

**Langfristige Schulden** Die langfristigen Schulden lagen zum 31. Dezember 2015 bei 280,8 Mio. € (31. Dezember 2014: 322,7 Mio. €). Der Rückgang um 41,9 Mio. € ist maßgeblich durch die Entwicklung der Pensionsrückstellungen bedingt. Insbesondere durch höhere Abzinsungssätze sind die Pensionsrückstellungen gegenüber dem 31. Dezember 2014 um 14,8 Mio. € gesunken. Außerdem haben wir unsere langfristigen Finanzschulden weiter zurückgeführt. Diese lagen zum 31. Dezember 2015 bei 58,6 Mio. €; damit sind sie im Vergleich zum Jahresende 2014 um 14,7 Mio. € vermindert worden (31. Dezember 2014: 73,3 Mio. €). Auch die sonstigen Rückstellungen sind, insbesondere aufgrund rückläufiger Rückstellungen für Gewährleistungskosten, um 11,7 Mio. € gesunken.

**Kurzfristige Schulden** Die kurzfristigen Schulden haben sich ebenfalls im Berichtszeitraum leicht verringert. Nach 315,5 Mio. € zum 31. Dezember 2014 lagen sie zum 31. Dezember 2015 bei 311,7 Mio. €. Der Rückgang in Höhe von 3,8 Mio. € ist hauptsächlich auf geringere sonstige Rückstellungen zurückzuführen.

Die Bilanzsumme belief sich zum 31. Dezember 2015 auf 1.088,1 Mio. € (31. Dezember 2014: 1.149,2 Mio. €).

## GESAMTAUSSAGE ZUM GESCHÄFTSJAHR

Die Entwicklung im Geschäftsjahr 2015 war für DEUTZ zweigeteilt: Nach einem guten ersten Halbjahr verzeichneten wir aufgrund eines zunehmend schwierigen Marktes einen deutlichen Geschäftsrückgang im zweiten Halbjahr. So konnten wir unsere ursprünglichen Ziele für Umsatz und Ergebnis nicht erreichen. Unsere neuen Produkte werden jedoch weiterhin sehr gut vom Markt angenommen. Auch in der Zukunft werden wir mit unseren Motoren technologisch führende Konzepte verfolgen und unser Produktportfolio weiter arrondieren. Dies wird allerdings mit einem deutlich geringeren Entwicklungsaufwand möglich sein. Die Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2015 sind insgesamt aus unserer Sicht nicht befriedigend: Der Auftragseingang war mit 11,1 % rückläufig, der Umsatz ist um 18,5 % auf 1.247,4 Mio. € gesunken und der Absatz lag mit 137.781 verkauften Motoren knapp 30% unter Vorjahr. Wir hatten bereits Minderbedarfe aufgrund von sogenannten Vorbaumotoreffekten eingeplant – hinzu kam im zweiten Halbjahr jedoch zusätzlich eine starke Investitionszurückhaltung in unseren Endmärkten. Erfreulich ist hingegen, dass es uns gelungen ist, den DEUTZ-Konzern so aufzustellen, dass er auch bei deutlich gesunkenen Volumina positive Ergebnisse erwirtschaften kann. Das operative Ergebnis (EBIT vor Einmaleffekten) ist von 31,7 Mio. € auf 4,9 Mio. € zurückgegangen. Die EBIT-Marge betrug 0,4%. Das Konzernergebnis ist im Berichtszeitraum auf 3,5 Mio. € gesunken, war damit aber positiv (2014: 19,5 Mio. €). Der Free Cashflow belief sich im Berichtsjahr auf 35,0 Mio. €. Operativ haben wir unsere eingeleiteten Maßnahmen im Rahmen der Standortkonsolidierung in Deutschland und der Konsolidierung unseres Engagements in China planmäßig fortgeführt. Unser Fokus liegt weiterhin auf der Erhöhung von Qualität und Effizienz im DEUTZ-Konzern. Auf dieser Basis sind wir überzeugt, dass wir von einem wieder anziehenden Marktumfeld umfassend profitieren werden.

## NACHTRAGSBERICHT

Nach dem 31. Dezember 2015 sind keine Ereignisse eingetreten, die eine wesentliche Auswirkung auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des DEUTZ-Konzerns hatten.

## MITARBEITER

### DEUTZ-Konzern: Übersicht Mitarbeiter

| Anzahl                     | 31.12.2015   | 31.12.2014   |
|----------------------------|--------------|--------------|
| <b>DEUTZ-Konzern</b>       | <b>3.730</b> | <b>3.916</b> |
| davon                      |              |              |
| Inland                     | 2.910        | 3.093        |
| Ausland                    | 820          | 823          |
| davon                      |              |              |
| Arbeiter                   | 2.221        | 2.338        |
| Angestellte                | 1.401        | 1.455        |
| Auszubildende              | 108          | 123          |
| davon                      |              |              |
| DEUTZ Compact Engines      | 3.050        | 3.202        |
| DEUTZ Customised Solutions | 680          | 714          |

**Zahl der Mitarbeiter an geringere Produktion angepasst** Ende 2015 waren insgesamt 3.730 Mitarbeiter im DEUTZ-Konzern beschäftigt; dies sind 186 Mitarbeiter bzw. 4,7 % weniger als Ende 2014. Darüber hinaus beschäftigten wir im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung zum Jahresende 151 Leiharbeiter; zum Vorjahresstichtag waren es 288 gewesen. Der Abschluss von befristeten Verträgen und die Beschäftigung von Leiharbeitern ermöglichen es uns, auf eventuelle Nachfrageschwankungen flexibel zu reagieren. Zum 31. Dezember 2015 waren rund 6% aller Beschäftigten in befristeten Verträgen oder als Leiharbeiter für DEUTZ tätig.

78% unserer Mitarbeiter sind im Inland beschäftigt. Die meisten davon, 2.269 Mitarbeiter, arbeiteten im Berichtsjahr in Köln. In Ulm waren zum Stichtag 410 Mitarbeiter beschäftigt. Von den 820 im Ausland beschäftigten Mitarbeitern arbeiteten 432 bei unserer Tochtergesellschaft DEUTZ Spain.

### DEUTZ-Konzern: Mitarbeiter nach Standorten

| Anzahl        | 31.12.2015   | 31.12.2014   |
|---------------|--------------|--------------|
| Köln          | 2.269        | 2.422        |
| Ulm           | 410          | 387          |
| Übrige        | 231          | 284          |
| <b>Inland</b> | <b>2.910</b> | <b>3.093</b> |
| Ausland       | 820          | 823          |
| <b>Gesamt</b> | <b>3.730</b> | <b>3.916</b> |

Vermögenslage

Gesamtaussage zum  
Geschäftsjahr

Nachtragsbericht

Mitarbeiter

In der Segmentbetrachtung waren für DEUTZ Compact Engines zum Stichtag 3.050 Mitarbeiter tätig und damit 4,7 % weniger als ein Jahr zuvor. Die Zahl der Mitarbeiter bei DEUTZ Customised Solutions lag bei 680 und damit um 4,8 % niedriger als Ende 2014.

**Standortoptimierung läuft nach Plan** In Übersee am Chiemsee wurde plangemäß zum 20. Juni 2015 die erste Stufe der Verlagerung nach Ulm abgeschlossen. Insgesamt wurde das Werk um 68 Mitarbeiter reduziert. Davon konnten wir 15 Mitarbeiter überzeugen, ihre Arbeit befristet oder unbefristet in Ulm fortzusetzen. Weitere 24 Mitarbeiter wechselten nach ihrem Ausscheiden in eine von uns beauftragte Transfergesellschaft.

Der Bau des neuen Wellenzentrums in Köln-Porz geht ebenfalls planmäßig voran. Im Hinblick auf die Verlagerung des Standorts Köln-Deutz wurden bereits die ersten Mitarbeiter auf neue Arbeitsplätze Köln-Porz versetzt. Der Umzug des werksärztlichen Dienstes sowie der Abteilung Arbeitssicherheit nach Köln-Porz konnte bereits abgeschlossen werden.

**Kurzarbeit ausgeweitet** Aufgrund der anhaltend schwachen Auftragslage wurde die Kurzarbeit in der Montage in Köln über das gesamte Jahr 2015 hinweg fortgesetzt. Auch in einigen Abteilungen des Entwicklungsbereichs wurde in Abhängigkeit von der Beschäftigungssituation kurzgearbeitet. Ab Oktober 2015 wurden zusätzlich die Vertriebs-, Service-, Verwaltungs- und Stabsabteilungen in die Kurzarbeit einbezogen.

Auch in unserem Produktionswerk im spanischen Zafra gelang es, mit dem Betriebsrat zwölf Kurzarbeitstage für das letzte Quartal 2015 sowie 24 Kurzarbeitstage für das Jahr 2016 zu vereinbaren.

**Ausgezeichnete Ausbildung bei DEUTZ** Eine fundierte Ausbildung bietet jungen Menschen die Basis für ihre berufliche Zukunft. Wir unterstützen deshalb aktiv die Berufsausbildung und geben Berufsanfängern in unserem Unternehmen die Möglichkeit, aus verschiedenen technisch-gewerblichen Ausbildungsberufen zu wählen. Vom Elektroniker über die Fachkraft für Metalltechnik, den Fachlageristen und den Mechatroniker bieten wir an unseren Standorten in Deutschland ein vielseitiges Spektrum an Lehrberufen an. 27 junge Frauen und Männer haben sich im vergangenen Jahr für eine Ausbildung in unserem Unternehmen entschieden. Insgesamt waren am Standort Köln 71 Auszubildende beschäftigt sowie 20 in unserem Ulmer Werk. Im Komponentenwerk Herschbach im Westerwald beschäftigten wir 7 Auszubildende und im Xchange-Werk im bayerischen Übersee erlernten 10 Auszubildende ihren Beruf.

Wir investieren jedoch nicht nur in unsere eigene Zukunft, sondern bieten auch Fremdfirmen an, die Ausbildung bei uns durchführen zu lassen. So bilden wir derzeit in unserem Ausbildungszentrum in Köln den qualifizierten Nachwuchs in metallverarbeitenden Berufen für zwölf weitere Unternehmen der Region in Voll- oder Teilzeit aus.

Im Jahr 2015 belief sich unsere Ausbildungsquote im Inland auf insgesamt 3,7 % (2014: 4,0 %). Alle Auszubildenden konnten nach erfolgreich bestandener Prüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Wir freuen uns besonders, dass auch im Jahr 2015 ein DEUTZ-Auszubildender für seine überdurchschnittlichen Ausbildungsleistungen im Berufsbild »Fachkraft für Metalltechnik« von der IHK Köln geehrt wurde. Darüber hinaus wurde zum fünften Mal in Folge im Rahmen der Jahrgangsbesten-Ehrung das Kölner Ausbildungszentrum für seine herausragenden Ergebnisse in der betrieblichen Erstausbildung ausgezeichnet. Die sehr guten Leistungen ermöglichten im Anschluss die Teilnahme an der Landesbesten-Ehrung der 16 Industrie- und Handelskammern Nordrhein-Westfalens in Essen, wo sich sowohl unser Auszubildender als auch unsere Ausbilder über die begehrte Auszeichnung »Die Besten 2015« freuen konnten.

Junge Menschen mit technischem Interesse möchten wir bereits früh für unser Unternehmen begeistern und uns ihnen während ihrer Berufsorientierungsphase als attraktiver Ausbildungsbetrieb vorstellen. Deshalb haben wir auch im Jahr 2015 an verschiedenen Ausbildungsmessen und Berufsinformationsbörsen teilgenommen, um den Jugendlichen dort eine persönliche Kontaktaufnahme zu ermöglichen. So stehen unsere Ausbilder und Auszubildenden auch an Aktionstagen wie »Erlebniswelt Maschinenbau« als direkte Ansprechpartner zur Verfügung.

In unserem spanischen Werk in Zafra wurde die Initiative »Duale Ausbildung« ebenfalls konsequent und erfolgreich fortgesetzt, indem bereits der vierte Kurs mit zwölf Auszubildenden gestartet wurde. Ziel der Ausbildung ist die Übernahme als Vorarbeiter in unserem Werk. Darüber hinaus haben wir zur Stärkung der Basisqualifikation unserer Produktionsmitarbeiter ein staatlich anerkanntes Programm aufgelegt, das mit einem Berufszertifikat als Maschinenbediener abschließt. Dieses Zertifikat ist zukünftig Voraussetzung, um einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei unserer spanischen Tochtergesellschaft zu erhalten.

**Aktivitäten im Personalmarketing weiterhin erfolgreich**

Auch im vergangenen Jahr haben wir wieder zwei der angesehensten und bekanntesten Hochschulmessen in NRW besucht, um neue Kontakte zu Studenten und Absolventen zu knüpfen. Durch die Teilnahme an der »meet@thkÖln« und der »bonding« in Aachen konnten wir erneut Studenten als Unterstützung für die unterschiedlichsten Unternehmensbereiche gewinnen. Insgesamt waren 214 Praktikanten in unserem Unternehmen beschäftigt, davon haben 26 Studenten ihre Bachelor- und elf Studenten ihre Masterarbeit bei uns geschrieben. 62 Studenten haben ihr Praxissemester bei DEUTZ absolviert.

Mit der Teilnahme an verschiedenen Aktionstagen wie u. a. dem »Girls' Day« setzen wir uns seit vielen Jahren aktiv dafür ein, Mädchen die Begeisterung für technische Berufe nahebringen und ihnen zu zeigen, wie vielseitig und spannend eine Ausbildung in einem Maschinenbauunternehmen sein kann.

2015 haben wieder zwei junge Frauen bei uns die Ausbildung in einem technischen Beruf begonnen, am Standort Ulm nahm eine Industriekauffrau ihre Ausbildung auf. Derzeit liegt der Anteil der weiblichen DEUTZ-Auszubildenden damit bei rund 7,4%.

**Kreativität zahlt sich aus** Unser prämiertes Ideenmanagementsystem setzt auf die kreativen Verbesserungsvorschläge der DEUTZ-Mitarbeiter. Im vergangenen Jahr wurden 669 Ideen eingereicht – Ideenreichtum, der sich auszahlt.

**Vielfältige Maßnahmen in der Personalentwicklung** Im Berichtsjahr haben wir im Bereich Personalentwicklung das Talentprogramm mit der Zielsetzung fortgeführt, als Unternehmen weiterhin attraktiv für talentierte Mitarbeiter zu sein und die interne Entwicklung von Talenten in Form von Laufbahnplanungen gezielt zu fördern. Darüber hinaus wurde die Nachfolgeplanung für die Abteilungsleiterebene aktualisiert und die Auswahl potenzieller Nachfolger gezielt mit den Talenten verknüpft. So konnten vier Mitarbeiter aus unserem »Talentpool« in Führungspositionen befördert werden.

Ferner haben wir das Qualifizierungsangebot für die Mitarbeiter deutlich erweitert. Basierend auf einer gezielten Bedarfsanalyse, die gemeinsam mit den Führungskräften in den Bereichen durchgeführt wurde, haben wir das Qualifizierungsangebot für die Mitarbeiter deutlich erweitert. Es wurden 69 Seminare mit 638 Teilnehmern durchgeführt. Dabei reichte das Spektrum des Seminarangebots von spezifischem DEUTZ-Wissen, ausgewählten Fachthemen und Fremdsprachenunterricht bis hin zu Veranstaltungen zum Ausbau der Methoden- und Sozialkompetenz.

Die Qualifizierung der Facharbeiter wurde durch die Fortsetzung der Kooperation mit einem auf Produktions-/Lean Management spezialisierten Bildungsträger sowie der intensiven Nutzung des Seminarangebots der Berufsgenossenschaft Holz und Metall zu arbeitsschutzspezifischen Themen sichergestellt.

Auch unsere Führungskräfteentwicklung haben wir 2015 intensiviert. Zum einen wurde das Seminarangebot für Führungskräfte erheblich erweitert. Neben Führungsseminaren für Nachwuchskräfte und Projektleiter wurden spezielle, auf unterschiedliche Hierarchieebenen zugeschnittene Führungstrainings durchgeführt. Zum anderen wurden die Unternehmensgrundsätze zur Führung und Zusammenarbeit thematisiert und mit den oberen Führungskräften deren Umsetzung in ihren Verantwortungsbereichen intensiv diskutiert.

**Cross Mentoring erfolgreich abgeschlossen** Das im Jahr 2013 begonnene unternehmensübergreifende Programm zur Frauenförderung wurde 2015 erfolgreich beendet. Die Teilnehmerinnen lobten abschließend die erhöhte eigene Sichtbarkeit in ihren Unternehmen, die konstruktiven Gespräche mit ihren Mentoren aus anderen Unternehmen sowie die Horizonterweiterung durch die verschiedenen Programmpunkte. Fazit der zwei Mentoren und Mentees der DEUTZ AG war, dass sie wertvolle neue Erfahrungen sammeln und sich durch das Cross-Mentoring-Programm persönlich weiterentwickeln konnten.

Darüber hinaus engagiert sich DEUTZ seit langem im Rahmen eines Diversity-Managements: Wir schätzen die individuelle Verschiedenheit unserer weltweiten Mitarbeiter – sei es durch Geschlecht, Ethnie, Alter, Religion oder Behinderung – und versuchen, diese für den Unternehmenserfolg zu nutzen. So haben wir beispielsweise die klare Zielsetzung, Führungspositionen innerhalb des DEUTZ-Konzerns verstärkt mit Frauen zu besetzen. Weitere Informationen hierzu sind im Corporate-Governance-Bericht auf den Seiten 133 ff. dieses Geschäftsberichts zu finden.

**Gesundheitsförderung kontinuierlich fortgesetzt** Das in 2013 eingeleitete Projekt »Ergonomie am Arbeitsplatz« lief auch im dritten Jahr erfolgreich weiter. Die Maßnahme ist zwischenzeitlich am Standort Köln in allen Werken etabliert worden. Das Augenmerk lag dabei auf einer kontinuierlichen Fortführung des Projekts, damit sich die gesundheitlichen Erfolge zukünftig einstellen können.

Ferner hat der Gesundheitsausschuss beschlossen, im Sommer 2015 ein erneutes Darmkrebscreening anzubieten. Diese Präventionsmaßnahme wurde wieder sehr gut angenommen.

In Ulm wurden sehr gute Erfahrungen mit dem Angebot einer psychosomatischen Sprechstunde gemacht. Sofern der Betriebsarzt die Voraussetzungen für eine Kurzzeitintervention bestätigt, werden sehr schnell Termine bei einer Psychologin oder der psychosomatischen Ambulanz der Universitätsklinik Ulm organisiert, um den Mitarbeitern in ihrer jeweiligen Situation zu helfen.

**HRS Business Run 2015** Am 13. August 2015 fand erneut der HRS Business Run am RheinEnergieStadion in Köln statt. Mit 252 Mitarbeitern war DEUTZ wieder stark vertreten. Insgesamt war die Teilnahme ein voller Erfolg und ist bei allen Mitarbeitern sehr gut angekommen.