt den Compliance-Officer der DEUTZ AG, der die Compliance-Aktivitäten im Konzern koordiniert. In den einzelnen Geschäftsbereichen und Tochterunternehmen gibt es Compliance-Beauftragte, die in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Compliance verantworten und zweimal im Jahr an den Compliance-Officer in strukturierter Form schriftlich berichten. Dieser wiederum berichtet an Vorstand und Prüfungsausschuss. Inhalt der Berichte sind neben Änderungen der Gesetzeslage oder der Organisation und den Compliance-Aktivitäten auch mögliche zukünftige Risiken sowie Maßnahmen, um diesen Risiken vorzubeugen. Die Grundlagen der Compliance-Organisation werden in einer Geschäftsordnung beschrieben. Die Aufgaben der zuständigen Mitarbeiter sind in Tätigkeitsbeschreibungen geregelt.

Verhaltenskodex bildet die Basis Die Einhaltung der Grundsätze wurde im Verhaltenskodex verbindlich festgeschrieben. Dieser legt die Rahmenbedingungen für rechtskonformes sowie faires Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Mitarbeitern fest. Der Verhaltenskodex bildet die Basis eines strukturierten Richtlinienmanagements, das kontinuierlich aktualisiert wird. Weitere Richtlinien, wie insbesondere die »Zero Tolerance«-Richtlinie, die Richtlinie zum Umgang mit

Geschenken und Einladungen, die Richtlinie zur Beauftragung externer Vertriebsdienstleister, die Geldwäsche-Richtlinie und die Insider-Richtlinie, geben verbindliche Regeln an die Mitarbeiter zu speziellen Themen bei der täglichen Arbeit.

Durch Schulungen sollen die Mitarbeiter in die Lage versetzt werden, die relevanten Gesetze und Unternehmensrichtlinien zu kennen und im Arbeitsalltag stets einzuhalten. Die Angestellten in den zentralen Bereichen Vertrieb, Einkauf, Forschung und Entwicklung sowie der Verwaltung und in den Tochtergesellschaften erhalten in der Regel einmal jährlich eine auf den Aufgabenbereich zugeschnittene Schulung. In den produktiven Werken findet eine Unterrichtung zu Compliance gemeinsam mit den regelmäßigen Sicherheitsunterweisungen statt.

Hinweisgebersystem eingeführt Hinweise und Fragen können Mitarbeiter an Vorgesetzte, Compliance-Beauftragte, den Compliance-Officer oder die Verantwortlichen für die Bereiche Recht und Revision richten. Seit Anfang 2017 gibt es außerdem ein auf der Website der DEUTZ AG installiertes, also auch für Nicht-Mitarbeiter zugängliches Hinweisgebersystem. Hinweisen wird konsequent nachgegangen. Notwendige Untersuchungen werden durch die Revision durchgeführt, fallweise auch mit externer Unterstützung.

Die Compliance-Initiativen werden in regelmäßigen Sitzungen entwickelt, besprochen und koordiniert. Der Schwerpunkt der Compliance-Aktivitäten liegt in den Bereichen Verhinderung von Korruption, Bekämpfung von Geldwäsche, Einhaltung von Export(kontroll)vorschriften sowie Sicherstellung von Arbeits-, IT-, Daten-, Unternehmens- und Produktsicherheit. Außerdem soll Insider-, Kartellrechts- und Umweltschutzverstößen vorgebeugt werden.

Im Zuge der fortlaufenden Weiterentwicklung des Compliance-Managementsystems lassen sich Vorstand und Compliance-Officer bei Bedarf anwaltlich beraten. Die interne Revision ist beratend in alle Aktivitäten involviert. Daneben wird das Compliance-Managementsystem von der internen Revision oder durch Reviews externer Berater überprüft und vom Prüfungsausschuss stellvertretend für den Aufsichtsrat überwacht.

Schulungen intensiviert Die Compliance-Aktivitäten der DEUTZ AG konzentrierten sich im Berichtsjahr erneut auf die Fortsetzung und weitere Intensivierung der regelmäßigen Mitarbeiterschulungen unter Einbeziehung der Mitarbeiter in den ausländischen Beteiligungsgesellschaften. Die Themen betrafen vor allem den Verhaltenskodex, Geldwäsche, Geschenke, Provisionen, Exportkontrolle, Wettbewerbs- und Kartellrecht sowie Vertragsrecht. Im Geschäftsjahr 2017 haben etwa 1.100 Mitarbeiter an den verschiedenen Präsenzs Schulungen teilgenommen. Zusätzlich werden die Mitarbeiter in den Werken jährlich im Rahmen der Sicherheitsunterweisungen auch bezüglich Compliance geschult. Rund 1.800 Mitarbeiter haben das E-Learning-Programm weltweit erfolgreich durchlaufen.

Bei der DEUTZ Corporation USA fanden zusätzlich Präsenzs Schulungen hinsichtlich der Compliance zur Gesetzgebung ITAR statt. Ein US-spezifisches E-Learning-Programm wurde 2017 eingeführt. Ab 2018 ist die Teilnahme verpflichtend für alle Mitarbeiter der DEUTZ Corporation.

QUERSCHNITTSTHEMEN

Hinsichtlich der Querschnittsthemen spielen Kundenzufriedenheit, Innovationen und Lieferantenmanagement eine bedeutende Rolle.

Aufgrund der Wesentlichkeit der DEUTZ AG als Führungsgesellschaft besteht bisher kein übergreifendes Konzept für diese Querschnittsthemen. Daher konzentrieren wir unsere Berichterstattung auf die DEUTZ AG. Die lokalen Geschäftsführer berichten relevante Themen regelmäßig an das Management der DEUTZ AG.

KUNDENZUFRIEDENHEIT

Die DEUTZ AG hat die sogenannte Null-Fehler-Strategie eingeführt. Mit diesem Qualitätsprogramm verfolgen wir primär das Ziel, die Erwartungen unserer Kunden stets zu erfüllen. Fehler sollen schon im Ansatz erkannt werden, bevor sie überhaupt auftreten. Aus Fehlern wiederum, die bereits aufgetreten sind, müssen wir umgehend lernen, so dass sich dieselben Fehler nicht wiederholen. Ein weiteres Ziel betrifft die Lieferperformance: Eine hohe Lieferperformance bedeutet eine termin- und mengengerechte Lieferung von Motoren und Teilen und trägt damit zur Kundenzufriedenheit bei. Insgesamt soll die Kundenzufriedenheit möglichst hoch sein. Deshalb wird sie auch über verschiedene Kanäle regelmäßig evaluiert.

Umfassende Maßnahmen zur Null-Fehler-Strategie Die DEUTZ AG senkt die Fehlerrate durch vielfältige Maßnahmen, die je nach Umfang in den entsprechenden Fachbereichen oder gemeinsam mit dem Vorstand definiert werden. Somit erfolgt eine Einbindung des Top-Managements, es werden Ergebnisse berichtet und wichtige Entscheidungen getroffen. In allen Bereichen werden Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität durchgeführt. Bereits im Geschäftsjahr 2016 haben wir ein Konzept zur Umsetzung des Qualitätsprogramms entwickelt und Multiplikatoren für die Durchführung von Workshops geschult. Diese Methodik wurde 2017 weiterverfolgt und verfeinert. Führungskräfte und Mitarbeiter wurden in zwei halbtägigen Workshops zu Themen wie Kundenzufriedenheit, Arbeitsqualität und konstruktiver Umgang mit Fehlern intensiv geschult.

Eine Studie mit dem Werkzeugmaschinenlabor WZL zur Qualitätsorientierung hat ergeben, dass die Qualitätskultur bei der DEUTZ AG, bezogen auf den externen Kundenfokus, im Durchschnitt bei den Mitarbeitern im mittleren Management stark ausgebildet ist.

Die Zufriedenheit der Kunden der DEUTZ AG wird regelmäßig erhoben, um Schwerpunkte zur Verbesserung zu identifizieren. Daraus werden Maßnahmenpakete abgeleitet, um beispielsweise die Kundenkommunikation oder die Verfügbarkeit der Ansprechpartner zu verbessern und die Preisgestaltung transparenter zu machen.

Die Unternehmensführung ist eng in die Maßnahmen eingebunden.

Qualitätssicherung beginnt bei Lieferanten Im Rahmen der Produktentwicklung wendet die DEUTZ AG zur Förderung und kontinuierlichen Verbesserung der Qualität von Zulieferteilen konsequent APQP (Advanced Product Quality Planning) gemeinsam mit den Lieferanten an. Die Zulieferteile werden so im Einklang mit dem Produktentwicklungsprozess beschafft und erreichen zum Serienstart die gewünschte Qualität. Zudem werden die Liefertreue und Qualitätsperformance der Lieferanten regelmäßig evaluiert.

Die Kundenzufriedenheitsumfrage wird durch einen externen Dienstleister gemeinsam mit dem Bereich Business Intelligence ausgewertet. Zusätzlich wird ein monatlicher Bericht aller qualitäts- bzw. kundenrelevanten Kennzahlen sowie ein wöchentlicher Statusbericht der wichtigsten Probleme an die Bereichsleiter und den Vorstand versendet, um eine kurze Reaktionszeit bei Abweichungen von den Zielen sicherzustellen.

Ergebnisse werden regelmäßig überprüft Bei der DEUTZ AG erfolgt ein monatliches Reporting der Kundenfehler an den Vorstand sowie die entsprechenden Abteilungen. Daraus werden kurzfristig Maßnahmen abgeleitet. Die Zahl der hinsichtlich der Qualitätsoffensive geschulten Mitarbeiter liegt bei 55 % und steigt kontinuierlich. Ein jährliches Managementreview beinhaltet die finanziellen und nichtfinanziellen Qualitätskennzahlen, ebenfalls werden hier die Maßnahmen aus den vorangegangenen Bewertungen analysiert und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit geprüft. Die Kundenzufriedenheit ist in der Umfrage im Jahr 2016 insgesamt gegenüber 2013 gestiegen; sie lag in den meisten Bereichen über den vorherigen Werten.

INNOVATIONEN

Wir wollen DEUTZ als führenden Hersteller innovativer Antriebssysteme positionieren.

Innovationen der DEUTZ AG beziehen sich hierbei auf drei Schwerpunkte:

1) Alternative Kraftstoffe: Dabei stehen neben Flüssiggas (LPG), Erdgas und Wasserstoff auch regenerativ erzeugte Kraftstoffe im Fokus.

2) Hybride Antriebssysteme: Die Kombination von Verbrennungsmotor und Elektromotor (Hybridisierung) ist ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Entwicklungstätigkeiten.

3) Digitalisierung: Ein besonderes Augenmerk liegt auf innovativen digitalen Lösungen, um unseren Kunden neue Dienstleistungen anzubieten (Connectivity, Smart Services rund um den Motor).

Forschung und Entwicklung zentral gesteuert Innovationen entstammen bei der DEUTZ AG vor allem der zentralen F&E-Abteilung in Köln-Porz. Unsere Tochtergesellschaften DEUTZ Corporation und Torqeedo engagieren sich bereits in der Produktplanungsphase und bringen ihre regionalen Anforderungen aktiv in den Entwicklungs- und Innovationsprozess mit ein. Die DEUTZ Corporation fokussiert sich im Besonderen auf die amerikanische Emissionsgesetzgebung (EPA, CARB); Torqeedo bringt sich intensiv in den Innovationsprozess in Bezug auf die Hybridisierung und Elektrifizierung ein.

Innerhalb der DEUTZ AG ist die Abteilung »Produktmanagement« für die Beobachtung des Marktes und die sich daraus ergebenden Produktanforderungen zuständig. Im Rahmen eines quartalsweisen »Product Boards«, an dem auch der Vorstand teilnimmt, werden Markttrends und Vorentwicklungsaktivitäten besprochen und weitere Entwicklungsaktivitäten angestoßen bzw. priorisiert. Neue Entwicklungen werden mit Hilfe des etablierten Produktentstehungsprozesses (PEP) entwickelt und überprüft. Zur Erreichung der Ziele werden interne und externe Entwicklungen angestoßen. Bei externen Entwicklungen setzen wir auf die intensive Zusammenarbeit mit Entwicklungspartnern wie Lieferanten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Torqeedo führt zu Innovationsschub Im Berichtsjahr haben wir die Torqeedo GmbH übernommen. Diese dient als Nukleus für die E-DEUTZ-Strategie, in deren Rahmen hybride und voll-elektrische Antriebe für den Off-Highway-Bereich entwickelt werden sollen. Das Know-how von Torqeedo bei elektrischen Antriebssystemen führt zu einem diesbezüglichen Innovationsschub bei DEUTZ.

Torqeedo bringt jedes Jahr neue Produkte auf den Markt, um den Wettbewerbsvorsprung bei elektrischen Bootsantrieben zu sichern und auszubauen.

Die Unternehmensführung der DEUTZ AG ist wie bereits ausgeführt durch das Product Board in die Innovationsaktivitäten eingebunden. Gemeinsam mit den Bereichen Produktplanung, Vertrieb und Service bespricht der Vorstand den Stand der Vorentwicklung und gibt bei positiver Beurteilung die Projekte für die nächste Stufe frei. Förderprojekte werden in einem Kreis unterhalb des Top-Managements diskutiert; hier wird derzeit auch ein Innovationsprozess erarbeitet.

DEUTZ verbreitert sein Technologieportfolio Als Ergebnis unserer Innovationstätigkeit konnten wir im vergangenen Jahr zahlreiche wegweisende Neuerungen präsentieren. Auf der weltweit größten Landtechnik-Messe Agritechnica stellten wir unter anderem unsere Stufe-V-zertifizierte Motorenpalette, neue Reihenmotoren von 9 bis 18 Liter Hubraum sowie die E-DEUTZ-Strategie für hybride und vollelektrische Antriebslösungen vor. Mit der neuen DEUTZ Connect App zur mobilen Motordiagnose investieren wir außerdem in die Digitalisierung unserer Serviceprodukte. Unser neuer Webshop bringt darüber hinaus das DEUTZ-Servicenetz ins Internet.

Die DEUTZ AG setzt mit ihrem prämierten Ideenmanagement auf die Kreativität ihrer Beschäftigten. Im vergangenen Jahr ist es uns gelungen, durch die eingereichten Ideen unserer Mitarbeiter einen Nutzen von mehr als 200 T€ zu generieren. Erzielt wurde dieser durch durchschnittlich 21,4 eingereichte Ideen pro 100 Mitarbeiter.

Viele Patente und Auszeichnungen Mit Patenten, Patentanmeldungen und Gebrauchsmustern schützen wir unser Know-how vor fremder, unbefugter Nutzung. Im Berichtsjahr hat die DEUTZ AG 20 neue Schutzrechte angemeldet, davon sechs im Inland. Insgesamt verfügt die DEUTZ AG nun über 125 deutsche und 189 ausländische Schutzrechte.

Torqueedo hat in den vergangenen Jahren eine Vielzahl neuer Produkte auf den Markt gebracht. Darüber hinaus hat das Unternehmen in den letzten Jahren zahlreiche Auszeichnungen erhalten. Dazu zählten beispielsweise der »Pittman Innovation Award« für Cruise FP Rudder Drive vom Sail Magazine, USA, und der »NMMA Innovation Award 2017« der US-amerikanischen NMMA (National Marine Manufacturers Association) für Cruise F.

LIEFERANTENMANAGEMENT

Das übergreifende Lieferantenmanagement¹⁾ der DEUTZ AG verfolgt das Ziel, Qualität, Lieferzeit, kommerzielle Rahmenbedingungen und die allgemeine Kommunikation mit den Lieferanten stetig zu verbessern. Dabei steht die Lieferantenentwicklung klar im Vordergrund. Im Rahmen der Qualitätsentwicklung werden pro Warengruppe Zielwerte für die Fehlerrate definiert, den Lieferanten kommuniziert und regelmäßig kontrolliert. Aus den Ergebnissen werden Maßnahmen abgeleitet. Unser übergeordnetes Ziel lautet hierbei »null Fehler«. Alle neuen Lieferanten müssen bei DEUTZ freigegeben werden, basierend auf der Lieferanten-Selbstauskunft, der Herstellbarkeitsanalyse und weiteren Unterlagen sowie Kriterien. In der Regel findet in diesem Prozess ein Vor-Ort-Audit statt. Der DEUTZ-Konzern setzt grundsätzlich nur zertifizierte Serienlieferanten (Mindeststandard ISO 9001:2015) ein. Der Einkauf bei den Tochtergesellschaften, insbesondere der DEUTZ Corporation und DEUTZ Spain, ist eng an das Lieferantenmanagement der DEUTZ AG angelehnt.

¹⁾ Die Aussagen beziehen sich auf direkte Lieferanten mit einem Vertragsverhältnis mit DEUTZ.

Tool zur Performance-Messung Lieferanten managt die DEUTZ AG über das sogenannte »Lieferantencockpit«. Hiermit überwachen wir die Performance unserer Lieferanten aus Einkaufs-, Dispositions- und Qualitätssicht sowie im Falle von Entwicklungslieferanten auch im Hinblick auf ihre Forschungs- und Entwicklungskompetenzen sowie Innovationsfähigkeit. Dafür ist es notwendig, die Lieferanten im Vorfeld in diese Kategorien einzuteilen. Die Ergebnisse aus den einzelnen Kriterien und deren Entwicklung über die Zeit dienen dazu, Maßnahmen zu ergreifen und die Performance zu verbessern.

Für weitere Informationen verweisen wir auf die Kapitel Compliance und Kundenzufriedenheit auf den Seiten 74 und 75 f.

Die Unternehmensführung wird bei der DEUTZ AG monatlich über das Einkaufsbudget und weitere KPIs der Balanced Scorecard informiert. Dieser monatliche Einkaufs-Management-Report mit Kennzahlen für den Vorstand beinhaltet Finanzkennzahlen, Qualitätskennzahlen usw. Die zugrunde liegenden Zielvorgaben wurden durch den Vorstand bestätigt.

Aufbau einer Lieferanten-Due-Diligence zu Compliance Die DEUTZ AG prüft ihre Lieferanten durch Selbstauskünfte und die Durchführung von Audits sowie eventuell Präventivaudits. Darüber hinaus nutzt das Unternehmen wie bereits erwähnt das Lieferantencockpit, eine Software für das Lieferantenmanagement, die die Lieferantenbewertung und -klassifizierung ermöglicht. Derzeit wird eine Lieferanten-Due-Diligence zu Compliance-Themen aufgebaut. Erste weltweite Abfragen befinden sich in der Auswertung. Der Steuerkreis »Total Supplier Development«, in dem das Lieferantencockpit genutzt wird, findet alle zwei Wochen statt: Hier werden die Daten besprochen und Maßnahmen festgelegt. Zusätzlich wird das Thema Risikomanagement thematisiert; die Risikoabfrage umfasst beispielsweise die Themen Insolvenz, Korruption, Naturkatastrophen und lokale Entwicklungen.

Regelmäßige Überprüfung der Kennziffern Bei der DEUTZ AG findet hinsichtlich der Einsparungsergebnisse, der Lieferperformance und der Qualitätskennziffern ein Abgleich der Soll- und Ist-Werte statt. Zudem wird die Zielerreichung überprüft. 2017 haben wir eine Vielzahl von Lieferantenbesuchen und Lieferanten-Audits durchgeführt. Die Fehlerquote (ppm) bei den Anlieferungen lag 2017 auf einem historischen Tiefstand.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT¹⁾

Gesellschaftliches Engagement ist bei DEUTZ traditionell im Unternehmen verankert. Als global agierendes Unternehmen übernehmen wir selbstverständlich auch gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Citizenship). Dies umfasst unsere Verantwortung für Entscheidungen und unser Handeln, unsere Produkte und Dienstleistungen, gegenüber Kunden und Kapitalgebern sowie gegenüber unserer Umwelt und der Gesellschaft. Wir engagieren uns diesbezüglich seit vielen Jahren vor allem in unserer Heimatregion rund um Köln, aber auch darüber hinaus in bundes- und weltweiten Projekten.

Menschen für Technik begeistern Das DEUTZ-Motoren-museum, in dem die Keimzelle der Weltmotorisierung, ihre Geschichte und Originalmaschinen aus den Anfängen der Motorentechnologie zu sehen sind, wird der Öffentlichkeit unentgeltlich zugänglich gemacht und ist weiterhin gut besucht. Die Geschichte begann vor mehr als 150 Jahren mit der Gründung der N.A. Otto & Cie., der Vorgängerin der heutigen DEUTZ AG. Der ehrenamtlich geführte Bereich Unternehmensgeschichte hat zusammen mit dem Förderverein »Freunde der Motorensammlung DEUTZ e.V.«, der unter der Schirmherrschaft des NRW-Wirtschaftsministers Prof. Dr. Andreas Pinkwart steht, auch 2017 gemeinsame Projekte mit dem Landschaftsverband Rheinland, der Stiftung Wissen der Sparkasse KölnBonn und dem Luxembourg Sciencecenter initiiert.

Darüber hinaus findet ein kontinuierlicher Ideenaustausch statt, um eine breitere Öffentlichkeit – und insbesondere Jugendliche – für das Thema Technik zu begeistern. Hierzu zählt auch die Mitwirkung zum Erhalt der historischen Bezüge bei der Neugestaltung des ehemaligen DEUTZ-Geländes in Köln-Mülheim gemeinsam mit den Investoren und der Stadt Köln.

Jugendliche und Arbeitslose fit für den Beruf machen Seit mehr als 26 Jahren führen wir in Zusammenarbeit mit IN VIA, einem Fachverband des Deutschen Caritasverbandes, und der Bundesagentur für Arbeit eine berufsvorbereitende Maßnahme für Jugendliche mit schulischen und sozialen Schwächen durch. 2016/17 nahmen 28 junge Menschen im DEUTZ-Ausbildungszentrum an einem zehnmonatigen Grundkurs »Metall« teil. Von den Absolventen konnten 2017 nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen 74 % eine Ausbildung finden – eine vergleichsweise hohe Quote.

Menschen mit Handicap erfolgreich integriert Mit der Gemeinnützige Werkstätten Köln GmbH (GWK) arbeitet DEUTZ seit über 40 Jahren erfolgreich zusammen. An verschiedenen Standorten sind zurzeit über 110 Beschäftigte mit Handicap für uns tätig. Sie bearbeiten zum Beispiel Aufträge in den Bereichen Verpackung und Montage, fertigen an Maschinen zusätzliche Artikel wie beispielsweise Spannrollen und Ölmesstäbe oder bearbeiten Aufträge im Bereich Druck. Aufgrund der vielschichtigen Arbeitsschritte können Beschäftigte mit unterschiedlichen Fähigkeiten eingesetzt werden, die von der Kontinuität der gleichbleibenden Aufträge profitieren.

Gutes tun im Rahmen sozialer Projekte Mit der Weihnachtsaktion »DEUTZ erfüllt Herzenswünsche« unterstützen wir soziale Projekte aus der Region. Im Jahr 2017 haben die DEUTZ-Mitarbeiter die Weihnachtswünsche von rund 90 Kindern des »Kalker Kindermittagstisch« aus Köln erfüllt, die ihre Weihnachtswünsche auf Wunschzettel geschrieben und diese dann am DEUTZ-Weihnachtsbaum im Foyer der Hauptverwaltung in Köln-Porz angebracht hatten. Eine Sammelaktion der Mitarbeiter an den Standorten Köln-Kalk und Köln-Porz rundete das soziale Engagement ab. Der »Kalker Kindermittagstisch« versorgt täglich bis zu 120 Kinder mit warmem Essen und stellt zusätzlich eine Hausaufgabenbetreuung bereit.

Am Standort Ulm engagierten sich die dortigen Auszubildenden im Frühjahr 2017 für den »Guten Hirten«. Hierbei handelt es sich um eine Einrichtung, die alleinstehende junge Mütter und Väter mit Kleinkindern, bedürftige Jugendliche sowie Flüchtlinge ohne Eltern betreut.

Herr Dr. Hiller neuer Schirmherr des DEUTZ-Chores Seit Januar 2017 ist der neue Vorstandsvorsitzende der DEUTZ AG, Dr.-Ing. Frank Hiller, Schirmherr des DEUTZ-Chores. Mit dieser Funktion wird die Bedeutung des Chores für das Unternehmen nach innen und außen nachhaltig unterstrichen.

Die Chorgemeinschaft trägt durch Auftritte und Konzerte den Namen DEUTZ immer wieder positiv in die Öffentlichkeit. Dabei spannt sich der Bogen von unternehmensinternen Auftritten über lokale Konzerte in der Kölner Philharmonie und im Kölner Gürzenich bis hin zu Darbietungen bei Kunden sowie in Kirchen und Konzerthäusern im In- und Ausland im Rahmen von Tourneen. Im vergangenen Jahr konnte der Chor so fast 10.000 Menschen begeistern.

¹⁾ Vom Wirtschaftsprüfer nicht geprüft.

Auch die soziale Komponente wird dabei berücksichtigt: Durch Spenden des Publikums, die bei den Konzerten zum Beispiel zugunsten der Hilfswerke der Medien Kölner Stadtanzeiger («Wir helfen») und Kölnische Rundschau («Rundschau-Altenhilfe Die gute Tat e.V.») sowie für den Kinder- und Jugendhospizdienst Köln erbracht wurden, kamen im abgelaufenen Jahr 7.200 € zusammen.

Unternehmensleitung engagiert sich persönlich Auch die Vorstandsmitglieder und Führungskräfte der DEUTZ AG sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst. Sie bringen sich persönlich bereits seit vielen Jahren in diversen Fördervereinen, Wirtschaftsverbänden, Gremien sowie sonstigen Foren und Kuratorien ein.