
**AUSZUG: ZUSAMMENGEFASSTER
GESONDERTER NICHTFINANZIELLER
BERICHT**

ZUSAMMENGEFASSTER GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT

- 80 Über diesen Nichtfinanziellen Bericht**
- 80 Geschäftsmodell und Unternehmensleitbild**
- 80 Wesentlichkeitsanalyse**
- 81 Nachhaltigkeitsstrategie**
 - 83 Nachhaltigkeitsorganisation und -management
- 83 Nichtfinanzieller Bericht**
- 84 Gesellschaftliche Verantwortung**
 - 84 Produktverantwortung
 - 85 »Corporate Citizenship«
- 86 Unternehmerische Verantwortung**
 - 86 Personalentwicklung
 - 88 Arbeitssicherheit
 - 89 Corporate Governance & Compliance
 - 91 Lieferantenmanagement
- 92 Ökologische Verantwortung**
 - 92 Klima- und Umweltschutz
- 96 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers**

ÜBER DIESEN NICHTFINANZIELLEN BERICHT

DEUTZ veröffentlicht seit dem Geschäftsjahr 2017 gem. § 289b ff. HGB in Verbindung mit § 315 ff. HGB jährlich einen Zusammengefassten Gesonderten Nichtfinanziellen Bericht (im Folgenden »Nichtfinanzieller Bericht«). Dieser fasst die Berichte der DEUTZ AG als Muttergesellschaft und des DEUTZ-Konzerns zusammen. Soweit nicht anders angegeben, gelten alle quantitativen und qualitativen Aussagen für den gesamten Konzern (im Folgenden »DEUTZ«). Solche Angaben, die sich nur auf die DEUTZ AG beziehen, sind entsprechend gekennzeichnet. Die im vierten Quartal 2019 erworbenen Unternehmen Futavis GmbH und DPS Power Group wurden im Rahmen der nachfolgenden Berichterstattung nicht berücksichtigt.

In Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289b bis 289e HGB fasst der vorliegende Nichtfinanzielle Bericht diejenigen Themen zusammen, die als Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse im Hinblick auf Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung als wesentlich identifiziert wurden. Die Berichterstattung orientiert sich inhaltlich in Teilen an den zugrundeliegenden Aspekten bestimmter Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und dabei insbesondere an den Kriterien 1 (Strategie), 2 (Wesentlichkeit), 5 (Verantwortlichkeit), 6 (Regeln und Prozesse), 7 (Kontrolle), 13 (klimarelevante Emissionen), 14 (Arbeitnehmerrechte), 18 (Gemeinwesen) sowie 20 (Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten).

Für weiterführende Informationen wird stellenweise auf andere Teile dieses Geschäftsberichts verwiesen. Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernabschlusses und des Jahresabschlusses der DEUTZ AG sowie des Zusammengefassten Lageberichts für das Berichtsjahr 2019 sind nicht Bestandteil des Nichtfinanziellen Berichts.

Nach Anwendung der Nettomethode wurden keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die eigene Geschäftstätigkeit, auf Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen sowie auf die Aspekte hinsichtlich der als wesentlich identifizierten Sachverhalte gem. § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB festgestellt, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte haben oder haben werden. Grundsätzliche Informationen zu Risiken und Chancen sind im Risiken- und Chancenbericht im Zusammengefassten Lagebericht dargestellt.

→ mehr unter Risikobericht, S. 69

Der Nichtfinanzielle Bericht wurde einer freiwilligen externen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 (Revised) unterzogen. → mehr unter Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers, S. 96

GESCHÄFTSMODELL UND UNTERNEHMENSLEITBILD

DEUTZ ist einer der weltweit führenden Hersteller innovativer Antriebssysteme. Die Kernkompetenzen des 1864 gegründeten Unternehmens mit weltweit rund 4.900 Mitarbeitern liegen in der Entwicklung, der Produktion und dem Vertrieb innovativer Antriebslösungen für **Off-Highway-Anwendungen** im Leistungsbereich bis 620 kW. Das gegenwärtige Portfolio reicht dabei von Diesel- über Gas- bis hin zu Hybrid- und vollelektrischen Antrieben, die unter anderem in Bau- und Landmaschinen, Material-Handling-Anwendungen wie Gabelstaplern oder Hebebühnen, Nutz- und Schienenfahrzeugen sowie Bootsanwendungen für den privaten und gewerblichen Bereich zum Einsatz kommen. Darüber hinaus bietet der Motorenspezialist mit über 800 Vertriebs- und Servicepartnern in mehr als 130 Ländern ein umfassendes Angebot an Serviceleistungen.

Vor dem Hintergrund seines Geschäftsmodells werden die Aktivitäten des Unternehmens insbesondere auch von gesetzlichen Rahmenbedingungen etwa im Hinblick auf Emissionsvorschriften oder Abgasnormen beeinflusst, die sich infolge des voranschreitenden Klimawandels zunehmend verschärfen. → mehr

unter Zeit für Innovationen, S. 20

Unternehmensleitbild

Vision

DEUTZ builds the most advanced drive systems for professionals, providing outstanding performance to shape the world.



Mission

Through pioneering spirit and innovation, DEUTZ shaped the industrial revolution. Now, we are driving the next revolution – delivering efficiency, performance and sustainability for our customers.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse hat DEUTZ im Geschäftsjahr 2019 die im Jahr 2018 als wesentlich beurteilten nichtfinanziellen Aspekte und Themen unter Berücksichtigung der Geschäftsaktivitäten sowie des Unternehmensleitbildes überprüft und als Ergebnis dessen eine Konkretisierung beziehungsweise Neupriorisierung vorgenommen. In Summe wurden sechs Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, die wesentlich für das Verständnis des Geschäftsverlaufs und -ergebnisses, der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit

auf die nichtfinanziellen Aspekte sind: Produktverantwortung, Personalentwicklung, Arbeitssicherheit, **Corporate Governance & Compliance**, Lieferantenmanagement sowie Umwelt- und Klimaschutz.

Die im Geschäftsjahr 2017 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse hatte ergeben, dass bei der Einhaltung geltender nationaler und internationaler Gesetze sowie tariflich geregelter Arbeitsbedingungen Menschenrechtsverstöße ausgeschlossen werden können und der Aspekt »Achtung der Menschenrechte« somit von geringer Relevanz für das Unternehmen ist. Im Zuge der Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr 2019 wurde dessen Wesentlichkeit neu bewertet und man kam zu dem Ergebnis, dass sich Risiken in Bezug auf die eigene Geschäftstätigkeit sowie Geschäftsbeziehungen auch dadurch ergeben könnten, dass sich DEUTZ im Sinne der Prinzipien des UN Global Compact an Menschenrechtsverstößen mitschuldig macht. Vor diesem Hintergrund wurde der Aspekt Menschenrechte insbesondere im Hinblick auf dessen Wahrung innerhalb der Lieferkette nunmehr als wesentlich identifiziert.

Über das Thema »**Corporate Citizenship**«, das thematisch dem HGB-Aspekt »Sozialbelange« zuzuordnen ist, sowie seine diesbezüglichen Aktivitäten berichtet DEUTZ im vorliegenden Bericht freiwillig.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Um Nachhaltigkeitsbelange stärker mit der Unternehmensstrategie zu verknüpfen und so die Leistung des Konzerns durch Berücksichtigung nichtfinanzieller Aspekte zunehmend ganzheitlich betrachten zu können, hat DEUTZ auf Basis der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse im Geschäftsjahr 2019 erstmals eine konzernweit gültige Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Ihr Leitmotiv »Taking Responsibility« beschreibt unser Bestreben, unternehmerischen Erfolg zunehmend im Einklang mit der Übernahme gesellschaftlicher, unternehmerischer und ökologischer Verantwortung zu erzielen.

Im Anschluss an die Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen wurden dazugehörige Leistungsindikatoren festgelegt und mit qualitativen sowie quantitativen Zielen für 2023 hinterlegt. Im Hinblick auf die Ziele zur Reduktion bestimmter Emissionen im Bereich Umwelt- und Klimaschutz ist das Vergleichsjahr, sofern nicht anders angegeben, das Geschäftsjahr 2017. Gleichzeitig wurden mögliche Maßnahmen erarbeitet, mit denen die gesteckten Ziele erreicht werden sollen. Die Gesamtheit der quantitativen Zielsetzungen stellt die »DEUTZ Sustainability Vision 2023« dar.



»DEUTZ Sustainability Vision 2023« auf einen Blick

Wesentliche Themen	Dazugehörige Leistungsindikatoren	Zielsetzungen 2023
Produktverantwortung	E-DEUTZ-Anteil am Konzernumsatz	5–10 % ¹
Personalentwicklung	Engagement ²	78 %
	Enablement ²	69 %
	Fluktuationsrate ³	5–10 %
	Frauenanteil Gesamtbelegschaft ⁴	> 10 %
	Frauenanteil Führungspositionen ⁵	> 20 %
	Ausbildungsquote ⁶	> 3 %
Arbeitssicherheit	Recordable Incident Rate ⁷	7
Corporate Governance & Compliance	Quote absolvierter Compliance-Schulungen ⁸	> 95 %
Lieferantenmanagement	Anteil überprüfter Neulieferanten auf Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten	90 % ⁹
	Anzahl überprüfter Lieferanten auf Geschäftspartner-Compliance	90 % ¹⁰
	Anteil bewerteter Lieferanten auf Nachhaltigkeitsthemen	50 % ¹¹
Umwelt- und Klimaschutz	CO ₂ -Emissionen der Produktionsstandorte (in Tonnen CO ₂ e) ¹²	-20 % ¹³
	CO ₂ -Emissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (in kg CO ₂ e) ¹⁴	-20 % ¹³
	Stickoxidemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (in kg) ¹⁵	-3 % ¹⁶
	Staubemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor (in g) ¹⁵	-3 % ¹⁶

¹ Die Zielsetzung für den E-DEUTZ-Anteil am Konzernumsatz wurde bereits im Jahr 2018 für 2022 festgelegt und im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie nicht fortgeschrieben.

² DEUTZ misst das Engagement (Motivation) und Enablement (Befähigung) seiner Mitarbeiter (alle Konzernmitarbeiter inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal) anhand einer konzernweiten Mitarbeiterbefragung, die erstmals im Geschäftsjahr 2019 durchgeführt wurde und zukünftig alle zwei Jahre stattfinden soll.

³ Bezogen auf alle Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns, ohne befristetes Personal und Leihpersonal. Der Berechnung liegen sowohl Eigen- als auch arbeitgeberseitige Kündigungen zugrunde.

⁴ Inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal.

⁵ Inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal; zweite Ebene unterhalb des Vorstands, d. h. alle weiblichen Führungskräfte, die direkt an eine Führungskraft der ersten Führungsebene berichten und Führungsverantwortung tragen.

⁶ Anzahl der Auszubildenden an den Standorten Köln, Ulm und Herschbach (Deutschland) im Verhältnis zu der Anzahl der Beschäftigten in Deutschland inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal und Torqeedo.

⁷ Bezogen auf die Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns, ohne Joint Ventures. Die Recordable Incident Rate (RIR) stellt die Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle im Jahr pro 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden dar. Ein meldepflichtiger Unfall ist ein Unfall, der sich bei einer versicherten Tätigkeit während der Arbeitszeit auf dem Betriebsgelände ereignet hat und einen zeitlichen Ausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge hat. Der Unfalltag wird dabei nicht mitgezählt, jedoch die Wochenenden bei Krankschreibung durch einen Arbeitsmediziner. Die Arbeitszeit ist die erfasste oder berechnete tatsächliche Arbeitszeit und/oder Reisezeit der Beschäftigten. Neben den Arbeitszeiten von Stammmitarbeitern werden auch die Zeiten von Leiharbeitern, befristeten Mitarbeitern, Teilzeitkräften, Praktikanten und studentischen Hilfskräften berücksichtigt.

⁸ Berücksichtigt werden ausschließlich kaufmännische Mitarbeiter. Kaufmännische Mitarbeiter sind alle Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns, einschließlich derer ausländischer Beteiligungsgesellschaften, die am 31. Dezember eines Jahres im Unternehmen und in die IT-Infrastruktur des DEUTZ-Konzerns eingebunden sind, über einen PC verfügen und der deutschen oder englischen Sprache mächtig sind, da die E-Learning-Module lediglich in diesen Sprachen absolviert werden können. Ausgenommen werden Personen, die das Unternehmen unterjährig verlassen haben, sich in Elternzeit befinden oder aufgrund einer Langzeiterkrankung mindestens 50 % des Jahres nicht anwesend sind.

⁹ 90 % der bis dahin jährlich neu hinzugekommenen Lieferanten.

¹⁰ Bezogen auf bestehende Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen im Vorjahr von mehr als 0,5 Mio. €.

¹¹ 50 % der am Einkaufsvolumen des Vorjahres gemessenen Top-150-Lieferanten.

¹² CO₂e = Kohlendioxid-Äquivalente; CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Ventures. CO₂-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt und als Produkt der Energiemengen mit den entsprechenden Emissionsfaktoren berechnet.

¹³ Vergleichsbasis 2017.

¹⁴ Ohne Joint Ventures. CO₂e = Kohlendioxid-Äquivalente; CO₂-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt. Die Kennzahl »Emissionen pro Motor« ergibt sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission mit der Anzahl hergestellter Motoren. Bei der CO₂-Bilanzierung wurden Scope 1 (durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte CO₂-Emissionen aus Diesel, Erdgas, LPG, Heizöl und CNG) und Scope 2 (CO₂-Emissionen, die mit eingekaufener Energie wie etwa Elektrizität und Fernwärme verbunden sind) berücksichtigt. Als Erzeugnisse werden ausschließlich Verbrennungsmotoren und Elektromotoren gezählt, d. h. keine weiteren Komponenten wie beispielsweise Batterien, Zahnräder und Pleuel für Fremdmotoren.

¹⁵ Ohne Joint Ventures; die Kennzahlen »Stickoxid- und Staubemissionen pro hergestelltem Motor« ergeben sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission aus Prüffeldern mit der Anzahl hergestellter Motoren. Als Erzeugnisse werden ausschließlich Verbrennungsmotoren gezählt, d. h. keine Elektromotoren und keine weiteren Komponenten wie beispielsweise Batterien, Zahnräder und Pleuel für Fremdmotoren. Bei Elektromotoren entstehen keine Stickoxid- und Staubemissionen.

¹⁶ Vergleichsbasis 2019.

Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde im dritten Quartal 2019 nach Zustimmung des Aufsichtsrats vom Konzernvorstand verabschiedet. Seitdem wird die Implementierung festgelegter Maßnahmen zur Erreichung der gesteckten Ziele sukzessive umgesetzt. Gleichzeitig werden Voraussetzungen dafür geschaffen, weitere Maßnahmen zu etablieren und zukünftig geplante Initiativen konkretisiert.

NACHHALTIGKEITSORGANISATION UND -MANAGEMENT

Das Thema Nachhaltigkeit ist in der Führung des DEUTZ-Konzerns verankert. So berät der Vorstand in regelmäßigen Abständen über die zentralen Themen der nachhaltigen Unternehmensentwicklung und verabschiedet Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der festgelegten Nachhaltigkeitsstrategie. Die Gesamtverantwortung obliegt dabei dem Vorstandsvorsitzenden.

Die Erarbeitung von Entscheidungsgrundlagen für die nachhaltige Ausrichtung des DEUTZ-Konzerns obliegt dem Sustainable Development Committee (SDC), das sich aus relevanten Bereichsleitern und themenspezifisch Verantwortlichen zusammensetzt. Unter der Leitung der Konzernfunktionen Qualitätsmanagement und Investor Relations legt das SDC nichtfinanzielle Ziele fest, erarbeitet Maßnahmen zu deren Erreichung und beschäftigt sich mit der fortlaufenden Weiterentwicklung des konzernweiten Nachhaltigkeitsengagements.

Der Leiter des Bereichs Qualitätsmanagement, Umweltschutz und Arbeitssicherheit berichtet quartalsweise an den Vorstand über den Fortschritt eingeleiteter Maßnahmen. Die Umsetzung strategischer Initiativen sowie deren Überwachung ist Aufgabe der jeweiligen Bereichsleiter beziehungsweise der von ihnen benannten Personen. Vor dem Hintergrund, dass der DEUTZ-Konzern in weiten Teilen dezentral aufgestellt ist, werden sie dabei von den lokalen Verantwortlichen der Tochtergesellschaften unterstützt.

Im Sinne eines präventiven Risikomanagementansatzes erfolgt die interne Kontrolle beziehungsweise Berichterstattung zum Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie seit dem Ende des dritten Quartals 2019 quartalsweise, um frühzeitig eventuelle Risiken hinsichtlich der Zielerreichung erkennen und den Maßnahmenplan ggf. anpassen zu können. Nachdem Risiken im Hinblick auf nichtfinanzielle Themen bisher manuell abgefragt wurden, werden diese beginnend ab dem Geschäftsjahr 2020 im Rahmen der regulären, systembasierten DEUTZ-internen Risikoinventur abgefragt beziehungsweise erfasst.

NICHTFINANZIELLER BERICHT

DEUTZ hat sein Nachhaltigkeitsengagement in drei Handlungsfelder gegliedert, unter denen die für das Unternehmen wesentlichen Themen thematisch zusammengefasst werden und nach denen der vorliegende Nichtfinanzielle Bericht gegliedert ist: Gesellschaftliche Verantwortung, Unternehmerische Verantwortung und Ökologische Verantwortung.

Handlungsfelder	Wesentliche Themen	Aspekte nach HGB
Gesellschaftliche Verantwortung	Produktverantwortung	▪ Sozialbelange
	»Corporate Citizenship« ¹	▪ Sozialbelange
	Personalentwicklung	▪ Arbeitnehmerbelange
Unternehmerische Verantwortung	Arbeitssicherheit	▪ Arbeitnehmerbelange
	Corporate Governance & Compliance	▪ Achtung der Menschenrechte
		▪ Bekämpfung von Korruption und Bestechung
		▪ Achtung der Menschenrechte
	Lieferantenmanagement	▪ Bekämpfung von Korruption und Bestechung
▪ Umweltbelange		
Ökologische Verantwortung	Umwelt- und Klimaschutz	▪ Umweltbelange

¹ Entsprechend der im Geschäftsjahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse hat das Thema »Corporate Citizenship« eine geringere Relevanz für das Unternehmen. DEUTZ berichtet im vorliegenden Bericht freiwillig über seine diesbezüglichen Aktivitäten.

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

PRODUKTVERANTWORTUNG

Eine stetig wachsende Weltbevölkerung, begrenzte natürliche Ressourcen und der voranschreitende Klimawandel stellen die Mobilität der Zukunft nicht nur im On-Highway-Bereich vor grundlegende Herausforderungen, sondern gleichermaßen abseits der Straße und zu Wasser.

Als einer der führenden Hersteller innovativer Antriebslösungen sieht sich DEUTZ mit seinen Produkten in der gesellschaftlichen Verantwortung, die lokal klimaneutrale Mobilität im **Off-Highway**-Bereich und zu Wasser aktiv voranzutreiben und so einen Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels zu leisten. Die Weiterentwicklung des Antriebsportfolios wird dabei insbesondere auch von gesetzlichen Rahmenbedingungen im Sinne von Emissionsvorgaben oder Geräuschverordnungen beeinflusst. Vor diesem Hintergrund zielen die Entwicklungsaktivitäten des DEUTZ-Konzerns zum einen darauf ab, das Motorenportfolio auf die aktuell gültigen sowie zukünftigen Emissionsvorgaben wie etwa **EU Stufe V** oder China IV auszurichten. Gleichzeitig verfolgt DEUTZ das Ziel, die Entwicklung beziehungsweise den Einsatz innovativer Antriebssysteme technologieoffen voranzutreiben. Die breite Produktpalette des Unternehmens reicht dabei von moderner Dieselmotortechnik über Gas-, Hybrid- und Elektro- sowie Benzin- und Wasserstoffantriebe bis hin zu Lösungen auf Basis alternativer Kraftstoffe.

Die Zertifizierung neuer Motoren erfolgt beispielsweise in Deutschland durch das Kraftfahrtbundesamt sowie durch vergleichbare Behörden im Ausland wie etwa die Environmental Protection Agency in den USA.

E-DEUTZ-Programm Einen wichtigen Beitrag zu einer zukünftigen lokal klimaneutralen Mobilität soll insbesondere das 2017 initiierte E-DEUTZ-Programm leisten, im Rahmen dessen ein skalierbares Produktangebot hybrider und voll-elektrischer Antriebe für spezifische Kundenanforderungen im **Off-Highway**-Bereich und zu Wasser aufgebaut wird. Dabei wirken vollelektrische Antriebssysteme lokal klimaneutral, während Hybridsysteme durch eine Verkleinerung des Hubraums bei gleichbleibender Systemgesamtleistung (**Downsizing**) den CO₂-Gesamtausstoß pro Applikation reduzieren.

Mit der Akquisition von Futavis, einem Entwicklungsdienstleister für Batteriemangementhard- und -software, im Oktober 2019 hat DEUTZ einen weiteren Meilenstein bei der Umsetzung seiner E-DEUTZ-Strategie erreicht. Das 2013 gegründete Unternehmen verfügt über umfangreiches technisches Know-how im Bereich

Elektronik, Software, Batterietechnologie und Batterietesting sowie bei der Absicherung von funktionaler Sicherheit. Futavis ergänzt die Systemkompetenz der Entwicklungsteams von DEUTZ und Torqeedo um ein Batteriemangementssystem im Hochvoltbereich. So verfügt DEUTZ nunmehr über Expertise in allen relevanten technologischen Bereichen wie beispielsweise E-Motoren, Leistungselektronik, Batterietechnologie im Niedrig- sowie Hochvoltbereich und Systemintegration und geht damit einen weiteren wichtigen Schritt in Richtung einer CO₂-freien Mobilität abseits der Straße und zu Wasser.

Mit Blick auf die Elektromobilität zu Wasser bietet unsere Tochtergesellschaft Torqeedo ein innovatives Portfolio an elektrischen Bootsantrieben. Diese finden sowohl in Segel- und Motorbooten sowie Kajaks Anwendung als auch im Rahmen professioneller Einsätze wie etwa bei Fähren und Wassertaxis, Rettungs-, Arbeits- und Begleitbooten oder Miet- und Ausflugsbooten. Wesentliche Vorteile elektrifizierter Bootsantriebe bestehen zum einen darin, dass im Gegensatz zu Verbrennungsmotoren keinerlei Abgase in das Gewässer geleitet werden und dieses durch den Wegfall eines Betankungsvorgangs nicht verschmutzt wird. Zum anderen werden im Betrieb keine Gerüche und deutlich weniger Geräusche als bei vergleichbaren Verbrennungsmotoren erzeugt.

Der E-DEUTZ-Anteil am Umsatz soll sich bis 2022 auf 5 bis 10 % belaufen (2019: 0 %).

Im Rahmen regelmäßiger Sitzungen erstatten involvierte Fachbereiche dem Vorstand über den aktuellen Entwicklungsstand des E-DEUTZ-Programms Bericht. Gleichzeitig werden fortlaufend Maßnahmenpläne zur Zielerreichung erarbeitet, die unter anderem den Aufbau von Prototypen oder die Initiierung von Kundenprojekten vorsehen. So hat DEUTZ etwa einen Minibagger des Baumaschinenspezialisten KOBELCO Construction Machinery Europe B. V. erstmals mit einem voll-elektrischen E-DEUTZ-Antrieb ausgestattet, der auf der bauma 2019 in München präsentiert wurde. Weiterhin hat DEUTZ im Geschäftsjahr 2019 sowohl Prototypen für das 360-V- als auch das 48-V-System aufgebaut. Zielapplikationen dafür sind beispielsweise elektrifizierte Minibagger für den urbanen Einsatz oder Flughafeneinsatzgeräte wie etwa Gepäckschlepper.

Innovative Verbrennungsmotoren Neben elektrifizierten Lösungen fallen unter die innovativen Antriebskonzepte des DEUTZ-Konzerns weiterentwickelte Verbrennungsmotoren, die nachhaltige Energiequellen wie beispielsweise Wasserstoff nutzen und damit CO₂-frei angetrieben werden können. Im Rahmen einer Entwicklungspartnerschaft mit dem Münchner Start-up-Unternehmen KEYOU wurde bereits 2018 ein Prototyp auf Basis eines 7,8-Liter-DEUTZ-Motors entwickelt. Im Geschäftsjahr 2019 haben wir eine Absichtserklärung über den Ausbau unserer bisherigen Aktivitäten und die Kooperation zur gemeinsamen Entwicklung, Industrialisierung und Kommerzialisierung von CO₂-freien

Wasserstoffmotoren für den Off- und On-Highway-Bereich sowie die Energieerzeugung unterzeichnet. Aktuell sind konkrete Pilotprojekte mit Fahrzeugherstellern sowie Endanwendern in der Planung. Die Vorstellung erster Prototypfahrzeuge ist im Jahresverlauf 2020 geplant.

Mit Blick auf den klassischen Verbrennungsmotor findet eine kontinuierliche End of Life-Betrachtung älterer Baureihen statt, insbesondere solcher Motoren, die nicht auf zukünftige Emissionsvorgaben umgestellt werden können.

Modulares Produktbaukasten-System Mit einem modularen Produktbaukasten-System, dem sogenannten »DEUTZ Advanced Configurator«, eröffnet DEUTZ seinen Kunden die Möglichkeit, das für sie jeweils ideale Antriebssystem auf Basis vorgegebener Parameter wie Anwendungssegment, Leistung, Emissionsverhalten und technischer Basis individuell zu konfigurieren. Damit liefern wir maßgeschneiderte Lösungen, die CO₂-Emissionen, Kraftstoffverbrauch und Gesamtkosten gleichermaßen senken und ermöglichen gleichzeitig eine schnelle und flexible Reaktion auf technologische Entwicklungen und veränderte Marktbedingungen.

»Xchange« Einen weiteren gesellschaftlichen Beitrag liefert DEUTZ mit seinem Motorenaustauschprogramm **Xchange**, im Rahmen dessen runderneuerte Motoren und Ersatzteile angeboten werden. Das bedeutet: alte Motoren werden professionell aufgearbeitet und Verschleißkomponenten durch original DEUTZ-Teile erneuert. Das Ergebnis sind technisch neuwertige Produkte, die in jeder Hinsicht dem Original entsprechen, gleichzeitig jedoch auf dem letztgültigen Stand der Technik sind, da in die Aufarbeitung die neuesten technischen Erkenntnisse von Serienteilen einfließen. So verlängert DEUTZ den Lebenszyklus seiner Motoren und schafft eine wirtschaftliche und vor allem umweltschonende Alternative zum Neukauf. Ferner soll damit auch ein positiver Beitrag zur Sicherstellung nachhaltiger Konsum- und Produktionsmuster im Sinne des 12. Unterziels der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) geleistet werden.

»CORPORATE CITIZENSHIP«

Als Corporate Citizen will DEUTZ einen positiven und nachhaltigen Beitrag zur Entwicklung der Gesellschaft und der Regionen leisten, in denen das Unternehmen operativ vertreten ist. Um dies zielgerichtet tun zu können, hat DEUTZ Ende des Geschäftsjahres 2019 eine konzernweit gültige Spenden- und Sponsoringstrategie entwickelt, die Verantwortlichkeiten und Entscheidungsprozesse regelt und den Fokus seines Engagements als Corporate Citizen vorgibt. Dieser liegt insbesondere auf Projekten im sozialen Bereich sowie auf der Förderung von Bildung, Innovation und Umwelt.

Ergänzend zur übergeordneten Spenden- und Sponsoringstrategie wird DEUTZ im ersten Quartal 2020 eine mitgeltende Richtlinie erlassen, die die Grundsätze der Aktivitäten definiert und durch verbindliche Regeln deren Wirksamkeit und rechtliche Integrität sichert.

DEUTZ war jedoch bereits vor der Verabschiedung der konzernweit gültigen Spenden- und Sponsoringstrategie in seinem sozialen Umfeld engagiert. So hat DEUTZ Spain etwa im Jahr 2017 die Gründung der »DEUTZ Business School« (DBS) am Standort Zafrá (Spanien) initiiert, die im Geschäftsjahr 2019 offiziell eröffnet wurde. Ziel dieses Projekts ist es, junge Menschen mit den notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen auszustatten, um die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts umfassend erfüllen zu können. Gleichzeitig soll die wirtschaftliche Entwicklung in der Region Zafrá und der autonomen Gemeinschaft Extremadura, in der Bildungseinrichtungen wie die neue Business School rar sind, gezielt gefördert werden. Neben Universitätsdozenten sind auch acht Manager von DEUTZ Spain als zertifizierte Dozenten im Einsatz und vermitteln so ihr Know-how über die Grenzen des Werksgeländes hinaus. Die Schwerpunkte des breit gefächerten Ausbildungsangebots, das branchenunabhängig auf die grundsätzlichen Bedürfnisse von Unternehmen ausgerichtet ist, liegen auf der Verstärkung der dualen Ausbildung, Angeboten von Universitätsprogrammen im Bereich Lean Management, Sprachkursen mit offizieller Zertifizierung und der kontinuierlichen Weiterbildung in Form von beispielsweise Seminaren. Im Oktober 2019 erfolgte die erste Diplomvergabe des postgraduellen Studiums zum Lean Practitioner.

Im November 2019 wurde die DBS von der Deutschen Handelskammer für Spanien mit dem Excellence-Award 2019 ausgezeichnet. Mit diesem ehrt die Kammer seit 2009 Unternehmen, Körperschaften oder Einzelpersonen, die in besonderer Weise zur Entwicklung der deutsch-spanischen Beziehungen beitragen. Dabei werden vor allem Initiativen in den Bereichen Innovation, Nachhaltigkeit, Beschäftigung sowie CSR und Berufsbildung ausgezeichnet.

Darüber hinaus hat DEUTZ erstmalig im Jahr 2019 den »Nicolaus August Otto Award«, einen Innovationspreis, dessen Name auf den Gründer der DEUTZ AG und Miterfinder des Viertaktmotors zurückgeht, verliehen. Er soll Zukunftsvisionäre der Gegenwart würdigen und mit einem Preisgeld von 30.000 € innovative Ideen aus den Bereichen alternative Antriebe, Mobilität, Energieeffizienz, innovative Technik und Zukunftsforschung fördern. Der Nicolaus August Otto Award wird fortan jährlich verliehen.

UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG

PERSONALENTWICKLUNG

Das Personalwesen innerhalb des DEUTZ-Konzerns ist im Wesentlichen dezentral aufgebaut. So werden die Tochtergesellschaften der DEUTZ AG aufgrund lokaler Unterschiede individuell gesteuert.

Alle tariflichen Mitarbeiter in Deutschland, die mit einem Anteil von 91 % die Mehrheit der Konzernbelegschaft darstellen, unterliegen dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie. Ihre Interessen werden vom Betriebsrat vertreten. So wird dieser grundsätzlich bei allen Mitarbeiterbelangen der DEUTZ AG im Hinblick auf beispielsweise Einstellung, Vergütung, Versetzung und Kündigung entsprechend den gültigen Tarifverträgen und Gesetzen involviert. Ziel dabei ist es, einvernehmliche betriebliche Regelungen zu den jeweiligen Themenstellungen zu vereinbaren. Die Interessen der leitenden Angestellten innerhalb der DEUTZ AG werden durch einen gewählten Sprecherausschuss vertreten. Zudem entsenden sowohl Betriebsrat als auch leitende Angestellte Vertreter in den Aufsichtsrat des Unternehmens und üben so ihr Recht auf Mitbestimmung aus. Um ihre Mitarbeiter bestmöglich zu aktuellen Themenstellungen zu informieren, hat die DEUTZ AG Ende des Geschäftsjahres 2019 zusätzlich zu den bereits bestehenden Medien wie etwa dem Intranet oder der regelmäßig erscheinenden Mitarbeiterzeitung »myDEUTZ« die mobile Mitarbeiter-App »DEUTZ Mobile« eingeführt. Sie bietet Zugriff auf eine große Auswahl an Informationen rund um DEUTZ und kann von jedem Mitarbeiter der DEUTZ AG auf sein persönliches oder berufliches Mobiltelefon und/oder Tablet heruntergeladen werden.

Im Rahmen seiner neuen Nachhaltigkeitsstrategie hat DEUTZ verschiedene Ziele im Hinblick auf die Personalentwicklung verabschiedet, die sich – sofern nicht anders angegeben – ungeachtet der dezentralen Organisationsstruktur auf den Gesamtkonzern beziehen.

Mit dem Ziel, das Personalmanagement in Teilen zu zentralisieren und zugleich zu digitalisieren, wurde im Geschäftsjahr 2019 der Prozess zur Implementierung einer SAP-basierten HR-IT-Landschaft angestoßen. In einem ersten Schritt sollen dadurch die globalen Mitarbeiterstammdaten bis zum Ende des ersten Quartals 2020 standardisiert erfasst und abgebildet werden können.

Mitarbeitermotivation und -befähigung Wie erfolgreich und innovativ ein Unternehmen ist, hängt – neben fachlicher Kompetenz – maßgeblich von der Motivation beziehungsweise

Zufriedenheit (Engagement) und Befähigung (Enablement) seiner Mitarbeiter ab. Das Engagement und Enablement seiner Belegschaft misst DEUTZ mithilfe einer konzernweiten Mitarbeiterbefragung, die erstmals im Geschäftsjahr 2019 durchgeführt wurde und zukünftig alle zwei Jahre stattfinden soll. Grundsätzlich sollen aus den dadurch gewonnenen Erkenntnissen konkrete Initiativen beziehungsweise Maßnahmen abgeleitet werden, mit denen die Mitarbeiter gezielt dahingehend motiviert und befähigt werden, ihre Fähigkeiten gewinnbringend einbringen und ihr Potenzial bestmöglich entfalten zu können. Dabei werden sie beispielsweise im Rahmen von Workshops aktiv in die Maßnahmenausarbeitung eingebunden.

Entsprechend der jüngsten Mitarbeiterbefragung sind 78 % aller DEUTZ-Mitarbeiter¹ motiviert und 69 % fühlen sich für ihre Arbeit befähigt. DEUTZ hat sich zum Ziel gesetzt, diesen Status quo sowohl im Hinblick auf das Engagement als auch das Enablement seiner Mitarbeiter² bis 2023 aufrechtzuerhalten.

Ideenmanagement Ein Instrument, um die Motivation der Belegschaft zu fördern, sich proaktiv im Unternehmen einzubringen, stellt unter anderem das prämierte Ideenmanagement dar, das an den deutschen Standorten bereits vor mehreren Jahren eingeführt wurde. Es ermöglicht jedem Mitarbeiter der DEUTZ AG Ideen für beispielsweise eine effizientere Gestaltung des Arbeitsumfelds oder für die Optimierung bestehender Prozesse zur Diskussion zu stellen, wobei sich diese sowohl auf den eigenen als auch einen anderen Bereich beziehen können. Im Ergebnis kann damit nicht nur die Mitarbeitermotivation beziehungsweise -zufriedenheit erhöht werden, sondern – beispielsweise im Hinblick auf die Verbesserung von Arbeitsbedingungen – auch die Befähigung. Das 2018 am Standort Köln eröffnete DEUTZ-Innovation-Center ist ein Beispiel für eine erfolgreich eingereichte Idee eines Mitarbeiters. Im Geschäftsjahr 2019 wurden insgesamt 1.063 Ideen eingereicht.

Unternehmenswerte Die Welt wird immer komplexer und stellt jeden Einzelnen Tag für Tag vor neue Herausforderungen. Unverzichtbare Voraussetzung, um diese Aufgaben erfolgreich zu meistern, ist ein Fundament aus tragfähigen Unternehmenswerten. Um unser bewährtes Leitbild individuell weiterzuentwickeln, wurde Ende 2018 ein Prozess angestoßen, der u. a. darauf abzielte, zentrale Fragen rund um das Selbstverständnis des Unternehmens zu klären: Was macht DEUTZ besonders, was treibt uns an, was ist der tiefere Sinn unserer Arbeit, und mit welcher Haltung begegnen wir unseren Kunden? Die Antworten auf diese Fragen geben die fünf neuen Unternehmenswerte, die im Geschäftsjahr 2019 im Rahmen eines Workshops definiert wurden. Der Teilnehmerkreis reichte dabei vom Auszubildenden bis hin zum Vorstandsvorsitzenden.

→ mehr unter Zeit für Veränderung, S. 12

¹ 61 % aller Konzernmitarbeiter haben teilgenommen; inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal.

² Inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal.

Gleichstellungsfreundliche Führungskultur DEUTZ ist bestrebt, Vielfalt für den Unternehmenserfolg bewusst zu nutzen. Sowohl im Sinne des 5. Unterziels »Geschlechtergleichheit« der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (»Sustainable Development Goals«) als auch der Grundsätze zur Stärkung der Frauen im Unternehmen (»Women’s Empowerment Principles«) soll dabei insbesondere die Vertretung von Frauen in der Gesamtbelegschaft und in Führungspositionen gefördert und eine gleichstellungsfreundliche Führungskultur etabliert werden, die ausschließlich auf fachlicher Qualifikation gründet. Dadurch kann das Unternehmen ein besseres Verständnis von sich verändernden Märkten gewinnen, Zugang zu einem größeren Talent-Pool erhalten und von zusätzlicher Kreativität und Innovationskraft profitieren. Ein Instrument zur Steigerung des Frauenanteils ist beispielsweise das Cross-Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchsführungskräfte, im Rahmen dessen ein/e Mentor/in und eine Mentee aus unterschiedlichen Unternehmen als sogenanntes »Tandem« zusammenkommen. Dabei ermöglicht der/die Mentor/in der Mentee durch einen organisationsübergreifenden Austausch Einblick in die Strukturen und Abläufe des anderen Unternehmens.

DEUTZ hat sich zum Ziel gesetzt, die Frauenquote in der Gesamtbelegschaft² bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 auf mehr als 10 % zu erhöhen und den Anteil an Frauen in Führungspositionen³ auf mehr als 20 %. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat bereits im Geschäftsjahr 2017 festgelegt, dass dem Vorstand am 30. Juni 2022 mindestens eine Frau angehören soll.

Im Geschäftsjahr 2019 belief sich der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft² auf 11,4 %. Damit konnten wir unser Mittelfristziel im Berichtszeitraum bereits übertreffen. Der Frauenanteil in Führungspositionen³ belief sich auf 12,4 %.

Ausbildung DEUTZ misst der Ausbildung einen hohen Stellenwert bei. Das zeigt sich auch darin, dass die DEUTZ AG im Geschäftsjahr 2019 auf 100 Jahre Ausbildung zurückgeblickt hat. Gleichzeitig wurde das Ausbildungszentrum am Hauptsitz in Köln, das fortan den Namen »Factory for Talents« trägt, zum neunten Mal in Folge von der Industrie- und Handelskammer Köln für seine herausragenden Leistungen in der Berufsausbildung geehrt. Zudem wurde ein DEUTZ-Auszubildender Ende des Berichtsjahres von der Deutschen Industrie- und Handelskammer als bester Prüfungsteilnehmer seines Ausbildungsberufes in Deutschland ausgezeichnet.

DEUTZ AG: Ausbildungsquote¹

in %	2019	2018	2017
Ausbildungsquote	2,6	2,5	2,5

¹ Anzahl der Auszubildenden an den Standorten Köln, Ulm und Herschbach (Deutschland) im Verhältnis zu der Anzahl der Beschäftigten in Deutschland inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal und Torqeedo. Da der Berechnung im Vorjahr die Anzahl der Beschäftigten in Deutschland inkl. Torqeedo (Gilching) zugrunde gelegt worden war, wurde die Ausbildungsquote 2018 rückwirkend entsprechend angepasst, nicht jedoch für 2017.

Im Geschäftsjahr 2019 haben insgesamt 40 Berufseinsteiger in sechs verschiedenen Berufsbildern ihre Ausbildung bei der DEUTZ AG begonnen. Damit belief sich die Ausbildungsquote⁴ auf 2,6 %.

Insbesondere auch um den eigenen Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften zu decken und mit ihnen die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu stärken, haben wir uns das Ziel gesetzt, die Ausbildungsquote⁴ bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 auf mehr als 3 % zu erhöhen. Die genaue Anzahl der einzustellenden Auszubildenden sowie deren Verteilung auf die jeweiligen Berufsbilder werden jährlich vom Vorstand und der paritätischen Betriebsratskommission der DEUTZ AG neu festgelegt. Die Ausbildungsleitung berichtet in regelmäßigen Abständen an die Personalleitung über den Status der Stellenbesetzung.

Um die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu erhöhen, wird jedem Auszubildenden nach bestandener Prüfung beispielsweise die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten.

Fluktuation Der Arbeitsmarkt ist durch einen zunehmenden Fachkräftemangel gekennzeichnet. Um qualifizierte Mitarbeiter langfristig im Unternehmen zu halten, bietet DEUTZ ein breites Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten und sozialen sowie monetären Zusatzleistungen, die sich jeweils an den lokalen Gegebenheiten orientieren. Mit Blick auf den Hauptstandort in Köln fällt darunter beispielsweise ein umfassendes Gesundheitsprogramm → mehr unter Arbeitssicherheit, S. 88 oder das Angebot von Fortbildungsveranstaltungen. Gleichzeitig ist DEUTZ jedoch davon überzeugt, dass neue Mitarbeiter neue Sichtweisen mit sich bringen und so die Innovationskraft und Weiterentwicklung eines Unternehmens steigern können. Aus diesem Grund zielen die Personalmaßnahmen darauf ab, dass sich die konzernweite Fluktuationsrate⁵ in 2023 innerhalb einer Bandbreite von 5 bis 10 % bewegen wird.

Im Geschäftsjahr 2019 belief sich die Fluktuationsrate⁵ des DEUTZ-Konzerns auf 6,3 %.

² Inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal.

³ Inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal. Zweite Ebene unterhalb des Vorstands, d. h. alle weiblichen Führungskräfte, die direkt an eine Führungskraft der ersten Führungsebene berichten und Führungsverantwortung tragen.

⁴ Anzahl der Auszubildenden an den Standorten Köln, Ulm und Herschbach (Deutschland) im Verhältnis zu der Anzahl der Beschäftigten in Deutschland inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal und Torqeedo.

⁵ Bislang wurde lediglich die Fluktuationsrate der DEUTZ AG berichtet. Im Rahmen seiner neuen Nachhaltigkeitsstrategie hat sich DEUTZ jedoch ein Ziel für den Gesamtkonzern gesetzt. Dementsprechend bezieht sich die Fluktuationsrate fortan auf alle Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns, wobei sowohl befristetes Personal als auch Leihpersonal nicht berücksichtigt werden. Der Berechnung liegen sowohl Eigen- als auch arbeitgeberseitige Kündigungen zugrunde.

ARBEITSSICHERHEIT

Wirtschaftliche Überlegungen dürfen nicht zu Kompromissen im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter führen, denn das Recht auf körperliche Unversehrtheit gehört zu den grundlegenden Rechten eines jeden Menschen. DEUTZ erkennt seine damit einhergehende unternehmerische Verantwortung als Arbeitgeber an, für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld Sorge zu tragen und befolgt dabei konzernweit die jeweiligen länderspezifischen gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitssicherheit. Im Rahmen dessen werden Maßnahmen implementiert, die sich an lokalen Gegebenheiten orientieren und mithilfe derer sichergestellt werden soll, dass Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit möglichst geringen Gefährdungen ausgesetzt sind und durch die potenzielle Unfallrisiken minimiert werden können.

Vor dem Hintergrund, dass der Bereich Arbeitssicherheit derzeit noch größtenteils dezentral gesteuert wird, beziehen sich nachfolgende Aussagen – sofern nicht anders angegeben – im Wesentlichen auf die DEUTZ AG. Das Unternehmen ist jedoch bestrebt, eine zentralisierte Organisation aufzubauen und zukünftig geplante Arbeitssicherheitsmaßnahmen entsprechend konzernweit zu initiieren. Dazu zählen beispielsweise die Etablierung von gemeinschaftlichen Bewertungen einzelner Arbeitsplätze hinsichtlich Arbeitsabläufen und Gefährdungen und die Festlegung von «Safety-No-Goes», die jedem Mitarbeiter gegenüber schriftlich kommuniziert werden.

Arbeitsschutzmanagement Im Mittelpunkt des Arbeitsschutzmanagements der DEUTZ AG und der spanischen Tochtergesellschaft DEUTZ Spain stehen insbesondere interne Begutachtungen im Sinne von Arbeitsschutzbegehungen, deren Häufigkeit sich nach Höhe und Art des anlagen- oder arbeitsplatzbezogenen Risikos richtet. In den Bereichen Fertigung und Produktion werden diese beispielsweise in verschiedenen Teams durchgeführt, die sich aus Experten unterschiedlicher Fachrichtungen zusammensetzen. Etwaige Abweichungen werden dabei in Maßnahmenplänen festgehalten und deren Umsetzung innerhalb eines vorgegebenen Zeitplans verfolgt.

Ende des Berichtsjahres 2019 fand am Standort Köln-Porz erstmals ein Nachhaltigkeitsaudit statt, das von einem Kunden beauftragt wurde und unter anderem die Bereiche Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie Arbeitsbedingungen umfasste. DEUTZ hat das **Audit**, das von einem internationalen Prüf- und Zertifizierungsunternehmen durchgeführt wurde, ohne Beanstandungen absolviert und die maximal mögliche kundendefinierte Punktzahl erreicht.

DEUTZ beabsichtigt, das in Deutschland etablierte **integrierte Managementsystem (IMS)** bis Ende des Geschäftsjahres 2021 um den Bereich Arbeitssicherheit zu erweitern. Dazu sollen die deutschen Produktionsstandorte mittelfristig nach

der weltweit gültigen Norm ISO 45001 zertifiziert werden, welche die Anforderungen an ein wirksames und effektives Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem beschreibt. In einem ersten Schritt werden die Standorte Köln-Porz und -Kalk im Geschäftsjahr 2020 mit dem Zertifizierungsverfahren beginnen.

Der Produktionsstandort im spanischen Zafrá ist bereits nach ISO 45001 zertifiziert.

DEUTZ-Konzern: Recordable Incident Rate (RIR)¹

	2019 ²	2018	2017
RIR	11,2	15,0	13,4

¹ Bezogen auf die Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns, ohne Joint Ventures. Die Recordable Incident Rate (RIR) stellt die Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle im Jahr pro 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden dar. Ein meldepflichtiger Unfall ist ein Unfall, der sich bei einer versicherten Tätigkeit während der Arbeitszeit auf dem Betriebsgelände ereignet hat und einen zeitlichen Ausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge hat. Der Unfalltag wird dabei nicht mitgezählt, jedoch die Wochenenden bei Krankschreibung durch einen Arbeitsmediziner. Die Arbeitszeit ist die erfasste oder berechnete tatsächliche Arbeitszeit und/oder Reisezeit der Beschäftigten. Neben den Arbeitszeiten von Stammmitarbeitern werden auch die Zeiten von Leiharbeitern, befristeten Mitarbeitern, Teilzeitkräften, Praktikanten und studentischen Hilfskräften berücksichtigt.

² Der Wert für 2019 ist nur bedingt mit den Vorjahresangaben vergleichbar, da Leihpersonal bei der Kennzahlenberechnung in 2018 und 2017 nicht berücksichtigt wurde.

Die Recordable Incident Rate (RIR)¹ belief sich im Berichtsjahr auf 11. Damit wurde das in 2018 für 2019 festgelegte Ziel einer Unterschreitung von 10 nicht erreicht. Diese Entwicklung ist insbesondere auf die Verlagerung eines Montagebands an einen neuen Produktionsstandort und damit verbundene neue Arbeitsabläufe für unsere Mitarbeiter zurückzuführen. Weiterhin wird die RIR¹ durch das anhaltend hohe Bauprogramm mit einer hohen Dichte an aufeinanderfolgenden Arbeitsabläufen beeinflusst.

DEUTZ hat sich im Rahmen seiner Sustainability Vision 2023 das Ziel gesetzt, die RIR¹ bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 auf 7 zu verbessern.

Gesundheitsprogramm Um neben der Arbeitssicherheit seiner Mitarbeiter auch deren Gesundheitsbewusstsein zu verbessern beziehungsweise ein gesundheitsorientiertes Verhalten zu fördern, hat DEUTZ beispielsweise am Hauptsitz in Köln, an dem mit rund 75 % der Großteil der Konzernbelegschaft beschäftigt ist, ein umfassendes Gesundheitsprogramm etabliert. Dieses beinhaltet unter anderem Angebote wie Ergonomieschulungen, die Unterstützung bei der Raucherentwöhnung oder die Kooperation mit einem Fitnessstudio. Die Inhalte des Programms wurden dabei in Zusammenarbeit mit der Belegschaft festgelegt und so auf deren Bedürfnisse ausgerichtet.

¹ Bezogen auf die Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns, ohne Joint Ventures. Die Recordable Incident Rate (RIR) stellt die Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle im Jahr pro 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden dar. Ein meldepflichtiger Unfall ist ein Unfall, der sich bei einer versicherten Tätigkeit während der Arbeitszeit auf dem Betriebsgelände ereignet hat und einen zeitlichen Ausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge hat. Der Unfalltag wird dabei nicht mitgezählt, jedoch die Wochenenden bei Krankschreibung durch einen Arbeitsmediziner. Die Arbeitszeit ist die erfasste oder berechnete tatsächliche Arbeitszeit und/oder Reisezeit der Beschäftigten. Neben den Arbeitszeiten von Stammmitarbeitern werden auch die Zeiten von Leiharbeitern, befristeten Mitarbeitern, Teilzeitkräften, Praktikanten und studentischen Hilfskräften berücksichtigt.

CORPORATE GOVERNANCE & COMPLIANCE

Als international tätiger Konzern ist DEUTZ einem breiten Spektrum an rechtlichen und behördlichen Vorgaben unterworfen, deren Einhaltung das Fundament einer erfolgreichen Unternehmensführung darstellt. Ungesetzliches Verhalten oder bereits der Anschein einer Rechtsverletzung kann die Reputation eines Unternehmens nachhaltig schädigen und in der Folge nicht nur großen wirtschaftlichen Schaden verursachen, sondern sogar seinen Fortbestand gefährden.

DEUTZ bekennt sich nicht nur ausdrücklich zur Rechtstreue, sondern hat darüber hinaus den Anspruch, sich auch unter ethisch-moralischen Gesichtspunkten richtig zu verhalten. So umfasst der regulatorische Rahmen, in dem das Unternehmen agiert, neben gesetzlichen Vorgaben und weiteren Regelwerken wie etwa dem Deutschen Corporate Governance Kodex auch den DEUTZ-Verhaltenskodex sowie mitgeltende themenspezifische Organisationsrichtlinien, die eine Zusammenfassung sowohl gesetzlicher als auch interner Vorgaben darstellen beziehungsweise diese konkretisieren und von jedem Mitarbeiter verpflichtend zu befolgen sind.

Vor dem Hintergrund, dass Anti-Korruption und Bestechung integrale Bestandteile des internen Compliance-Management-Systems sind, werden diese Sachverhalte sowie vorgenannte Themen im Folgenden zusammen erläutert.

Der Corporate-Governance-Bericht einschließlich Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat, die Erklärung zur Unternehmensführung für die DEUTZ AG und den Konzern sowie der DEUTZ-Verhaltenskodex sind auf der Unternehmenswebsite unter <https://www.deutz.com/investor-relations/corporate-governance/entsprechenserklaerung/> beziehungsweise <https://www.deutz.com/ueber-uns/compliance/verhaltenskodex/> veröffentlicht.

Compliance-Organisation Um sicherzustellen, dass das Unternehmen und seine Mitarbeiter innerhalb des vorgegebenen regulatorischen Rahmens agieren, hat DEUTZ eine konzernweite Compliance-Organisation etabliert. In deren Mittelpunkt steht das interne Compliance-Management-System (CMS), welches unter anderem Themenbereiche wie Anti-Korruption und Bestechung, die Bekämpfung von Geldwäsche und die Einhaltung von Exportkontroll- und Kartellrechtsvorschriften umfasst.

Entsprechend dem Geschäftsverteilungsplan hat der Aufsichtsrat der DEUTZ AG die Gesamtverantwortung für die konzernweite Compliance-Organisation dem Vorstandsvorsitzenden der DEUTZ AG übertragen. Dieser benennt seinerseits den Compliance Officer sowie einzelne Compliance-Beauftragte, die Verantwortung dafür tragen, dass Compliance-Vorgaben in

ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich eingehalten werden. Sie erstatten zweimal im Jahr schriftlich an den Compliance Officer Bericht, der wiederum an den Vorstand und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Inhalt dieser Berichte sind neben Änderungen der Gesetzeslage unter anderem Compliance-relevante Sachverhalte, daraus resultierende Risiken sowie Maßnahmen, um diese zu minimieren beziehungsweise auszuschließen. Die Grundlagen der Compliance-Organisation sind in einer konzernweit gültigen Compliance-Richtlinie beschrieben.

Zu initiiierende Compliance-Aktivitäten werden in regelmäßigen Sitzungen des Compliance Officers und der Compliance-Beauftragten gemeinschaftlich entwickelt. Gleichzeitig arbeitet die Compliance-Abteilung eng mit der Rechtsabteilung, der internen Revision und dem Datenschutzbeauftragten zusammen.

Im Rahmen der fortlaufenden Weiterentwicklung der Compliance-Organisation werden Vorstand und Compliance Officer bei Bedarf anwaltlich beraten. Die interne Revision ist dabei unterstützend in alle Aktivitäten involviert.

Risikomanagementsystem Erfolgreiche Unternehmensführung basiert ferner auch auf dem verantwortungsbewussten Umgang mit Risiken. Mithilfe des DEUTZ-internen Risikomanagementsystems wird der Vorstand in die Lage versetzt, konzernweit Risiken und Markttendenzen frühzeitig zu erkennen, um unverzüglich auf potenziell relevante Veränderungen des Risikoprofils reagieren zu können. Dabei sind sämtliche Fachbereiche an das Risikomanagementsystem angeschlossen, so dass eine flächendeckende Überwachung von Risiken einschließlich solcher, die sich aus den Sachverhalten Anti-Korruption und Bestechung ergeben könnten, sichergestellt ist.

Nachdem Risiken im Hinblick auf nichtfinanzielle Belange bisher manuell abgefragt wurden, werden diese beginnend ab dem Geschäftsjahr 2020 im Rahmen der regulären, systembasierten DEUTZ-internen Risikoinventur abgefragt und bewertet.

Verhaltenskodex Um dem Anspruch gerecht zu werden, wirtschaftlichen Erfolg im Einklang mit gesellschaftlichem, unternehmerischem und ökologischem Verantwortungsbewusstsein zu erzielen, ist insbesondere jeder Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns aufgefordert, Verantwortung zu übernehmen. Dies spiegelt sich nicht nur in den Unternehmenswerten wider, → mehr unter Personalentwicklung, S. 86 sondern ebenso im DEUTZ-Verhaltenskodex, der jedem Mitarbeiter – aber auch sämtlichen Stakeholdern außerhalb des Unternehmens – als Richtschnur seines Handelns dienen soll. Er beinhaltet konzernweit verbindliche Verhaltensregeln beispielsweise im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards, Wettbewerbsverhalten oder Datenschutz und zeigt die Null-Toleranz-Strategie des Unternehmens bei Korruption und Bestechung auf.

Im Geschäftsjahr 2019 hat DEUTZ seinen Verhaltenskodex umfassend aktualisiert und dabei in Einklang mit seiner neuen Nachhaltigkeitsstrategie gebracht. Im Rahmen der Überarbeitung wurden insbesondere die Vorgaben zur Achtung der Menschenrechte, zu Arbeits- und Sozialstandards, Gesundheit und Sicherheit sowie zum Schutz der Umwelt ausgeweitet und zugleich konkretisiert. Dadurch soll sichergestellt werden, dass auch Nachhaltigkeitsaspekte verstärkt Einzug in den Arbeitsalltag eines jeden Mitarbeiters finden. In diesem Zusammenhang hat DEUTZ erstmalig in 2019 eine Compliance-Schulung zum Thema Verhaltenskodex in den internen Schulungskatalog aufgenommen.

Der aktualisierte Verhaltenskodex ist auf der Unternehmenswebsite unter <https://www.deutz.com/ueber-uns/compliance/verhaltenskodex/> abrufbar.

E-Learning-Programme und Präsenzs Schulungen zu Compliance-Themen Um unsere Mitarbeiter dabei zu unterstützen, sich keiner Rechts- oder Regelverstöße schuldig zu machen, sind sie aufgefordert, jährliche Compliance-Schulungen in Form von E-Learning-Programmen zu absolvieren oder an Präsenzveranstaltungen teilzunehmen.

Alle kaufmännischen DEUTZ-Mitarbeiter¹ werden zu Jahresbeginn aufgefordert, ihnen zugewiesene Schulungsmodulare aus den Bereichen Arbeitssicherheit, fairer Wettbewerb, Schutz vor Korruption sowie Informationssicherheit bis Jahresende abzuschließen. Die Zuweisung der entsprechenden Module orientiert sich dabei an ihren jeweiligen Aufgabenfeldern. Darüber hinaus werden Mitarbeiter, die in zentralen Bereichen oder Tochtergesellschaften tätig sind, in der Regel einmal im Jahr zusätzlich im Rahmen einer auf ihren Aufgabenbereich zugeschnittenen Präsenzveranstaltung zu aktuellen Compliance-Themen geschult. Für nicht kaufmännische Mitarbeiter – insbesondere in den Werken – findet jährlich eine Präsenzschulung statt. Die Nicht-Teilnahme an diesen oder den E-Learning-Programmen, kann disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben.

DEUTZ-Konzern: Quote absolvierter Compliance-Schulungen¹

in %	2019	2018	2017 ²
Quote absolvierter Compliance-Schulungen	98,1	93,5	–

¹ Berücksichtigt werden ausschließlich kaufmännische Mitarbeiter.
² Die Quote absolvierter Compliance-Schulungen wurde erstmals im Geschäftsjahr 2018 erhoben.

Bis zum Jahresende 2019 haben insgesamt 2.616 beziehungsweise 98,1 % aller kaufmännischen Mitarbeiter¹ des Konzerns das E-Learning erfolgreich abgeschlossen. Damit hat DEUTZ sein mittelfristiges Ziel, die Quote erfolgreich absolvierter Compliance-Schulungen bis 2023 auf mehr als 95% zu steigern, im Berichtsjahr bereits übertroffen.

Geschäftspartner-Compliance-Tool DEUTZ erwartet gesetzeskonformes Verhalten nicht nur von seinen Mitarbeitern, sondern gleichermaßen auch von seinen Geschäftspartnern – ob Kunden, Lieferanten oder Dienstleistern. Um frühzeitig und adäquat auf potenzielles Fehlverhalten etwa im Hinblick auf Geldwäsche, unfares Wettbewerbsverhalten oder Korruption und/oder Bestechung reagieren zu können, hat DEUTZ im Geschäftsjahr 2019 begonnen, ein neues systemgestütztes Geschäftspartner-Compliance-Tool zu implementieren. Über dieses wird Geschäftspartnern eine webbasierte Selbstauskunft zur Verfügung gestellt und im Anschluss daran sowohl das Unternehmen selbst als auch die von ihm benannten Mitglieder der Kontroll- und Aufsichtsgremien gegen aktuelle Sanktionslisten geprüft. Auf Basis der dadurch erlangten Informationen werden Geschäftspartner nach einem DEUTZ-internen Risikomodell klassifiziert und sofern notwendig mit risikominimierenden Maßnahmen versehen.

Das Geschäftspartner-Compliance-Tool wird zunächst an den deutschen Standorten eingeführt und für die Überprüfung von neuen Geschäftspartnern eingesetzt (siehe auch Lieferantenmanagement). Beginnend ab 2020 sollen sukzessive bereits bestehende Geschäftspartner überprüft beziehungsweise bewertet werden und die SAP-Anbindung der Auslandsgesellschaften erfolgen.

Hinweisgebersystem für interne und externe Stakeholder Oberstes Ziel der DEUTZ-Compliance-Organisation ist es, rechts- und regelwidriges Verhalten innerhalb des Konzerns schnellstmöglich aufzudecken und bewiesenes Fehlverhalten unverzüglich beenden zu können.

Für Meldungen zu Rechts- und Regelverstößen innerhalb des DEUTZ-Konzerns steht Mitarbeitern sowie außenstehenden Dritten ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, das auf der Unternehmenswebsite unter <https://www.deutz.com/ueber-uns/compliance/> öffentlich zugänglich ist. Es garantiert sowohl Hinweisgebern als auch Betroffenen ein Höchstmaß an Vertraulichkeit und Geheimhaltung. Gleiches gilt auch im Verlauf einer möglichen Untersuchung, die nach sorgfältiger Prüfung der Hinweise und bei konkreten Anhaltspunkten für einen Regelverstoß eingeleitet werden würde. Nur in Ausnahmefällen, etwa aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, könnte eine Offenlegung der

¹ Kaufmännische Mitarbeiter sind alle Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns, einschließlich derer ausländischer Beteiligungsgesellschaften, die am 31. Dezember eines Jahres im Unternehmen und in die IT-Infrastruktur des DEUTZ-Konzerns eingebunden sind, über einen PC verfügen und der deutschen oder englischen Sprache mächtig sind, da die E-Learning-Module lediglich in diesen Sprachen absolviert werden können. Ausgenommen werden Personen, die das Unternehmen unterjährig verlassen haben, sich in Elternzeit befinden oder aufgrund einer Langzeiterkrankung mindestens 50 % des Jahres nicht anwesend sind.

Identität des Hinweisgebers erforderlich werden. Mit Blick auf den Betroffenen gilt die Unschuldsvermutung, solange ein Regelverstoß nicht nachgewiesen ist.

Darüber hinaus können Hinweise zu tatsächlichen oder vermuteten Compliance-Verstößen, auch anonym, per E-Mail, Post oder Fax gemeldet werden. Die entsprechenden Kontaktdaten sind auf der Unternehmenswebsite unter <https://www.deutz.com/ueber-uns/compliance/verhaltenskodex/> veröffentlicht.

LIEFERANTENMANAGEMENT

DEUTZ unterhält Geschäftsbeziehungen zu knapp 900 Lieferanten in rund 50 Ländern. Mit einem weltweiten Einkaufsvolumen im Bereich des direkten Materials von etwa 1 Mrd. € trägt die Lieferkette in einem erheblichen Umfang zur Wertschöpfung des Unternehmens bei. Vor dem Hintergrund, dass es sich bei den Tochtergesellschaften des Unternehmens hauptsächlich um Vertriebsgesellschaften handelt, obliegt das übergreifende Lieferantenmanagement¹ einschließlich der Freigabe von Serienlieferanten im Wesentlichen der DEUTZ AG als Führungsgesellschaft.

Im Vordergrund des Lieferantenmanagements standen bisher insbesondere die Qualität zugelieferter Komponenten, Lieferzeiten sowie kommerzielle Rahmenbedingungen. DEUTZ ist jedoch bestrebt, sukzessive auch Nachhaltigkeitsaspekte bei der Auswahl beziehungsweise Bewertung von Lieferanten zu berücksichtigen und so seiner unternehmerischen Verantwortung nachzukommen. Vor diesem Hintergrund hat sich DEUTZ im Rahmen seiner neuen Nachhaltigkeitsstrategie erstmals Ziele im Hinblick auf sein Lieferantenmanagement gesetzt. Die in diesem Zusammenhang bereits eingeleiteten sowie zukünftig angedachten Maßnahmen betreffen dabei nicht nur die DEUTZ AG, sondern den gesamten DEUTZ-Konzern. Darüber hinaus ist eine grundsätzliche Zentralisierung des Konzerneinkaufs angedacht, so dass sämtliche Tochtergesellschaften mittelfristig denselben Prinzipien wie derzeit die DEUTZ AG unterliegen.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette In einem ersten Schritt hat DEUTZ im Geschäftsjahr 2019 mit der Erstellung und Einführung eines Verhaltenskodex für Lieferanten (LCoC) erstmals konzernweit verbindliche Vorgaben unter anderem im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte, die Sicherstellung von Arbeitssicherheitsmaßnahmen und die Einhaltung von Umweltschutzstandards geschaffen. Diese sind beginnend mit dem 1. Januar 2020 Bestandteil neu abgeschlossener Verträge und der allgemeinen Einkaufsbedingungen. Im zweiten Schritt sollen im Rahmen regelmäßig geplanter **Audits** sowohl bestehende als auch neue Lieferanten auf die Einhaltung des Verhaltenskodex überprüft werden. Dabei hat sich DEUTZ zum Ziel gesetzt, beginnend

mit 2020 jährlich 30 bestehende Lieferanten zu überprüfen und bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 insgesamt 90 % der bis dahin jährlich neu hinzugekommenen Lieferanten.

Zudem hat DEUTZ im Berichtsjahr den Prozess zur Etablierung einer webbasierten Bewertungsplattform für globale Beschaffungsketten angestoßen, mit der Lieferanten beginnend ab der ersten Jahreshälfte 2020 hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitspraktiken bewertet werden sollen. Bis Ende 2023 soll sich der Anteil bewerteter Lieferanten auf 50 %² belaufen.

Darüber hinaus werden Lieferanten auf Basis eines neuen Geschäftspartner-Compliance-Tools → mehr unter Corporate Governance & Compliance, S. 89 auf potenzielles Fehlverhalten beispielsweise in Bezug auf Geldwäsche, unfaires Wettbewerbsverhalten oder Korruption und/oder Bestechung überprüft. Ziel für das Jahr 2023 ist es, 90 % aller Lieferanten³ über dieses Tool überprüft zu haben.

Lieferantenmanagementsystem Das systematische Lieferantenmanagement der DEUTZ AG erfolgt über das sogenannte »Lieferantencockpit«, mithilfe dessen die Leistung wesentlicher Lieferanten hinsichtlich Einkaufs-, Dispositions- und Qualitätsaspekten überwacht wird. Im Falle von Entwicklungslieferanten werden darüber hinaus die Forschungs- und Entwicklungskompetenzen sowie die Innovationsfähigkeit berücksichtigt. Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden bei Bedarf Maßnahmen ab- beziehungsweise eingeleitet, durch die die Leistung des entsprechenden Zulieferers verbessert werden kann.

DEUTZ beabsichtigt, das Lieferantencockpit mittelfristig um Nachhaltigkeitsbelange zu erweitern. So sollen im Anschluss an die Einführung der webbasierten Bewertungsplattform für globale Beschaffungsketten sowie des Geschäftspartner-Compliance-Tools die technischen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass die Ergebnisse der Bewertung beziehungsweise Überprüfung integriert werden können.

Freigabe von Serienlieferanten Die derzeitige Freigabe von Serienlieferanten durch die DEUTZ AG erfolgt unter anderem auf Basis einer Lieferanten-Selbstauskunft sowie einer Herstellbarkeitsanalyse, wobei grundsätzlich nur solche Serienlieferanten eingesetzt werden, die nach dem Standard ISO 9001:2015 zertifiziert sind. Dieser beschreibt die Mindestanforderungen an ein Qualitätsmanagementsystem. Im Zuge der initiierten Nachhaltigkeitsstrategie sollen bei der Freigabe von Serienlieferanten künftig auch Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt werden. Zur Überprüfung gemachter Angaben wird in der Regel ein Vor-Ort-**Audit** durchgeführt.

¹ Die Ausführungen im vorliegenden Abschnitt beziehen sich auf direkte Lieferanten, die in einem Vertragsverhältnis mit DEUTZ stehen.

² 50 % der am Einkaufsvolumen des Vorjahres gemessenen Top 150 Lieferanten.

³ Bezogen auf bestehende Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen im Vorjahr von mehr als 0,5 Mio. €.

Einhaltung internationaler Vorschriften Aufgrund seiner Geschäftsaktivitäten beziehungsweise seiner Produkte, deren Komponenten sowie Herstellungsprozesse unterliegt DEUTZ unter anderem der Verordnung über die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe »REACH«, der Richtlinie zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten »RoHS« sowie den Bestimmungen zur Verwendung von Konfliktmineralien.

Um die Umsetzung der entsprechenden Vorschriften sicherzustellen, hat DEUTZ im Geschäftsjahr 2019 die Abteilung »Material Compliance« etabliert. Ihre Aufgabe besteht darin, die Zusammenarbeit mit Lieferanten für Produktionsmaterial sukzessive auszubauen und Prozesse im Hinblick auf verwendete Werkstoffe und Substanzen zu optimieren. Dabei arbeitet die Abteilung eng mit dem Serieneinkauf und der Abteilung Lieferantenqualität zusammen, wertet fortlaufend die für DEUTZ relevanten Gesetze und Verordnungen aus, berät den Einkauf und legt die Kriterien in Bezug auf »Material Compliance« für die Auswahl von Serienlieferanten fest. Mit dem Ziel, die Einhaltung dieser Kriterien überwachen und Prozesse besser steuern zu können, wurde zudem der Aufbau einer webbasierten Datenbank zur Materialdeklaration initiiert, an die sukzessive alle Lieferanten angeschlossen werden sollen.

ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

DEUTZ sieht sich nicht nur in der gesellschaftlichen Verantwortung, durch die Weiterentwicklung innovativer Antriebslösungen für seine Kunden einen Beitrag zur Verbesserung der globalen Umwelt- und Klimabilanz zu leisten. Wir sind gleichermaßen bestrebt, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit einhergehenden Prozesse und Aktivitäten im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Umwelt und damit auch das soziale Umfeld kontinuierlich zu optimieren und so unserer ökologischen Verantwortung nachzukommen.

Die Produktionsstandorte¹ des DEUTZ-Konzerns werden aufgrund lokaler Unterschiede in weiten Teilen dezentral gesteuert. Insofern beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen im Wesentlichen auf den Produktionsverbund der DEUTZ AG.

Trotz der dezentralen Organisationsstruktur haben wir uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie verschiedene Ziele gesetzt, die sich – sofern nicht anders angegeben – auf die Produktionsstandorte¹ des Gesamtkonzerns beziehen.

Interne Begutachtungen und Gesetzeskonformität Alle relevanten Betriebsbereiche wie beispielsweise die Montage oder Farbgebung, werden mindestens einmal im Jahr durch ein internes Team von Auditoren und Fachexperten im Hinblick auf die Einhaltung eigener Ziele und Vorgaben sowie gesetzlicher Anforderungen, die sich etwa aus dem Gesetz zum Schutz vor schädlichen Umwelteinwirkungen durch Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen und ähnliche Vorgänge (BImSchG) oder dem Gesetz zur Förderung der Kreislaufwirtschaft und Sicherung der umweltverträglichen Bewirtschaftung von Abfällen (KrWG) ergeben, geprüft. Dadurch können Abweichungen und Verbesserungspotenziale frühzeitig aufgedeckt, der Umsetzungsstand und die Wirkung eingeleiteter Maßnahmen nachverfolgt oder neue Maßnahmen initiiert werden.

Im Hinblick auf die produktionsbezogene Verwendung von Stoffen, welche die Sicherheit unserer Mitarbeiter, unserer Kunden oder der Umwelt beeinträchtigen können, wird über ein Freigabeverfahren sichergestellt, dass diese so wenig wie möglich eingesetzt werden. Als nachgeschalteter Anwender solcher Erzeugnisse bewertet DEUTZ die Einhaltung der Rechtsnormen REACH und RoHS durch eine konsequente Lieferantenabfrage und hat zur Sicherstellung der Umsetzung entsprechender Vorschriften im Geschäftsjahr 2019 die Abteilung Material Compliance etabliert.

→ mehr unter Lieferantenmanagement, S. 91

¹ Ohne Joint Ventures.

Integriertes Managementsystem (IMS) Das integrierte Managementsystem der DEUTZ AG umfasst derzeit die Bereiche Umweltschutz, Energie und Qualität und entspricht den Anforderungen der aktuell geltenden internationalen Normen DIN EN ISO 14001, 50001 sowie 9001:2015. Die Konformität hinsichtlich der unterschiedlichen Geltungsbereiche wurde im Berichtszeitraum erneut von den unabhängigen Auditoren des TÜV Rheinland geprüft und bestätigt. Dabei wurden keine Abweichungen vom Regelwerk festgestellt. Für das laufende Geschäftsjahr 2020 ist eine Ausweitung des Geltungsbereiches der DIN EN ISO 14001 auf weitere deutsche Produktionsstandorte geplant.

Neben der jährlichen Überprüfung durch die unabhängige Zertifizierungsgesellschaft legt die DEUTZ AG im Rahmen des integrierten Managementsystems regelmäßig eigene Ziele fest. Die Überprüfung und Bewertung erfolgt in enger Abstimmung zwischen den Fachabteilungen und der höchsten Führungsebene. Gemeinsam werden daraus Maßnahmen zur Korrektur von Prozessen und zur Zielerreichung festgelegt.

Die externen Auditoren bestätigten 2019 im Rahmen des Überwachungsaudits die Zertifizierung des Energiemanagementsystems der DEUTZ AG nach DIN EN ISO 50001 wie auch in den vergangenen Jahren ohne Abweichungen für die Standorte Köln und Ulm. Das System ermöglicht ein kontinuierliches Erfassen von Verbräuchen und Energieströmen und damit eine wirksame Planung und Umsetzung von Maßnahmen zu deren Verbesserung.

Der spanische Produktionsstandort unserer Tochtergesellschaft DEUTZ Spain in Zafra ist nach den aktuell geltenden internationalen Normen ISO 14001 und ISO 9001:2015 zertifiziert.

Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs Mit Blick auf den Hauptsitz des Unternehmens in Köln wurden im Berichtsjahr diverse Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs umgesetzt. Dazu zählt neben der energetischen Sanierung bestehender Betriebsgebäude auch die Einführung eines sogenannten **Kalttests** zur Prüfung bestimmter Dieselmotoren, im Rahmen dessen durch den Ablauf eines Diagnoseprogramms kein Kraftstoff mehr verbraucht wird, sowie der sukzessive Austausch herkömmlicher Beleuchtung durch LED-Beleuchtung. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird sich in 2020 fortsetzen.

Darüber hinaus wurden Planungen zur Nutzung erneuerbarer Energien aufgenommen. So sollen im laufenden Geschäftsjahr 2020 Photovoltaikanlagen auf größeren Dachflächen installiert werden. Zusätzlich wird ein Analyseprojekt betreffend die Heizwärmeversorgung im Industrie- und Winternetz vorangetrieben, um hier ebenfalls Einsparpotenziale im Gasverbrauch zu heben beziehungsweise die Machbarkeit der Installation eines Blockheizkraftwerks zu prüfen.

DEUTZ-Konzern: Energieverbrauch der Produktionsstandorte¹

in MWh

	2019 ⁶	2018 ⁶	2017
Strom	87.316	94.999	84.605
Erdgas	35.989	38.271	35.277
Fernwärme	10.969	12.349	12.223
Heizöl ²	2.685	3.359	3.653
Dieselmotoren ³	20.764	18.165	19.218
CNG ⁴	72	0	0
LPG ⁵	390	633	421
Gesamt	158.186	167.777	155.397

¹ Ohne Joint Ventures.
² Bei 10,5 kWh/Liter (Mittelwert).
³ Bei 9,85 kWh/Liter (Mittelwert).
⁴ Bei 10,0 kWh/m³ für CNG (H) (Mittelwert) und 8,2 kWh/m³ für CNG (L) Mittelwert.
⁵ Bei 12,8 kWh/kg (Mittelwert).
⁶ Die Angaben für die Geschäftsjahre 2019 und 2018 sind nur bedingt mit 2017 vergleichbar, da die 2017 akquirierte Tochtergesellschaft Torqueedo erst beginnend ab 2018 bei der Kennzahlenberechnung berücksichtigt wurde.

Einhergehend mit dem im Vorjahresvergleich rückläufigen Bauprogramm reduzierte sich auch der damit verbundene Verbrauch an Energiemedien und dabei in erster Linie der Stromverbrauch. Dass dieser Rückgang sich nicht direkt proportional abbildet resultiert daraus, dass bestimmte Grundlastverbräuche auch in Nichtproduktionszeiten anfallen.

Im Vergleich zum Vorjahr verzeichnete der Dieselmotorenverbrauch einen deutlichen Anstieg. Ein Rückgang im Bereich der Produktionsprüfstände ist durch zahlreiche Dauerlaufversuche auf den Entwicklungsprüfständen im Jahr 2019 deutlich überkompensiert worden.

Die Heizmedien Gas, Öl und Fernwärme entwickelten sich im Vorjahresvergleich durchgehend rückläufig. Auch hier war aufgrund des Produktionsrückgangs weniger Raumbeheizung erforderlich geworden.

Reduktion der Emissionen unserer Produktionsstandorte¹ Mit Blick auf die Scope-1-Emissionen unserer Produktionsstandorte¹ entstehen diese größtenteils während des Testbetriebs im Bereich Forschung und Entwicklung sowie bei der Qualitätskontrolle in der Serienfertigung. Im Rahmen dessen wird der Echtzeitbetrieb unserer Motoren auf Prüfständen nachgestellt und dabei Emissionen freigesetzt.

Neben unserem übergeordneten Ziel, den Einsatz alternativer Antriebssysteme voranzutreiben, sind wir bestrebt, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren und dadurch die Emissionen langfristig zu senken. So werden die Prüfzeiten von Motoren in Produktionsprüffeldern beispielsweise durch Standardisierungen verkürzt und damit einhergehend die dabei entstehenden Emissionen reduziert.

DEUTZ-Konzern: CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte¹

in Tonnen CO ₂ e			
	2019 ²	2018 ²	2017
CO ₂ -Emissionen (Scope 1)	13.590	13.530	13.239
CO ₂ -Emissionen (Scope 2)	38.828	42.240	38.012
CO₂-Emissionen (insgesamt)	52.418	55.770	51.251

Scope 1: durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte CO₂-Emissionen aus Diesel, Erdgas, LPG, Heizöl und CNG.

Scope 2: CO₂-Emissionen, die mit eingekaufter Energie wie beispielsweise Elektrizität und Fernwärme verbunden sind.

¹ CO₂e= Kohlendioxid-Äquivalente; CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Ventures. CO₂-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt und als Produkt der Energiemengen mit den entsprechenden Emissionsfaktoren berechnet.

² Die Angaben für die Geschäftsjahre 2019 und 2018 sind nur bedingt mit 2017 vergleichbar, da die 2017 akquirierte Tochtergesellschaft Torqeedo erst beginnend ab 2018 bei der Kennzahlenberechnung berücksichtigt wurde.

Infolge verstärkter Forschungstätigkeiten im Werk Köln-Porz stieg der Kraftstoffverbrauch im Vorjahresvergleich an. Der daraus resultierende Anstieg der CO₂-Emissionen unserer Produktionsstandorte² konnte dabei durch die bereits eingeleiteten Maßnahmen zur Reduzierung der Energieverbräuche nicht kompensiert werden.

DEUTZ-Konzern: CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor¹

Emission pro Motor			
	2019 ²	2018 ²	2017
in kg CO ₂ e	250	257	299

¹ Ohne Joint Ventures. CO₂e = Kohlendioxid-Äquivalente; CO₂-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt. Die Kennzahl »Emissionen pro Motor« ergibt sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission mit der Anzahl hergestellter Motoren. Bei der CO₂-Bilanzierung wurden Scope 1 und Scope 2 berücksichtigt. Als Erzeugnisse werden ausschließlich Verbrennungsmotoren und Elektromotoren gezählt, d. h. keine weiteren Komponenten wie beispielsweise Batterien, Zahnräder und Pleuel für Fremdmotoren.

² Die Angaben für die Geschäftsjahre 2019 und 2018 sind nur bedingt mit 2017 vergleichbar, da die 2017 akquirierte Tochtergesellschaft erst beginnend ab 2018 bei der Kennzahlenberechnung berücksichtigt wurde.

Der Wert der CO₂-Emissionen pro hergestelltem Motor³ steht per Definition in Abhängigkeit zum Bauprogramm des jeweiligen Jahres. Trotz des rückläufigen Umfangs des Bauprogramms gegenüber dem Vorjahr um rund 6 %, konnten die CO₂-Emissionen pro hergestelltem Motor³ als Ergebnis bereits eingeleiteter Maßnahmen zu deren Senkung um rund 3 % reduziert werden.

Zielsetzungen für die Reduktion von CO₂-Emissionen Im Rahmen unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns für 2023 das Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen unserer Produktionsstandorte² sowie pro hergestelltem Motor³ gegenüber dem Vergleichsjahr 2017 um 20 % zu reduzieren. Um diese Ziele zu erreichen sollen beispielsweise bestehende Anlagen optimiert und zudem Verfahren erprobt werden, mithilfe derer auf einen Teil der Prüfläufe im Rahmen der Qualitätskontrolle verzichtet werden kann.

Die CO₂-Emissionen unserer Produktionsstandorte² verzeichneten mit Blick auf 2019 einen Anstieg im Vergleich zum Basisjahr 2017 um rund 2 %. Die CO₂-Emissionen pro hergestelltem Motor³ hingegen konnten gegenüber dem Vergleichsjahr 2017 um rund 16 % reduziert werden.

² CO₂e = Kohlendioxid-Äquivalente; CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Ventures. CO₂-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt und als Produkt der Energiemengen mit den entsprechenden Emissionsfaktoren berechnet.

³ Ohne Joint Ventures. CO₂e = Kohlendioxid-Äquivalente; CO₂-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt. Die Kennzahl »Emissionen pro Motor« ergibt sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission mit der Anzahl hergestellter Motoren. Bei der CO₂-Bilanzierung wurden Scope 1 (durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte CO₂-Emissionen aus Diesel, Erdgas, LPG, Heizöl und CNG) und Scope 2 (CO₂-Emissionen, die mit eingekaufter Energie wie beispielsweise Elektrizität und Fernwärme verbunden sind) berücksichtigt. Als Erzeugnisse werden ausschließlich Verbrennungsmotoren und Elektromotoren gezählt, d. h. keine weiteren Komponenten wie beispielsweise Batterien, Zahnräder und Pleuel für Fremdmotoren.

¹ Ohne Joint Ventures.

Stickoxid- und Staubemissionen unterschreiten die genehmigten Grenzwerte Die Weiterentwicklung unserer Motoren wird insbesondere auch von gesetzlichen Rahmenbedingungen im Sinne von beispielsweise Abgasnormen beeinflusst, die zunehmend strenger werden. →mehr unter Zeit für Innovationen, s. 20 Vor diesem Hintergrund zielen unsere Entwicklungsaktivitäten darauf ab, die Leistungsfähigkeit der Abgasnachbehandlungssysteme sowie die motorische Einstellung unserer Produkte fortlaufend zu optimieren. Regelmäßige Messungen von Sachverständigen an den Produktionsstandorten der DEUTZ AG bestätigen, dass wir dabei die genehmigten Grenzwerte einhalten beziehungsweise unterschreiten.

DEUTZ-Konzern: Stickoxid- und Staubemissionen der Produktionsstandorte pro hergestellten Motor¹

	2019 ²	2018	2017
Stickoxide (in kg)	0,33	0,19	0,25
Staub (in g)	2,70	1,80	2,21

¹ Ohne Joint Ventures; die Kennzahlen »Stickoxid- und Staubemissionen pro hergestellten Motor« ergeben sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission aus Prüffeldern mit der Anzahl hergestellter Motoren. Als Erzeugnisse werden ausschließlich Verbrennungsmotoren gezählt, d. h. keine Elektromotoren – da bei diesen keine Stickoxid- und Staubemissionen entstehen – sowie keine weiteren Komponenten wie beispielsweise Batterien, Zahnräder und Pleuel für Fremdmotoren.

² Die Angaben für das Geschäftsjahr 2019 sind nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar, da die Stickoxid- und Staubemissionen in 2018 und 2017 lediglich für die Produktionsstandorte der DEUTZ AG erhoben wurden. Im Berichtsjahr 2019 wurde der Scope auf den DEUTZ-Konzern erweitert.

Der Anstieg der Stickoxid- und Staubemissionen der Produktionsstandorte pro hergestellten Motor¹ im Vergleich zum Vorjahr ist zum einen auf einen höheren Kraftstoffverbrauch im Bereich Forschung und Entwicklung zurückzuführen. Diese Verbräuche resultieren aus festgelegten Prüfumfängen, die inhaltlich nicht reduziert und zeitlich nicht verkürzt werden können. Darüber hinaus sind die Angaben für das Geschäftsjahr 2019 nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar, da die Stickoxid- und Staubemissionen in 2018 und 2017 lediglich für die Produktionsstandorte der DEUTZ AG erhoben wurden. Im Berichtsjahr 2019 wurde der Scope auf den DEUTZ-Konzern erweitert.

Wir haben uns für 2023 das Ziel gesetzt, sowohl die Stickoxid- als auch die Staubemissionen der Produktionsstandorte pro hergestellten Motor⁴ gegenüber dem Vergleichsjahr 2019 um jeweils 3 % zu reduzieren.

⁴ Ohne Joint Ventures; die Kennzahlen »Stickoxid- und Staubemissionen pro hergestellten Motor« ergeben sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission aus Prüffeldern mit der Anzahl hergestellter Motoren. Als Erzeugnisse werden ausschließlich Verbrennungsmotoren gezählt, d. h. keine Elektromotoren – da bei diesen keine Stickoxid- und Staubemissionen entstehen – sowie keine weiteren Komponenten wie beispielsweise Batterien, Zahnräder und Pleuel für Fremdmotoren.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBS- WIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG

An die DEUTZ AG, Köln

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB der DEUTZ AG, Köln, (im Folgenden die »Gesellschaft«) für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 (im Folgenden der »nichtfinanzielle Bericht«) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

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

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

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 1 »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 die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

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 Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

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
- Befragung des Managements und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Berichts
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der Angaben

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 Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt, 4. März 2020

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Juliane v. Clausbruch
Wirtschaftsprüfer

FINANZKALENDER

2020

7. Mai	Quartalsmitteilung 1. Quartal 2020 Telefonkonferenz mit Analysten und Investoren
14. Mai	Ordentliche Hauptversammlung in Köln
11. August	Zwischenbericht 1. Halbjahr 2020 Telefonkonferenz mit Analysten und Investoren
10. November	Quartalsmitteilung 1. bis 3. Quartal 2020 Telefonkonferenz mit Analysten und Investoren

2021

März	Geschäftsbericht 2020 Bilanzpressekonferenz mit Analysten und Investoren
29. April	Hauptversammlung

KONTAKT

DEUTZ AG

Ottostraße 1
51149 Köln (Porz-Eil)

Investor Relations

Telefon +49 (0) 221 822 24 91
Fax +49 (0) 221 822 15 24 91
E-Mail ir@deutz.com
Web www.deutz.com

Public Relations

Telefon +49 (0) 221 822 24 93
Fax +49 (0) 221 822 15 24 93
E-Mail pr@deutz.com
Web www.deutz.com

IMPRESSUM

Herausgeber

DEUTZ AG
51149 Köln (Porz-Eil)

Konzept und Gestaltung

Kirchhoff Consult AG, Hamburg

Bildgestaltung und Fotografie

Christian Brecheis, München
DEUTZ AG, Köln
Osman Rana, Boston USA von Unsplash
Ralf Hermanns, Bergheim
Steffen Herre, Britz
Stephan Pick, Köln

Litho und Druck

Druckpartner, Essen
ISSN 2191-0569

Der Geschäftsbericht liegt auch in englischer Sprache vor.