

Nachdem Herr Härter, der zuvor als einfaches Mitglied dem Personalausschuss und dem Nominierungsausschuss angehört hatte, aufgrund seiner Wahl zum Aufsichtsratsvorsitzenden am 12. März 2015 als Nachfolger von Herrn Moberg automatisch auch Vorsitzender dieser beiden Ausschüsse sowie des Vermittlungsausschusses und Mitglied im Prüfungsausschuss geworden war, hat der Aufsichtsrat am selben Tag Herrn Moberg zum zweiten Anteilseignervertreter im Personalausschuss und zum Mitglied im Nominierungsausschuss gewählt. Außerdem hat er beschlossen, dass Herr Dietmar Paust als Nachfolger von Herrn Zieher zweiter Arbeitnehmervertreter im Vermittlungsausschuss wird.

In seiner Sitzung am 29. April 2015 hat der Aufsichtsrat sodann Herrn Herbert Kauffmann als Nachfolger von Herrn Moberg zum zweiten Anteilseignervertreter im Personalausschuss und als Nachfolger von Herrn Haupt zum zweiten Anteilseignervertreter im Vermittlungsausschuss gewählt. Und er hat die Herren Kauffmann und Göran Gummeson als Nachfolger der Herren Haupt und Moberg in den Nominierungsausschuss berufen.

Die vollständige personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sowie die weiteren Mandate seiner Mitglieder sind auf den Seiten 124 und 125 separat dargestellt.

Festlegungen nach §§ 76 IV, 111 V AktG

Der Vorstand der DEUTZ AG hat am 12. August 2015 die folgenden Festlegungen nach § 76 IV AktG getroffen: Bis zum 30. Juni 2017 soll sich der Frauenanteil bei der DEUTZ AG auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 13 % erhöhen. Im gleichen Zeitraum soll sich der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 7 % erhöhen. Dabei umfasst die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands alle Führungskräfte in Deutschland, die direkt an ein Vorstandsmitglied berichten. Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasst alle Führungskräfte in Deutschland, die direkt an eine Führungskraft der ersten Führungsebene berichten.

Mit Blick auf die Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen hat die DEUTZ AG ein Personalentwicklungskonzept beschlossen. Vorstand und Personalabteilung sind darum bemüht, für alle frei werdenden Stellen auf der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands immer mindestens eine Frau in die engere Wahl zu nehmen (Nr. 4.1.5 DCGK). Für die externe Personalsuche bedeutet das, dass sie auf externe Führungskräfte fokussiert wird.

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Geschäftsberichts beträgt die Frauenquote auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 9,1 % und auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 3 %, so dass die DEUTZ AG die oben genannten Ziele bisher noch nicht erreicht hat. Die Gründe dafür sind, dass seit der Vorstandsfestlegung vom 12. August 2015 erst ein relativ kurzer Zeitraum vergangen ist und dass die DEUTZ AG seitdem praktisch keine neuen Mitarbeiter eingestellt hat. Für die zukünftige Entwicklung kommt hinzu, dass Frauen in den für die DEUTZ AG besonders wichtigen naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Der Aufsichtsrat der DEUTZ AG hat in seiner Sitzung am 24. September 2015 die folgende Festlegung nach § 111 V AktG getroffen: Dem Vorstand der DEUTZ AG soll auch am 30. Juni 2017 noch mindestens eine Frau angehören.

Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken: Compliance-Managementsystem, Umwelt- und Qualitätsmanagement, Energiemanagement

Die DEUTZ AG verfügt über ein fest in der Organisation verankertes Compliance-Managementsystem. Dieses wird fortlaufend weiterentwickelt, um es den veränderten Anforderungen anzupassen. Die Vorstandszuständigkeit für Compliance liegt bei Frau Dr. Haase.

Oberstes Ziel des Compliance-Managementsystems ist es, unternehmensweit Verstöße gegen Gesetze und geltende Richtlinien zu verhindern und deshalb die Mitarbeiter dabei zu unterstützen, die maßgeblichen Gesetze und Richtlinien zu kennen und richtig anzuwenden. Dazu dienen neben dem Verhaltenskodex auch spezielle Richtlinien, wie insbesondere eine »Zero Tolerance«-Richtlinie, eine Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Einladungen, eine Richtlinie zur Beauftragung externer Vertriebsdienstleister, eine Geldwäsche-Richtlinie und eine Insider-Richtlinie.

Der Vorstand unterstützt und fördert ethisches Verhalten. Er bekennt sich uneingeschränkt zur Corporate Compliance und verzichtet auf alle Geschäfte, die dem widersprechen. Die Einhaltung des Wettbewerbsrechts ist für ihn ebenso selbstverständlich wie die Nichtduldung jeglicher Form von Korruption und die Berücksichtigung des Gedankens der Nachhaltigkeit.

Durch Schulungen sollen die Mitarbeiter in die Lage versetzt werden, die relevanten Gesetze und Unternehmensrichtlinien zu kennen und im Arbeitsalltag stets einzuhalten. Die Angestellten in den zentralen Bereichen Vertrieb, Einkauf, Forschung und Entwicklung sowie der Verwaltung und in den Tochtergesellschaften erhalten in der Regel einmal jährlich eine auf den Aufgabenbereich zugeschnittene Schulung. Im Geschäftsjahr 2015 wurden aus den genannten Bereichen 727 und damit rund 60 % der dort tätigen Mitarbeiter geschult. In den produktiven Werken findet eine Unterrichtung zu Compliance gemeinsam mit den regelmäßigen Sicherheitsunterweisungen statt.

Die Compliance-Aktivitäten der DEUTZ AG werden durch einen vom Vorstand benannten Compliance-Officer koordiniert. In den einzelnen Geschäftsbereichen und Tochterunternehmen gibt es Compliance-Beauftragte, die in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Compliance verantworten und regelmäßig an den Compliance-Officer in strukturierter Form schriftlich berichten, der wiederum an Vorstand und Prüfungsausschuss berichtet. Die Grundlagen der Compliance-Organisation werden in einer Geschäftsordnung beschrieben. Die Aufgaben der zuständigen Mitarbeiter sind in Tätigkeitsbeschreibungen geregelt.

Hinweise und Fragen können Mitarbeiter an Vorgesetzte, Compliance-Beauftragte, den Compliance-Officer oder die Verantwortlichen für die Bereiche Recht und Revision richten. Hinweisen wird konsequent nachgegangen. Notwendige Untersuchungen werden durch die Revision durchgeführt, fallweise auch mit externer Unterstützung.

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

Im Zuge des Aufbaus und der fortlaufenden Weiterentwicklung des Compliance-Managementsystems lassen sich Vorstand und Compliance Officer bei Bedarf anwaltlich beraten. Daneben werden die Aktivitäten von der internen Revision überprüft und vom Prüfungsausschuss stellvertretend für den Aufsichtsrat überwacht.

Die Compliance-Aktivitäten im Berichtsjahr konzentrierten sich erneut auf die Fortsetzung und weitere Intensivierung der regelmäßigen Mitarbeiterschulungen unter Einbeziehung der Mitarbeiter in den ausländischen Beteiligungsgesellschaften, vor allem zu den Themen Verhaltenskodex, Geldwäsche, Geschenke, Provisionen, Exportkontrolle und Wettbewerbsrecht. Im Rahmen der fortlaufenden Prüfung unserer Organisationsrichtlinien haben wir die Richtlinie über Dienstreisen ergänzt, die Angebotsrichtlinie umfassend überarbeitet, im Rahmen der Geschenkerichtlinie eine Verfahrensanweisung zum Umgang mit Amtsträgern bekannt gemacht und erstmals eine Richtlinie zur Informationssicherheit erlassen.

Ein weiterer für die Unternehmensführung der DEUTZ AG unverzichtbarer Schwerpunkt liegt in einem konsequenten Umwelt-, Qualitäts- und Energiemanagement:

Die DEUTZ AG hat auch im Berichtsjahr die Anforderungen des Qualitätsmanagements nach ISO 9001, des Umweltmanagements nach ISO 14001 und des Energiemanagements nach ISO 50001 erfüllt. Die entsprechenden Zertifikate von Det Norske Veritas/Germanischer Lloyd sind auf der DEUTZ-Website zu finden.

Alle DIN-Normen sind in den DIN-Normen-Auslagestellen des DIN Deutsches Institut für Normung e.V., Berlin, kostenfrei einsehbar.

CORPORATE-GOVERNANCE-BERICHT

Grundsätze und Ziele der Zusammensetzung des Aufsichtsrats; insbesondere: Interessenkonflikte / Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder / Berücksichtigung von Frauen

In seiner Sitzung am 24. September 2015 hat der Aufsichtsrat die konkreten Ziele für seine Zusammensetzung gemäß Nr. 5.4.1 Abs. 1 und 2, 5.4.2 DCGK wie folgt neu festgelegt:

»Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Insbesondere gilt:

a) Internationalität

Vor dem Hintergrund der internationalen Tätigkeit der Gesellschaft sollen mindestens zwei Aufsichtsratsmitglieder über eine mehrjährige, möglichst im Ausland erworbene Erfahrung mit internationaler Geschäftstätigkeit verfügen.

b) Potenzielle Interessenkonflikte

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei seiner Zusammensetzung auch potenzielle Interessenkonflikte von Aufsichtsratsmitgliedern.