

AUSZUG:
ZUSAMMENGEFASSTER GESONDERTER
NICHT-FINANZIELLER BERICHT

72	Über diesen Nichtfinanziellen Bericht
72	Geschäftsmodell und Unternehmensleitbild
72	Wesentlichkeitsanalyse
73	Nachhaltigkeitsstrategie
75	UN Global Compact und Sustainable Development Goals
76	Nachhaltigkeitsorganisation und -management
76	Nichtfinanzieller Bericht
77	Gesellschaftliche Verantwortung
77	Produktverantwortung
79	Corporate Citizenship
80	Unternehmerische Verantwortung
80	Personalmanagement
83	Arbeitssicherheit
85	Corporate Governance & Compliance
87	Lieferantenmanagement
89	Ökologische Verantwortung
89	Umwelt- und Klimaschutz
93	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

ÜBER DIESEN NICHTFINANZIELLEN BERICHT

Geltungsbereich und Berichtszeitraum Der vorliegende Zusammengefasste Gesonderte Nichtfinanzielle Bericht gem. §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB (im Folgenden »Nichtfinanzieller Bericht«) 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 im nachfolgenden Bericht entsprechend gekennzeichnet. Der Berichtszeitraum bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2020 bzw. den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020.

Berichtsinhalt und Rahmenwerk In Übereinstimmung mit §§ 315c in Verbindung mit 289c 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** und dabei insbesondere an den Kriterien 1 (Strategie), 2 (Wesentlichkeit), 3 (Ziele), 5 (Verantwortlichkeit), 6 (Regeln und Prozesse), 7 (Kontrolle), 13 (klimarelevante Emissionen), 14 (Arbeitnehmerrechte), 17 (Menschenrechte), 18 (Gemeinwesen) sowie 20 (Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten). [Weiterführende Informationen](#)

siehe Wesentlichkeitsanalyse, S. 72 f.

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 2020 sind nicht Bestandteil des Nichtfinanziellen Berichts.

Inwiefern sich der Ausbruch der Corona-Pandemie im Berichtsjahr gegebenenfalls auf die als wesentlich definierten Themen einschließlich der dazugehörigen Leistungsindikatoren ausgewirkt hat, wird im Folgenden innerhalb der themenspezifischen Kapitel dargestellt.

Risiken gem. § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB 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 siehe Zusammengefassten Lagebericht, S. 59 ff.

siehe Zusammengefassten Lagebericht, S. 59 ff.

Inhaltliche Prüfung Der Nichtfinanzielle Bericht wurde im Auftrag des Aufsichtsrats der DEUTZ AG einer freiwilligen externen betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 (Revised) unterzogen. [Prüfungsauftrag](#) sowie [Prüfungsergebnis des Wirtschaftsprüfers](#) siehe S. 93 f.

GESCHÄFTSMODELL UND UNTERNEHMENSLEITBILD

DEUTZ ist einer der weltweit führenden Hersteller innovativer Antriebssysteme. Die Kernkompetenzen des 1864 gegründeten Unternehmens mit weltweit rund 4.600 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. Zudem bieten wir mit über 800 Vertriebs- und Servicepartnern in mehr als 130 Ländern ein umfassendes Angebot an Serviceleistungen.

[Weiterführende Informationen](#) siehe Zusammengefasster Lagebericht, S. 22 ff.

Unternehmensleitbild

Vision

DEUTZ baut innovative Antriebssysteme für professionelle Einsätze und gestaltet mit herausragenden Leistungen die Welt.



Mission

Mit Pioniergeist und Innovationskraft hat DEUTZ die industrielle Revolution geprägt. Jetzt treiben wir die nächste Revolution voran – mit Effizienz, Leistung und Nachhaltigkeit für unsere Kunden.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Grundlage für das Nachhaltigkeitsengagement des DEUTZ-Konzerns bildet die Wesentlichkeitsanalyse, die unter Berücksichtigung der Geschäftsaktivitäten sowie des Unternehmensleitbildes vom Sustainable Development Committee (SDC) des Unternehmens durchgeführt wird und der Freigabe durch den Gesamtvorstand unterliegt.

Während die Geschäftsrelevanz grundsätzlich intern von den Mitgliedern des SDC evaluiert wird, beabsichtigte DEUTZ, im Berichtsjahr 2020 eine Befragung externer Zielgruppen (Stakeholder) durchzuführen und die dabei gewonnenen Erkenntnisse in die Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse einfließen zu lassen. Im Zuge des Ausbruchs der Corona-Krise bzw. der damit einhergehenden Auswirkungen auf die Geschäftsaktivitäten wie etwa die Einführung von Kurzarbeit [Weiterführende Informationen](#) siehe Personalmanagement, S. 80 ff. wurde dieses Vorhaben vorerst zurückgestellt. Um dennoch Einschätzungen externer Stakeholder zu berücksichtigen, hat DEUTZ die im Rahmen der letztjährigen Analyse als wesentlich definierten Themen einschließlich dazugehöriger Leistungsindikatoren den Prinzipien des UN Global Compact sowie den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen, den Sustainable Development Goals, gegenübergestellt, um daraus eventuellen Anpassungsbedarf ableiten zu können. Diesem Vorgehen liegt die Annahme zugrunde, dass zuvor genannte Initiativen diejenigen Themen widerspiegeln, die gesellschaftskonforme Anforderungen an Unternehmen darstellen und global als wesentlich für eine nachhaltige Entwicklung erachtet werden. Im Mittelpunkt der Gegenüberstellung stand dabei nicht die Frage, ob die bislang als wesentlich definierten Themen die Inhalte der Initiativen vollumfänglich abdecken, sondern lediglich, ob sie sich inhaltlich wiederfinden.

Mit Blick auf den Ausbruch der Corona-Pandemie war aus Sicht des SDC kein Anpassungsbedarf aus deren Auswirkungen abzuleiten. Wesentliche Themen im Zusammenhang mit anderen als den nach HGB definierten nichtfinanziellen Aspekten wurden nicht identifiziert.

Im Ergebnis hat DEUTZ die Ergebnisse seiner Wesentlichkeitsanalyse 2019 bestätigt und erachtet dementsprechend auch weiterhin die sechs Themen Produktverantwortung, Personalmanagement, Arbeitssicherheit, Corporate Governance & Compliance, Lieferantenmanagement sowie Umwelt- und Klimaschutz als wesentlich

für das Verständnis des Geschäftsverlaufs und -ergebnisses, der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die nach HGB definierten nichtfinanziellen Aspekte.

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, hatte DEUTZ im Geschäftsjahr 2019 auf Basis der damaligen Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse 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 Zielsetzungen für 2023 hinterlegt. Gleichzeitig wurden mögliche Maßnahmenpläne zur Zielerreichung erarbeitet, die seitdem sukzessive umgesetzt und fortlaufend erweitert werden. Mit Blick auf das Thema »Umwelt- und Klimaschutz« hat DEUTZ im Berichtsjahr 2020 die im Rahmen dessen festgelegten quantitativen Zieleinstellungen um den Leistungsindikator Abfall zur Beseitigung erweitert. Die Gesamtheit der quantitativen Zielsetzungen der Nachhaltigkeitsstrategie 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
Personalmanagement	Engagement ²	78 %
	Enablement ²	69 %
	Fluktuationsrate ³	5–10 %
	Frauenanteil Gesamtbelegschaft ⁴	> 10 %
	Frauenanteil Führungspositionen ⁵	> 20 %
	Ausbildungsquote ⁶	> 1,5–2 %
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
	Abfall zur Beseitigung	–10 % ¹⁶

¹ Zielsetzung für 2023/2024.

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 drei 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, Torqeedo und Futavis.

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 Kaufmännische Mitarbeiter sind alle Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns, einschließlich derer ausländischer Beteiligungsgesellschaften, die am 31. Dezember eines Jahres ins Unternehmen und in die IT-Infrastruktur des DEUTZ-Konzerns eingebunden sind, über einen PC verfügen und der chinesischen, deutschen, englischen, französischen, italienischen, russischen oder spanischen 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 eingekaufter 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 und 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.



UN GLOBAL COMPACT UND SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Um unserem übergeordneten Anspruch, wirtschaftlichen Erfolg im Einklang mit der Übernahme gesellschaftlicher, unternehmerischer und ökologischer Verantwortung zu erzielen, Nachdruck zu verleihen, haben wir Ende 2020 das Verfahren für unseren Beitritt zum UN Global Compact (UNGC) eingeleitet. Damit haben wir uns verpflichtet, dessen zehn Prinzipien im Bereich der Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu unterstützen und im eigenen Einflussbereich zu fördern. Gleichzeitig verpflichten wir uns auch dazu, die UNGC-Prinzipien bei der Weiterentwicklung der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie zu berücksichtigen und in diesem Zusammenhang insbesondere die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, die Sustainable Development Goals (SDGs). Diese gelten als die wichtigsten Zielsetzungen im Rahmen einer globalen Nachhaltigkeitspolitik und bilden damit das Leitbild einer weltweit nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaft, Kultur und Wirtschaft.

Als international tätiges Unternehmen und Teil globaler Wertschöpfungsketten beeinflusst auch DEUTZ ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Entwicklungen. Im Zuge der im Berichtsjahr 2020 durchgeführten Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse hat das DEUTZ-Sustainable Development Committee (SDC) evaluiert, inwiefern durch die Ziele, die im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie gesteckt wurden, nach eigener Einschätzung bereits heute ein positiver Beitrag zu bestimmten SDGs oder deren Aspekten geleistet wird. Im Ergebnis wurden sechs SDGs identifiziert. Mit welchen Maßnahmen, Zielen oder Projekten DEUTZ zu diesen einen positiver Beitrag leistet, wird nachfolgend beispielhaft aufgezeigt. Mögliche negative, mit der eigenen Geschäftstätigkeit verknüpfte Einflüsse auf die SDGs wurden nicht evaluiert.

SDG 3 | Gesundheit und Wohlergehen – Um die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu gewährleisten, befolgen wir konzernweit die jeweiligen länderspezifischen gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitssicherheit und ergreifen dabei Maßnahmen, mithilfe derer sichergestellt werden soll, dass Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit möglichst geringen Gefährdungen ausgesetzt sind und durch die potenzielle Unfallrisiken minimiert werden können. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern ein umfassendes Gesundheits- und Sportprogramm,

flexible Arbeitszeitmodelle wie etwa Altersteilzeit und hinsichtlich des coronabetreffenden Gesundheitsschutzes die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. [Weiterführende Informationen](#) siehe Arbeitssicherheit, S. 83 ff. sowie Personalmanagement, S. 80 ff.

SDG 5 | Geschlechtergleichheit – Mit unseren Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Gesamtbelegschaft und im oberen Management bzw. unseren diesbezüglichen Zielsetzungen unterstützen wir die Förderung der Geschlechtergleichheit. [Weiterführende Informationen](#) siehe Personalmanagement, S. 80 ff.

SDG 8 | Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – Durch die Achtung jeglicher Rechte des Menschen innerhalb unseres Unternehmens und eingeleiteter Maßnahmen zur Überprüfung und Förderung der Wahrung der Menschenrechte innerhalb unserer Lieferkette unterstützen wir sowohl direkt als auch indirekt die Durchsetzung menschenwürdiger Arbeit. [Weiterführende Informationen](#) siehe Personalmanagement, S. 80 ff., Arbeitssicherheit, S. 83 ff. sowie Lieferantenmanagement, S. 87 ff.

SDG 9 | Industrie, Innovation und Infrastruktur – Im Zuge der Entwicklung innovativer Motoren auf Basis alternativer und teils klimaneutraler Antriebslösungen sowie die kontinuierliche Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs unserer klassischen Verbrennungsmotoren treiben wir den technologischen Fortschritt im Bereich der Off-Road-Mobilität und der Mobilität zu Wasser aktiv voran und leisten damit gleichzeitig auch einen Beitrag zum Klimaschutz. Zudem unterstützen wir Innovationen bzw. Innovationskraft durch die Verleihung eines jährlichen Innovationspreises, des Nicolaus August Otto Awards. Mit diesem Preis werden innovative Ideen aus den Bereichen alternative Antriebe, Mobilität, Energieeffizienz, innovative Technik sowie Zukunftsforschung honoriert. [Weiterführende Informationen](#) siehe Klima- und Umweltschutz, S. 89 ff. sowie Corporate Citizenship, S. 79.

SDG 12 | Nachhaltiger Konsum und Produktion – Mit unserem Motorenaustauschprogramm »Xchange«, im Rahmen dessen runderneuerte Motoren und Ersatzteile angeboten werden, verlängern wir den Lebenszyklus unserer Produkte und leisten damit einen Beitrag zu nachhaltigem Konsum. Gleichzeitig gestalten wir unsere Produktion etwa durch Maßnahmen zur effizienteren bzw. reduzierten Nutzung von Ressourcen zunehmend nachhaltiger. [Weiterführende Informationen](#) siehe Produktverantwortung, S. 77 ff. sowie Corporate Citizenship, S. 79.

SDG 13 | Maßnahmen zum Klimaschutz – Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres innovativen Antriebsportfolios und die Umsetzung unserer Elektrifizierungsstrategie gestalten wir eine nachhaltige Zukunftsmobilität abseits der Straße und zu Wasser aktiv mit und unterstützen damit eine erfolgreiche Energiewende. Einen ebenfalls positiven Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels leisten wir darüber hinaus mit unseren Zielen im Hinblick auf die Reduzierung der CO₂-, Staub- und Stickoxidemissionen sowie anfallender Abfallmengen an unseren Produktionsstandorten. [Weiterführende Informationen](#) siehe Produktverantwortung, S. 77 ff. sowie Umwelt- und Klimaschutz, S. 89 ff.

DEUTZ-Sustainable Development Committee (SDC)

Verantwortlichkeiten und Berichtsstruktur



Infolge des Beitritts zum UN Global Compact wird DEUTZ ab dem Geschäftsjahr 2021 einen jährlichen Fortschrittsbericht veröffentlichen. Im Rahmen dessen werden ergriffene und initiierte Maßnahmen zur Umsetzung der UNGC-Prinzipien beschrieben und Angaben darüber gemacht, inwieweit definierte Leistungskennzahlen und qualitative Zielsetzungen erreicht wurden.

NACHHALTIGKEITSORGANISATION UND -MANAGEMENT

Das Thema Nachhaltigkeit ist in der Führung des DEUTZ-Konzerns verankert und wird dabei vom Vorstandsvorsitzenden verantwortet. 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 Konzernfunktion Investor Relations und dem Qualitätsmanagement legt das SDC nichtfinanzielle Ziele fest, erarbeitet Maßnahmen zu deren Erreichung und berät in regelmäßigen Abständen über die fortlaufende Weiterentwicklung des konzernweiten Nachhaltigkeitsengagements. 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 lokal Verantwortlichen der Tochtergesellschaften unterstützt.

Im Sinne eines präventiven Risikomanagementansatzes erfolgt die interne Kontrolle sowie die Berichterstattung an den Vorstand zum Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie quartalsweise, um frühzeitig eventuelle Risiken hinsichtlich der Zielerreichung erkennen und den Maßnahmenplan ggf. anpassen zu können.

Weiterführende Informationen siehe Corporate Governance & Compliance, S. 85 ff.

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
	Personalmanagement	▪ Arbeitnehmerbelange
	Arbeitssicherheit	▪ Arbeitnehmerbelange
Unternehmerische Verantwortung	Corporate Governance & Compliance	▪ Achtung der Menschenrechte
		▪ Bekämpfung von Korruption und Bestechung
	Lieferantenmanagement	▪ Achtung der Menschenrechte ▪ Bekämpfung von Korruption und Bestechung ▪ Umweltbelange
Ökologische Verantwortung	Umwelt- und Klimaschutz	▪ Umweltbelange

¹ Entsprechend der im Geschäftsjahr 2020 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse hat das Thema »Corporate Citizenship« eine geringere Relevanz für das Unternehmen und seine Stakeholder. 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-Road**-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 darauf ab, das Motorenportfolio auf die aktuell gültigen sowie zukünftigen Emissionsvorgaben wie etwa **EU Stufe V** oder **China IV** auszurichten. Ob ein Motor den gesetzlichen Anforderungen entspricht, wird im Rahmen obligatorischer Zertifizierungen überprüft, die beispielsweise in Deutschland durch den technischen Dienst und das Kraftfahrtbundesamt oder durch vergleichbare Behörden im Ausland wie etwa die Environmental Protection Agency in den USA durchgeführt werden.

Mit Blick auf den klassischen dieselbetriebenen Verbrennungsmotor findet eine kontinuierliche **End-of-Life-Betrachtung** älterer Baureihen statt – insbesondere solcher Motoren, die nicht auf zukünftige Emissionsvorgaben umgestellt werden können. Das bedeutet: Motoren, die den aktuellen Anforderungen nicht genügen oder dahingehend nicht weiterentwickelt werden können, werden sukzessive aus dem Motorenportfolio genommen.

Da verschiedene Anwendungen unterschiedlicher Antriebslösungen bedürfen, verfolgt DEUTZ das Ziel, die Entwicklung seines Motorenportfolios technologieoffen voranzutreiben. So reicht die Produktpalette von moderner Dieselmotortechnologie über Gas-, Hybrid- und Elektro- sowie Benzin- und Wasserstoffantriebe bis hin zu Lösungen auf Basis alternativer Kraftstoffe.

E-DEUTZ-Strategie 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 vollelektrischer Antriebe für spezifische Kundenanforderungen im Off-Highway-Bereich und zu Wasser aufgebaut werden soll. Dabei wirken vollelektrische Antriebssysteme lokal klimaneutral, während Hybridsysteme durch eine Verkleinerung des Motorhubraums bei gleichbleibender Systemgesamtleistung (**Downsizing**) den CO₂-Gesamtausstoß pro Applikation reduzieren.

Im Zuge der Akquisition von Futavis Ende 2019 hat DEUTZ seine Inhouse-Kompetenz in der Schlüsseltechnologie Batterie verstärkt und damit die von Torqeedo bereitgestellte Systemkompetenz im Bereich Elektroantriebe um ein Batteriemanagementsystem im Hochvoltbereich ergänzt. Als Entwicklungsdienstleister für Batteriemanagementhard- und -software verfügt Futavis über umfangreiches technisches Know-how im Bereich Elektronik, Software, Batterietechnologie und Batterietesting sowie bei der Absicherung von funktionaler Sicherheit.

Im Rahmen des Firmenverbunds DEUTZ-Torqeedo-Futavis erfolgt die System- und Batteriekonstruktion sowie der Aufbau und der Test von Prototypen grundsätzlich am Standort Köln, während das Batteriemanagementsystem inklusive der Batterieelektronik bei Futavis realisiert wird. Der bei Torqeedo ansässige Teil des Entwicklungsteams liefert die Qualifizierung von Elektromotoren sowie Leistungselektronikkomponenten und verantwortet zudem die Analyse und Qualifikation von zugekauften Batteriemodulen.

DEUTZ® - Roadmap



VOLLELEKTRISCH

360-V-Basissystem

für kompakte Anwendungen bis 75 kW in den Bereichen Flugfeld, Baumaschinen und Landwirtschaft

48-V-Basissystem

für kleinere Anwendungen unter 25 kW in den Bereichen Baumaschinen, GALA-Bau, Flurförderzeuge und Arbeitsbühnen

HYBRID-ELEKTRISCH

360-V-Hybridsystem

für mittelgroße Anwendungen bis 130 kW in den Bereichen Flugfeld, Baumaschinen und Landwirtschaft

48-V-Hybridsystem

für kleine Anwendungen unter 75 kW in den Bereichen Baumaschinen, GALA-Bau, Flurförderzeuge und Arbeitsbühnen

2020

Ende 2023

In den kommenden Jahren liegt der Fokus des standortübergreifenden E-DEUTZ-Entwicklungsteams darauf, bis Ende 2023 vier grundlegende Antriebsstränge – vollelektrisch und hybrid – für Kundenanwendungen mit niedrigen und mittleren Leistungsanforderungen, etwa in den Bereichen Flugfeld, Bau und Landwirtschaft, zur Marktreife zu bringen. Das bedeutet: DEUTZ entwickelt sich vom Demonstrator hin zum Serienproduktlieferanten. Im ersten Schritt soll ab 2021 ein vollelektrisches 360-V-Antriebssystem im Markt angeboten werden. Dazu wurde im Berichtsjahr 2020 ein Prototypenvertrag mit einem Kunden geschlossen und ein erstes Antriebssystem ausgeliefert. Bestandteil dessen ist eine selbstentwickelte 42-kWh-Lithium-Ionen-Batterie, die im Rahmen einer Prüfung durch den TÜV wesentliche Funktions- und Sicherheitstests entsprechend der ECE-R100-Richtlinie bestanden hat. Diese beschreibt sicherheitstechnische Anforderungen an den Elektroantrieb von Straßenfahrzeugen. Im zweiten Schritt sollen ein 48-V-Basis-Antriebsstrang sowie ein 360-V- und 48-V-Hybrid-**Powerpack** bis Ende 2023 eingeführt werden.

Weiterhin haben DEUTZ-Mitarbeiter im Berichtsjahr 2020 im Rahmen des DEUTZ-Pitch-Events die Idee zu einer mobilen E-DEUTZ-Ladestation für elektrische Baustellenfahrzeuge skizziert. Im Nachgang dazu wurde in einem interdisziplinären Team ein technisches Konzept für eine solche Ladestation entwickelt und zum Ende des Berichtsjahres die gemeinsame Realisierung mit einem Schlüsselkunden initiiert.

Über den aktuellen Entwicklungsstand des E-DEUTZ-Programms erstatten involvierte Fachbereiche dem Vorstand regelmäßig Bericht. Gleichzeitig werden fortlaufend Maßnahmenpläne zur Zielerreichung erarbeitet, die beispielsweise die Initiierung von Kundenprojekten vorsehen.

Bereits vor Verabschiedung seiner Nachhaltigkeitsstrategie im vorangegangenen Geschäftsjahr 2019 hatte sich DEUTZ zum Ziel gesetzt, den Anteil elektrifizierter Antriebssysteme am Konzernumsatz bis 2022 auf 5 bis 10 % auszubauen. Im Berichtsjahr 2020 wurde dieses im Jahr 2018 festgelegte Ziel insofern angepasst, als dass die Zielerreichung coronabedingt nunmehr 2023/2024 erwartet wird. Darüber hinaus hat DEUTZ die Berechnungsvorschrift zur Ermittlung des E-DEUTZ-Anteils dahingehend erweitert, dass fortan nicht nur elektrifizierte Antriebssysteme, also Elektromotoren, berücksichtigt werden, sondern auch E-DEUTZ-Komponenten und -Serviceleistungen sowie Batterien der Ende 2019 akquirierten DEUTZ-Tochtergesellschaft Futavis.

DEUTZ-Konzern: E-DEUTZ-Anteil¹ am Konzernumsatz

in %

	2020	2019 ²
E-DEUTZ-Anteil	3,2	1,7

¹ Ab 2020 werden bei der Berechnung des E-DEUTZ-Anteils fortan neben Elektromotoren auch E-DEUTZ-Komponenten, -Serviceleistungen sowie Batterien der DEUTZ-Tochtergesellschaft Futavis berücksichtigt.

² Die Kennzahl wurde entsprechend der erweiterten Berechnungsvorschrift rückwirkend angepasst. Aufgrund der Akquisition von Futavis im Oktober 2019 sind lediglich deren Umsätze des 4. Quartals 2019 berücksichtigt.

Mit Blick auf das Berichtsjahr 2020 belief sich der E-DEUTZ-Anteil am Konzernumsatz auf 3,2 %. Der deutliche Anstieg gegenüber dem Vorjahr ist darauf zurückzuführen, dass sich der Konzernumsatz coronabedingt stark rückläufig entwickelte, während die E-DEUTZ-Umsätze hingegen leicht über dem Vorjahresniveau lagen.

Innovative Verbrennungsmotoren Der Verbrennungsmotor in mobilen Arbeitsmaschinen wird in den kommenden Jahren unverändert eine dominierende Rolle einnehmen, weshalb unsere Aktivitäten nicht ausschließlich auf die Elektrifizierung abzielen, sondern weiterhin auch auf die Entwicklung innovativer Verbrennungsmotoren, die nachhaltige Energiequellen nutzen und damit CO₂-frei angetrieben werden können. Neben Erdgas, das aufgrund der günstigeren Bindung von Kohlenwasserstoff-Verbindungen einen spürbar geringeren CO₂-Ausstoß aufweist, stellt Wasserstoff (H₂), ein hochenergetisches Element, das auch als Kraftstoff für einen CO₂-freien Verbrennungsmotoren genutzt werden kann, ein Beispiel für eine solche nachhaltige Energiequelle dar. Als sogenannter »Grüner Wasserstoff«, gewonnen aus Solar-, Wasser- oder Windenergie, ermöglicht er als Energieträger die effektive Nutzung erneuerbarer Energie als speicherbares Gas.

Im Rahmen einer Entwicklungspartnerschaft mit dem Münchner Start-up-Unternehmen KEYOU wurde bereits 2018 ein wasserstoffbetriebener Prototyp auf Basis eines 7,8-Liter-DEUTZ-Motors konzipiert. Nachdem im vorangegangenen Geschäftsjahr eine Absichtserklärung über den Ausbau unserer bisherigen Aktivitäten und die bestehende Kooperation unterzeichnet wurde, haben DEUTZ und KEYOU im Berichtsjahr 2020 ein gemeinsames Vorentwicklungsprojekt umgesetzt und im Rahmen dessen eine vorteilhafte Steigerung der Leistung eines wasserstoffbetriebenen Motors realisieren können. Darüber hinaus planen wir die Entwicklung eines H₂-**gensets**, also eines wasserstoffbetriebenen Stromerzeugungsaggregats. Dessen Vorstellung ist in der zweiten Jahreshälfte des laufenden Geschäftsjahres zu erwarten.

Modulares Produktbaukasten-System Mit einem modularen Produktbaukasten-System, dem »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.

Umwelt- und ressourcenschonende Serviceleistungen mit DEUTZ-Xchange und professioneller Reinigung von Dieselpartikelfiltern DEUTZ sieht sich nicht nur in der Verantwortung, durch eine kontinuierliche Reduzierung der Verbrauchs- und Emissionswerte seiner Motoren und der Entwicklung klimaneutraler Antriebslösungen einen Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels zu leisten. Das Unternehmen bietet seinen Kunden darüber

hinaus diverse Serviceleistungen, mit denen Schadstoffbelastungen für die Umwelt reduziert und zugleich Ressourcen geschont werden können.

Ein Beispiel dafür ist das DEUTZ-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 hochwertige Produkte, die in jeder Hinsicht dem Original entsprechen, dabei jedoch auf dem letztgültigen Stand der Technik sind, da in die Aufarbeitung die neuesten technischen Erkenntnisse von Serienteilen einfließen. Damit wird der Lebenszyklus eines Motors verlängert und eine wirtschaftliche und vor allem umweltschonende Alternative zum Neukauf geschaffen.

Ein weiteres Beispiel für umwelt- und ressourcenschonende Serviceleistungen ist die Reinigung von Dieselpartikelfiltern (DPF). Wesentliche Aufgabe eines DPF ist es, Asche, die als Rückstand beim Verbrennungsprozess des Motors entsteht, aus dem Abgasstrom herauszufiltern, um so die Abgabe in die Atmosphäre zu vermeiden. Da ein Partikelfilter eine begrenzte Aufnahmekapazität hat, bedarf es entweder eines regelmäßigen Austauschs oder einer professionellen Reinigung. Im Rahmen der DPF-Reinigung wird der Filter mithilfe einer thermischen Behandlung und anschließender Luftdrucksäuberung umweltschonend von Ascherückständen gereinigt. Ohne den Einsatz von Chemikalien kann so die Leistungsfähigkeit des DPF für eine wirksame Abgasnachbehandlung sichergestellt und damit der Motor unter optimalen Verbrauchs- und Emissionswerten betrieben werden. Gleichzeitig wird die übliche Nutzungsdauer des DPF wesentlich verlängert und der ansonsten regelmäßig notwendige Austausch gegen ein Neuteil etwa aufgrund einer Verstopfung des Filters in deutlich reduzierter Häufigkeit erforderlich.

Sowohl das Motorenaustauschprogramm »Xchange« als auch die professionelle DPF-Reinigung leisten einen positiven Beitrag zur Sicherstellung nachhaltiger Konsum- und Produktionsmuster im Sinne des 12. Unterziels der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals).

CORPORATE CITIZENSHIP

Als Corporate Citizen ist DEUTZ bestrebt, einen positiven und nachhaltigen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung der Regionen zu leisten, in denen das Unternehmen operativ vertreten ist. Dabei fokussiert sich DEUTZ insbesondere auf die Förderung von Bildung, Innovationen und umweltbezogenen Projekten. Um seinen diesbezüglichen Spenden- und Sponsoringaktivitäten einen Rahmen zu geben, wurde Ende 2019 eine konzernweit gültige Spenden- und Sponsoringstrategie entwickelt. Ergänzend dazu wurde im ersten Halbjahr 2020 eine mitgeltende Organisationsrichtlinie erlassen. Sie definiert neben

Verantwortlichkeiten und Entscheidungsprozessen die Grundsätze des gesellschaftlichen Engagements und soll durch verbindliche Vorgaben dessen Wirksamkeit und rechtliche Integrität sicherstellen – insbesondere auch im Hinblick auf potenzielle Interessenskonflikte.

DEUTZ Business School Für DEUTZ stellt Bildung das Fundament einer nachhaltig agierenden Gesellschaft dar. Aus diesem Grund hat beispielsweise DEUTZ Spain im Jahr 2017 die Gründung der DEUTZ Business School am spanischen Standort Zafrá initiiert – mit dem Ziel, die wirtschaftliche Entwicklung in dieser Region, in der Bildungseinrichtungen wie die Business School rar sind, zu fördern. Junge Menschen sollen dort mit den notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen ausgestattet werden, um die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts umfassend erfüllen zu können. Neben Universitätsdozenten sind auch Manager von DEUTZ Spain als zertifizierte Dozenten im Einsatz und vermitteln so ihr Wissen über die Grenzen des Werksgeländes hinaus. Die Schwerpunkte des 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.

Nicolaus August Otto Award DEUTZ erachtet Innovationskraft und Pioniergeist als die wesentliche Antriebskraft jeglichen Fortschritts – dies spiegelt sich nicht zuletzt auch in den konzernweit gelebten Unternehmenswerten wider. Um den gesellschaftlichen Fortschritt zu unterstützen und einen Beitrag dazu zu leisten, globalen Herausforderungen wie etwa dem voranschreitenden Klimawandel proaktiv zu begegnen, will DEUTZ innovative Ideen aus den Bereichen alternative Antriebe, Mobilität, Energieeffizienz, innovative Technik sowie Zukunftsforschung fördern und gleichzeitig Zukunftsvisionäre der Gegenwart für ihre Bestrebungen würdigen. Vor diesem Hintergrund hat das Unternehmen im vorangegangenen Geschäftsjahr 2019 den sogenannten »Nicolaus August Otto Award« etabliert, einen jährlichen Innovationspreis, dessen Name auf den Gründer der DEUTZ AG und Miterfinder des Viertaktmotors zurückgeht und der mit einem Preisgeld von 30.000 € dotiert ist.

Im Berichtsjahr 2020 wurde der »Nicolaus August Otto Award« an Prof. Dr. Wolfgang Reitzle in Anerkennung seines Engagements im Bereich Wasserstoffantriebe und Brennstoffzellentechnologie verliehen. Wasserstoffantriebe sind für ihn eine realistische Alternative zu den heutigen Verbrennungs- und batterieelektrischen Motoren auf dem Weg hin zu einer emissionsfreien Mobilität und damit ein wichtiger Teil im Mobilitätsmix, um die EU-Klimaschutzziele 2030 zu erreichen.

UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG

PERSONALMANAGEMENT

Der DEUTZ-Konzern beschäftigte zum Jahresende 2020 insgesamt 4.586 Mitarbeiter¹, die in über 15 Ländern tätig sind und damit unterschiedlichen Rahmenbedingungen unterliegen. Um den Tochtergesellschaften den strategischen und organisatorischen Freiraum zu geben, ihr Personalmanagement entsprechend den jeweiligen Anforderungen individuell zu gestalten und sich damit flexibel den lokalen Gegebenheiten anpassen zu können, ist das Personalwesen innerhalb des DEUTZ-Konzerns im Wesentlichen dezentral aufgebaut.

Mit dem Ziel, das Personalmanagement – wo sinnvoll – zu zentralisieren und zugleich zu digitalisieren, wurde im vorangegangenen Geschäftsjahr 2019 der Prozess zur Implementierung einer SAP-basierten HR-IT-Landschaft angestoßen. Im Zuge dessen erfolgte im Berichtsjahr 2020 in einem ersten Schritt die standardisierte Erfassung der Mitarbeiterstammdaten für die Standorte der DEUTZ AG. Mittelfristig sollen die nächstgrößeren Standorte in Spanien und den USA an das System angebunden werden.

Ungeachtet der größtenteils dezentralen Organisationsstruktur hat sich DEUTZ im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie verschiedene Ziele im Hinblick auf das Personalmanagement gesetzt, die sich – sofern nachfolgend im Einzelnen nicht anders angegeben – auf den Gesamtkonzern beziehen.

Auswirkungen der Corona-Krise auf die Personalentwicklung Mit Blick auf den Ausbruch der Corona-Pandemie wirkte sich diese nicht nur wesentlich auf die operative Geschäftsentwicklung des Konzerns aus, sondern unter anderem auch auf die Personalentwicklung. So hatte DEUTZ, um der geringeren Auslastung infolge des coronabedingten Nachfrageeinbruchs Rechnung zu tragen, im Berichtsjahr beschlossen, grundsätzlich keine neuen Mitarbeiter einzustellen, befristete Arbeitsverhältnisse nur noch in denjenigen Abteilungen fortzuführen, in denen der Bedarf gegeben ist, und soweit möglich alle Leiharbeitnehmer in den Produktions- und Montagebetrieben abzusteuern. Zudem wurde Ende März 2020 für alle deutschen Standorte bereichsübergreifend Kurzarbeit beantragt,² die für die Standorte Köln, Herschbach und Ulm bis Dezember 2020 genehmigt worden war.

Angesichts zuvor genannter Entwicklungen kam im Berichtsjahr 2020 insbesondere der Mitarbeitermotivation und -befähigung eine besondere Bedeutung zu. Welche Maßnahmen in diesem Zusammenhang ergriffen wurden, ist dem entsprechenden Abschnitt dieses Kapitels zu entnehmen. Umgesetzte

Corona-Schutzmaßnahmen zur Minimierung des Infektionsrisikos sind dem Kapitel Arbeitssicherheit dieses Nichtfinanziellen Berichts auf S. 84 zu entnehmen.

Stellenanpassung im Rahmen des Effizienzprogramms

»Transform for Growth« Um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig sicherzustellen, hatte DEUTZ bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie zu Beginn des Berichtsjahres das bereichsübergreifende Effizienzprogramm »Transform for Growth« aufgesetzt, das auf eine Brutto-Kostenersparnis ab Ende 2022 von jährlich insgesamt rund 100 Mio. € gegenüber dem Basisjahr 2019 abzielt. [Weiterführende Informationen](#) siehe »Transform for Growth«, S. 25.

Neben einer Anpassung der Sachkosten soll ein wesentlicher Teil der Einsparungen durch eine Reduzierung der Personalkosten erzielt werden, die mit einem konzernweit substanziellen Stellenabbau einhergehen wird. Oberste Priorität hat dabei, den Abbau für alle Beschäftigten möglichst sozialverträglich zu gestalten. In diesem Zusammenhang hat sich DEUTZ im 3. Quartal 2020 mit den Sozialpartnern auf ein Eckpunktepapier geeinigt, das neben einem Freiwilligenprogramm für die deutschen Standorte im Umfang von 350 Mitarbeitern sowie der Gründung einer Transfergesellschaft auch einen Sozialplan umfasst. Aufgabe der Transfergesellschaft ist es, Beschäftigte, die im Rahmen des Programms aus dem Unternehmen ausscheiden, zu übernehmen und für einen befristeten Zeitraum von maximal 12 Monaten durch beispielsweise Qualifizierungsmaßnahmen dabei zu unterstützen einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Während des Verbleibs in der Transfergesellschaft wird jedem ehemaligen Mitarbeiter ein Gehalt gezahlt, welches das sogenannte Transfer-Kurzarbeitergeld beinhaltet. Voraussetzung für die Annahme des Freiwilligenprogramms ist eine doppelte Freiwilligkeit. Das bedeutet, dass ein Mitarbeiter, der sich freiwillig für das Programm meldet, auch die Zustimmung des Unternehmens benötigt. Damit will DEUTZ unter anderem sicherstellen, qualifizierte Mitarbeiter und Wissensträger im Unternehmen zu halten.

Das Angebot des Freiwilligenprogramms mit einer Laufzeit vom 1. September 2020 bis zum 31. März 2021 wurde zum Ende des Berichtsjahres von insgesamt 171 Mitarbeitern angenommen.

Nach Einigung auf das zuvor genannte Eckpunktepapier haben sich die IG Metall und der Arbeitgeberverband zusätzlich auf einen auf drei Jahre befristeten Ergänzungstarifvertrag geeinigt. Im Rahmen dessen wurden unter anderem bestimmte Mitarbeiterbeiträge zur Sicherung der deutschen Standorte vereinbart, die unter anderem die unentgeltliche Erhöhung der Arbeitszeit für den Zeitraum der Vertragsvorzeit vorsehen.

Im Zuge der im 3. Quartal 2020 erfolgten Konkretisierung einzelner initiiertter Maßnahmen wurden im Berichtsjahr Restrukturierungsaufwendungen in Höhe von insgesamt 31,9 Mio. € erfasst, die insbesondere Aufwendungen für Abfindungen sowie sonstige

¹ Mitarbeiterzahl in FTE (Full Time Equivalent).

² Vgl. Ad hoc-Mitteilung vom 25. März 2020.

mit der Restrukturierung in direktem Zusammenhang stehende Aufwendungen umfassen. Hinsichtlich des Zusammenhangs mit dem Konzernabschluss verweisen wir hierbei auf den Konzernanhang, S. 120.

Interessenvertretung und Mitbestimmung Aufgrund der lokal unterschiedlichen Rahmenbedingungen werden auch Mitbestimmungsthemen im DEUTZ-Konzern grundsätzlich dezentral gesteuert. Alle tariflichen Mitarbeiter in Deutschland, die mit einem Anteil von rund 92 %¹ die Mehrheit der Konzernbelegschaft darstellen, unterliegen dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie und ihre Interessen werden von den Betriebsräten der einzelnen Standorte vertreten. So werden diese 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 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.

Mitarbeiterkommunikation Um die Belegschaft bestmöglich zu aktuellen Themenstellungen zu informieren, hatte DEUTZ Ende des Geschäftsjahres 2019 zusätzlich zu den bereits bestehenden Kanälen 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. Nachdem »DEUTZ Mobile« bislang lediglich in deutscher Sprache für Mitarbeiter der DEUTZ AG nutzbar war, wurde die Handy-App zu Beginn des laufenden Geschäftsjahres 2021 für den spanischen Standort in einer englischen Sprachversion zur Verfügung gestellt; eine ebenfalls englische Sprachversion für den Standort China soll im weiteren Jahresverlauf folgen.

Darüber hinaus nutzt DEUTZ weitere Formate wie Betriebsversammlungen oder sonstige Informationsveranstaltungen, um zu wichtigen Themen – wie etwa der Einleitung des Effizienzprogramms – mit der Belegschaft in den Dialog zu treten. Infolge des Ausbruchs der Corona-Pandemie setzte DEUTZ vermehrt auch auf Videobotschaften.

Mitarbeitermotivation und -befähigung Wie erfolgreich und innovativ ein Unternehmen ist, hängt neben fachlicher Kompetenz maßgeblich von der Motivation beziehungsweise der Zufriedenheit (Engagement) und Befähigung (Enablement) seiner Mitarbeiter ab. Vor diesem Hintergrund ist DEUTZ bestrebt, für seine Mitarbeiter über alle Lebensphasen hinweg ein Beschäftigungsumfeld zu schaffen, welches deren Motivation und Befähigung fördert und gleichzeitig die Verfügbarkeit von Fachkräften nachhaltig

sicherstellt. Darauf abzielende Maßnahmen der DEUTZ AG umfassen beispielweise flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ein umfassendes Schulungsprogramm, individuelle Zielvereinbarungen oder vielfältige Gesundheits- und Sportprogramme.

Im Zuge der Corona-Krise beziehungsweise der infolgedessen Ende März 2020 eingeführten Kurzarbeit kam der Mitarbeitermotivation im Berichtszeitraum eine zentrale Rolle zu. Um das anhaltende Engagement der Mitarbeiter in diesen herausfordernden Zeiten wertzuschätzen, hat die DEUTZ AG ihren Mitarbeitern am Hauptstandort in Köln über mehrere Wochen hinweg ein kostenloses Mittagessen angeboten. Neben der Aufstockung des Kurzarbeitergelds wurde demjenigen Teil der Belegschaft, dessen Tätigkeit und berufliche Ausstattung es zulässt, darüber hinaus die Möglichkeit des mobilen Arbeitens eingeräumt – auch, um insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung während der länderübergreifenden Lockdowns zu ermöglichen.


Ein Instrument, um die Belegschaft zu motivieren, sich proaktiv im Unternehmen einzubringen, stellt unter anderem auch das prämienbasierte Ideenmanagement dar. 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 und fördert damit gleichzeitig auch die Innovationskultur im Unternehmen. Im Ergebnis kann damit nicht nur die Motivation der Mitarbeiter erhöht werden, sondern mit Blick auf etwa Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch deren Befähigung. Im Geschäftsjahr 2020 wurden insgesamt 573 Ideen eingereicht. Ein Beispiel für eine frühere erfolgreich eingereichte Idee eines Mitarbeiters ist das Innovation Center am Hauptstandort in Köln, in dem auf agile Arbeitsmethoden in interdisziplinären Teams gesetzt wird.

DEUTZ-Unternehmenswerte



DEUTZ ist davon überzeugt, dass insbesondere auch das Arbeitsumfeld entscheidend dafür ist, wie motiviert und letztlich produktiv ein Mitarbeiter ist. Aus diesem Grund wird besonderer Wert eine Unternehmenskultur gelegt, die von Teamgeist, Verantwortungsbewusstsein und einem respektvollen Miteinander geprägt ist, Verhaltensweisen wie etwa Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung ausschließt und eine Innovationskultur fördert – dafür stehen auch die fünf Unternehmenswerte des DEUTZ-Konzerns.

¹ Anteil auf Basis von FTEs (Full Time Equivalents) berechnet.

Einen verbindlichen Rahmen für unter anderem integre Verhaltensweisen am Arbeitsplatz gibt der DEUTZ-Verhaltenskodex vor, der konzernweit Gültigkeit hat und von jedem Mitarbeiter verpflichtend einzuhalten ist.  **Weiterführende Informationen** siehe Corporate Governance & Compliance, S. 85 ff.

Mitarbeiterbefragung Um das Engagement und Enablement seiner Belegschaft sichtbar beziehungsweise messbar zu machen, hat DEUTZ erstmals im Geschäftsjahr 2019 eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Ziel ist es, aus den daraus gewonnenen Erkenntnissen konkrete Maßnahmen abzuleiten, durch deren Umsetzung Mitarbeiter gezielt dahingehend motiviert und befähigt werden können, ihr Potenzial bestmöglich entfalten zu können. So wurde die Belegschaft im Nachgang der Auswertung beispielsweise im Rahmen von Workshops aktiv in die Maßnahmenausarbeitung eingebunden.

Mit Blick auf die erste im Jahr 2019 durchgeführte Mitarbeiterbefragung waren zum damaligen Zeitpunkt 78 % aller DEUTZ-Mitarbeiter motiviert und 69 % fühlten sich für ihre Arbeit befähigt.¹ DEUTZ hat sich zum Ziel gesetzt, diesen Status quo bis 2023 aufrechtzuerhalten.

Nachdem DEUTZ im Rahmen seiner Ende 2019 verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie geplant hatte, die konzernweite Mitarbeiterbefragung fortan alle zwei Jahre durchzuführen, wurde im Berichtsjahr 2020 beschlossen, den Erhebungsturnus insbesondere vor dem Hintergrund der Einleitung von »Transform for Growth« auf drei Jahre anzupassen.

Gleichstellungsfreundliche Führungskultur DEUTZ ist bestrebt, Vielfalt für den Unternehmenserfolg bewusst zu nutzen, um dadurch ein besseres Verständnis von sich verändernden Märkten zu gewinnen, Zugang zu einem größeren Talent-Pool zu erhalten und von zusätzlicher Kreativität und Innovationskraft zu profitieren.

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. Aus diesem Grund werden Entscheidungen im Rahmen von Einstellungsverfahren ausschließlich auf Basis der fachlichen Qualifikation eines Bewerbers getroffen. Dabei legt die DEUTZ AG auch Wert darauf, grundsätzlich keine Unterschiede in der Bezahlung

von Frauen und Männern zu machen. So wird das individuelle Entgelt im Wesentlichen durch die persönliche und fachliche Qualifikation des Mitarbeiters sowie die von ihm zu übernehmende Verantwortung bestimmt. Bei Mitarbeitern, die einem verbindlichen Entgelttarifvertrag unterliegen, sind geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede für gleichwertige Tätigkeiten von vornherein ausgeschlossen.

Mit Blick auf interne Förderprogramme beteiligt sich DEUTZ an einem sogenannten 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 Gesamtbelegschaft bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 auf mehr als 10 % zu erhöhen und den Anteil an Frauen in Führungspositionen 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 Berichtsjahr 2020 belief sich der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft auf 12,1 %. Damit konnten wir unser Mittelfristziel im Berichtszeitraum bereits übertreffen. Der Frauenanteil in Führungspositionen belief sich auf 11,4 %.

DEUTZ-Konzern: Frauenanteil

in %	2020	2019
Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft ¹	12,1	11,4
Frauenanteil in der Führungsposition ²	11,4	12,4

¹ Inkl. befristetes Personal, ohne Leihpersonal.

² 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.

Ausbildung DEUTZ misst der Ausbildung einen hohen Stellenwert bei. Wie erfolgreich das Unternehmen dabei agiert, zeigt sich auch darin, dass das Ausbildungszentrum am Hauptsitz in Köln, die »Factory for Talents«, im Berichtsjahr 2020 zum zehnten Mal in Folge von der Industrie- und Handelskammer Köln für seine herausragenden Leistungen in der Berufsausbildung geehrt wurde. Gleichzeitig hat die Deutsche Industrie- und Handelskammer zwei DEUTZ-Auszubildende als beste Prüfungsteilnehmer ihres Ausbildungsberufes in Deutschland ausgezeichnet.

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

Im Geschäftsjahr 2020 haben insgesamt 20 Berufseinsteiger in sechs verschiedenen Berufsbildern ihre Ausbildung bei der DEUTZ AG begonnen. Damit belief sich die Ausbildungsquote auf 3,2 %.

DEUTZ AG: Ausbildungsquote¹

in %

	2020	2019	2018	2017 ²
Ausbildungsquote	3,2	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, Torqeedo und Futavis.

² Der Berechnung der Ausbildungsquote 2017 wurde die Anzahl der Beschäftigten inkl. Torqeedo zugrunde gelegt. Eine rückwirkende Anpassung ist nicht erfolgt.

Die genaue Anzahl der einzustellenden Auszubildenden sowie deren Verteilung auf die jeweiligen Berufsbilder werden jährlich vom Vorstand und der paritätischen Betriebsratskommission der DEUTZ AG auf Basis einer Bedarfsanfrage neu festgelegt. Als Ergebnis der jüngsten Bedarfsanfrage wurde beschlossen, das ursprüngliche Ziel einer Ausbildungsquote im Jahr 2023 von mehr als 3 % auf nunmehr 1,5 bis 2 % zu reduzieren. Damit wird unter anderem auch der insgesamt geplanten Personalanpassung im Rahmen von »Transform for Growth« Rechnung getragen.

Fluktuation DEUTZ ist 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 Fluktuationsrate im Jahr 2023 innerhalb einer Bandbreite von 5 bis 10 % bewegen wird. Eine Anpassung dieser Zielsetzung im Zuge der Einleitung des globalen Effizienzprogramms und dem damit einhergehenden Stellenabbau ist nicht erfolgt.

DEUTZ-Konzern: Fluktuationsrate¹

in %

	2020	2019
Fluktuationsrate	6,3	6,3

¹ Bezogen auf alle Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns, ohne befristetes Personal und Leihpersonal; Mitarbeiterzahl in FTE (Full Time Equivalent) berechnet. Der Berechnung liegen sowohl Eigen- als auch arbeitgeberseitige Kündigungen zugrunde.

Im Geschäftsjahr 2020 belief sich die Fluktuationsrate des DEUTZ-Konzerns auf 6,3 % und lag damit auf dem Niveau des Vorjahres. Hierbei ist mit Blick auf den konzernweit substanzialen Stellenabbau im Rahmen des globalen Effizienzprogramms sowie die Abstimmung des Leihpersonals infolge der Corona-Krise zu berücksichtigen, dass zum Jahresende 2020 erst eine niedrige zweistellige Mitarbeiteranzahl über das Freiwilligenprogramm ausgeschieden ist und dass zudem sowohl befristetes Personal als auch Leihpersonal bei der Berechnung der Fluktuationsrate nicht berücksichtigt wird.

¹ Anteil auf Basis von FTEs (Full Time Equivalents) berechnet.

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 Standorte der DEUTZ AG, an denen mit rund 72 %¹ der Großteil der Konzernbelegschaft beschäftigt ist. Das Unternehmen ist jedoch bestrebt, eine zentralisierte Organisation aufzubauen und zukünftig geplante Arbeitssicherheitsmaßnahmen entsprechend konzernweit zu initiieren.

DEUTZ SICHERHEIT Das übergeordnete Sicherheitsmanagement sowie die operative Betreuung der deutschen Standorte Köln und Herschbach ist zentral in der Tochtergesellschaft DEUTZ SICHERHEIT GmbH gebündelt, deren Geschäftsführer direkt an den Leiter Qualitätsmanagement, Umweltschutz und Arbeitssicherheit der DEUTZ AG berichtet. Die operative Betreuung umfasst neben der Werksicherheit und der Werkfeuerwehr an den Kölner Standorten unter anderem auch die Arbeitsmedizin und die Arbeitssicherheit.

Arbeitsschutzmanagement Im Mittelpunkt des Arbeitsschutzmanagements (ASM) der DEUTZ AG und ihrer 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.

Mit Blick auf den Umgang mit Gefahrstoffen erfolgt seit Ende 2019 der sukzessive Aufbau eines Gefahrstoffmanagements für die deutschen Standorte. Im Rahmen dessen werden unter anderem Betriebsanweisungen zum Umgang mit Gefahrstoffen erstellt, die entsprechende Schutzmaßnahmen beschreiben beziehungsweise festlegen und dem Mitarbeiter an die Hand gegeben werden sollen. Damit wird nicht nur gesetzlichen Anforderungen Rechnung getragen, sondern gleichzeitig auch eine Voraussetzung für die geplanten Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001 geschaffen. [Weiterführende Informationen](#) siehe Umwelt- und Klimaschutz, S. 89 ff.

Integriertes Managementsystem DEUTZ beabsichtigt, das in Deutschland etablierte integrierte Managementsystem (IMS) bis Ende des Geschäftsjahres 2021 um den Bereich Arbeitssicherheit zu erweitern. Dazu sollen die Produktionsstandorte der DEUTZ AG schrittweise nach der weltweit gültigen Norm ISO 45001 zertifiziert werden, welche die Anforderungen an ein wirksames und effektives Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem beschreibt.

Im Geschäftsjahr 2020 wurde damit begonnen, das System an den Standorten Köln-Porz und -Kalk einzuführen. Gleichzeitig wurden vorbereitende Prozesse wie etwa eine sogenannte Gap-Analyse durchgeführt, mithilfe derer das Unternehmen entsprechende Handlungsfelder im Hinblick auf eine Integration der ersten Standorte ermittelt hat. Das Initialaudit sowie die Zertifizierung sollen im laufenden Geschäftsjahr 2021 erfolgen und das integrierte Managementhandbuch soll im Nachgang dazu um den Bereich Arbeitssicherheit erweitert werden. In einem zweiten Schritt ist für 2022 die Zertifizierung der Standorte Ulm und Herschbach geplant.

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

Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz Infolge des Ausbruchs der Corona-Pandemie kam dem Gesundheitsschutz im Berichtsjahr 2020 eine besondere Bedeutung zu. Um das Infektionsrisiko bestmöglich zu minimieren und damit ihrer arbeitsvertraglichen Schutz- und Fürsorgepflicht nachzukommen, hat die DEUTZ AG im Februar 2020 einen Corona-Krisenstab, geführt durch den Leiter der Konzernsicherheit, eingerichtet, der seitdem grundsätzlich im wöchentlichen Rhythmus tagt. Seine Aufgabe besteht darin, ein an die jeweils aktuelle Situation angepasstes betriebliches Maßnahmenkonzept zum gezielten Gesundheitsschutz der Mitarbeiter zu entwickeln bzw. umzusetzen und damit auch den Anforderungen des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards nachzukommen. Die Planung sowie Umsetzung der Maßnahmen erfolgt dabei in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat.

Die im Jahresverlauf ergriffenen Maßnahmen zum Corona betreffenden Gesundheitsschutz umfassen neben Regelungen zum Einhalten des Mindestabstands oder dem Tragen von seitens DEUTZ kostenlos ausgegeben Mund-Nase-Schutzmasken unter anderem Maßnahmen zur sicheren Arbeitsplatzgestaltung in Bezug auf den Infektionsschutz, erhöhte Reinigungszyklen und das Zurverfügungstellen von Handdesinfektion in Eingangsbereichen, Sanitäreinrichtungen und Gemeinschaftsräumen. Alle Arbeitsplätze wurden im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und notwendigen Schutzmaßnahmen mithilfe einer speziellen Gefährdungsbeurteilung begangen. Darüber hinaus wurden etwa am Hauptstandort in Köln sowie am spanischen Standort in Zafrá – angepasst an den aktuellen Pandemieverlauf – Temperaturmessungen bei Betreten des Betriebsgeländes durchgeführt bzw. angeboten. Insbesondere solchen Mitarbeitern, die in den administrativen Bereichen tätig sind, wurde zudem die Möglichkeit des mobilen Arbeitens eingeräumt beziehungsweise nahegelegt.

Um die Einhaltung und das Verständnis der eingeleiteten Präventions- und Arbeitsschutzmaßnahmen sicherzustellen, findet eine umfassende und zielgerichtete Kommunikation über verschiedene Kanäle statt. Neben regelmäßigen Meldungen beispielsweise im Intranet oder in der Handy-App »DEUTZ Mobile« setzt DEUTZ dabei unter anderem auf Aushänge oder verständliche Hinweisschilder, die Mitarbeiter insbesondere auch für die Einhaltung persönlicher Hygienemaßnahmen wie etwa die »Hust- und Niesetikette« sensibilisieren sollen.

Ungeachtet der grundsätzlich noch dezentralen Organisationsstruktur wurden die Maßnahmen zum Corona betreffenden Gesundheitsschutz in weiten Teilen zentral gesteuert und konzernweit einheitlich eingeführt.

Hinsichtlich sonstiger Arbeitssicherheitsmaßnahmen, die konzernweit initiiert werden sollen, hat DEUTZ im Berichtsjahr 2020 die Festlegung sogenannter »7 goldene Regeln« eingeleitet, die einheitliche Sicherheitsregeln umfassen und jedem Mitarbeiter gegenüber schriftlich kommuniziert werden sollen. Darüber hinaus ist mittelfristig die Etablierung gemeinschaftlicher Bewertungen einzelner Arbeitsplätze im Hinblick auf Arbeitsabläufe und potenzielle Gefährdungen geplant.

Unfallhäufigkeit Mit Blick auf die Unfallhäufigkeit im Geschäftsjahr 2020 zeigte sich eine Halbierung der Unfallzahl bei pandemiebedingt leicht gesunkenen Anwesenheitsstunden, infolgedessen sich die Recordable Incident Rate (RIR) des DEUTZ-Konzerns auf 7,4 nach 11,2 im Vorjahr verbesserte. Der deutliche Rückgang ist dabei sowohl auf die fortlaufende Intensivierung des ASM als auch auf coronabedingte Einflussfaktoren zurückzuführen. So hat die fortlaufende Modernisierung der Produktion etwa hinsichtlich verbesserter Arbeitsabläufe unter Einbeziehung eines 3D-Tools zur Arbeitsplatzgestaltung (EMA) sowie eines ganzheitlichen prozessorientierten Ansatzes in der Produktionsplanung erfolgreich dazu

beitragen, Unfallrisiken vorzubeugen bzw. diese zu minimieren. Zudem wurden diverse Themen aus Maßnahmenplänen zur Optimierung der Arbeitssicherheit umgesetzt, die in Vorbereitung auf die geplante Zertifizierung nach ISO 45001 im Jahr 2021 und als Ergebnis interner Begehungen erarbeitet wurden. Gleichzeitig wirkte sich auch die reduzierte Taktzahl in der Produktion infolge des coronabedingt deutlich rückläufigen Bauprogramms positiv auf die Entwicklung der RIR aus.

DEUTZ-Konzern: Recordable Incident Rate (RIR)¹

	2020	2019 ²	2018	2017
RIR	7,4	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 erst ab 2019 bei der Kennzahlenberechnung berücksichtigt wurde.

Mittelfristig verfolgt DEUTZ das im Rahmen seiner »Sustainability Vision 2023« gesteckte Ziel, die RIR bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 auf 7 zu verbessern. Mit Blick auf das Berichtsjahr konnte dieses Ziel zwar bereits nahezu erreicht werden, jedoch sind dabei die zuvor genannten Effekte im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Geschäftsaktivitäten des Unternehmens zu berücksichtigen, welche die RIR positiv beeinflusst haben dürften.

CORPORATE GOVERNANCE & COMPLIANCE

Unter guter Unternehmensführung und **Compliance** versteht DEUTZ, verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, zu agieren und sich gleichzeitig im Geschäftsalltag auch jederzeit unter ethisch-moralischen Gesichtspunkten integer zu verhalten – sowohl gegenüber Kunden und Mitarbeitern als auch gegenüber Investoren und sonstigen Stakeholdern des Unternehmens. Da dies das Fundament einer nachhaltig erfolgreichen Unternehmensführung darstellt, gehört es zu den wesentlichen Aufgaben der konzernweiten Compliance-Organisation, das Bewusstsein eines jeden DEUTZ-Mitarbeiters für regelkonformes und integrires Verhalten nachhaltig zu fördern, Compliance-Risiken erfolgreich zu begegnen und Regelverstöße konsequent zu ahnden.

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 sowie die Einhaltung von Exportkontroll- und Kartellrechtsvorschriften umfasst.

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

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 zusammen mit diesem 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 den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Inhalt dieser Berichterstattung 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 dabei in einer konzernweit gültigen Compliance-Richtlinie beschrieben.

Einzuleitende Compliance-Aktivitäten werden in regelmäßigen Sitzungen des Compliance Officers und der Compliance-Beauftragten gemeinschaftlich entwickelt. Gleichzeitig arbeitet die Compliance-Abteilung eng mit der Rechtsabteilung, dem Datenschutzbeauftragten und der internen Revision zusammen. So ist die Konzernrevision unterstützend in alle wesentlichen Compliance-Aktivitäten involviert und führt anlassbezogenen Prüfungen etwa zur Aufdeckung von Korruptionsfällen durch. Im Rahmen von Ordnungsmäßigkeitsprüfungen werden zudem auch sonstige mögliche Compliance-Verstöße und dolose Handlungen adressiert. Die Prüfungsplanung folgt dabei einem risikoorientierten Ansatz, der auch den Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International berücksichtigt.

DEUTZ-Verhaltenskodex und themenspezifische Organisationsrichtlinien Zentrales Instrument, um der Belegschaft einen Orientierungsrahmen für rechtlich einwandfreie und integre Verhaltensweisen zu geben, ist der DEUTZ-Verhaltenskodex. Er beinhaltet 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. Ergänzt wird der Verhaltenskodex durch mitgeltende themenspezifische Organisationsrichtlinien. Sie stellen eine Zusammenfassung beziehungsweise Konkretisierung sowohl gesetzlicher als auch interner Vorgaben dar und sind von jedem Mitarbeiter zwingend zu befolgen.

Aufgrund seiner weltweiten Geschäftsaktivitäten agieren die Mitarbeiter des DEUTZ-Konzerns innerhalb unterschiedlicher Rechts- und Wertesysteme. Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter trotz dem einheitliche Verhaltensregeln befolgen, hat der Verhaltenskodex konzernweite Gültigkeit und wurde im Geschäftsjahr 2020 in fünf weiteren Sprachversionen ausgerollt, nachdem er bislang ausschließlich in deutscher und englischer Sprache verfügbar war. Dadurch sollen eventuelle Verständnisschwierigkeiten aufgrund sprachlicher Barrieren überwunden und somit die länderübergreifende Fassungskraft für dessen Inhalt gewährleistet werden.

Der aktuelle Verhaltenskodex ist für Mitarbeiter im Intranet sowie für externe Dritte auf der Unternehmenswebsite unter www.deutz.com/ueber-uns/compliance/verhaltenskodex/ abrufbar.

E-Learning-Programme und Präsenzs Schulungen Um 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. So werden alle kaufmännischen DEUTZ-Mitarbeiter¹ zu Jahresbeginn aufgefordert, bis Jahresende ihnen zugewiesene Schulungsmodule zu absolvieren. Die Zuweisung orientiert sich dabei an den Aufgabenfeldern des jeweiligen Mitarbeiters. Abschließende Tests bestätigen nicht nur das Absolvieren des E-Learning-Programms, sondern auch das Verständnis des Schulungsinhaltes.

Nachdem das E-Learning bislang nur in deutscher und englischer Sprache absolviert werden konnte, wurde es im Berichtsjahr 2020 um eine chinesische, russische, italienische, französische und spanische Version erweitert.

Mitarbeiter der einzelnen Fachbereiche der DEUTZ AG und der Tochtergesellschaften werden in der Regel einmal im Jahr zusätzlich im Rahmen einer auf ihren Aufgabenbereich zugeschnittenen Präsenzveranstaltung zu aktuellen Compliance-Themen geschult. Für nichtkaufmännische Mitarbeiter – insbesondere in den Werken – findet grundsätzlich eine jährliche Präsenzs Schulung statt. Die Nichtteilnahme an dieser oder dem E-Learning – trotz automatischer, systemgesteuerter Erinnerungen – kann für den entsprechenden Mitarbeiter disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben.

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, englischen, chinesischen, russischen, italienischen, französischen oder spanischen 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.

Unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen, etwa im Hinblick auf neue gesetzliche Vorgaben, werden die Schulungsinhalte regelmäßig überprüft und bei Bedarf um neue Themengebiete erweitert. Im Berichtsjahr 2020 umfasste das Schulungsprogramm neben den bisherigen Bereichen Arbeitssicherheit, fairer Wettbewerb sowie Schutz vor Korruption ein weiteres Modul zum Datenschutz.

Bis zum Jahresende 2020 haben insgesamt 3.012 beziehungsweise 97,3 % aller kaufmännischen Konzern-Mitarbeiter 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 erneut übertroffen.

DEUTZ-Konzern: Quote absolvierter Compliance-Schulungen¹

in %	2020	2019	2018	2017 ²
Quote absolvierter Compliance-Schulungen	97,3	98,1	93,5	–

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

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 von Geschäftspartnern etwa im Hinblick auf Geldwäsche, unfaires Wettbewerbsverhalten oder Korruption und/oder Bestechung reagieren zu können, hatte 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 werden sowohl das Unternehmen selbst als auch die von ihm benannten Mitglieder der Kontroll- und Aufsichtsgremien sowie die wirtschaftlich Berechtigten mit aktuellen Sanktionslisten abgeglichen. Auf Basis der dadurch erlangten Informationen werden Geschäftspartner nach einem DEUTZ-internen Risikomodell klassifiziert und sofern notwendig risikominimierende Maßnahmen eingeleitet.

Das Geschäftspartner-Compliance-Tool kommt seit Ende des Berichtsjahrs 2020 an den deutschen Standorten für die Überprüfung neuer Geschäftspartner der DEUTZ AG zum Einsatz. Gleichzeitig wurde jedoch auch damit begonnen, bereits bestehende Geschäftspartner sukzessive in die Überprüfung einzubeziehen. Ursprünglich war zudem geplant, ab 2020 diejenigen Auslandsgesellschaften, die an das SAP-R3-System angebunden sind, in den Überprüfungsprozess zu integrieren. Infolge des Ausbruchs der Corona-Pandemie kam es dabei jedoch zu Verzögerungen, so dass die Einbeziehung erst im laufenden Geschäftsjahr 2021 eingeleitet werden wird.

Um der verbindlichen Überprüfung von Geschäftspartnern mithilfe des neu eingeführten Tools Sorge zu tragen, hat DEUTZ mit dessen Einführung eine konzernweit gültige Geschäftspartner-Compliance-Richtlinie erlassen.

Hinweisgebersystem Um rechts- und regelwidriges Verhalten schnellstmöglich aufzudecken und bewiesenes Fehlverhalten unverzüglich beenden zu können, wurde ein öffentlich zugängliches Hinweisgebersystem etabliert, über das Compliance-Verdachtsfälle jederzeit gemeldet werden können. Jeder Verdachtsfall wird dabei nach einheitlichen Vorgaben erfasst und entsprechend einer konzernweit gültigen Compliance-Organisationsrichtlinie behandelt.

Das Hinweisgebersystem ist sowohl für Mitarbeiter als auch für außenstehende Dritte auf der Unternehmenswebsite unter www.deutz.com/ueber-uns/compliance/ zugänglich und 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. 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 www.deutz.com/ueber-uns/compliance/verhaltenskodex/ veröffentlicht.

Risikomanagementsystem Gute Unternehmensführung basiert insbesondere auch auf dem verantwortungsbewussten Umgang mit Risiken. Mithilfe des DEUTZ-internen Risikomanagementsystems wird der Vorstand in die Lage versetzt, konzernweite Risiken 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.

Mit Blick auf sonstige Risiken in Bezug auf die Aspekte hinsichtlich der als wesentlich identifizierten Sachverhalte beabsichtigte DEUTZ, deren Abfrage und Bewertung im Geschäftsjahr 2020 in die reguläre, systembasierte Risikoinventur des Konzerns zu integrieren. Aufgrund coronabedingter Sparmaßnahmen wurde die IT-gestützte Integration jedoch auf das Geschäftsjahr 2021 verschoben, weshalb die Risikoabfrage und -bewertung im Berichtsjahr weiterhin manuell erfolgte. Risiken im Hinblick auf die Erreichung nichtfinanzieller Kennzahlen wurden ebenfalls manuell abgefragt und beginnend mit dem Berichtsjahr regelmäßig an den Vorstand berichtet.

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

Corporate Governance Neben gesetzlichen Vorgaben und internen Bestimmungen umfasst der regulatorische Rahmen, in dem das Unternehmen agiert, weitere Regelwerke wie etwa den **Deutschen Corporate Governance Kodex**. Der Corporate-Governance-Bericht einschließlich Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat sowie die Erklärung zur Unternehmensführung für die DEUTZ AG und den Konzern sind auf der Unternehmenswebsite unter www.deutz.com/investor-relations/corporate-governance/entsprechenserklaerung/ veröffentlicht.

LIEFERANTENMANAGEMENT

DEUTZ unterhält Geschäftsbeziehungen zu knapp 550 Lieferanten in mehr als 40 Ländern. Bei einem weltweiten Einkaufsvolumen der DEUTZ AG von knapp 900 Mio. € 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. Grundsätzlich ist eine sukzessive Zentralisierung des Konzerneinkaufs angedacht, so dass sämtliche Tochtergesellschaften mittelfristig denselben Prinzipien wie die DEUTZ AG unterliegen sollen.

Im Vordergrund des Lieferantenmanagements stehen insbesondere die Qualität zugelieferter Komponenten, Lieferzeiten sowie kommerzielle Rahmenbedingungen. Im Zuge der Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie werden jedoch zunehmend auch Nachhaltigkeitsaspekte bei der Auswahl beziehungsweise Bewertung von Lieferanten berücksichtigt – und dabei insbesondere solche, die sich auf die Achtung der Menschenrechte, die Bekämpfung von Korruption und/oder Bestechung oder gewisse Umwelt- und Sozialstandards beziehen. In diesem Zusammenhang hat das Unternehmen bereits diverse Maßnahmen initiiert und zugleich im Rahmen seiner »Sustainability Vision 2023« verschiedene Ziele festgelegt, die sich dabei nicht nur auf die DEUTZ AG beziehen, sondern auf den gesamten DEUTZ-Konzern.

Die Verantwortung für Nachhaltigkeitsbelange im Einkauf sowie für Material Compliance obliegt der Abteilung Indirekter Einkauf, Nachhaltigkeit und Compliance im Einkauf, die im Vorstandsbereich Finanzen angesiedelt ist.

Lieferantenmanagementsystem Das systematische Lieferantenmanagement der DEUTZ AG erfolgt über das sogenannte Lieferantencockpit, mithilfe dessen die Leistung wesentlicher Lieferanten in erster Linie hinsichtlich Einkaufs-, Dispositions- und Qualitätsaspekten überwacht wird. Aus den dabei gewonnenen Erkenntnissen werden bei Bedarf Maßnahmen ab- beziehungsweise eingeleitet, durch deren Umsetzung die Leistung des entsprechenden Zulieferers verbessert werden kann.

Nachdem das Unternehmen im Berichtsjahr 2020 eine webbasierte Bewertungsplattform für globale Beschaffungsketten sowie ein Geschäftspartner-Compliance-Tool eingeführt hat, sollen im Geschäftsjahr 2021 Prozesse zur Integration der Bewertungsergebnisse in das Lieferantenmanagement etabliert werden.

Verhaltenskodex für Lieferanten Zentrales Instrument, um Nachhaltigkeitsaspekte an die Lieferkette weiterzugeben, ist der 2019 eingeführte DEUTZ-Verhaltenskodex für Lieferanten (Lieferantenkodex). Er beschreibt konzernweit verbindliche Vorgaben etwa im Hinblick auf die Sicherstellung von Arbeitssicherheitsmaßnahmen, die Einhaltung gewisser Umweltschutzstandards oder die Achtung der Menschenrechte und zielt damit unter anderem darauf ab, dass sich DEUTZ nicht an Menschenrechtsverletzung etwa im Sinne des 2. Prinzips des UN Global Compact mitschuldig macht. Gleichzeitig zeigt er unsere Erwartungshaltung auf, dass Lieferanten die DEUTZ-seitig an sie gestellten Anforderungen wiederum auch an ihre Zulieferer weitergeben.

Der Lieferantenkodex ist in Deutsch, Englisch und Chinesisch verfügbar und seit dem 1. Januar 2020 Bestandteil neu abgeschlossener Verträge sowie der allgemeinen Einkaufsbedingungen.

Um die Wirksamkeit des Lieferantenkodex soweit möglich sicherzustellen beziehungsweise nachzuverfolgen, wird sowohl bei bestehenden als auch bei neuen Lieferanten die Einhaltung der darin formulierten Anforderungen im Rahmen unternehmensseitig durchgeführter Audits überprüft. Dass sich DEUTZ dieses Recht vorbehält, findet sich ebenfalls im Lieferantenkodex wieder, auf welchen in allen Standard-Lieferverträgen verwiesen wird.

DEUTZ hat sich im Rahmen seiner »Sustainability Vision 2023« das Ziel gesetzt, im Zeitraum von 2020 bis Ende 2023 jährlich 30 bestehende Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung des Lieferantenkodex zu überprüfen und im gleichen Zeitraum insgesamt 90 % der bis dahin jährlich neu hinzugekommenen Lieferanten.


Mit Blick auf das Berichtsjahr 2020 konnte die ursprünglich angedachte Anzahl an Audits infolge des Ausbruchs der Corona-Pandemie nicht vollumfänglich stattfinden, so dass insgesamt lediglich vier bestehende Lieferanten auf die Einhaltung des Lieferantenkodex überprüft wurden. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass die angedachte Auditanzahl coronabedingt auch im laufenden Geschäftsjahr 2021 nicht erreicht werden wird.

Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten mittels EcoVadis Unser Ziel ist es, wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken auf Seiten der Lieferkette zu kennen und dadurch wirksam adressieren zu können. Vor diesem Hintergrund hat DEUTZ im Berichtsjahr 2020 EcoVadis, eine Plattform für globale Beschaffungsketten, etabliert, über die Lieferanten hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsperformance bewertet und Möglichkeiten zur kontinuierlichen Verbesserung aufgezeigt werden können. Die Bewertungskriterien umfassen dabei die Bereiche Umwelt, Ethik,

Arbeits- und Menschenrechte sowie nachhaltige Beschaffung und berücksichtigen neben Länder- und Branchenspezifika ebenso die Größe eines Lieferanten.

DEUTZ hat sich das Ziel gesetzt, bis Ende 2023 insgesamt 50 % der am Einkaufsvolumen des Vorjahres gemessenen Top-150-Lieferanten mittels der EcoVadis-Online-Bewertung zu überprüfen bzw. zu bewerten. Im Berichtsjahr 2020 belief sich der Anteil entsprechend überprüfter Lieferanten auf 31 %.

Mit Blick auf 2021 beabsichtigt DEUTZ einen Prozess zu entwickeln, mit dem im Rahmen der EcoVadis-Bewertung identifizierte Schwachstellen systematisch erfasst und dokumentiert werden können. Diese Dokumentation soll dann als Ausgangspunkt für gemeinsam mit den Zulieferern zu definierende Verbesserungsmaßnahmen dienen. Gleichzeitig sollen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, Lieferanten – unabhängig von ihrem Einkaufsvolumen – hinsichtlich potenzieller Nachhaltigkeitsrisiken bewerten bzw. identifizieren zu können und diese daran anschließend einer EcoVadis-Bewertung zu unterziehen.

Geschäftspartner-Compliance Im Sinne eines präventiven Risikomanagements werden Geschäftspartner nicht nur mittels EcoVadis im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeitsleistung überprüft, sondern auch auf potenzielles Fehlverhalten beispielsweise in Bezug auf Geldwäsche, unfaires Wettbewerbsverhalten oder Korruption und/oder Bestechung. Zum Ende des Berichtsjahres 2020 wurde dafür ein Geschäftspartner-Compliance-Tool eingeführt.  [Weiterführende Informationen](#) siehe Corporate Governance & Compliance, S. 85 ff.

Zielsetzung für das Jahr 2023 ist es, 90 % aller bestehenden Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen im Vorjahr von mehr als 0,5 Mio. € mittels des neu eingeführten Tools hinsichtlich eventueller Compliance-Risiken überprüft zu haben.

Einhaltung internationaler Vorschriften Aufgrund seiner Geschäftsaktivitäten beziehungsweise seiner Produkte, deren Komponenten sowie Herstellungsprozessen 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 zuvor genannter Vorschriften sicherzustellen, hatte DEUTZ im vorangegangenen Geschäftsjahr innerhalb der Abteilung Indirekter Einkauf, Nachhaltigkeit und Compliance im Einkauf die Funktion »Material Compliance« etabliert. Neben der rechtlichen Beurteilung von Produkten hinsichtlich verwendeter Werkstoffe und Substanzen sowie der Verfolgung und Auswertung von regulatorischen oder behördlichen Entwicklungen besteht ihre Aufgabe darin, die Zusammenarbeit mit Lieferanten für Produktionsmaterial sukzessive auszubauen und Prozesse im Hinblick auf verwendete Werkstoffe und Substanzen zu optimieren. Dabei

arbeitet sie eng mit dem Serieneinkauf und der Abteilung Lieferantenqualität zusammen, berät den Einkauf und legt die Kriterien in Bezug auf Material Compliance für die Auswahl von Serienlieferanten fest. Um die Einhaltung dieser Kriterien überwachen und Prozesse besser steuern zu können, wurde zudem eine webbasierte Datenbank zur Materialdeklaration implementiert, an die fortführend alle Lieferanten angeschlossen werden sollen. Mit dem Ziel, die Materialinformationen im Rahmen des Produktlebenszyklus weiterzuverarbeiten, wurde darauf aufbauend ein IT-Projekt zur Einführung einer Material Compliance-Software initiiert.

Angesichts dessen, dass DEUTZ Mineralien nicht direkt bezieht, kann das Unternehmen seine diesbezügliche Verantwortung nur gemeinsam mit seinen Geschäftspartnern wahrnehmen. Um Mineralien aus Konflikt- oder Hochrisikogebieten in der Wertschöpfungskette zu vermeiden und gleichzeitig einer illegalen oder unethischen Art der Beschaffung entgegenzuwirken, wurde im Berichtsjahr 2020 ergänzend zum Lieferantenkodex eine Richtlinie zum Umgang mit Konfliktmineralien etabliert, die sich unter anderem auf die OECD-Leitsätze zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- oder Hochrisikogebieten bezieht. Damit die Einhaltung solcher Leitsätze und sonstiger Verordnungen bestmöglich sichergestellt werden kann, führt DEUTZ regelmäßige Abfragen zur Verwendung von Konfliktmineralien durch. Informationen werden dabei mittels des sogenannten »Conflict Minerals Reporting Template« abgefragt, das von der Responsible Minerals Initiative (RMI) entwickelt wurde, um Unternehmen dabei zu unterstützen, ihren Kunden akkurate Informationen zum Herkunftsland bestimmter Mineralien und zu den von ihnen verwendeten Schmelzhütten und Raffinerien zu liefern.

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. Das Unternehmen ist gleichermaßen bestrebt, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit einhergehenden Prozesse und Aktivitäten im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Umwelt und damit auch auf das soziale Umfeld kontinuierlich zu optimieren und so seiner ökologischen Verantwortung nachzukommen.

Aufgrund lokaler Unterschiede werden die Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns in weiten Teilen dezentral gesteuert, weshalb sich die nachfolgenden Ausführungen im Wesentlichen auf den Produktionsverbund der DEUTZ AG beziehen.

Trotz der dezentralen Organisationsstruktur hat sich DEUTZ im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie verschiedene Ziele gesetzt, die sich – sofern nicht anders angegeben – auf die Gesamtheit der Produktionsstandorte¹ des Konzerns beziehen.

Interne Begutachtungen und Gesetzeskonformität Betriebsbereiche, durch deren Aktivitäten schädliche Umwelteinwirkungen ausgehen könnten, wie etwa die Montage oder Farbgebung, werden mindestens jährlich durch ein internes Team von Auditoren und Fachexperten im Hinblick auf die Einhaltung selbst gesteckter Ziele und Vorgaben sowie gesetzlicher Anforderungen geprüft. Dadurch sollen potenzielle Gefahrenquellen und Verbesserungspotenziale frühzeitig aufgedeckt, der Umsetzungsstand und die Wirkung eingeleiteter Maßnahmen nachverfolgt oder neue Maßnahmen initiiert werden können.

Die gesetzlichen Anforderungen in Deutschland ergeben sich beispielsweise 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).

Aufgrund seiner Produktionsprozesse und Produktkomponenten unterliegt DEUTZ darüber hinaus auch internationalen Regelwerken wie 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.

 Weiterführende Informationen siehe Lieferantenmanagement, S. 87 ff.

Im Hinblick auf die produktionsbezogene Verwendung von Stoffen, die nicht nur die Sicherheit etwa unserer Mitarbeiter beeinträchtigen können, sondern insbesondere auch die Umwelt, soll mittels eines Freigabeverfahrens sichergestellt werden, dass diese so wenig wie möglich eingesetzt werden. Die Verantwortung dafür obliegt der im vorangegangenen Geschäftsjahr etablierten Funktion »**Material Compliance**«, die in der Abteilung Indirekter Einkauf, Nachhaltigkeit und Compliance im Einkauf angesiedelt ist. Neben der rechtlichen Beurteilung von Produkten besteht ihre Aufgabe unter anderem auch darin, Prozesse im Hinblick auf verwendete Werkstoffe und Substanzen sukzessive zu optimieren.

 Weiterführende Informationen siehe Lieferantenmanagement, S. 87 ff.

Integriertes Managementsystem (IMS) Das integrierte Managementsystem der DEUTZ AG umfasst derzeit die Bereiche Umweltschutz, Energie und Qualität und entspricht dabei den Anforderungen der internationalen Umweltmanagementnorm DIN EN ISO 14001:2015, der Energiemanagementnorm

¹ Ohne Joint Ventures.

ISO 50001:2018 sowie der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001:2015. Die Konformität hinsichtlich der unterschiedlichen Geltungsbereiche wird jährlich durch eine unabhängige Zertifizierungsgesellschaft überprüft und wurde im Berichtsjahr erneut bestätigt. Neben der zuvor genannten externen Überprüfung finden zudem fortlaufend interne Audits statt, die in enger Abstimmung zwischen den Fachabteilungen und der höchsten Führungsebene erfolgen. Sie zielen insbesondere darauf ab, aus den gewonnenen Erkenntnissen Maßnahmen zur Prozessverbesserung und zur Erreichung festgelegter Ziele ableiten und deren Umsetzung nachverfolgen zu können.

Das Energiemanagementsystem der DEUTZ AG, welches ein kontinuierliches Erfassen von Verbräuchen und Energieströmen und damit eine wirksame Planung und Umsetzung von Maßnahmen zu deren Optimierung ermöglicht, wurde im Berichtsjahr 2020 für die Standorte Köln und Ulm ohne Abweichungen nach ISO 50001:2018 rezertifiziert. Das nächste Überwachungsaudit findet im laufenden Geschäftsjahr 2021 statt.

Das Umweltmanagementsystem der DEUTZ AG, mithilfe dessen die gesamte Umweltleistung der DEUTZ AG kontinuierlich verbessert werden soll, wurde im Berichtsjahr 2020 ebenfalls für den Standort Köln nach ISO 14001:2015 rezertifiziert und auf alle deutschen Werke der DEUTZ AG ausgeweitet. Ebenfalls rezertifiziert wurde der zweitgrößte Produktionsstandort des Unternehmens am Hauptsitz von DEUTZ Spain im spanischen Zafrá.

Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs Um den Energieverbrauch sukzessive zu optimieren, hat DEUTZ im Berichtsjahr 2020 am Hauptstandort in Köln die im Vorjahr eingeleiteten Maßnahmen weiterverfolgt, die insbesondere die fortlaufende energetische Sanierung bestehender Betriebsgebäude und -einrichtungen sowie die Optimierung bestehender Anlagen betreffen. Dazu zählt beispielsweise die Optimierung mehrerer Kompressoranlagen und die Einführung eines sogenannten Kalttests zur Prüfung bestimmter Dieselmotoren. Durch den Ablauf eines Diagnoseprogramms wird dabei, anders als bisher, keinerlei Kraftstoff mehr verbraucht. Zudem wurde der stufenweise Austausch herkömmlicher Beleuchtung durch LED-Beleuchtung im Berichtsjahr 2020 weiter fortgesetzt und dürfte im laufenden Geschäftsjahr 2021 abgeschlossen werden.

Wir sind nicht nur bestrebt, unseren Stromverbrauch sukzessive zu reduzieren. Gleichzeitig beabsichtigen wir auch, die Stromerzeugung aus alternativen bzw. regenerativen Energiequellen zu fördern, weshalb alle deutschen Produktionsstandorte der DEUTZ AG seit dem 1. Januar 2021 ausschließlich Ökostrom beziehen.

¹ 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; Scope 1: durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte CO₂-Emissionen aus Diesel, Erdgas, LPG, Heizöl und CNG.
² 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; Scope 2: CO₂-Emissionen, die mit eingekaufter Energie wie beispielsweise Elektrizität und Fernwärme verbunden sind.

Mit Blick auf sonstige im Vorjahr eingeleitete Projekte hat DEUTZ sowohl die Planungen zur Installation von Photovoltaikanlagen auf größeren Dachflächen als auch die Analysen hinsichtlich der Heizwärmeversorgung im Industrie- und Winternetz bzw. der Installationsmöglichkeit eines Blockheizkraftwerks abgeschlossen. Angesichts eingeleiteter Kostensparmaßnahmen infolge der Corona-Krise wurde die Umsetzung dieser Projekte jedoch vorerst zurückgestellt.

DEUTZ-Konzern: Energieverbrauch der Produktionsstandorte¹

in MWh	2020	2019	2018	2017 ²
Strom	72.672	87.316	94.999	84.605
Erdgas	28.945	35.989	38.271	35.277
Fernwärme	11.262	10.969	12.349	12.223
Heizöl ³	2.317	2.685	3.359	3.653
Dieselmotoren ⁴	18.951	20.764	18.165	19.218
CNG ⁵	108	72	0	0
LPG ⁶	245	390	633	421
Gesamt	134.502⁷	158.186	167.777	155.397

¹ Ohne Joint Ventures.
² Die Angaben für das Geschäftsjahr 2017 sind nur bedingt mit den nachfolgenden Geschäftsjahren vergleichbar, da die 2017 akquirierte Tochtergesellschaft Torqeedo erst ab 2018 bei der Kennzahlenberechnung berücksichtigt wurde.
³ Bei 10,5 kWh/Liter (Mittelwert).
⁴ Bei 9,85 kWh/Liter (Mittelwert).
⁵ Bei 10,0 kWh/m³ für CNG (H) (Mittelwert) und 8,2 kWh/m³ für CNG (L) Mittelwert.
⁶ Bei 12,8 kWh/kg (Mittelwert).
⁷ Gesamtwert 2020 beinhaltet aufgrund abweichender Abrechnungsperioden in den USA eine Verbrauchshochrechnung für den Produktionsstandort Atlanta für den Dezember 2020.

Einhergehend mit der im Vorjahresvergleich deutlich rückläufigen Entwicklung des Produktionsumfangs um 36 % reduzierte sich auch der damit verbundene Verbrauch an Energiemedien um insgesamt 15 %. Dass sich der Rückgang des Produktionsvolumens nicht proportional in der Entwicklung der Energieverbräuche abbildet, ist dadurch bedingt, dass Grundlastverbräuche in den Werken auch in Nichtproduktionszeiten kontinuierlich anfallen.

CO₂-Emissionen Die Scope-1-Emissionen der Produktionsstandorte¹ des DEUTZ-Konzerns entstehen größtenteils während des Testbetriebs im Bereich Forschung und Entwicklung sowie bei der Qualitätskontrolle in der Serienfertigung, im Rahmen derer der Echtzeitbetrieb eines Motors auf Prüfständen nachgestellt und dadurch Emissionen freigesetzt werden. Der Großteil der Scope-2-Emissionen² entsteht im Rahmen des Produktionsprozesses sowie des weiteren Geschäftsbetriebs.

Neben unserem übergeordneten Ziel, den Einsatz alternativer Antriebssysteme voranzutreiben sind wir bestrebt, unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren, um dadurch die Emissionen langfristig senken zu können. So werden sukzessive bestehende Anlagen optimiert und Verfahren wie etwa der zuvor erwähnte Kalttest erprobt bzw. etabliert, durch welche auf einen Teil der Prüfläufe im Rahmen der Qualitätskontrolle verzichtet werden kann. Mit Blick auf den im Berichtsjahr eingeführten Kalttest sollen im laufenden Geschäftsjahr 2021 mindestens 40 % der kleiner 4-Liter-Motoren dadurch geprüft werden.

DEUTZ-Konzern: CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte¹

in Tonnen CO₂e²

	2020	2019	2018	2017 ³
CO ₂ -Emissionen (Scope 1) ⁴	11.565	13.590	13.530	13.239
CO ₂ -Emissionen (Scope 2) ⁵	33.159	42.240	42.240	38.012
CO₂-Emissionen (insgesamt)	44.724	52.418	55.770	51.251

¹ 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 CO₂e= Kohlendioxid-Äquivalente.

³ Die Angaben für das Geschäftsjahr 2017 sind nur bedingt mit den nachfolgenden Geschäftsjahren vergleichbar, da die 2017 akquirierte Tochtergesellschaft Torqeedo erst ab 2018 bei der Kennzahlenberechnung berücksichtigt wurde.

⁴ Scope 1: durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugte CO₂-Emissionen aus Diesel, Erdgas, LPG, Heizöl und CNG.

⁵ Scope 2: CO₂-Emissionen, die mit eingekaufter Energie wie beispielsweise Elektrizität und Fernwärme verbunden sind.

Aufgrund des deutlich reduzierten Produktionsumfangs bei gleichzeitig fortwährend hoher Forschungstätigkeiten im Werk Köln-Porz sind der Gesamt-Energieverbrauch und die damit korrelierenden CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) an den Produktionsstandorten¹ im Vorjahresvergleich um rund 15 % gesunken.

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

in kg CO₂e²

	2020	2019	2018	2017 ³
Emissionen pro Motor	331	250	257	299

¹ Ohne Joint Ventures. CO₂-Werte wurden nach dem GHG-Protokoll ermittelt. Die Kennzahl »Emissionen pro hergestelltem Motor« ergibt sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission und 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.

² CO₂e= Kohlendioxid-Äquivalente.

³ Die Angaben für das Geschäftsjahr 2017 sind nur bedingt mit den nachfolgenden Geschäftsjahren vergleichbar, da die 2017 akquirierte Tochtergesellschaft Torqeedo erst ab 2018 bei der Kennzahlenberechnung berücksichtigt wurde.

¹ Ohne Joint Ventures.

Die Kennzahl CO₂-Emissionen pro hergestelltem Motor steht per Definition in Abhängigkeit vom Produktionsumfang des jeweiligen Jahres. Während der Produktionsumfang im Vorjahresvergleich einen Rückgang um 36 % verzeichnete, erhöhte sich die Kennzahl hingegen um rund 32 %. Diese gegenläufige Entwicklung ist darauf zurückzuführen, dass die Verbräuche der Motorenentwicklung auch in Nichtproduktionszeiten kontinuierlich anfallen.

Im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie hat sich DEUTZ für 2023 das Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen seiner Produktionsstandorte¹ sowie pro hergestelltem Motor¹ gegenüber dem Vergleichsjahr 2017 um 20 % zu reduzieren.

Stickoxid- und Staubemissionen Vor dem Hintergrund seines Produktportfolios beziehungsweise seiner Herstellprozesse werden an den Produktionsstandorten des DEUTZ-Konzerns sowohl Stickoxid- als auch Staubemissionen freigesetzt. Diese entstehen im Wesentlichen im Zuge der Verbrennungsprozesse der Motoren-Versuchsstände des Entwicklungswerks und auf den Prüffeldern im Rahmen der sogenannten Motoren-Heißtests, bei denen der Echtzeitbetrieb eines Motors nachgestellt und dabei Dieselkraftstoffe und Flüssiggase (LPG-Gase) verbrannt werden.

Angesichts dessen, dass die Weiterentwicklung des Motorenportfolios insbesondere von gesetzlichen Rahmenbedingungen wie etwa zunehmend strenger werdender Abgasnormen beeinflusst wird, zielen unsere Entwicklungsaktivitäten darauf ab, die Leistungsfähigkeit der Abgasnachbehandlungssysteme sowie die motorische Einstellung unserer Produkte fortlaufend zu optimieren und damit Stickoxid- und Staubemissionen kontinuierlich zu reduzieren. Regelmäßige Messungen von Sachverständigen an den Produktionsstandorten der DEUTZ AG bestätigen, dass genehmigte Grenzwerte eingehalten bzw. unterschritten werden. Damit leistet DEUTZ nicht nur an seinen Produktionsstandorten einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz, sondern insbesondere auch im Hinblick auf den späteren Feldeinsatz des Motors.

DEUTZ-Konzern: Stickoxid- und Staubemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor^{1,2,3}

	2020	2019	2018	2017
Stickoxide (in kg)	0,47	0,33	0,19	0,25
Staub (in g)	3,70	2,70	1,80	2,21

¹ Ohne Joint Ventures; die Kennzahlen »Stickoxid- und Staubemissionen pro hergestelltem Motor« ergeben sich aus den jeweiligen Quotienten der Gesamtemission aus Prüffeldern und 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 die Geschäftsjahre 2019-2020 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 und der Scope im Geschäftsjahr 2019 auf den DEUTZ-Konzern erweitert wurde.

³ Die der Ermittlung zugrundeliegende Stickoxidmessung basiert für den Produktionsstandort Ulm auf dem fortgeschriebenen Messwert aus 2016.

Wie die CO₂-Emissionen pro hergestelltem Motor stehen auch die Stickoxid- und Staubemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor per Definition in Abhängigkeit vom Produktionsumfang des jeweiligen Jahres. Vor dem Hintergrund, dass bestimmte Kraftstoffverbräuche unabhängig vom Produktionsumfang anfallen, da sie aus festgelegten Prüfmängeln resultieren, die inhaltlich nicht reduziert und zeitlich nicht verkürzt werden können, verzeichneten die Stickoxid- und Staubemissionen der Produktionsstandorte pro hergestelltem Motor einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr um rund 42 bzw. 37 %.

Im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie hat sich DEUTZ für das Jahr 2023 das Ziel gesetzt, sowohl die Stickoxid- als auch Staubemissionen seiner Produktionsstandorte¹ pro hergestelltem Motor gegenüber dem Vergleichsjahr 2019 um jeweils 3 % zu reduzieren.

Abfallaufkommen Der Großteil des Abfallaufkommens an den Produktionsstandorten des DEUTZ-Konzerns steht in direktem Zusammenhang mit der Herstellung von Motoren und Metalzerzeugnissen sowie deren Lackierung und späterem Versand. Dementsprechend umfasst es mit Blick auf die anfallenden Abfallarten vorwiegend verwertbare Metallreste, Holz-, Kunststoff- und Papier-Fraktionen. Einen nicht unerheblichen Anteil am Abfallaufkommen haben darüber hinaus Flüssigkeiten zur Behandlung, Reinigung und Kühlung der metallischen Oberflächen unserer Motorenkomponenten. Diese enthalten unter anderem einen Ölanteil, weshalb sie vorwiegend Abfälle zur Beseitigung darstellen.

¹ Ohne Joint Ventures.

DEUTZ-Konzern: Abfallaufkommen der Produktionsstandorte¹

in Tonnen	2020	2019
Abfall zur Beseitigung	4.312	6.337
Abfall zur Verwertung	11.892	14.160
Abfall insgesamt	16.204	20.498

¹ Abfallaufkommen der Produktionsstandorte des DEUTZ-Konzerns ohne Joint Ventures.

Mit Blick auf das Berichtsjahr 2020 verringerte sich die Abfallmenge aufgrund des coronabedingt deutlich rückläufigen Produktionsvolumens gegenüber dem Vorjahr um insgesamt rund 21 %, wobei die zur Beseitigung anfallende Abfallmenge eine Reduzierung um rund 31 % verzeichnete.

DEUTZ hat sich zum Ziel gesetzt, das zur Beseitigung anfallende Abfallaufkommen seiner Produktionsstandorte¹ bis 2023 um insgesamt 10 % gegenüber dem Vergleichsjahr 2019 zu reduzieren. In diesem Zusammenhang geplante Maßnahmen für die kommenden Jahre sind beispielsweise die Einführung eines Paletten-Pool-Systems, die Umstellung der Lackieranlage oder der Entfall von Umverpackungen.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBS- WIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT DER NICHTFINAN- ZIELLEN 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 bis 31. Dezember 2020 (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 2020 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 und der Einbindung von Stakeholdern
- Befragung 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 2020 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, 10. März 2021

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Juliane v. Clausbruch
Wirtschaftsprüfer