

NICHTFINANZIELLER
KONZERNBERICHT DER
WIRECARD AG 2017



wirecard

1. GRUNDLAGEN DER BERICHTERSTATTUNG

1.1 Regulatorische Anforderungen und Prüfung

Mit der vorliegenden nichtfinanziellen Konzernklärung 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 Wirecard Konzern und das Geschäftsjahr 2017 (1. Januar bis 31. Dezember).

Die Ernst & Young GmbH wurde beauftragt, die nichtfinanzielle Konzernklärung, die in dem nichtfinanziellen Konzernbericht 2017 der Wirecard AG enthalten ist, für den Zeitraum 01. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit zu unterziehen. Geprüft wurden lediglich die Angaben für das Berichtsjahr 2017, Vorjahresangaben waren nicht Teil der Prüfung.

1.2 Prozess zur Auswahl wesentlicher Themen und Risikobewertung

Grundlage der Identifizierung der wesentlichen Themen für die nichtfinanzielle Konzernklärung ist ein im Geschäftsjahr 2017 durchgeführter, abteilungsübergreifender Workshop der Wirecard. Die Teilnehmer des Workshops bilden ein Expertenteam bestehend aus den Verantwortlichen aller zentralen Konzernbereiche. Im Ergebnis wurden in einer Wesentlichkeitsanalyse sämtliche nachhaltigkeitsrelevanten Themen aus den Bereichen Gesellschaft, Mitarbeiter und Umwelt für den Wirecard Konzern erarbeitet. Basierend auf dieser Wesentlichkeitsanalyse wurden von dem Expertenteam und dem Management der Wirecard AG in einem weiteren Schritt die zentralen wesentlichen Themen verfeinert und angepasst. Im Sinne des CSR-RUG wurden solche Sachverhalte als wesentlich definiert, die für das Verständnis von Geschäftsverlauf, -ergebnis und -lage der Wirecard Gruppe relevant sind und in denen die Geschäftstätigkeit der Wirecard Gruppe zugleich signifikante Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte (Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte und Sozialbelange) hat.

Die nach dieser Methode ermittelten wesentlichen Themen für die Wirecard Gruppe umfassen Antikorruption, Datenschutz und Mitarbeitergewinnung.

Für alle wesentlichen Themen nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz wurde eine Bewertung von Risiken nichtfinanzieller Art durch das Risikomanagement der Wirecard AG vorgenommen. Dabei wurde untersucht, ob sich durch die Geschäftstätigkeit und das Handeln der Wirecard Gruppe 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 Berücksichtigung des Risikomanagementprozesses der Wirecard Gruppe (Nettomethode) keine wesentlichen Risiken erkennbar, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die genannten Aspekte haben beziehungsweise haben werden. Die Einordnung fand in diesem Jahr im Rahmen des konzernweiten Risikomanagements erstmalig statt und wird künftig regelmäßig überprüft und aktualisiert.

1.3 Erläuterung des Geschäftsmodells und der Organisation

1.3.1 Geschäftsmodell

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

Die Akquiring- und Issuing-Leistungen sind über die integrierte, auf Internettechnologie basierende Plattformlösung miteinander verknüpft. Für die Herausgabe eigener Zahlungsinstrumente in Form von Karten oder mobilen Zahlungslösungen stellt die Wirecard Gruppe Unternehmen die komplette Infrastruktur inklusive der notwendigen Lizenzen für Karten- und Kontoprodukte bereit. Der einheitliche Plattform-Ansatz sowie ergänzende Mehrwertdienste wie Data Analytics, Kundenbindungsprogramme oder Retail und Transaction Banking Services unterstützen die Kunden und Partner der Wirecard Gruppe dabei, den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen.

1.3.2 Weltweite Präsenz

Durch ihre globale Präsenz steht die Wirecard Gruppe ihren internationalen und weltweit agierenden Kunden und Partnern neben global verfügbaren Technologiedienstleistungen über die integrierte und modulare Plattformlösung auch vor Ort über lokale Technologie-, Services- und Vertriebsstandorte zur Seite. Die weltweite Präsenz von Wirecard erstreckt sich insbesondere auf die Regionen Europa, asiatisch-pazifischer Raum, Lateinamerika, Nordamerika und Mittlerer Osten / Afrika. Die europäischen Kernmärkte sind Deutschland, Großbritannien, Irland, Österreich und Rumänien. Im asiatisch-pazifischen Raum werden die operativen Einheiten der Region aus dem Asien-Headoffice in Singapur gesteuert. Der nordamerikanische Markt wird aus unserem Office in

den Vereinigten Staaten von Amerika bedient. Die restlichen Regionen werden aus den Tochtergesellschaften in den Vereinigten Arabischen Emiraten, Indien, Südafrika und Brasilien adressiert.

1.3.3 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, 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.

2. NICHTFINANZIELLE THEMEN DES WIRECARD KONZERNES

Nachfolgend wird über die als berichtspflichtigen Aspekte identifizierten nichtfinanziellen Themen Antikorruption, Datenschutz und Mitarbeitergewinnung berichtet.

Das Compliance Management der Wirecard Gruppe bildet die Basis des Handelns in Bezug auf die nichtfinanziellen Themenbereiche Antikorruption und Datenschutz und wird daher im Folgenden näher erläutert.

Compliance-Management-System der Wirecard AG

Das Compliance-Management-System der Wirecard AG umfasst neben der Niederlegung unserer Werte in einem Code of Conduct und der Konkretisierung dieser Werte in internen Richtlinien insbesondere auch die Schulung unserer Mitarbeiter zu compliance-relevanten Themen und die Möglichkeit zur Abgabe von (anonymen) Hinweisen über ein Hinweisgebersystem.

Der Vorstand der Wirecard AG bekennt sich ausdrücklich zu Compliance.

Compliance bei Wirecard:

- Handeln in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen, regulatorischen Vorschriften und Erfüllung weiterer, wesentlicher von Wirecard selbst gesetzter ethischer und moralischer Standards und Anforderungen.
- Vorbeugende Maßnahmen zur Vermeidung von Gesetzesverstößen sowie Maßnahmen zu ihrer Aufdeckung und zu Reaktionen hierauf.

Hierzu hat der Vorstand im Code of Conduct Werte niedergelegt, die das soziale und ethische Selbstverständnis der Wirecard-Gruppe festlegen. Der Vorstand ist verantwortlich für die Einhaltung der rechtlichen Vorschriften im Rahmen der Ausübung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens. Der Vorstand erlaubt kein unethisches oder rechtswidriges Verhalten. Dies beinhaltet Geschäftsvorgänge, die gegen Compliance-Grundsätze verstoßen. Zudem erwartet er von seinen Mitarbeitern, dass diese verantwortungsbewusst und gesetzeskonform handeln. Zu diesem Zweck haben wir unsere Werte im Code of Conduct festgeschrieben, der den wesentlichen Orientierungsrahmen für die Ausgestaltung unseres Handelns darstellt. Er wird von allen Konzerngesellschaften umgesetzt und ist für unsere Mitarbeiter ein bindendes Dokument, das jederzeit im Intranet einsehbar ist. Ferner wirken wir darauf hin, dass auch unsere Geschäftspartner die im Code of Conduct definierten Leitlinien einhalten.

Die in unserem Code of Conduct niedergelegten Leitlinien werden in diversen unternehmensinternen Richtlinien konkretisiert.

Innerhalb der Wirecard AG ist ein Group Compliance Office eingerichtet. Dieses ist für die Prozesse und Systeme zur Umsetzung der Compliance-Anforderungen zuständig und überwacht die gruppenweite Einrichtung sowie deren operative Umsetzung.

Zur Unterstützung und Beratung des Vorstands im Hinblick auf einen reibungslosen Geschäftsablauf und globaler Compliance, insbesondere bei regulierten Töchtern der Wirecard, ist ferner ein global verantwortliches sogenanntes Governance, Risk & Compliance Committee eingerichtet.

Im Rahmen der Entsprechenserklärung 2018 wurde von Vorstand und Aufsichtsrat über das Compliance-Management-System berichtet.

2.1 Antikorruption

Transparenz, Unabhängigkeit und Verantwortungsbewusstsein sind die Basis für das Vertrauen, das unsere Geschäftspartner und Kunden in uns legen. Diese Integrität sehen wir als Grundstein für den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg der Wirecard Gruppe. Innerhalb unseres Unternehmens setzen wir auf eine weltoffene Atmosphäre und eine vertrauens- und respektvolle Zusammenarbeit. Die Wirecard-Gruppe legt daher im Rahmen des Compliance-Managements ein besonderes Augenmerk auf die Korruptionsvermeidung und –bekämpfung und hat hierzu eine gesonderte konzernweite Richtlinie im Jahr 2017 implementiert.

Aus der Richtlinie ergeben sich die folgenden Grundprinzipien für das Handeln der Wirecard:

- Transparenz
- Unabhängigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Vertrauen
- Integrität
- Zuverlässigkeit

2.1.1 Integres Verhalten nach innen und außen

Wir achten darauf, keine unlauteren Geschäftspraktiken in unseren Geschäftsbeziehungen anzuwenden. So versuchen wir ungerechtfertigte Vorteile gegenüber anderen zu vermeiden und lehnen unzulässige Einflussnahme auf den Wettbewerb ab. Potenzielle Interessenkonflikte legen wir bei den beteiligten Parteien offen.

Die Anforderungen an unser eigenes Handeln erwarten wir gleichermaßen von unseren Geschäftspartnern. In unseren Geschäftsbeziehungen wirken wir daher im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten darauf hin, dass auch unsere Geschäftspartner die definierten wesentlichen Leitlinien

einhalten. Durch das Anstreben gesetzeskonformen Handelns aller am Wirtschaftsverkehr teilnehmenden Parteien wollen wir die im Code of Conduct niedergelegten Werte stärken und wollen dadurch die Nachhaltigkeit unseres unternehmerischen Handelns fördern.

2.1.2 Korruptionsvermeidung und -bekämpfung

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 die gesamte Wirecard Gruppe 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.

2.1.3 Sicherstellung regelkonformen Handelns

Korruption von Anfang an vermeiden

Unser Wert der fairen Behandlung aller Geschäftspartner verpflichtet uns, unabhängige, verantwortungsvolle und transparente Geschäftsentscheidungen zu treffen. Deshalb sind wir bestrebt, schon den bloßen Anschein unzulässiger Beeinflussung unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner zu unterbinden. Ziel von Wirecard ist es, Regelverstöße in Hinblick auf Korruption innerhalb der Wirecard Gruppe und in unseren Kunden- und Lieferantenbeziehungen vollständig zu vermeiden.

Um jegliche Form der Beeinflussung zu unterbinden, haben wir im Berichtszeitraum eine Reihe von Maßnahmen initiiert. Zunächst haben wir Leitlinien zur Integrität in unseren Geschäftsbeziehungen im Rahmen des Code of Conduct definiert und dadurch konzern- und weltweit gültige Mindeststandards gesetzt, wie z.B. zum Umgang mit Interessenskonflikten und Voraussetzungen für objektive Geschäftsentscheidungen. Darauf aufbauend wurde im Jahr 2017 eine spezifische konzernweite Anti-Korruptionsrichtlinie implementiert, inklusive Regelungen zum Umgang mit Geschenken und Einladungen. Die Richtlinie verpflichtet alle Mitarbeiter der Wirecard Gruppe, sich gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Amtsträgern regelkonform zu verhalten. Regelungen zum Umgang mit öffentlichen Auftraggebern sind von allen Mitarbeitern der Wirecard Gruppe zu befolgen. Um die Umsetzung in der täglichen Praxis zu unterstützen wird außerdem ein Schulungs- und Beratungskonzept entwickelt, dessen Umsetzung für 2018 vorgesehen ist.

Da weder die Unternehmensentwicklung noch der rechtliche Rahmen, in dem Wirecard agiert, statisch sind, überprüft das Group Compliance Office regelmäßig und anlassbezogen, ob die Gesamtheit der getroffenen Maßnahmen zur Korruptionsvermeidung und -bekämpfung risikoangemessen ist. Die Weiterentwicklung erfolgt u.a. durch die Berücksichtigung von Anfragen aus den Tochtergesellschaften oder Fachbereichen sowie aus der laufenden Beratung durch das Group Compliance Office. Ziel ist es hierbei, Zweifelsfälle zu vermeiden und die bestehenden Regelungen weitgehend zu konkretisieren. Das diesbezügliche System wird stetig weiterentwickelt, um eine kontinuierliche Risikoanalyse auf Gruppenebene und in den Tochtergesellschaften sowie eine Überwachung der Aktivitäten in Hochrisikoländern zu ermöglichen. Die Risikoaffinität leiten wir aus Geschäftsfeldern und Geschäftstätigkeiten ab.

Unseren Mitarbeitern bieten wir 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, sieben Tage 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.

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.

Umgang mit Geschenken und Einladungen

Die Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen können unsere Integrität und unsere Unabhängigkeit von wirtschaftlichen Entscheidungen beeinflussen und eine Verzerrung des Wirtschaftsverkehrs herbeiführen.

Geschenke und Einladungen sind im geschäftlichen Verkehr Teil einer vertrauensvollen Beziehung, wenn sie Ausdruck eines höflichen, mitmenschlichen Umgangs miteinander und der sozialen Verantwortung füreinander sind. Sie bergen aber auch die Gefahr einer unzulässigen Einflussnahme. Aus diesem Grund gibt unsere Anti-Korruptionsrichtlinie Transparenzpflichten im Umgang mit Geschenken und Einladungen vor, die unsere Mitarbeiter strikt einzuhalten haben.

Deshalb müssen unsere Mitarbeiter höherwertige oder ungewöhnliche Geschenke oder Einladungen ihrem Vorgesetzten melden. Dies gilt auch in Zweifelsfällen. Der Vorgesetzte oder das Group Compliance Office genehmigen die Annahme der Zuwendung je nach Einzelfall. Insbesondere bei

Einladungen von Amtsträgern oder speziellen Zuwendungen bedarf es der Zustimmung des Group Compliance Office bzw. des Vorstands.

Auch bei Gewährung von Zuwendungen, wie Geschenken und Einladungen durch Mitarbeiter der Wirecard, werden unsere Mitarbeiter dazu angehalten, die Vorgaben aus der Anti-Korruptionsrichtlinie zu befolgen. Neben der Sozialadäquanz und Angemessenheit sind steuerliche Vorgaben einzuhalten. In Bezug auf Amtsträger gelten zudem besondere Vorschriften, wie das Verbot von Zuwendungen, die den bloßen Anschein einer Beeinflussung erwecken können.

Erste vorbeugende Instanzen sind 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.

2.1.4 Antikorruption im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum konnten wir keine internen Hinweise auf Korruption finden und haben auch keine Meldungen aus externer Quelle, wie von Geschäftspartnern oder mittels Presseberichterstattung, erhalten.

2.2 Datenschutz

Die Verarbeitung und der Schutz personenbezogener Daten sind integrale Bestandteile des Geschäftsmodells der Wirecard AG und ihrer Tochtergesellschaften. Wirecard verarbeitet personenbezogene Daten unter anderem von Arbeitnehmern und Fremdkräften, Kunden, Endverbrauchern, Partnern sowie Lieferanten. Wir sind dafür verantwortlich, dass diese personenbezogenen Daten in Übereinstimmung mit den jeweils anwendbaren Gesetzen erhoben, gespeichert und verarbeitet werden – unabhängig davon, ob diese personenbezogenen Daten beispielweise bei Zahlungsabwicklungen, bei Risikomanagement- oder Bankdienstleistungen anfallen.

Auf dem sicheren Umgang mit personenbezogenen Daten fußt nicht nur das Vertrauen unserer Kunden, sondern auch das unserer Mitarbeiter und Kooperationspartner. Gelingt uns der Schutz ihrer personenbezogenen Daten nicht, kann es zu einer Verletzung der Persönlichkeitsrechte kommen und es drohen Auswirkungen auf die Reputation des Unternehmens und nicht zuletzt finanzielle Folgen, inklusive Geldbußen.

Für die Gewährleistung zuverlässiger Arbeitsprozesse ist es unerlässlich, die eigenen Datenflüsse und Verarbeitungsprozesse beim Umgang mit personenbezogenen Daten jederzeit zu kennen und anhand der geltenden Gesetze und Richtlinien zu gestalten. So können wir etwaige Rechtsrisiken frühzeitig erkennen. Da der grenzüberschreitende Datenaustausch zum Tagesgeschäft von Wire-

card gehört, betreffen die datenschutzrechtlichen Sachverhalte auch das europäische und außer-europäische Ausland. Ein besonderes Augenmerk legt Wirecard dabei auf die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) und hat daher im Jahr 2017 mit den ersten IT-Umsetzungsprojekten begonnen. Für unsere Aktivitäten im europäischen Wirtschaftsraum ist eine Datenschutz-Richtlinie vorhanden, an deren globaler Ausweitung wir derzeit arbeiten. Je nach Geschäftsmodell und Tätigkeitskreis der jeweiligen Konzerngesellschaft findet das lokale Datenschutzrecht Anwendung.

2.2.1 Integration des Datenschutzes in Prozessen und Produkten

Unser Ziel ist, personenbezogene Daten im Verantwortungsbereich von Wirecard bestmöglich zu schützen. Grundlage dafür ist ein verantwortungsbewusster Umgang mit personenbezogenen Daten durch unsere Mitarbeiter sowie die Gewährleistung von marktüblichen und dem Stand der Technik entsprechenden Datensicherheitsmaßnahmen. Bei der datenschutzkonformen Gestaltung von Produkten und Prozessen werden die Produkt-Abteilungen und die Fachbereiche eingebunden. Zur Gewährung eines hohen Sicherheitsniveaus und der Wahrung der Vertraulichkeit der personenbezogenen Daten haben wir umfassende technologische und organisatorische Sicherungsmaßnahmen implementiert. Dazu gehören die ordnungsgemäße Durchführung von Vorabkontrollen bzw. Datenschutz-Folgenabschätzungen bei neu eingeführten Datenverarbeitungsprozessen sowie anlassbezogene Audits. Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten durch einen sorgfältigen Umgang entsprechend unseres Code of Conduct und der Datenschutzrichtlinien personenbezogene Daten vor unberechtigtem Zugang, unberechtigter Verwendung, Verlust oder Vernichtung zu schützen. Dabei steht der externe Datenschutzbeauftragte von Wirecard beratend zur Seite. Der externe Datenschutzbeauftragte ist Bestandteil des Group Compliance Office (GCO) und berichtet in dieser Funktion an den verantwortlichen Leiter des GCO sowie bei Bedarf unmittelbar an den CEO.

2.2.2 Sicherstellung eines zuverlässigen Datenschutzes

Die Zielerreichung in Bezug auf den Datenschutz wird unter anderem durch Überprüfungen und Begleitungen bei der Einführung von neuen Prozessen bzw. bei der Änderung von Prozessen und der zugehörigen IT Landschaft unterstützt. Im Falle von Meldungen und Vorkommnissen erfolgen darüber hinaus so genannte anlassbezogene Prüfungen. Anlassbezogene Prüfungshandlungen sowie Überprüfungen und Prozessbegleitungen erfolgen durch den externen Datenschutzbeauftragten und in Abstimmung mit dem Group Compliance Office bzw. Group Audit. Im Rahmen unseres Incident Reportings ist es vorgesehen, dass die Ursachen möglicher Vorfälle systematisch ausgewertet werden. Stellt die IT-Security bei diesem Reporting einen Vorfall in den datenverarbeitenden Prozessen fest, wird der externe Datenschutzbeauftragte entsprechend informiert und dieser berichtet abhängig vom Schweregrad des Vorfalls an den Vorstand.

Wirecard hat im Geschäftsjahr 2017 ein Datenschutz-Managementsystem eingeführt, um unter anderem konzernweite Datenflüsse zu dokumentieren und nachhalten zu können.

Im Rahmen unseres Auslagerungsmanagements werden konzernintern sowie an Drittdienstleister ausgelagerte Prozesse und Tätigkeiten hinsichtlich der Einhaltung des Datenschutzes und der Auftragsdatenverarbeitungsverträge überprüft.

Darüber hinaus beabsichtigen wir künftig die Durchführung von Tests für gegebenenfalls auftretende Datenschutzverstöße.

Zum Schutz der personenbezogenen Daten vor Missbrauch wenden wir im Rahmen von Due Diligence im Falle von Lieferanten aber auch bei Akquisitionen unter anderem folgende Maßnahmen an: Von unseren Lieferanten fordern wir die Unterzeichnung einer Vertraulichkeits- und Geheimhaltungserklärung bezüglich der Auftragsdatenverarbeitung ein sowie die Implementierung von technologischen und organisatorischen Maßnahmen für ein geeignetes Datenschutzniveau. In beiden Fällen überprüfen wir, ob gegen unsere Geschäftspartner bekannte Datenschutzverstöße vorliegen. Ferner achten wir auf Datenschutz in beiden Fällen unter anderem dadurch, dass 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. 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).

2.2.3 Datenschutz im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum sind weder dem externen Datenschutzbeauftragten noch dem Group Compliance Office Verstöße im Sinne des Datenschutzes innerhalb der Wirecard Gruppe bekannt geworden.

2.3 Mitarbeitergewinnung

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. Gemeinsam streben wir danach, durch unser innovatives Leistungsspektrum für ein vollumfängliches Payment-Ökosystem auch zukünftig an der Spitze der dynamisch fortschreitenden technologischen Entwicklung zu stehen und die langjährige Erfolgsgeschichte der Wirecard Gruppe fortzuführen. Aufgrund unseres starken Wachstums werden wir auch den Bestand an qualifizierten Mitarbeitern an unseren weltweiten Standorten nachhaltig ausbauen.

Neben attraktiven Karriere- und Aufstiegschancen sollen unsere Mitarbeiter insbesondere von der starken Innovationskraft der Wirecard Gruppe in Zeiten der Digitalisierung, durch die sich ein spannendes Tätigkeitsfeld in einem Zukunftsunternehmen bietet, profitieren. Globale Megatrends wie etwa in den Bereichen Künstlichen Intelligenz, Internet of Things oder Blockchain-Technologie sollen die Mitarbeiter innerhalb der Wirecard Gruppe tagtäglich dazu motivieren, an innovativen Produktlösungen im Bereich Payment und Mehrwertdienste zu arbeiten und diese erfolgreich auf den Markt zu bringen. Mit ihren weltweiten Standorten bietet die Wirecard Gruppe ihren Mitarbeitern ein internationales und interkulturelles Unternehmensumfeld, in welchem Kreativität, Teamgeist, Diversität und Chancengleichheit gefördert und gelebt werden. Employee Benefits wie flexible Arbeitszeitmodelle, Sportangebote, Unterstützungsleistungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Sabbaticals sollen zum Wohlergehen der Mitarbeiter beitragen und für eine entsprechende Work-Life-Balance sorgen.

Die Gewinnung von Absolventen, Berufseinsteigern und erfahrenen Fachkräften ist für uns auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels ein strategisch wichtiges und herausforderndes Thema. So konkurrieren wir in zahlreichen Märkten und an vielen Standorten mit namhaften Technologieunternehmen um hochqualifizierte Fachkräfte über alle Unternehmensbereiche hinweg. Um uns gegenüber unseren Wettbewerbern im Rahmen der Mitarbeitergewinnung erfolgreich durchzusetzen, gilt es, die Bekanntheit der Wirecard Gruppe als attraktiver Arbeitgeber zu erhöhen und die internationale Reichweite der Wirecard als Employer Brand über interne und externe Kommunikationskanäle auszubauen.

2.3.1 Organisation des Bereiches Human Resources

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. Organisatorisch gliedert sich unsere Personalarbeit in die Teilbereiche HR Operations, Payroll Accounting, HR Controlling, Training & Development und HR Projekt Management. 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.

Für die operative Ausgestaltung unserer Personalaktivitäten während des Berichtszeitraums gilt für die deutschen Standorte unsere HR-Richtlinie in der Fassung vom 1. Mai 2017, in der unter anderem wesentliche operative Prozessschritte für die Einstellung neuer Mitarbeiter, wie etwa Stellenschaffung und -ausschreibung, Ablauf der Interviews und Stellenbesetzung, sowie für das Onboarding festgelegt sind. Der Rekrutierungsprozess an den weltweiten Standorten und Tochtergesellschaften ist lokal geregelt und erfolgt direkt vor Ort.

Monatlich, und im Falle wesentlicher Ereignisse ad hoc, erfolgt ein Reporting zu Eintritten, Austritten und Umstrukturierungen im Bereich Personal direkt an den Gesamtvorstand. Zusätzlich finden regelmäßig Meetings zwischen dem Chief Human Resources Officer und dem Chief Financial Officer als zuständigem Personalvorstand zum Austausch über aktuelle und geplante Projekte und Maßnahmen im Personalbereich statt. Die Personalverantwortlichen an den weltweiten Standorten der Wirecard Gruppe werden dezentral über Budgets gesteuert und können über ihre jeweiligen Personalaktivitäten im Rahmen ihrer Budgetverantwortung agil und frei entscheiden. Monatlich erfolgt eine Berichterstattung über Headcount-Reports an den zentralen Bereich Human Resources der Wirecard AG, der den internationalen Standorten bei sämtlichen Personalthemen zudem beratend zur Seite steht. Die im Folgenden dargestellten Personalaktivitäten beziehen sich überwiegend auf die Maßnahmen der Wirecard AG vom Standort Aschheim heraus. Ein verstärkter Austausch mit den internationalen Standorten und Tochtergesellschaften sowie der Ausbau konzernweiter Employer Branding Maßnahmen und Personalaktivitäten sind in Planung.

2.3.2 Gewinnung engagierter und qualifizierter Mitarbeiter

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. Um dies zu erreichen, ist es für uns essentiell, uns bei der Suche nach den besten Talenten gegenüber unseren Mitbewerbern als Arbeitgeber positiv zu positionieren. Hierfür wiederum ist eine starke und attraktive Employer Brand die Voraussetzung, die wir durch gezielte Personalmarketingmaßnahmen über interne und externe Kanäle kommunizieren. Als junges, dynamisches Technologieunternehmen mit dem Spirit eines wachstumsstarken Startups und dem Anspruch eines globalen TecDax-Konzerns wollen wir die besten Talente erreichen, begeistern und motivieren, Teil unseres internationalen Teams zu werden.

Talente persönlich erreichen

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 der Mitarbeitergewinnung weiter zu optimieren, wie etwa unsere Online-Aktivitäten anzupassen oder zielgerichtete Maßnahmen und Kampagnen einzuleiten.

Um Talente über unsere regionalen Präsenzen hinaus zu erreichen, setzen wir auch auf soziale Medien, insbesondere auf unseren Twitter-Account @WirecardCareers. Hier informieren wir regelmäßig über Events und Aktionen. Online-Karriereplattformen wie LinkedIn und Jobportale bieten aufgrund ihrer überregionalen Reichweite und Mitgliederstärke eine gute Möglichkeit, um Wirecard als Arbeitgeber einschließlich der offenen Stellen entsprechend zu platzieren. Durch den interaktiven Online-Austausch erhalten wir direkte Resonanz von denjenigen, die wir erreichen wollen. Rückmeldungen und Bewerbungen, die wir über diese Kanäle erhalten, werten wir nach Bedarf aus.

Ein wichtiges Tool bei der Personalgewinnung ist unsere Karriereseite, die kontinuierlich überarbeitet wird. Neben aktuellen Stellenangeboten für alle Karrierestufen in den Unternehmensbereichen Finance & Wirecard Bank, IT & Technology, Marketing & Corporate Communications, Human Resources & Corporate Operations, Customer Services sowie Sales finden Bewerber hier auch Interviews mit Mitarbeitern, die Einblicke in den Arbeitsalltag bei Wirecard geben und von ihren persönlichen Erfahrungen berichten. 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.

Weiterempfehlung und Präsenz an Hochschulen

Ein Teil unserer Neueinstellungen erfolgt aufgrund von Empfehlungen unserer Mitarbeiter. Begeistert ein Kollege ein passendes Talent, wird dies durch einen Bonus belohnt.

Um Talente schon früh auf Wirecard als Arbeitgeber aufmerksam zu machen, setzen wir stark auf den Dialog zwischen Theorie und Praxis. Daher tauschen wir uns mit Fakultäten sowie weiteren Institutionen der Bildungspolitik aus. Denn wir als innovatives Technologieunternehmen sehen uns auch hier in der Verantwortung. Die Initiierung von Maßnahmen und Projekten mit Bildungseinrichtungen ist in Planung.

2.3.3 Quantitative Ziele und Zielerreichung in der Mitarbeitergewinnung

Um den Erfolg unserer Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung zu messen, nutzen wir die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen am Standort Aschheim sowie die Anzahl der Neueinstellungen am Standort Aschheim während des Berichtszeitraums.

Für den Berichtszeitraum konnten wir ein deutliches Mitarbeiterwachstum innerhalb der gesamten Wirecard Gruppe weltweit feststellen. So stieg die durchschnittliche Mitarbeiteranzahl von 3.766 im Jahr 2016 auf durchschnittlich 4.449 Mitarbeiter (jeweils ohne Vorstände und Auszubildende) im Geschäftsjahr 2017 an, was einem Wachstum von 18,1 Prozent entspricht.

Im Geschäftsjahr 2017 gingen etwa 18.252 Bewerbungen bei der Wirecard AG am Standort Aschheim ein.¹ Die Neueinstellungen beliefen sich im Geschäftsjahr 2017 am Standort Aschheim auf 381.

Für das Jahr 2018 ist die Besetzung von 744 neuen Stellen geplant, was bezogen auf den Mitarbeiterstand zum 31. Dezember 2017 in Höhe von 4.692 einem Plus von 15,9 Prozent entspricht. Für den Standort Aschheim sind für das Jahr 2018 insgesamt 244 Neueinstellungen geplant.

Im Geschäftsjahr 2017 nahm die Wirecard AG vom Standort Aschheim heraus an drei Karriereveranstaltungen in Form der Hochschulkontaktmesse München, der Ikom München sowie des VHK-Karriere-Forums teil.

Die Präsenz der Wirecard auf Karriere-Veranstaltungen soll in den kommenden Jahren verstärkt ausgebaut werden, auch international an anderen Standorten. Für das Geschäftsjahr 2018 ist vom Standort Aschheim die Teilnahme an vier Karriereveranstaltungen an Hochschulen geplant. Darüber hinaus ist vorgesehen, potentielle Bewerber auch über alternative Veranstaltungen zu erreichen, wie etwa ein für Sommer 2018 geplantes Networking- und Beachvolleyballevent. So wollen wir für die Employer Brand „Wirecard“ eine größere Reichweite erzielen. Auch die Teilnahme unserer Mitarbeiter an externen Events wie etwa dem jährlich stattfindenden B2Run Firmenlauf in München trägt dazu bei, dass potentielle neue Mitarbeiter Wirecard als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen. Zudem sind wie bereits in der Vergangenheit Flyer- und Posterkampagnen an akademischen Einrichtungen geplant, die auf Wirecard als Arbeitgeber aufmerksam machen sollen.

Qualitative Auswertung unserer Mitarbeitergewinnung

Neben der quantitativen Analyse unserer Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung legen wir großen Wert auf die qualitative Auswertung, da sie uns wichtige Hinweise auf die inhaltliche Weiterentwicklung unserer Employer Brand gibt. So werten wir regelmäßig die Aktivitäten bei Twitter, die Anzahl der Likes und Followers sowie das über Kommentare erhaltene Feedback aus.

Zukünftige Stärkung der Employer Brand

Für das Geschäftsjahr 2018 planen wir konzeptionelle und personelle Maßnahmen mit dem Fokus „Employer Branding“, um die Attraktivität der Wirecard als Arbeitgeber weiter zu schärfen. So beabsichtigen wir die Position des „Employer Branding Manager“ auszubauen.

¹ Ergebnis basiert auf einer Hochrechnung der während einer Periode von drei Monaten eingegangenen 4.563 Bewerbungen auf das gesamte Jahr.

Die Teilnahme an Wettbewerben zur Auszeichnung der Wirecard als Top Arbeitgeber ist ebenfalls Teil der Employer Branding Maßnahmen und auch zukünftig weiter in Planung. So wurde unser Standort in Dubai im Geschäftsjahr 2017 mit dem International Business Excellence Awards 2017 als attraktiver Arbeitgeber insbesondere im Bereich Mitarbeiterengagement ausgezeichnet.

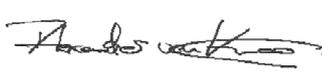
Außerdem wollen wir unsere weltweiten Standorte stärker in unsere Personalpolitik, die entsprechenden Personalmarketingmaßnahmen sowie die Personalsteuerungsprozesse integrieren. In der stetigen standortübergreifenden Optimierung der implementierten Personalsteuerungsprozesse sehen wir eine gute Basis für eine erfolgreiche Positionierung der Wirecard Gruppe auf dem internationalen Arbeitgebermarkt, um die besten Talente zu gewinnen. Das Projekt zur proaktiven Integration der internationalen Standorte und Tochtergesellschaften in die gruppenweiten Personalaktivitäten wird im Fokus des zentralen HR-Bereichs der Wirecard AG im laufenden Geschäftsjahr 2018 stehen.

Aschheim bei München, 25. April 2018

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 die nichtfinanzielle Konzernklärung der Wirecard AG nach § 315b HGB, bestehend aus dem nichtfinanziellen Konzernbericht, für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Angaben für Vorjahre waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

A. Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung in Übereinstimmung mit § 315c HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung 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 der nichtfinanziellen Konzernklärung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

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

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

Unsere Prüfungsgesellschaft 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 die nichtfinanzielle Konzernklärung 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 die nichtfinanzielle Konzernklärung der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 315c 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 im April 2018 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für die nichtfinanzielle Konzernklärung, zur Risikoeinschätzung und zu den Konzepten der Wirecard AG für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und –konsolidierung sowie der Erstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung beauftragt sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben der nichtfinanziellen Konzernklärung relevant sind,
- Einsichtnahme in die relevanten Dokumentationen der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der Daten aus den relevanten Bereichen wie z.B. Personal im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten,
- analytische Handlungen auf Ebene des Konzerns hinsichtlich der Qualität der berichteten Daten,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben der nichtfinanziellen Konzernklärung.

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 die nichtfinanzielle Konzernklärung der Wirecard AG für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit § 315c 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. Begrenzung der Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 ([siehe Anlage](#)). 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 25. April 2018

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter

Jan Kaiser

Wirtschaftsprüferin

Wirtschaftsprüfer