

Der Aufsichtsrat der DEUTZ AG setzt sich – den Vorschriften des deutschen Mitbestimmungsgesetzes entsprechend – aus zwölf Mitgliedern zusammen, von denen sechs Vertreter die Anteilseigner und sechs Vertreter die Arbeitnehmer repräsentieren.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats hat sich im Geschäftsjahr 2016 wie folgt geändert:

Am 21. April 2016 hat das Amtsgericht Köln auf Antrag des Vorstands und gemäß dem Vorschlag des Gesamtbetriebsrats Frau Gisela Füssel mit Wirkung zum 1. Juni 2016 für den Rest der turnusgemäßen Amtszeit des Aufsichtsrats als Arbeitnehmervertreterin zum Mitglied des Aufsichtsrats der DEUTZ AG bestellt. Die Bestellung war notwendig geworden, nachdem Herr Dietmar Paust sein Mandat zum 31. Mai 2016 niedergelegt hatte.

Der Aufsichtsrat hat vier Ausschüsse gebildet, um seine Aufgaben effizient zu erfüllen: den Personalausschuss, den Prüfungsausschuss, den Vermittlungsausschuss und den Nominierungsausschuss. Dabei ist der Personalausschuss mit zwei Vertretern der Anteilseigner und einem Arbeitnehmervertreter besetzt, der Prüfungs- und der Vermittlungsausschuss bestehen aus jeweils zwei Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer und der Nominierungsausschuss hat drei Mitglieder, die alle aus dem Kreis der Anteilseignervertreter stammen. Während für die Arbeitsweise der übrigen Ausschüsse die Regeln der Geschäftsordnung für den (Gesamt-) Aufsichtsrat analog gelten, arbeitet der Prüfungsausschuss auf der Grundlage einer eigenen, ebenfalls auf der Website der DEUTZ AG zugänglichen Geschäftsordnung.

Der Personalausschuss bereitet alle Entscheidungen des Aufsichtsrats über die Bestellung und die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder einschließlich der darin geregelten Vergütung sowie sämtlicher sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen vor. Der Ausschuss tagte im Berichtsjahr neunmal. Dabei ging es insbesondere um die Vorbereitung der Beschlüsse des Plenums zum Wechsel im Vorstandsvorsitz von Herrn Dr. Leube zu Herrn Dr. Hiller sowie zur Zielerreichung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2015 und zur Festlegung der Vorstandsziele einschließlich der Mittelfristziele für das Geschäftsjahr 2016.

Schwerpunkte der Arbeit des Prüfungsausschusses im Berichtsjahr waren die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, die Beurteilung des Jahres- und Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts der DEUTZ AG und des Konzerns für das Geschäftsjahr 2015 sowie die entsprechenden Prüfungsberichte des Abschlussprüfers, der verkürzte Konzernzwischenabschluss zum 30. Juni 2016 und dessen prüferische Durchsicht, die Zwischenmitteilungen zum 31. März und 30. September 2016 sowie die Besprechung des Prüfungsauftrags des Wirtschaftsprüfers zum 31. Dezember 2016 einschließlich der Prüfung von Qualität und Unabhängigkeit. Daneben befasste er sich insbesondere mit den Themen

Risikomanagement, Compliance, internes Kontrollsystem, interne Revision, Unternehmensplanung, Key-Performance-Indikatoren sowie mit den neuen gesetzlichen Anforderungen zur Abschlussprüfung, insbesondere mit den zukünftig strengeren Vorgaben für die Erbringung von Nichtprüfungsleistungen durch den Abschlussprüfer. Der Prüfungsausschuss tagte im Berichtsjahr viermal, davon dreimal in Anwesenheit der Abschlussprüfer.

Der Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) nimmt die in § 31 Abs. 3 MitbestG beschriebenen Aufgaben wahr. Er musste im abgelaufenen Geschäftsjahr nicht einberufen werden.

Der Nominierungsausschuss hat die Aufgabe, dem Aufsichtsratsplenum geeignete Kandidaten als Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat vorzuschlagen. Er hat im vergangenen Jahr ebenfalls nicht getagt.

Über die Ergebnisse der Beratungen in den Ausschüssen wurde der gesamte Aufsichtsrat jeweils informiert; soweit die Ausschüsse Beschlussempfehlungen abgegeben haben, hat der Aufsichtsrat ihnen zugestimmt.

Die Zusammensetzung der Ausschüsse des Aufsichtsrats hat sich im Geschäftsjahr 2016 nicht geändert. In seiner Sitzung am 9. März 2017 hat der Aufsichtsrat Frau Füssel als Nachfolgerin für Herrn Paust zum Mitglied des Vermittlungsausschusses gewählt.

Die vollständige personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sowie die weiteren Mandate seiner Mitglieder sind auf den Seiten 120 bis 121 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 weibliche Führungskräfte fokussiert wird.

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Geschäftsberichts beträgt der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 11,11 % und auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 5,26 %. Damit haben sich die Zahlen des vergangenen Jahres (9,19 % und 3 %) zwar verbessert, die DEUTZ AG hat die oben genannten Ziele aber noch nicht erreicht. Die Gründe dafür sind, dass seit der Vorstandsfestlegung vom 12. August 2015 nur sehr wenige Führungspositionen neu besetzt worden sind. Nach wie vor kommt hinzu, dass Frauen in den für die DEUTZ AG besonders wichtigen naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen 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.

Angaben zur Einhaltung der gesetzlichen Mindestanteile von Frauen und Männern bei der Besetzung des Aufsichtsrats

Nach dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Gesetz über die Frauenquote) müssen im Aufsichtsrat der DEUTZ AG spätestens nach der nächsten turnusgemäßen Neuwahl im Jahre 2018 mindestens vier Frauen und vier Männer vertreten sein.

Bei Wirksamwerden dieses Gesetzes am 1. Januar 2016 bestand der Aufsichtsrat der DEUTZ AG aus elf Männern und einer Frau. Seit dem 1. Juni 2016, also nach der Bestellung von Frau Füssel zur Nachfolgerin von Herrn Paust, gehören ihm zehn Männer und zwei Frauen an.

Da beide Frauen Vertreterinnen der Arbeitnehmer sind und der Aufsichtsrat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht hat zu beschließen, dass die Mindestanteile von jeder Aufsichtsratsbank getrennt zu erfüllen sind, hält die Arbeitnehmerseite die gesetzlichen Mindestanteile damit bereits jetzt ein.

Bei den Anteilseignervertretern ist dies derzeit noch nicht der Fall, da es seit dem Wirksamwerden des Gesetzes über die Frauenquote noch keine Notwendigkeit gegeben hat, den Aufsichtsrat auf der Anteilseignerseite zu ergänzen.

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, durch präventive Maßnahmen sicherzustellen, dass die Geschäftspraktiken der DEUTZ AG sowie die internen Regelungen und Richtlinien konzernweit bekannt sind. Maßgebliche Basis dafür ist ein strukturiertes Richtlinienmanagement, das kontinuierlich den Aktualisierungsbedarf bestehender Richtlinien überprüft und die Veröffentlichung neuer Richtlinien vornimmt. Das Richtlinienmanagement baut auf dem Verhaltenskodex auf, der die Rahmenbedingungen für rechtskonformes sowie faires Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Mitarbeitern festlegt. Der Verhaltenskodex ist den Mitarbeitern über die interne Kommunikationsplattform zugänglich. Dritte können den Verhaltenskodex auf der Internetseite der DEUTZ AG einsehen. 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 konkretisieren die Festlegungen des Verhaltenskodex und unterstützen somit die Mitarbeiter, die maßgeblichen Gesetze und Richtlinien zu kennen und richtig anzuwenden.

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. 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. Seit Anfang 2017 gibt es außerdem ein auf der Website der DEUTZ AG installiertes, also auch für Nichtmitarbeiter