



Inhalt

Nichtfinanzieller Konzernbericht der Wirecard AG 2018

1.	Grundlagen der Berichterstattung	2
2.	Nichtfinanzielle Themen des Konzerns	4

Nichtfinanzieller Konzernbericht der Wirecard AG 2018

1. Grundlagen der Berichterstattung

1.1 Regulatorische Anforderungen und Prüfung

Mit dem vorliegenden nichtfinanziellen Konzernbericht nach § 315b HGB erfüllen wir die Berichtspflicht nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG). Gegenstand der Berichterstattung sind die in § 315c Abs. 2 i. V. m. § 289b Abs. 2 HGB genannten Aspekte Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Auf die Möglichkeit zur Nutzung eines Rahmenwerks wurde im Sinne einer zielgerichteten Information für die Adressaten verzichtet.

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Informationen und Kennzahlen der vorliegenden Erklärung auf den Konzern und das Geschäftsjahr 2018 (1. Januar bis 31. Dezember).

Die Ernst & Young GmbH wurde beauftragt, den nichtfinanziellen Konzernbericht 2018 der Wirecard AG für den Zeitraum 01. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit zu unterziehen. Bei den nachfolgenden Ausführungen wird an den entsprechenden Stellen darauf verwiesen, ob sie sich auf den Konzern als Ganzes (im Folgenden auch als „Wirecard“ oder „Konzern“ bezeichnet), die Wirecard AG als Einzelgesellschaft („Wirecard AG“), die Wirecard Bank AG („Wirecard Bank“) oder auf einzelne Standorte beziehen.

1.2 Prozess zur Auswahl wesentlicher Themen und Risikobewertung

Die Identifizierung der wesentlichen Themen für den nichtfinanziellen Konzernbericht erfolgte im Geschäftsjahr 2018 durch eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe der Wirecard bestehend aus den Verantwortlichen aller zentralen Konzernbereiche. Während eines Workshops wurden im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse sämtliche für den Konzern relevanten Sachverhalte unter

Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsaspekte (Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung) erarbeitet. Im Sinne des CSR-RUG wurden solche Sachverhalte als wesentlich definiert, die für das Verständnis von Geschäftsverlauf, -ergebnis und -lage des Konzerns relevant sind und in denen die Geschäftstätigkeit des Konzerns zugleich signifikante Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte hat. Das Ergebnis wurde in einer Wesentlichkeitsmatrix festgehalten.

Die nach dieser Methode ermittelten sechs wesentlichen Themen für den Konzern umfassen Antikorruption, Datenschutz, Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Vielfalt und Chancengleichheit, Arbeitgeberattraktivität und Weiterbildung. Damit erfolgte im Vergleich zum Vorjahr, in dem Antikorruption, Datenschutz und Mitarbeitergewinnung als wesentliche Themen definiert wurden, eine Ausweitung der relevanten Themen und damit auch des Berichtsumfangs. Mitarbeitergewinnung wurde in diesem Berichtsjahr unter dem Thema Arbeitgeberattraktivität aufgenommen.

Für alle wesentlichen Themen nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz wurde eine Bewertung von Risiken nichtfinanzieller Art durch das konzernweit zuständige Risikomanagement vorgenommen. Dabei wurde untersucht, ob sich durch die Geschäftstätigkeit und das Handeln des Konzerns wesentliche Risiken auf die berichtspflichtigen Aspekte Umwelt und Soziales, Arbeitnehmerbelange, Menschenrechte und Anti-Korruption nach § 315b HGB in Verbindung mit § 289c Absatz 2 HGB ergeben. Bei der Untersuchung wurden die Eintrittswahrscheinlichkeit und das Ausmaß der potentiell negativen Auswirkungen auf die Aspekte berücksichtigt. Im Geschäftsjahr und zum Berichtszeitpunkt sind unter Berück-

sichtigung des Risikomanagementprozesses des Konzerns (Nettomethode) keine wesentlichen Risiken erkennbar, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die genannten Aspekte haben beziehungsweise haben werden. Die Einordnung durch das konzernweit zuständige Risikomanagement wird regelmäßig überprüft und aktualisiert.

1.3 Erläuterung des Geschäftsmodells und der

Organisation

Geschäftsmodell

Wirecard ist ein globaler Technologiekonzern, der seine Kunden und Partner dabei unterstützt, elektronische Zahlungen aus allen Vertriebskanälen anzunehmen sowie Zahlungsinstrumente herauszugeben. Als international führender unabhängiger Anbieter bietet Wirecard Outsourcing- und White-Label-Lösungen für den elektronischen Zahlungsverkehr. Über eine globale Plattform stehen internationale Zahlungsakzeptanzen und -verfahren mit ergänzenden Lösungen zur Betrugsprävention sowie Karten-Issuing zur Auswahl.

Die Acquiring- und Issuing-Leistungen sind über die integrierte Plattformlösung miteinander verknüpft und via Internettechnologie (APIs) ansprechbar. Für die Herausgabe eigener Zahlungsinstrumente in Form von Karten oder mobilen Zahlungslösungen stellt Wirecard Unternehmen die komplette Infrastruktur inklusive der notwendigen Lizenzen für Karten- und Kontoprodukte bereit. Der einheitliche Plattform-Ansatz sowie nahtlos integrierbare Mehrwertdienste wie Data Analytics, Kundenbindungsprogramme oder Digital Banking Services unterstützen die Kunden und Partner von Wirecard dabei, die Herausforderungen der Digitalisierung erfolgreich zu meistern.

Weltweite Präsenz

Durch ihre weltweite Präsenz steht Wirecard ihren internationalen und global agierenden Kunden und Partnern vor Ort über lokale Technologie-, Finanzdienstleistungs- und Vertriebsstandorte zur Seite. Die weltweite Präsenz von Wirecard erstreckt sich auf die Regionen Europa, asiatisch-pazifischer Raum, Lateinamerika, Nordamerika und Mittlerer Osten/ Afrika. Die europäischen Kernmärkte sind Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Irland, Österreich und Rumänien. Die internationale Präsenz von Wirecard ist entlang fünf Kernstandorten strukturiert, denen jeweils kleinere Länderstandorte zugeordnet sind. In Europa ist dies der Konzernsitz Aschheim, im asiatisch-pazifischen Raum Singapur, in Lateinamerika São Paulo, in Nordamerika Conshohocken (Philadelphia), in der Region Mittlerer Osten/ Afrika Dubai.

Organisation, Leitung und Überwachung

Die Konzernmutter Wirecard AG mit Sitz in Aschheim bei München übernimmt die strategische Unternehmensplanung und die zentralen Aufgaben Human Resources, Legal, Treasury, Controlling, Accounting, Group Audit und Group Compliance, M&A, Strategische Allianzen und Business Development, Risk Management, Corporate Communications und Investor Relations sowie Facility Management. Zudem werden über die Holding der Erwerb und die Verwaltung von Beteiligungen gesteuert. Die Leitung des Konzerns obliegt der Verantwortung des Vorstands der Wirecard AG, die Überwachung dem Aufsichtsrat. Die Wirecard Bank AG, Aschheim, wickelt als Tochterunternehmen innerhalb der Konzernstruktur insbesondere den transaktionsbasierten Zahlungsverkehr über die von ihr geführten Händlerkonten ab.

2. Nichtfinanzielle Themen des Konzerns

Nachfolgend wird über die als berichtspflichtig identifizierten nichtfinanziellen Themen Antikorruption, Datenschutz, Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Vielfalt und Chancengleichheit, Arbeitgeberattraktivität und Weiterbildung berichtet.

Compliance-Management-System des Konzerns

Das Compliance Management des Konzerns bildet die Basis des Handelns unter anderem in Bezug auf die nichtfinanziellen Themenbereiche Antikorruption und Datenschutz und wird daher im Folgenden näher erläutert.

Das konzernweit zuständige Group Compliance Office ist für die Prozesse und Systeme zur Umsetzung der Compliance-Anforderungen verantwortlich und überwacht die konzernweite Einrichtung sowie deren operative Umsetzung. Der Head of Group Compliance Office berichtet an den Chief Compliance Counsel sowie im Bedarfsfall direkt an den Finanzvorstand (CFO).

Um das definierte Compliance-Verständnis der Wirecard für alle Führungskräfte und Mitarbeiter zu veranschaulichen, hat der Vorstand im Code of Conduct Werte niedergelegt, die das soziale und ethische Selbstverständnis des Konzerns festlegen und den wesentlichen Orientierungsrahmen für die Ausgestaltung unseres Handelns darstellen. Der Code of Conduct wird von allen Konzerngesellschaften umgesetzt und ist für alle Mitarbeiter ein bindendes Dokument, das jederzeit im Intranet in seiner jeweils gültigen Fassung einsehbar ist.

Die Anforderungen, die wir an unser eigenes Handeln stellen, stellen wir gleichermaßen auch an das unserer Geschäftspartner. Deshalb haben wir die in unserem Code of Conduct niedergelegten Compliance-Anforderungen auch für unsere Geschäftspartner im Zuge der Integration von Compliance-Klauseln in unsere IT-Einkaufsbedingungen vertraglich geregelt.

Die in unserem Code of Conduct niedergelegten Werte werden in diversen unternehmensinternen Richtlinien konkretisiert, welche insbesondere die Belange Antikorruption und Datenschutz betreffen. Diese sollen unseren

Mitarbeitern Hilfestellung in ihrer täglichen Arbeit geben und sie dabei unterstützen unter anderem die Themen Antikorruption und Datenschutz in ihren Arbeitsalltag zu integrieren.

2.1 Antikorruption

Korruptionsbekämpfung und -vermeidung hat für Wirecard einen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit, da wir auch in Ländern tätig sind, die laut Transparency International als Hochrisikoländer für Korruption eingestuft werden. Sollten Korruptionsfälle auftreten, können sich daraus empfindliche Auswirkungen für Wirecard ergeben. Zu diesen gehören hohe Geldstrafen, Freiheitsstrafen, der Ausschluss von öffentlichen Aufträgen, sogenanntes Blacklisting, Reputationsverlust sowie Aufkündigung der Zusammenarbeit mit strategischen Kunden und Einbußen im Neukundengeschäft. Daher ist die Korruptionsbekämpfung fester Bestandteil unserer Compliance-Aktivitäten.

Unsere Selbstverpflichtung zu Transparenz, Unabhängigkeit und Verantwortungsbewusstsein gebietet es, in allen Situationen schon den Anschein unzulässiger Beeinflussung zu vermeiden. In allen Ländern, in denen Wirecard geschäftlich tätig ist, sind die gesetzlichen Vorgaben zur Korruption für den gesamten Konzern anwendbar. Dazu gehören neben den länderspezifischen Gesetzen unter anderem auch global anwendbare Vorschriften, wie z.B. der amerikanische Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) oder der UK Bribery Act.

Anti-Korruptionsrichtlinie

Der Konzern legt im Rahmen des Compliance Managements ein besonderes Augenmerk auf die Korruptionsvermeidung und – bekämpfung und hat hierzu seit 2017 eine gesonderte konzernweite Richtlinie implementiert. Diese gibt neben Regeln für den allgemeinen Umgang mit Zuwendungen auch spezifische Transparenzpflichten im Umgang mit Geschenken und Einladungen vor, die unsere Mitarbeiter strikt einzuhalten haben. Sie verpflichtet unsere Mitarbeiter höherwertige oder ungewöhnliche Geschenke oder Einladungen ihrem Vorgesetzten zu melden. Der Vorgesetzte oder – je nach Art und Umfang

– das Group Compliance Office genehmigen die Annahme der Zuwendung je nach Einzelfall. Bei Einladungen von Amtsträgern, vergleichbaren Personen oder ungewöhnlichen Zuwendungen bedarf es der Zustimmung des Group Compliance Office bzw. des Vorstands.

Auch bei Gewährung von Zuwendungen durch Mitarbeiter der Wirecard sind unsere Mitarbeiter verpflichtet, die Vorgaben aus der Anti-Korruptionsrichtlinie zu befolgen.

Darüber hinaus gibt es auch vorbeugende Instanzen wie die dezentrale Prüfung von Veranstaltungsaufwendungen und Reisekosten in den jeweiligen Abteilungen bzw. Tochtergesellschaften. Beschränkungen für Aufwendungen sind in der Reisekostenrichtlinie festgeschrieben. Zudem gilt dort, wie auch allgemein, ein striktes Vier-Augen-Prinzip bei Rechnungsfreigaben.

Whistleblowing

Unseren Mitarbeitern bieten wir darüber hinaus die Möglichkeit, entweder unter Namensnennung oder vollkommen anonym, Hinweise auf Verstöße oder Missstände im Konzern zu geben. Dazu wurde ein internetbasiertes Hinweisgebersystem eingerichtet, welches weltweit 24 Stunden an sieben Tagen die Woche erreichbar ist und eine gesicherte Kommunikation mit dem Hinweisgeber ermöglicht. Das System wird durch einen externen Dienstleister betrieben, der auf den sicheren Umgang mit Daten spezialisiert ist. Die Verfügbarkeit unseres Hinweisgebersystems ermöglicht unseren Mitarbeitern korruptionsrelevante Sachverhalte, wie Schwachstellen in internen Prozessen oder Verdachtsfälle, wenn nötig anonym, zu melden.

Im Berichtszeitraum getroffene Maßnahmen zum Thema Anti-Korruption

Um jegliche Form der Beeinflussung zu unterbinden, haben wir im Berichtszeitraum eine Reihe von Maßnahmen veranlasst. So soll auch vertraglich darauf hingewirkt werden, dass unsere IT-Lieferanten sich den im Wirecard Code of Conduct niedergelegten Werten verpflichten. Neben der bereits implementierten Anti-Korruptionsrichtlinie wurde ferner eine Richtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten erstellt, die den Mitarbeitern Leitlinien zur Verhinderung von und dem Umgang mit Interessenskonflik-

ten gibt. Dazu wurden unter anderem folgende Themenkomplexe adressiert: 1) Beschäftigung von nahestehenden Personen bei Wirecard, 2) Beschäftigung von nahestehenden Personen bei Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern oder Partnern, 3) Nebentätigkeiten, 4) Organtätigkeiten, 5) finanzielle Beteiligung an anderen Unternehmen sowie 6) Verwendung von Geldern und Vermögenswerten der Wirecard zum eigenen Vorteil.

Schulungen

Es wurde ein global gültiges Schulungskonzept entwickelt und zur Implementierung dessen ein Online-Schulungstool eines international renommierten Schulungsanbieters eingekauft, welches neben Anti-Korruptionsschulungen weitere Compliance-relevante Schulungsthemen enthält. Mithilfe des implementierten onlinebasierten Schulungstools sollen Schulungen aller Mitarbeiter zum Thema Anti-Korruption zukünftig turnusgemäß auch im Selbststudium durchgeführt werden. Im Rahmen des konzernweiten Schulungskonzepts wurden zudem Präsenzschulungen für Führungskräfte zum Thema Anti-Korruption am Standort Aschheim angeboten. Geplant ist, dass schrittweise und wiederholend weitere Präsenzschulungen durch Compliance-Verantwortliche auch in den jeweiligen Tochtergesellschaften durchgeführt werden.

Antikorruption bei Geschäftspartnern

Im Zuge der kontinuierlichen Weiterentwicklung der getroffenen Maßnahmen zur Korruptionsvermeidung ist für das Jahr 2019 die Einführung eines onlinebasierten Tools zur Überprüfung und Überwachung der Anti-Korruptionscompliance bei Geschäftspartnern vorgesehen. Verschiedene Anbieter wurden hierzu bereits geprüft, wobei die finale Auswahlentscheidung noch aussteht.

Verfolgung von Verstößen im Sinne der Korruptionsvermeidung

Beim Verdacht auf wesentliche Verstöße gegen gesetzliche oder unternehmensinterne Vorgaben führen wir anlassbezogene Prüfungen durch. Je nach Art und Umfang des Verdachts führen wir die Prüfungen selbst durch oder beauftragen externe Prüfer. Für den Fall, dass tatsächlich ein Verstoß im Sinne der Korruptionsvermeidung vorliegt, werden im Einzelfall Maßnahmen zur Aufklärung der Risiken und Abwendung von Schäden ergriffen. Gleichzeitig

werden Maßnahmen implementiert, um einen Wiederholungsfall weitgehend auszuschließen.

Korruptionsfälle im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum 2018 haben sich keine Fälle von Korruption bestätigt. Auch aus einer im Berichtsjahr durchgeführten Compliance-Untersuchung durch eine externe Kanzlei in Singapur haben sich keine Hinweise im Rahmen der durchgeführten Untersuchungshandlungen auf einen Korruptionssachverhalt ergeben.

2.2 Datenschutz

Wir sind uns als Innovationsführer bei der Digitalisierung von Zahlungsprozessen der Datenschutz- und Datensicherheitsrisiken, die mit der zunehmenden Digitalisierung einhergehen, bewusst. Die Verarbeitung und der Schutz personenbezogener Daten sind integrale Bestandteile des Geschäftsmodells der Wirecard und ihrer Tochtergesellschaften.

Unsere Arbeitnehmer, Fremdkräfte, Kunden, Endverbraucher, Partner sowie Lieferanten (nachfolgend gemeinsam als „Stakeholder“ bezeichnet) müssen sich darauf verlassen können, dass ihre Daten bei uns sicher sind und wir sie unter Einhaltung der relevanten Gesetzesvorschriften verarbeiten. Daher sind IT-Sicherheit und Datenschutz für uns von zentraler Bedeutung. Mit zahlreichen implementierten Maßnahmen wollen wir den Schutz der grundlegenden Rechte unserer Stakeholder, deren Daten wir verarbeiten, gewährleisten.

So ist es etwa für die Umsetzung zuverlässiger Arbeitsprozesse unerlässlich, die eigenen Datenflüsse und Verarbeitungsprozesse beim Umgang mit personenbezogenen Daten jederzeit zu kennen und anhand der geltenden Gesetze und sonstigen Regelwerke zu gestalten, um etwaige faktische Risiken und Rechtsrisiken frühzeitig zu erkennen.

Integration des Datenschutzes in Prozessen und Produkten

Unser Ziel ist, personenbezogene Daten im Verantwortungsbereich von Wirecard bestmöglich zu schützen. Grundlage dafür ist ein verantwortungsbewusster Um-

gang mit personenbezogenen Daten sowie die Umsetzung von marktüblichen und dem Stand der Technik entsprechenden Datensicherheitsmaßnahmen.

Zurzeit arbeitet Wirecard an der weiteren effektiven und effizienten Ausgestaltung der relevanten Geschäfts- und Compliance-Prozesse. Der Fokus im Jahr 2018 lag auf der Umsetzung der Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung („EU-DSGVO“). Das Group Compliance Office hatte bei der Umsetzung die Leitung inne und arbeitete eng mit unserem externen Datenschutzbeauftragten zusammen. Dieses Projekt wurde unterstützt durch die Stärkung der datenschutzrechtlichen Kompetenz aufgrund interner Schulungen und die Einbeziehung von weiteren externen IT-Experten. Zur Verdeutlichung der umfassenden Datenschutz-Compliance und der Berichtslinien und Verantwortlichkeiten im Konzern, wurde im Berichtsjahr die Global Data Protection Governance Structure beschlossen. Die Global Data Protection Governance Structure beschreibt, welche organisatorischen Maßnahmen der Konzern getroffen hat, um einen bestmöglichen Datenschutz zu erreichen.

Begleitend zur Umsetzung der EU-DSGVO hat Wirecard im Jahre 2018 ein Projekt zur Erfassung und Katalogisierung sämtlicher IT-Systeme durchgeführt.

Im Rahmen der EU-DSGVO-Umsetzung wurden neben der Global Data Protection Governance Structure im Jahre 2018 weitere interne Regelwerke zum Thema Datenschutz implementiert bzw. aktualisiert, wie zum Beispiel die Global Data Protection Impact Assessment Policy oder die Incident Management Policy.

Als weitere Bestandteile der EU-DSGVO-Umsetzung wurden für den Konzern neue Standardauftragsverarbeitungsverträge gemäß den Vorgaben der EU-DSGVO entworfen, wobei sowohl die Rolle als Auftragnehmer sowie als Auftraggeber abgebildet wird. Beide Standarddokumente (sowohl für Wirecard als Auftragnehmer als auch als Auftraggeber) enthalten jeweils die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Einhaltung eines der Verarbeitung angemessenen Datenschutzniveaus. Zudem wurden neue Richtlinien für die Produktpalette der Wirecard entworfen, um den geänderten Anforderungen der EU-DSGVO nachzukommen.

Erreichung eines zuverlässigen Datenschutzes

Die Erreichung der datenschutzrechtlichen Ziele soll unter anderem durch Überprüfungen und Begleitungen etwa bei der Einführung von neuen Prozessen bzw. bei der Änderung von Prozessen und der zugehörigen IT-Landschaft unterstützt werden.

Datenschutzfolgeabschätzungen im Sinne des Art. 35 DSGVO werden insbesondere durch die Projektverantwortlichen sowie – im Falle der Wirecard Bank – den „Neue-Produkte“-Prozess angeregt. Daraus resultiert je nach Risiko die Durchführung von Datenschutzfolgeabschätzungen.

Bei Meldungen und Vorkommnissen erfolgen darüber hinaus sogenannte anlassbezogene Prüfungen. Solche anlassbezogenen Prüfungen sowie Überprüfungen und Prozessbegleitungen erfolgen durch den externen Datenschutzbeauftragten und in Abstimmung mit dem Group Compliance Office beziehungsweise Group Audit.

Allgemeine Audits von Geschäftsprozessen, bei denen auch die Einhaltung anwendbarer Datenschutzvorschriften geprüft wird, werden regelmäßig im Rahmen der üblichen Auditprozeduren im Konzern durchgeführt. Bei der Wirecard Bank werden regelmäßig solche Audits durchgeführt.

Zum einen unterliegt die Wirecard Bank in rechtlicher Hinsicht als finanzreguliertes Unternehmen regelmäßigen PCI-DSS-Audits zur Prüfung der Einhaltung der entsprechenden Anforderungen der Payment Card Industry. Da sich die Wirecard Bank der Wirecard Technologies GmbH als technischer Dienstleister bei der Erfüllung der Anforderungen der Payment Card Industry bedient, findet das PCI DSS-Audit in tatsächlicher Hinsicht bei der Wirecard Technologies GmbH statt. PCI DSS-Audits werden jährlich durchgeführt und umfassen Prüfungen der Netzwerk- und Systemsicherheit, des Schutzes der Daten von Karteninhabern, der Unterhaltung eines Vulnerability-Management-Systems, der Implementierung von Zugangskontrollen, der regelmäßigen Überprüfung und Testings von Netzwerken sowie der Information Security Policy.

Zum anderen hat das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht im Oktober 2018 einen datenschutzrechtlichen, aufsichtsbehördlichen Audit der Wirecard Bank begonnen. Dieser ist nicht anlassbezogen. Die Wirecard Bank wurde aufgefordert, einen Fragebogen bestehend aus 50 Fragen auszufüllen und die entsprechende Dokumentation einzureichen, was unter Einhaltung der gesetzten Frist mit Hilfe des externen Datenschutzbeauftragten durchgeführt wurde. Der Vor-Ort-Audit der Behörde steht zum Berichtszeitpunkt noch aus.

Flankiert werden diese Maßnahmen durch das IT-Projekt zur Erfassung und Nachhaltung der konzernweiten Datenflüsse, da hierauf basierend die Allokation der vorhandenen Daten(banken) und Datenzu- bzw. abflüsse deutlich erleichtert werden soll. Das Projekt beinhaltet die datenschutzrechtliche Beurteilung der Datenverarbeitungen und unterstützt die Aktualisierung der Verzeichnisse der Konzernunternehmen. Zudem soll, basierend auf dem Ergebnis der Auswertung des Projekts, langfristig ein zumindest halb-automatisierter Prozess zur Bearbeitung von Betroffenenanfragen aufgesetzt werden. Die Auswertung des Projektes dauert derzeit noch an.

Zum Schutz der personenbezogenen Daten vor Missbrauch wenden wir im Rahmen von Due Diligences bei Lieferanten aber auch bei Akquisitionen unter anderem folgende Maßnahmen an:

Von unseren Lieferanten verlangen wir die Unterzeichnung der Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung sowie die Implementierung von technologischen und organisatorischen Maßnahmen für ein geeignetes Datenschutzniveau.

Außerdem legen wir Wert auf den Schutz personenbezogener Daten, indem wir strikt das „Need-to-know“-Prinzip (Informationsweitergabe nur an Wissensträger, die für das Projekt von unmittelbarer Bedeutung sind) verfolgen sowie auf sorgfältige Datentrennung und systematische Beschränkungen der IT-Zugriffe achten. Beispielsweise erhalten unsere externen Datenschutzberater nur insoweit Zugriff auf unsere internen Datenbanken, die im Rahmen des IT-Projektes genutzt werden, wie es für ihre Aufgabenerfüllung notwendig ist. Weitere Abschnitte der Datenbank verbleiben gesperrt. Unsere Mitarbeiter werden

zudem auf den Grundsatz der Datensparsamkeit hingewiesen. Der Zugriff im Rahmen einer Due Diligence wird auf diejenigen Informationen beschränkt, die erforderlich sind. Nötigenfalls werden Stichproben aus Datenbeständen zur Verfügung gestellt.

Alle unsere Mitarbeiter an unseren europäischen Standorten sind verpflichtet, an einer Schulung zum Thema Datenschutz teilzunehmen. Die Schulung findet als eLearning statt. Für unsere Mitarbeiter im asiatisch-pazifischen Raum haben wir ein vergleichbares Schulungskonzept umgesetzt. Solange, bis die konzernweite Integration in das Schulungskonzept umgesetzt ist, nutzen unsere Mitarbeiter in den anderen Regionen (u.a. USA, Lateinamerika) schon bestehende Angebote in ihren Gesellschaften. Neben den Schulungsmaßnahmen ergreifen wir Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter. Dies erfolgt u.a. im Rahmen von E-Mail-Newslettern (Security Newsletter), mittels der Bereitstellung von Datenschutz-Factsheets sowie durch Hinweise/Schulungen für Multiplikatoren (insbesondere Führungskräfte).

Datenschutz im Berichtszeitraum

Für den Berichtszeitraum sind dem externen Datenschutzbeauftragten und dem Group Compliance Office keine gerichtlichen oder behördlichen Entscheidungen gegen den Konzern im Bereich Datenschutzrecht bekannt. Der Konzern hat keine Meldung gemäß Art. 33, 34 DSGVO vorgenommen.

2.3 Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Einbindung der Geldwäsche- und Betrugsprävention in den Konzern

Wir sehen uns in der unternehmerischen Verantwortung, einen Missbrauch des Finanzsystems durch Verschleierung und Verschiebung von Vermögenswerten illegaler Herkunft sowie die Finanzierung von Terrorismus zu verhindern. Aufgrund unserer weltweiten Geschäftstätigkeiten und der Abwicklung grenzüberschreitender Zahlungstransaktionen und den sich daraus ergebenden Chancen und Herausforderungen ist es für den Konzern essentiell, wirkungsvolle Sicherungskonzepte zur Geldwäscheprävention zu entwickeln und diese durch die Zentrale Stelle für Geldwäsche- und Betrugsprävention als zuständigem Fachbereich entsprechend umzusetzen.

Das bestehende Anti-Money-Laundering-Konzept (AML-Konzept) gilt für die Tätigkeiten der Wirecard Bank AG. Mit dem Ziel der Implementierung eines konzernweiten Konzepts zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung wurde inzwischen auch auf Konzernebene mit der Einrichtung eines zentralen Ressorts für die konzernweite Steuerung konzernweiter Tätigkeiten zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung begonnen. Konkrete Schritte sind für 2019 geplant.

Die nachfolgend dargestellten Informationen betreffen somit die Wirecard Bank.

Die Zentrale Stelle für Geldwäsche- und Betrugsprävention ist organisatorisch der Wirecard Bank zuzuordnen. Sowohl die aktuell geltenden Gesetze als auch die aufsichtsrechtlichen Anforderungen der BaFin bilden das regulatorische Rahmenwerk für den Aufgaben- und Zuständigkeitsbereich der Zentralen Stelle für Geldwäsche- und Betrugsprävention.

So hat es sich die Zentrale Stelle für Geldwäsche- und Betrugsprävention zum Ziel gesetzt,

- geeignete Regelungen zu formulieren und Maßnahmen zu ergreifen, um die Finanz- und Zahlungsverkehrsdienstleistungen der Wirecard Bank vor einem Missbrauch zu Zwecken der Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Umgehung von Sanktionen oder sonstigen kriminellen Aktivitäten zu schützen,
- Hilfestellung bei allen geldwäsche- und betrugsrelevanten Fragestellungen zu bieten, gerade auch bei der Entwicklung von neuen Märkten und Produkten,
- die Mitarbeiter des Konzerns im Bereich Geldwäsche, Betrug und Terrorfinanzierung umfassend zu schulen und zu sensibilisieren, damit diese eine effektive Schutzfunktion einnehmen können,
- Hinweise in Bezug auf Geldwäsche, Betrug und Terrorismusfinanzierung konsequent nachzuverfolgen, um dadurch frühzeitig Sicherheitslücken identifizieren und schließen zu können.

Die Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie die Einhaltung von Sanktionsvorschriften

sind für den gesamten Konzern von entscheidender Bedeutung. Aus diesem Grund ist die Zentrale Stelle für Geldwäsche- und Betrugsprävention, vertreten durch den Geldwäschebeauftragten, direkt dem Vorstand der Wirecard Bank unterstellt und verfügt über umfangreiche Kompetenzen zur Implementierung und Umsetzung eines Maßnahmengefüges in ihrem Bereich. So ist der Geldwäschebeauftragte unter anderem dazu befugt, unternehmensinterne Weisungen für sämtliche Angelegenheiten zur Verhinderung von Geldwäsche, sonstigen strafbaren Handlungen und Terrorismusfinanzierung gegenüber allen Mitarbeitern zu erteilen. Außerdem besitzt er Vertretungsbefugnis in allen Angelegenheiten der Geldwäschebekämpfung und -prävention nach außen.

Im Rahmen eines regelmäßigen Kommunikationszirkels erfolgt ein laufender Austausch mit den anderen Abteilungen der Wirecard Bank bezüglich aktueller Themen und Entwicklungen mit Geldwäsche- und Betrugsrelevanz. Mindestens jährlich, bei Bedarf auch häufiger, unterrichtet der Geldwäschebeauftragte den Vorstand der Wirecard Bank in Form eines Tätigkeitsberichts über seine Arbeit.

Aufgaben der Zentralen Stelle für Geldwäsche und Betrugsprävention

Die wesentlichen Aufgaben der Zentralen Stelle für Geldwäsche- und Betrugsprävention (im Folgenden „Zentrale Stelle“) lassen sich wie folgt strukturieren:

1. Erstellung einer Risikoanalyse gemäß § 5 GwG

Die institutsinterne Risikoanalyse gemäß § 5 Geldwäschegesetz (GwG) bildet den zentralen Ausgangspunkt für die Feststellung der individuellen Risikosituation und die Schaffung eines Systems zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen. Durch eine umfassende Untersuchung des Status Quo können gezielte Sicherungsmaßnahmen abgeleitet werden, welche sich risikomindernd auf die offenen Gefahren auswirken sollen.

2. Erstellung einer unternehmensinternen Richtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche und sonstigen strafbaren Handlungen

Mit dem Ziel, alle betroffenen Mitarbeiter des Konzerns über die aktuelle Rechtslage in Bezug auf die Prävention

von Geldwäsche und Betrug zu informieren sowie gesetzliche Anforderungen entsprechend einzuhalten und umzusetzen, hat die Zentrale Stelle eine Richtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche und sonstigen strafbaren Handlungen erstellt, welche regelmäßig aktualisiert wird. Bei den betroffenen Mitarbeitern handelt es sich dabei um Personen, die konzernweit Aufgaben im Rahmen des Vertriebs der Produkte der Wirecard Bank wahrnehmen oder geldwäscherelevante Tätigkeiten im Rahmen von Auslagerungen übernehmen.

Diese Richtlinie dient als Basis für die institutsspezifische Umsetzung der gesetzlichen Regelungen, angepasst an die individuellen Erfordernisse der Produkts- und Angebotspalette. Im Fokus stehen dabei die Prüfpflichten und Prozesse bei der Kundenannahme, darunter die Einholung und Bewertung von Informationen über Art und Zweck der angestrebten Geschäftsbeziehung, des Vertragspartners, der auftretenden Personen, wirtschaftlich Berechtigten, sowie Verifizierung dieser Informationen an Hand beweiskräftiger Dokumente und Verfahren. Es ist darüber hinaus auszuschließen, dass die Namen dieser Unternehmen und Personen auf Sanktions- oder Terrorismuslisten aufgeführt sind. Ebenfalls schreibt die Richtlinie vor, dass Kundenbeziehungen in Bezug auf ihr Risiko, zu Zwecken der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung missbraucht zu werden, bewertet werden müssen. Deutet diese Risikobewertung bei einem Interessenten auf erhöhte Risiken hin, werden weitere Details über den potenziellen Kunden und die geplante Produktnutzung eingeholt, zusätzlich werden die Angaben durch umfassendere Maßnahmen verifiziert. Die Geschäftsbeziehung darf erst begründet werden, wenn sämtliche Informationen überprüft wurden, nachweislich für plausibel befunden worden sind und ein stimmiges Gesamtbild ergeben.

3. Transaktionsmonitoring

Die Zentrale Stelle untersucht kontinuierlich Geschäftsvorfälle, entweder durch Einsatz von automatisierten Monitoring-Systemen oder auf Basis von Hinweisen, die sich aus bereits bekannten Geldwäschetypologien, allgemeinen oder institutsspezifischen Auffälligkeiten/ Kriterien ergeben haben. Dabei werden ungewöhnliche oder auffällige Transaktionen und/ oder Geschäftsbeziehungen herausgefiltert, welche anschließend darauf untersucht werden, ob Geldwäsche oder Betrugsindizien vorliegen. Ziel ist es, frühzeitig Anhaltspunkte zu identifizieren und geeignete Gegenmaßnahmen einzuleiten.

4. Erstattung von Verdachtsmeldungen

gem. § 43 GwG

Die Wirecard Bank arbeitet bei ihren Bemühungen, illegale und betrügerische Handlungen zu unterbinden, eng mit den Ermittlungsbehörden zusammen. Sofern Tatsachen vorliegen, die darauf hindeuten, dass ein Vermögensgegenstand aus einer strafbaren Handlung stammt, die eine Vortat der Geldwäsche darstellen könnte, oder im Zusammenhang mit Terrorismusfinanzierung steht, ist die Zentrale Stelle dazu verpflichtet, umgehend eine Meldung bei der Zentralstelle für Finanztransaktionsuntersuchungen zu erstatten.

5. Einhaltung von Terror- und Embargovorschriften

Die Wirecard Bank stellt sich ihrer Verantwortung im Kampf gegen internationale Finanzströme mit terroristischem Hintergrund. Aus diesem Grund hat die Wirecard Bank im Rahmen der Einhaltung von Terror- und Embargovorschriften Monitoringmaßnahmen implementiert, die eine Überprüfung der grenzüberschreitenden Finanztransaktionen ermöglichen. Auffällige Transfers sollen bei Verdacht angehalten und den zuständigen Behörden umgehend gemeldet werden.

6. Schulung der Mitarbeiter

Eine effektive „First Line of Defense“ im Kampf gegen Geldwäsche, Betrug und Terrorismusfinanzierung soll durch spezifisch geschulte Mitarbeiter gebildet werden. Deswegen hat die Zentrale Stelle ein umfangreiches Schulungskonzept entwickelt, welches die Mitarbeiter des Konzerns, in Abhängigkeit ihres Tätigkeitsfeldes, regelmäßig in Bezug auf geldwäscherelevante Themen sensi-

bilisieren und auf neue Entwicklungen aufmerksam machen soll. Die Schulungen umfassen den Pflichtenkatalog der gängigen Gesetze, die Methoden und Techniken der Geldwäsche, aktuelle Entwicklungen sowie die sich daraus ergebenden internen Sicherungs- und Abwehrmaßnahmen.

7. Zuverlässigkeitsprüfungen

Aufgrund des Ziels der Einhaltung der gängigen Gesetze und der Umsetzung der definierten, internen Maßnahmen ist es für den Konzern essentiell, auf geeignete, zuverlässige Personen für die Ausführung der Anforderungen zurückgreifen zu können. Insbesondere muss dieser Personenkreis die im Geldwäschegesetz geregelten sowie die intern definierten Pflichten und die eingeführten Strategien, Kontrollen und Verfahren zur Verhinderung von Geldwäsche und von Terrorismusfinanzierung sorgfältig beachten und sich weder aktiv noch passiv an zweifelhaften Transaktionen oder Geschäftsbeziehungen beteiligen. Dazu wurde, in Zusammenarbeit mit dem Bereich Human Resources, ein Konzept erarbeitet, welches die Zuverlässigkeit der Mitarbeiter sicherstellen soll.

8. Hinweisgebersystem

Um ihre Tätigkeit effektiv und umfassend ausüben zu können ist die Zentrale Stelle auf externe, aber auch interne Hilfe angewiesen. Viele Verdachtsmomente ergeben sich im alltäglichen Geschäftsbetrieb mit Kunden, Banken, Ermittlungs- und Aufsichtsbehörden. Aber auch die eigenen Mitarbeiter stellen eine wichtige Hinweisquelle dar. Aus diesem Grund hat die Zentrale Stelle zusammen mit der Group Compliance ein Hinweisgebersystem entwickelt, welches die Möglichkeit eröffnet, entweder anonym oder unter Angabe des Namens, Auffälligkeiten innerhalb der Wirecard AG zu melden. Die so übermittelten Hinweise werden stets vertraulich behandelt sowie sorgfältig überprüft und bewertet.

Ergebnisse im Berichtszeitraum

Die dargestellten Konzepte und Maßnahmen sollen dazu beitragen, den Herausforderungen einer gezielten Bekämpfung von Geldwäsche, Betrug und Terrorismusfinanzierung erfolgreich zu begegnen.

Im Berichtszeitraum 2018 waren seitens der Wirecard Bank keine Strafzahlungen aufgrund von Straf- und Ordnungswidrigkeitsverfahren zu leisten.

Auch aus einer im Berichtsjahr durchgeführten Compliance-Untersuchung durch eine externe Kanzlei in Singapur haben sich keine Tatsachen ergeben, die den hinreichenden Verdacht eines Geldwäschesachverhalts begründet hätten.

2.4 Vielfalt und Chancengleichheit

Mit ihren weltweiten Standorten bietet die Wirecard ihren Mitarbeitern ein internationales und interkulturelles Unternehmensumfeld, in welchem Kreativität, Teamgeist, Vielfalt und Chancengleichheit gefördert werden sollen.

Verankerung von Vielfalt und Chancengleichheit im Konzern

Es ist uns ein großes Anliegen, dass Vielfalt und Chancengleichheit in allen Konzernbereichen und über alle Hierarchieebenen, Geschlechter, religiösen Ansichten und Nationalitäten hinweg verantwortungsvoll seitens aller Mitarbeiter sowie der Leitungs- und Überwachungsorgane gelebt werden. Ein formal niedergelegtes konzernweites Konzept gibt es dazu nicht, jedoch wird auf allen Führungsebenen, insbesondere auf Leitungs- und Überwachungsebene, das Thema Diversität berücksichtigt.

Durch einen von Vertrauen und Respekt getragenen Umgang miteinander wollen wir die notwendige Basis schaffen, die es jedem einzelnen Mitarbeiter ermöglicht, seine Potenziale optimal zu entfalten und eine Gleichbehandlung und persönliches Wohlergehen zu erfahren. So haben alle Mitarbeiter samt Management Board die für Wirecard global geltenden Verhaltensgrundsätze und Werte des konzernweiten Code of Conduct zu berücksichtigen. Der von der Rechtsabteilung des Konzerns erarbeitete Verhaltenskodex legt fest, dass allen Mitarbeitern die gleichen Chancen offen zu stehen haben. Wir stellen unsere Mitarbeiter aufgrund ihrer Fähigkeiten ein und fördern diese gezielt. Dabei spielen das Alter, das Geschlecht, die ethnische Herkunft, körperliche oder geistige Beeinträchtigungen, die sexuelle Orientierung und Identität, die Religion oder Weltanschauung keine Rolle.

Auch organisatorisch und strukturell möchten wir einen Rahmen schaffen, der es unseren Mitarbeitern ermöglicht, ihrer Tätigkeit bei Wirecard möglichst flexibel und unter Wahrung der Chancengleichheit nachzugehen. Am Standort Aschheim sehen wir beispielsweise grundsätzlich eine Vertrauensarbeitszeit oder bieten berufstätigen Eltern die Möglichkeit der Kinderbetreuung, um ihren beruflichen und privaten Alltag in Einklang zu bringen.

Diversitätskonzept in Vorstand und Aufsichtsrat

Da Diversität und Chancengleichheit auch auf der Leitungs- und Überwachungsebene gewährleistet werden sollen, wurde für die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat des Konzerns ein Diversitätskonzept erarbeitet.

Für die langfristige Nachfolgeplanung im Vorstand und dessen Besetzung wurde auch Vielfalt als Entscheidungskriterium festgesetzt. Darunter versteht der Aufsichtsrat insbesondere unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen, auch im internationalen Bereich, eine angemessene Vertretung von Frauen sowie eine hinreichende Altersmischung im Vorstand.

Auch für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist gemäß Diversitätskonzept auf Vielfalt zu achten, sodass das Gremium auf einen möglichst breit gefächerten Fundus an Persönlichkeiten, Erfahrungen und Spezialkenntnissen zurückgreifen kann.

Ergebnisse im Berichtszeitraum

Sämtliche Zielvorgaben für die Zusammensetzung des Vorstands sind eingehalten und mit Susanne Steidl, die seit 1. Januar 2018 als Vorstandsmitglied und Chief Product Officer (CPO) fungiert, wurde die Zielgröße des Frauenanteils im Vorstand mit einer Frau bereits vor Fristablauf am 30. Juni 2022 erreicht.

Sämtliche Zielvorgaben für die Zusammensetzung des Aufsichtsrates sind eingehalten und mit einem Frauenanteil von 50% bei sechs Mitgliedern wurde die Zielgröße des Frauenanteils mit zwei Frauen bereits vor Fristablauf am 30. Juni 2022 erreicht.

2.5 Arbeitgeberattraktivität

Einbindung des Bereichs Human Resources in den Konzern

Die Wirecard AG mit Sitz in Aschheim bei München übernimmt als Konzernmutter zentral die Funktion der strategischen Unternehmensplanung. Diese schließt den Bereich Human Resources (HR) ein und unterliegt der Verantwortung des Chief Financial Officers. In den Themen Employer Branding und Mitarbeitergewinnung arbeitet die Abteilung Human Resources eng mit der Abteilung Internal Communications zusammen, die dem Chief Executive Officer unterstellt ist.

Die nachfolgenden Ausführungen zu den Mitarbeiterbelangen beziehen sich ausschließlich auf den Standort Aschheim. Projekte zum Aufbau eines konzernweiten Standards und zur Harmonisierung der konzernweiten Personalmanagementaufgaben, Employer Branding Maßnahmen und weiterer Personalaktivitäten sind in Planung, um einheitliche und internationale Strukturen und Prozesse für den gesamten Bereich Human Resources zu schaffen. So ist im Berichtsjahr 2018 unter anderem der Projektstart für die Auswahl eines konzernweiten HR Softwaresystems (Human Capital Management System) zur zentralen Steuerung und der Vereinheitlichung der konzernweiten Personalaktivitäten erfolgt. Die Software soll unter anderem folgende Module beinhalten: Human Capital Management, Recruiting, Performance, HR Controlling und Payroll.

Für die operative Ausgestaltung unserer Personalaktivitäten während des Berichtszeitraums gilt für die deutschen Standorte unsere HR Richtlinie, in der unter anderem wesentliche operative Prozessschritte für die Einstellung neuer Mitarbeiter, wie etwa Recruiting, Onboarding, Personalentwicklung, Payroll, sowie für das Offboarding festgelegt sind. Die Richtlinie wurde im Berichtsjahr aktualisiert.

Arbeitgeberattraktivität als Voraussetzung für Mitarbeitergewinnung und -bindung

Als internationales und stark wachsendes Technologieunternehmen sind wir stets auf der Suche nach engagierten Talenten und Persönlichkeiten, die mit uns gemeinsam die Digitalisierung von Zahlungsprozessen für unsere Kunden und Partner erfolgreich vorantreiben. Hier

möchte sich Wirecard als attraktiver Arbeitgeber zeigen, um die entsprechenden Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig an den Konzern zu binden, umgesetzt durch den Aufbau einer starken und attraktiven Employer Brand.

Mitarbeitergewinnung

Mit unseren Aktivitäten im Rahmen der Personalgewinnung verfolgen wir vor dem Hintergrund unseres starken Unternehmenswachstums das Ziel, fachlich und persönlich passende Mitarbeiter für die Wirecard Gruppe zu gewinnen. Hierfür sehen wir eine starke und attraktive Employer Brand, die wir durch gezielte Personalmarketingmaßnahmen über interne und externe Kanäle kommunizieren, als Voraussetzung an. Als junges, dynamisches Technologieunternehmen mit dem Spirit eines wachstumsstarken Start-ups und dem Anspruch eines globalen DAX30-Unternehmens wollen wir die besten Talente erreichen, begeistern und motivieren, Teil unseres internationalen Teams zu werden.

Um Talente über unsere regionalen Präsenzen hinaus zu erreichen, setzen wir auch auf soziale Medien, insbesondere auf unseren Twitter-Account @WirecardCareers. Online-Karriereplattformen wie LinkedIn und Jobportale bieten aufgrund ihrer überregionalen Reichweite und Mitgliederstärke eine Möglichkeit, um Wirecard als Arbeitgeber einschließlich der offenen Stellen entsprechend zu platzieren.

Ein wichtiges Tool bei der Personalgewinnung ist unsere Karriereseite, die kontinuierlich überarbeitet wird. Das Informationsangebot der Karriere-Website soll zukünftig weiter ausgebaut und noch stärker auf die Zielgruppen der Wirecard Gruppe zugeschnitten werden, speziell im Hinblick auf internationale Stellenangebote an unseren weltweiten Standorten.

Ein Teil unserer Neueinstellungen erfolgt aufgrund von Empfehlungen unserer Mitarbeiter. Vermittelt ein Kollege einen neuen Mitarbeiter, wird dies durch einen Bonus belohnt.

Im Geschäftsjahr 2018 hat Wirecard AG vom Standort Aschheim heraus die Präsenz weiter ausgebaut und nahm an insgesamt 13 Karriereveranstaltungen (2017:3)

teil. Die Präsenz der Wirecard auf Karriereveranstaltungen soll in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden, auch international an anderen Standorten. Für das Geschäftsjahr 2019 ist vom Standort Aschheim die Teilnahme an 17 Karriereveranstaltungen an Hochschulen geplant.

Der persönliche und interaktive Austausch mit potentiellen Mitarbeitern ist uns sehr wichtig. Das Feedback anhand der erhaltenen Bewerbungen und der sich daraus ergebenden Neueinstellungen hilft uns, unsere Aktivitäten zur Mitarbeitergewinnung weiter zu optimieren, wie etwa unsere Online-Aktivitäten anzupassen oder zielgerichtete Maßnahmen und Kampagnen einzuleiten.

Mitarbeiterbindung

Durch gezielte Personalaktivitäten sind wir stets um die Zufriedenheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter bemüht und arbeiten kontinuierlich an optimierten Strukturen und Prozessen im Bereich der Personalpolitik und Mitarbeiterführung.

Neben attraktiven Karriere- und Aufstiegschancen sollen unsere zukünftigen und gegenwärtigen Mitarbeiter insbesondere von der starken Innovationskraft des Konzerns in Zeiten der Digitalisierung, durch die sich ein spannendes Tätigkeitsfeld in einem Zukunftsunternehmen bietet, profitieren. Globale Megatrends wie etwa in den Bereichen Künstliche Intelligenz, Internet of Things oder Blockchain-Technologie sollen die Mitarbeiter innerhalb des Konzerns tagtäglich dazu motivieren, an innovativen Produktlösungen im Bereich Payment und Mehrwertdienste zu arbeiten und diese erfolgreich auf den Markt zu bringen.

Employee Benefits sollen zum Wohlergehen der Mitarbeiter beitragen und für eine entsprechende Work-Life-Balance sorgen. So wurden beispielsweise am Standort Aschheim Employee Benefits wie flexible Arbeitszeitmodelle, Sport- und Entspannungsangebote im eigenen Hause und in Fitnessstudios, Gesundheitsschutz auch für private Belange, Unterstützungsleistungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Sabbaticals implementiert.

Ergebnisse im Berichtszeitraum

Unser Vorjahresziel, am Standort Aschheim die Position des „Employer Branding Manager“ zu besetzen, haben wir

im Berichtszeitraum 2018 erfüllt und zwei Employer Brand Manager eingestellt, um entsprechende Projekte zur Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung voranzutreiben.

2.6 Weiterbildung

Weiterbildungskonzept

Neben den bereits dargestellten Employee Benefits zur Erlangung von Mitarbeiterzufriedenheit möchten wir unseren Mitarbeitern von Anfang an die Möglichkeit geben, sich sowohl persönlich als auch fachlich stets weiterzuentwickeln. Bei unseren Weiterbildungsmaßnahmen setzen wir dabei nicht auf starre Schulungskonzepte, sondern auf eine individuelle Förderung unserer Mitarbeiter über alle Hierarchieebenen hinweg. Ein konzernweit einheitliches Weiterbildungs- und Schulungskonzept besteht bislang nicht, die Vereinheitlichung ist in Planung. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich beispielhaft auf den Standort Aschheim.

Im Rahmen der alljährlichen Mitarbeitergespräche und eines fortlaufenden offenen Austausches mit der Führungskraft stehen die Stärken, Talente und Interessen unserer Mitarbeiter im Vordergrund der individuellen Weiterbildung und ihres Karrierewegs bei der Wirecard. Der Weiterbildungsbedarf wird in einem zweiten Schritt zwischen Vorgesetztem und der HR-Abteilung Learning & Development beschlossen und auf die entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen im eigenen Seminarpool, bei bereits bekannten Trainern oder im Web zurückgegriffen. Die Abteilung Learning & Development prüft kontinuierlich das bereitstehende Schulungsangebot, passt jenes im Hinblick auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter und des Unternehmens an und informiert bei Bedarf in Form eines Newsletters über neue Schulungsinhalte und -angebote.

Neben der Entwicklung fachlicher und umsetzungsorientierter Fertigkeiten wollen wir als internationaler Konzern auch die Weiterentwicklung von Sprachkenntnissen sowie persönlichen, interkulturellen Kompetenzen fördern.

Im Bereich der Weiterbildung unserer Mitarbeiter ist für das Geschäftsjahr 2019 ein konzernweites Projekt zur Mitarbeiterentwicklung geplant, wonach Mitarbeiter mit gezielten Maßnahmen auf eine Karriere als Führungskraft oder Fachkraft innerhalb des Wirecard Konzerns vorbereitet und unterstützt werden.

Teilnehmern durchgeführt. Der größte Anteil entfiel dabei auf insgesamt 90 Sprachkurse, die von 242 Teilnehmern besucht wurden. Die Führungskräfteentwicklung erfolgte während des Berichtszeitraums in vier „Fit for Lead“-Schulungen mit insgesamt 38 Teilnehmern.

Ergebnisse im Berichtszeitraum

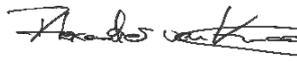
Während des Berichtszeitraums wurden am Standort Aschheim insgesamt 147 Trainings mit insgesamt 1029

Aschheim bei München, 24. April 2019

Wirecard AG



Dr. Markus Braun



Alexander von Knoop



Jan Marsalek



Susanne Steidl

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

An die Wirecard AG, Aschheim

Wir haben den nichtfinanziellen Konzernbericht der Wirecard AG nach § 315b HGB für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 (nachfolgend: nichtfinanzieller Konzernbericht) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

A. Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts 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 Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen 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 des nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

B. Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

C. Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere 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 einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer 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, die wir im Wesentlichen in den Monaten Dezember 2018 bis März 2019 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für den nichtfinanziellen Konzernbericht, der Risikoeinschätzung und der Konzepte von Wirecard für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts betraut sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben in dem nichtfinanziellen Konzernbericht relevant sind,
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Konzernbericht,
- Einsichtnahme in die relevante Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der Daten aus den relevanten Bereichen im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts.

D. 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 Konzernbericht der Wirecard AG für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 nicht in allen wesentlichen

Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

E. Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Wirecard AG 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 und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.

F. Auftragsbedingungen und Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 (www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 24. April 2019

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter
Wirtschaftsprüferin

Annette Johne
Wirtschaftsprüferin

Impressum

Herausgeber

Wirecard AG
Einsteinring 35
85609 Aschheim
Deutschland

www.wirecard.de

Tel.: +49 (0) 89 / 4424-1400

Fax: +49 (0) 89 / 4424-1500

E-Mail: contact@wirecard.com

Publikationsdatum: 25.04.2019

Investor Relations

Tel.: +49 (0) 89 / 4424-1788

E-Mail: ir@wirecard.com

ir.wirecard.com

Lagebericht und Konzernabschluss wurden produziert
mit der firesys GmbH.