DÜRR GROUP.

# SUSTAINABLE TRANSFORMATION

# ÜBER DIESEN BERICHT

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2020 befindet sich der Dürr-Konzern bereits im zehnten Jahr der regelmäßigen Berichterstattung zu seiner Nachhaltigkeitsleistung. Infolge der Neuorganisation des Nachhaltigkeitsmanagements, der Einrichtung des Dürr Group Sustainability Councils und des Beitritts zum Global Compact der Vereinten Nationen erweitern wir mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2020 den Umfang und die Transparenz unserer Berichterstattung. Damit kommen wir dem steigenden Interesse unserer » Stakeholder nach. Mit dem Bericht wollen wir unsere Leistungen in den Bereichen wirtschaftliche, ökologische und soziale Nachhaltigkeit zeigen.

Neben mehr Informationstiefe und verbesserter Transparenz berichten wir mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2020 erstmals nach den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI Standards). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option "Kern" erstellt. Dies schließt auch die Erstellung einer Wesentlichkeitsanalyse im Sinne der GRI ein.

Der Bericht wendet sich an alle interessierten Stakeholder des Unternehmens, beantwortet aber auch gezielt spezifische Fragestellungen, die aus dem Finanzmarkt an uns herangetragen wurden. [GRI 102-44]

Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf den gesamten Dürr-Konzern einschließlich seiner weltweiten Tochterunternehmen. Daten, die sich nicht auf den Gesamtkonzern beziehen, sind entsprechend kenntlich gemacht. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäfts- und Kalenderjahr 2020. Vereinzelt wurden aktuelle Entwick-

lungen aus den ersten drei Monaten des Jahres 2021 aufgenommen. [GRI 102-45]

Der Nachhaltigkeitsbericht des Dürr-Konzerns erscheint jährlich. Die nächste Veröffentlichung ist für Mitte 2022 geplant.

#### Redaktioneller Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir in diesem Bericht auf geschlechtsspezifische Doppelbezeichnungen.



# INHALT

#### 04 VORWORT

#### 08 DER DÜRR-KONZERN

Geschäftsmodell Nachhaltige Unternehmensstrategie



#### 11 STRATEGIE UND ORGANISATION

Analyse wesentlicher Themen Nachhaltigkeitsmanagement Management von Nachhaltigkeitsrisiken Dialog mit Stakeholdern Nachhaltigkeitsratings



# 20 MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Verantwortliche Unternehmensführung Compliance Corporate Security Informations- und Datensicherheit Nachhaltige Unternehmensfinanzierung



# 27 PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Produktsicherheit Innovation und Technologie Nachhaltige Produkte und Systeme Life Cycle Services Digitalisierung und Automatisierung Kundenzufriedenheit



### 37 WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE

Energie- und Ressourceneffizienz Nachhaltige Lieferkette



#### **45 MITARBEITER UND WEITERBILDUNG**

Belegschaftsentwicklung
Weltweite Vereinigungsfreiheit
Personalentwicklung und Weiterbildung
Globale Zusammenarbeit und Diversität
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
Attraktiver Arbeitgeber



#### 55 ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT

Globale Selbstverpflichtung Spenden und Sponsoring

**60 NACHHALTIGKEITSZIELE** 

63 GLOSSAR

**65 GRI-INHALTSINDEX** 

71 KONTAKT



STRATEGIE UND ORGANISATION MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE MITARBEITER UND WEITERBILDUNG ENGAGEMENT UND GESELLSCHAF

# **VORWORT**

## LIEBE LESERINNEN UND LESER,

in unserer 125-jährigen Geschichte war Veränderung immer ein wichtiger Bestandteil unserer Identität. Als global agierender Maschinen- und Anlagenbauer ist es uns gelungen, mit Weitblick und Pioniergeist die Bedürfnisse unserer Stakeholder frühzeitig zu erkennen, um zur richtigen Zeit die besten Lösungen auf den Markt zu bringen.

Auch bei dem wichtigen Thema Nachhaltigkeit wollen wir nicht Teil des Problems, sondern Teil der Lösung sein. Der fortschreitende Klimawandel und die Corona-Pandemie mahnen einmal mehr zu nachhaltigem Handeln. Daher setzen wir uns, gemäß dem Berichtstitel, für eine nachhaltige Transformation ein – einen Wandel hin zu nachhaltigen Wirtschaftsformen und mehr Transparenz. Das entspricht auch den gesellschaftlichen Erwartungen an uns als Unternehmen.

Als Maschinen- und Anlagenbauer sind wir in vielen Industriebranchen tätig, in denen sich derzeit ein tiefgreifender Wandel vollzieht. Die Automobilindustrie steht an der Schwelle zu neuen Antriebstechnologien. Im Gebäudesektor sorgen ressourcenschonende Rohstoffe wie Holz für messbare Beiträge zur  ${\rm CO_2}$ -Reduktion. Die Digitalisierung verändert die Art und Weise, wie wir leben und arbeiten – auch dies mit

großem Potenzial für mehr Nachhaltigkeit. Der Dürr-Konzern gibt Antworten auf diese Herausforderungen und liefert Schlüsselprodukte für den nachhaltigen Wandel in verschiedenen Bereichen.

Auch in unserem Unternehmen selbst steht der Kompass auf mehr Nachhaltigkeit. Mit der Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen im vergangenen Jahr bekennen wir uns zu zehn universellen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen,

WIR WERDEN
DEN DÜRR-KONZERN
INSGESAMT
NOCH NACHHALTIGER
AUFSTELLEN.



Ralf W. Dieter Vorstandsvorsitzender

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020 A VANDER CONTROL OF CONTROL

Umweltschutz und Korruptionsprävention. Auch zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen mit den 17 Zielen für Nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) leisten wir durch eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit sowie durch unsere Produkte und Lösungen einen Beitrag. Unser neues nach Handlungsfeldern gegliedertes Nachhaltigkeitskonzept "Dürr Group Sustainability" gibt unserer Ausrichtung Struktur durch strategische Ziele und Maßnahmen. Wir werden den Dürr-Konzern insgesamt noch nachhaltiger aufstellen von den Produkten über unser Management, die Einbindung der Beschäftigten bis in die Wertschöpfungskette. Ein wichtiges Ziel für 2021 ist die Entwicklung einer konzernweiten Klimastrategie im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen.

Die Politik - insbesondere der Europäischen Union - erkennt zunehmend, wie wichtig es ist, Nachhaltigkeit zu fördern und auch einzufordern. Der europäische Green Deal mit seinen verschiedenen Sektorstrategien und dem Ansatz zur Stärkung von Sustainable Finance wird die Wirtschaft tiefgreifend verändern. Wir sehen das als Chance für unser Unternehmen und wollen im Maschinen- und Anlagenbau in der ersten Reihe mitspielen - als Treibende, nicht als Getriebene. Wir wissen, dass auch wir uns dafür weiter verändern müssen. Dafür tragen wir gegenüber unseren Stakeholdern, seien es Investoren, Kunden oder Beschäftigte, und gegenüber Umwelt und Gesellschaft – letztlich gegenüber uns selbst – die Verantwortung.

Wir laden Sie ein, sich mithilfe dieses Nachhaltigkeitsberichts über unsere Strategien, Managementansätze und Produkte zu informieren und - wenn Sie möchten - uns gern Feedback zu geben. Wir freuen uns auf Ihre Anregungen!

Ralf W. Dieter

Vorstandsvorsitzender

John Wung Dr. Jochen Weyrauch

Stelly. Vorstandsvorsitzender

**Dietmar Heinrich** 

Finanzvorstand



Dr. Jochen Wevrauch Stelly Vorstandsvorsitzender



Dietmar Heinrich Finanzvorstand

Bietigheim-Bissingen, 6. Mai 2021

MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

1896 Paul Dürr gründet eine Bauflaschnerei. Der Handwerksbetrieb führt Metallarbeiten an Dächern und Fassaden aus.



Die Arbeit am Dach des Stuttgarter Kunstgebäudes bringt Paul Dürr den Titel des "Königlich-Württembergischen Hofflaschnermeisters" ein.



1923 Pauls Sohn Otto tritt in den Betrieb ein. Neun Jahre später übernimmt er vom Vater die Geschäftsführung.

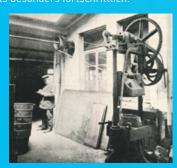


1939 1949 Der Zweite Weltkrieg beginnt. Auf einer Reise in die USA Dürr ist in die nationalsoziaentdeckt Otto Dürr neue listische Rüstungsindustrie Horizonte – auch für seine eingebunden. Im Verlauf des Firma. Er möchte in den Kriegs werden auch Zwangs-Anlagenbau einsteigen. arbeiter in der Produktion

1890 1900 1910 1920 1930 1940 1950

## 1898

Der Firmengründer investiert in moderne als besonders fortschrittlich.





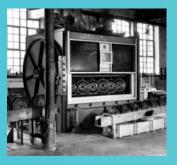
1917 eine gesonderte, von der Bauflaschnerei unabhängige Blechbearbeitung.

## 1937

eingesetzt.

## 1929





1950

## 1964

Dürr folgt VW nach Brasilien und gründet dort seine erste Auslandsgesellschaft.



1989 Dürr geht an die Börse.

## 2000

Das Messtechnikunternehmen Schenck wird Teil des Dürr-Konzerns.



Mit einer strategischen Allianz im Maschinenbau und dem Ausbau der eigenen Software-Kompetenz geht man die Digitalisierung offensiv an.



2020

## 2014

Die Übernahme der HOMAG Group, des weltweit führenden Anbieters von Holzbearbeitungstechnik, sorgt für Aufsehen.



## 1968

1969

Nachdem er neun Jahre lang an der Seite

seines Vaters in der Unternehmensleitung

tätig war, übernimmt Heinz Dürr die alleinige

## 1963





## 1989

## 2010



## 2018

## 2021

## 1996

# **DER DÜRR-KONZERN**

## KOMPETENZ IN AUTOMATISIERUNG UND DIGITALISIERUNG

er Dürr-Konzern zählt zu den weltweit führenden Maschinen- und Anlagenbauern. Rund die Hälfte des Umsatzes entfällt auf das Geschäft mit Automobilherstellern und -zulieferern. Weitere Abnehmerbranchen sind zum Beispiel Chemie, Pharma, Medizintechnik und Holzbearbeitung. Unsere Technik überzeugt durch Automatisierung sowie einen hohen Digitalanteil und verhilft den Kunden zu einer ressourcenschonenden und effizienten Produktion.

Wir verfügen über 120 Standorte in 33 Ländern. Darin sind die Standorte der Unternehmen Teamtechnik und Cogiscan enthalten, die seit Februar 2021 zum Dürr-Konzern gehören. Außer in Nordamerika und Westeuropa sind wir auch in den » Emerging Markets stark vertreten. Auf sie entfielen im Geschäftsjahr 2020 45% des Auftragseingangs und 40% des Umsatzes. In den Emerging Markets waren Ende 2020 33,6% der Belegschaft angestellt. Mit knapp 2.300 Beschäftigten (inklusive rund 300 externer Mitarbeiter) ist Schanghai der größte Standort in den Emerging Markets.

Unsere Leitstandorte in Deutschland steuern das weltweite Geschäft des Konzerns. Der Dürr-Campus in Bietigheim-Bissingen (rund 2.300 Mitarbeiter) ist die Zentrale des Konzerns und Sitz von drei der fünf Divisions: Paint and Final Assembly Systems, Application Technology und Clean Technology Systems. Dabei übernimmt die Dürr AG als Management-Holding übergeordnete Aufgaben wie Finanzierung, Controlling und Rechnungswesen sowie Recht,

Steuern, interne Revision, Unternehmenskommunikation, Nachhaltigkeits- und Personalmanagement. Der Standort Darmstadt (rund 550 Mitarbeiter) koordiniert die Aktivitäten der Division Measuring and Process Systems. Der Stammsitz der HOMAG Group in Schopfloch (rund 1.770 Mitarbeiter) steuert das Geschäft der Division Woodworking Machinery and Systems.

#### Teilkonzern Dürr Systems

DURR

Der Teilkonzern Dürr Systems steht für Lackieranlagen, Robotertechnologien für den automatischen Auftrag von Lack sowie Dicht- und Klebestoffen, Umwelttechnik, Endmontage-, Prüf- und Befülltechnik, Schallschutzsysteme und Beschichtungsanlagen für Batterieelektroden sowie Prüfsysteme für Elektro- und Hybridantriebe und Produktionssysteme für Medizinprodukte.

#### Teilkonzern Schenck

Der Teilkonzern Schenck bietet Auswucht- und Diagnosetechnik sowie Lösungen zur automatisierten Befüllung von Kühlschränken, Klimageräten und Wärmepumpen mit Kältemitteln an.

**SCHENCK** 

HE HOMAG

Clean Technology Measuring and Woodworking Machinery Paint and Application Technology Final Assembly Systems **Process Systems** and Systems Systems Lackapplikationstechnik Lackieranlagen Abluftreinigungsanlagen Auswuchttechnik Maschinen und Anlagen Endmontagesysteme • Klebe- und Naht- Schallschutzsysteme Diagnosetechnik für die Holzbearbeitung Prüf- und Befülltechnik abdichtungstechnik Beschichtungsanlagen • Befülltechnik Industrial für die Automobil- Produkte für die für Batterieelektroden industrie industrielle Lackierung Systeme zur Lösemittel- Montage- und Prüfrückgewinnung systeme für Medizinprodukte € 1.111,9 Mio.€ € 1.173,8 Mio. € € 459,4 Mio. € 386,2 Mio. € € 193,5 Mio. € 2.162 1.407 4.383 1.348 6.942

DURR

DÜRR-KONZERN: 5 GLOBALE DIVISIONS 

⑤ UMSATZ 2020: 3.324,8 MIO. € 

▲ MITARBEITER 2020: 16.525

DURR

#### Teilkonzern HOMAG

Die HOMAG Group ist der weltweit führende Anbieter von Maschinen und Anlagen für die Holzbearbeitung, zum Beispiel für die Möbelproduktion, den Holzhausbau sowie den Massiyholzbau.

#### Dürr-Konzern bewältigt Corona-Jahr 2020 solide

Der Dürr-Konzern hat das von der Corona-Pandemie geprägte Geschäftsjahr 2020 insgesamt robust bewältigt. Nach einer Geschäftserholung im zweiten Halbjahr konnten wir unsere im Juli ausgegebenen Ziele für das Gesamtjahr durchweg erreichen oder übertreffen. Trotz eines

#### AUSGEWÄHLTE WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN (IN MIO. €)

	2020	2019	2018
Auftragseingang	3.283,2	4.076,5	3.930,9
Umsatz	3.324,8	3.921,5	3.869,8
EBIT	11,1	195,9	233,5
EBIT vor Sondereffekten <sup>1</sup>	99,5	263,1	274,9
Ergebnis nach Steuern	-13,9	129,8	163,5
Forschungs- und Entwicklungskosten	-107,7	-110,8	-121,0
Investitionen (ohne Akquisitionen)	76,4	102,6	74,4
Personalaufwendungen	-1.051,9	-1.136,9	-1.047,7
Ertragsteuern	4,7	-44,9	-56,2
Bilanzsumme (31.12.)	3.878,8	3.882,3	3.614,4
Eigenkapital (einschl. nicht beherrschender Anteile) (31.12.)	908,1	1.043,4	992,2
Eigenkapitalquote (31.12.) (%)	23,4	26,9	27,4

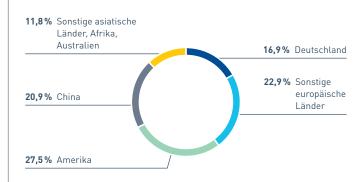
<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Sondereffekte: -88,4 Mio. € (2020), -67,2 Mio. € (2019), -41,4 Mio. € (2018)

Umsatzrückgangs von 15,2% und Sonderaufwendungen von 88,4 Mio. € erzielten wir im widrigen Umfeld des Jahres 2020 ein positives » EBIT. Der Umsatz lag mit 3.324,8 Mio. € im oberen Bereich der Zielspanne (3.200 bis 3.400 Mio. €), dasselbe galt für den Auftragseingang in Höhe von 3.283,2 Mio. € (Ziel: 3.100 bis 3.400 Mio. €). Durch zügig umgesetzte Einsparmaßnahmen konnten wir unsere Kosten im Jahr 2020 zumindest teilweise an den pandemiebedingten Umsatzrückgang anpassen. Auf dieser Grundlage erzielten wir, wie angestrebt, ein leicht positives EBIT von 11,1 Mio. €. Bereinigt um die Sondereffekte von -88,4 Mio. € ergaben sich ein operatives EBIT von 99,5 Mio. € und eine operative EBIT-Marge von 3,0 %, mit der wir die im Juli ausgegebene Zielspanne von 2,5 bis 2,8% übertroffen haben. Mit deutlichen Zuwächsen beim operativen Cashflow (+25.0 % auf 215.0 Mio. €) und einer Rekord-Gesamtliquidität von 1.019,0 Mio. € ist der Konzern finanziell sicher durch die Krise gesteuert.

#### KONSOLIDIERTER UMSATZ NACH ABSATZGEBIETEN (IN MIO. €)

Gesamt	3.324,8	3.921,5	3.869,8
Sonstige asiatische Länder, Afrika, Australien	391,7	398,7	340,2
China	695,5	726,3	823,3
Amerika	914,2	1.053,9	912,4
Sonstige europäische Länder	760,8	1.074,0	1.184,4
Deutschland	562,6	668,7	609,4
	2020	2019	2018

#### **KONSOLIDIERTER UMSATZ NACH ABSATZGEBIETEN 2020**



#### **GESCHÄFTSMODELL**

Unsere Kernkompetenzen sind das Engineering effizienter Produktionstechnik und das professionelle Projektmanagement in der Auftragsabwicklung. Wir unterstützen unsere Kunden sowohl mit Einzelmaschinen als auch mit kompletten Fertigungssystemen. Wir bauen unser Angebot für die digitale Vernetzung und Steuerung von Produktionssystemen aus und unterstützen unsere Kunden damit bei der digitalen Transformation.

Zu unserem Kundenspektrum gehören unter anderem Automobilhersteller und -zulieferer, die Bau- und Landmaschinenindustrie, Verarbeiter von Kunststoff, Keramik und Holz, Hersteller von Lithium-Ionen-Batterien, die Energiewirtschaft, die Öl- und Gasindustrie, die Chemieund Pharmabranche, die Verpackungsindustrie, die Medizintechnik und Betreiber dezentraler Kraftanlagen.

Unsere Technologien und Services sollen unseren Kunden zu einer effizienten und nachhaltigen Produktion verhelfen. Dabei setzen wir vor allem auf die folgenden Faktoren:

- Automatisierung, Digitalisierung und technologische Innovation
- Entwicklung ressourcen- und energiesparender Produkte
- Planungs- und Engineering-Kompetenz
- Verlässliche Auftragsabwicklung
- Effiziente Produktions- und Montagestätten für unsere Kernprodukte
- Umfassendes Service-Angebot über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte
- Globale Präsenz, Kundennähe in allen Marktregionen

Wir agieren weltweit in Nischenmärkten, in denen wir mit Marktanteilen von 20 bis 50% jeweils der größte Anbieter sind. 53 % des Konzernumsatzes entfallen auf den Maschinenbau und 47 % auf den Anlagenbau.

#### **NACHHALTIGE UNTERNEHMENSSTRATEGIE**

Im Dürr-Konzern ist Nachhaltigkeit schon seit vielen Jahren eine wichtige Geschäftsgrundlage: Bereits 1968 haben wir den Geschäftsbereich Umwelttechnik gegründet. Im Rahmen der seit Anfang 2020 verfolgten Mid-Term-Strategie gewinnt dieser Ansatz jetzt weitere Bedeutung, um das Unternehmen langfristig zu stärken. Im Fokus der Strategie stehen digitale Transformation und Nachhaltigkeit. Unter anderem wird die Software-Entwicklung der drei Teilkonzerne weiter synchronisiert, um Wissen übergreifend zu nutzen und Digitalprodukte früher auf den Markt zu bringen. Das strategische Leitmotiv der Nachhaltigkeit verfol-

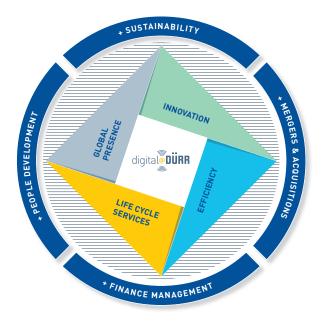
#### MID-TERM-STRATEGIE DES DÜRR-KONZERNS

#### **GLOBAL PRESENCE**

- Globales Geschäft mit lokaler Supply Chain
- Starke regionale Aufstellung (Nordamerika, Asien, Europa)
- Wachstum in Südostasien

#### LIFE CYCLE SERVICES

- Breite installierte Basis nutzen Ersatzteilgeschäft ausbauen (proprietäre Teile) Brownfield-Geschäft stärken
- Life Cycle Optimierung (via Asset Data Intelligence)



#### INNOVATION

- Technologieführerschaft, Software als Differenzierungsfaktor
- Neue Geschäftsfelder erschlie-Ben (orientiert an Trends)
- Effiziente und nachhaltige Produkte

#### **EFFICIENCY**

- Synergien nutzen (v. a. Größenvorteile. Prozesse. Standardisierung, Kosten)
- Schlanke, agile Organisation
- Globalen Footprint optimieren

wachstum pro Jahr

gen wir konsequent weiter, etwa beim Ausbau der Massivholzaktivitäten für nachhaltiges Bauen oder im Umwelttechnikgeschäft der Division Clean Technology Systems. Dies wird in den Zukäufen der vergangenen Jahre sichtbar, von HOMAG über Megtec/Universal und Teamtechnik bis hin zu Weinmann und SystemTM. Um die Ziele der Mid-Term-Strategie zu erreichen, haben wir vier Strategiefelder definiert, die mit Kennzahlen und Enablern (unterstützenden Funktionen) hinterlegt sind: Global Presence, Innovation, Efficiency und Life Cycle Services. Die vier Enabler sind für die erfolgreiche Umsetzung unserer Strategie besonders wichtig:

- Sustainability
- Mergers & Acquisitions
- Finance Management
- People Development



MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

## NACHHALTIGKEIT ALS VORAUSSETZUNG FÜR DEN GESCHÄFTSERFOLG

Nachhaltigkeit leistet einen wesentlichen Beitrag dazu, unsere unternehmerischen Ziele zu erreichen. Im Dürr-Konzern ist Nachhaltigkeit konzernweit verankert, um sowohl unsere ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung wahrzunehmen als auch die geschäftlichen Chancen dieser Ausrichtung gezielt zu nutzen. Die Konzentration aufs Wesentliche und klare Handlungsfelder mit Zielstellungen bilden den Kompass für das Nachhaltigkeitsmanagement. Dabei haben wir auch spezifische Risiken und den Dialog mit unseren Stakeholdern im Blick.



Nachhaltigkeitsschwerpunkte

wesentliche Themen umfasst das neue Nachhaltigkeitskonzept des Dürr-Konzerns



Nachhaltigkeitsprogramm

Ziele haben wir in 5 Handlungsfeldern für die Jahre 2021-2023 definiert



Dürr Group **Sustainability Council** 

ständige Mitglieder bilden das zentrale und gruppenweite Gremium für Nachhaltigkeit

MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

it der im Jahr 2015 verabschiedeten Agenda 2030 haben sich die Vereinten Nationen für ein umfangreiches ökologisches und soziales Reformprogramm entschieden, um innerhalb von 15 Jahren entscheidende Schritte zur nachhaltigen Entwicklung zu unternehmen. Die Agenda 2030 enthält 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung – auch bekannt als » Sustainable Development Goals (SDGs) – mit insgesamt 169 Unterzielen.

Als global agierendes Unternehmen und Anbieter innovativer Produktionstechnologien für unterschiedlichste Branchen kann der Dürr-Konzern im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit einen Beitrag zu den 17 Zielen leisten. Dabei sind unsere Einflussmöglichkeiten je nach Ziel unterschiedlich groß. Die Ziele unterstützen wir, indem wir sowohl unsere Geschäftsabläufe als auch unsere Produkte kontinuierlich verbessern und gleichzeitig negative Auswirkungen durch unsere direkten wie indirekten Geschäftstätigkeiten effektiv begrenzen.





































## Innovationskraft stärken und nachhaltige Produktion ermöglichen







Als Innovations- und Technologieführer haben wir einen direkten Einfluss auf die Bereitstellung sauberer und umweltverträglicher Technologien. Hier leistet der Dürr-Konzern durch umfassende F&E-Aktivitäten in vielen Bereichen bereits einen

wesentlichen Beitrag zu mehr Effizienz und Ressourcenschonung. Diesen Beitrag wollen wir in Zukunft konsequent durch die Weiterentwicklung nachhaltiger und digitaler Produktlösungen und Dienstleistungen ausbauen (» Kapitel Produkte und Dienstleistungen).

- In den letzten 15 Jahren konnten wir den Energiebedarf von Lackieranlagen um etwa 40% reduzieren, den » VOC-Ausstoß und Frischwasserverbrauch pro lackierte Karosserie mehr als halbieren und die Stückkosten um 25% senken.
- Mit unseren weltweit installierten Oxidationsanlagen sind unsere Kunden in der Lage, ihre Treibhausgas-Emissionen in Summe um etwa 100 Mio. Tonnen jährlich zu reduzieren.
- Die F&E-Ausgaben haben wir in den letzten zehn Jahren auf aktuell 107,7 Mio. € mehr als vervierfacht.

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020 A T

## Sicheres Arbeitsumfeld bieten und Gesundheitsrisiken minimieren



Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner sind eine wesentliche Voraussetzung für unseren Erfolg und wichtige Basis für eine sichere und nachhaltige regionale Entwicklung. Mit unserer konzernweiten Strategie im Bereich Health & Safety "Striving for Excellence in Safety" wollen wir die Unver-

sehrtheit unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner gewährleisten, ein sicheres Arbeitsumfeld bieten und Gesundheitsrisiken minimieren (» Kapitel Mitarbeiter und Weiterbildung).

- Die konzernweite Krankenquote lag im Jahr 2020, wie auch im Vorjahr, stabil bei 3,1 %.
- Im Jahr 2020 zählten wir konzernweit 4,7 Arbeitsunfälle pro 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden und damit rund ein Drittel weniger als in den Vorjahren.
- Im Jahr 2021 bereiten wir die Zertifizierung weiterer Standorte nach der Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001 vor. Erste Standorte im In- und Ausland sind bereits heute nach dieser Norm zertifiziert

# Zukunftsfähige Beschäftigung schaffen und hochwertige Ausbildung realisieren





Als global agierender Arbeitgeber haben wir Einfluss auf die regionale Beschäftigung sowie eine menschenwürdige und sichere Arbeitsumgebung in unserem Umfeld. Dies bezieht sich nicht nur auf einen fairen Umgang im Alltag und eine hochwertige Aus- und Weiterbildung unserer

eigenen Mitarbeiter (» <u>Kapitel Mitarbeiter und Weiterbildung</u>), sondern erstreckt sich auch auf die Einhaltung sozialer und ökologischer Aspekte in unseren globalen Lieferketten (» <u>Kapitel Wertschöpfung und Lieferkette</u>).

- Im Jahr 2020 beschäftigten wir 16.525 Mitarbeiter an 120 Standorten in 33 Ländern.
- Unser Engagement in den Emerging Markets hat sich in den letzten zehn Jahren mit aktuell
   5.559 Mitarbeitern mehr als verdreifacht.
- Seit 2010 haben wir die Anzahl an Auszubildenden, Trainees, Werkstudenten und Praktikanten fast vervierfacht (2020: 721 und 2010: 198).

## Aktiv zum Klimaschutz beitragen und Umweltauswirkungen reduzieren







Im Rahmen der eigenen Wertschöpfung trägt der Dürr-Konzern zum umweltverträglichen Umgang mit natürlichen Ressourcen bei. Wir setzen uns dafür ein, die Umweltbelastungen unserer eigenen Geschäftstätigkeiten zu verringern und, wo

möglich, verstärkt Elemente der Kreislaufwirtschaft zu etablieren. Mit der Entwicklung einer Klimastrategie im Jahr 2021 wollen wir für mehr Transparenz sorgen und einen aktiven Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels leisten – sowohl für unternehmensinterne als auch vor- und nachgelagerte Aktivitäten (» Kapitel Wertschöpfung und Lieferkette).

- Seit 2010 konnten wir unseren globalen CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro Umsatz um rund 25 % senken.
- Mit unseren technologischen Lösungen wollen wir zukünftig zum profitablen und nachhaltigen Wachstum in den Bereichen Holzhausbau und Massivholz beitragen.
- Im Jahr 2021 werden wir die Umweltzertifizierungen nach ISO 14001 an unseren internationalen Standorten ausweiten.

## Vielfalt nutzen und verantwortungsvolles Handeln fördern







Interkulturelle Vielfalt und Toleranz sind die Basis für Innovationskraft und damit auch Grundlage für unsere globale Geschäftstätigkeit. Diversität und Chancengleichheit gehören daher im Dürr-Konzern zu den Grundwerten, die unser Han-

deln und Verhalten leiten (» Kapitel Mitarbeiter und Weiterbildung). Wir bekämpfen Bestechung und Korruption in jeglicher Form. Zudem wollen wir durch geeignete interne Strukturen sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter im Geschäftsbetrieb regelkonform und ethisch korrekt handeln (» Kapitel Management und Unternehmensführung). Unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt verleihen wir durch die Mitwirkung in Nachhaltigkeitsinitiativen Nachdruck (» Kapitel Engagement und Gesellschaft).

- Im Jahr 2021 planen wir, unsere Spendenrichtlinie zu überarbeiten und ein soziales Förderprojekt konzernweit zu unterstützen.
- Im Jahr 2022 werden wir den ersten Fortschrittsbericht im Rahmen unserer Mitgliedschaft im Global Compact der Vereinten Nationen veröffentlichen.

## STRATEGIE UND ORGANISATION: NACHHALTIGKEIT ALS VORAUSSETZUNG FÜR DEN GESCHÄFTSERFOLG

IN DER AKTUELLEN MID-TERM-STRATEGIE DES DÜRR-KONZERNS IST DAS THEMA NACHHALTIGKEIT ALS EINER VON VIER "ENABLERN" VERANKERT. DAS HEISST: NACHHALTIGKEIT LEISTET EINEN WESENTLICHEN BEITRAG DAZU, UNSERE UNTERNEHMERISCHEN ZIELE ZU ERREICHEN.

MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

m März 2020 haben wir die Abteilung Corporate Sustainability in der Dürr AG etabliert und im September 2020 einen konzernweiten Sustainability Council einberufen. Aufgabe der neuen Gremien ist es, Nachhaltigkeit gruppenweit zu verankern, um damit sowohl die ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung des Konzerns wahrzunehmen als auch die geschäftlichen Chancen dieser Ausrichtung gezielt zu nutzen.

#### **ANALYSE WESENTLICHER THEMEN**

Eine der ersten Aktivitäten der neuen Nachhaltigkeitsgremien im Dürr-Konzern war die Analyse der für das Unternehmen vorrangigen Themen. Ziel dieser » Wesentlichkeitsanalyse war es, die für das Unternehmen und seine Stakeholder relevanten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, um das Nachhaltigkeitsmanagement entsprechend auszurichten und Schwerpunkte zu setzen.

Im Zuge der Analyse wurden unter Einbeziehung verschiedener interner Stakeholder 21 wesentliche Themen für den Dürr-Konzern identifiziert. Im Dialog mit unterschiedlichen Fachbereichen, durch Interviews mit Führungskräften und im Rahmen eines Managementworkshops haben wir anschließend die Geschäftsrelevanz der Themen disku-

tiert. Darüber hinaus wurde die Bedeutung dieser Themen aus Sicht ausgewählter Stakeholder analysiert. Zu diesem Zweck haben wir 20 Gespräche mit internen Verantwortungsträgern aus den Bereichen Investors Relations sowie dem Vertrieb der verschiedenen Divisions geführt. Zusätzlich haben wir eine internationale Befragung eines repräsentativen Querschnitts der Beschäftigten vorgenommen, an der sich 360 Personen beteiligt haben. [GRI 102-43]

# 21 WESENTLICHE THEMEN BILDEN **UNSERE FÜNF** HANDLUNGSFELDER.

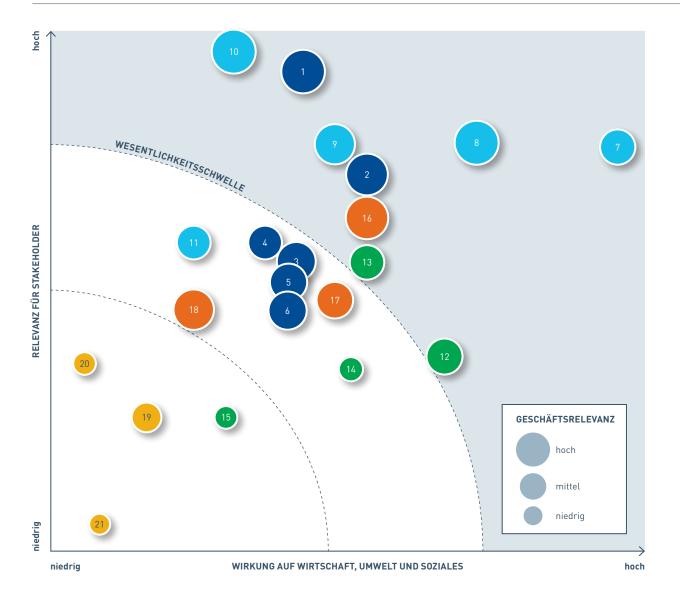
Die Ergebnisse aus dieser internen Betrachtung haben wir auf Basis einer Medienanalyse mit den Ansichten verschiedener Stakeholder abgeglichen. Neben der Themenanalyse haben wir auch die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Wirtschaft, Umwelt und Soziales bewertet und von externen Nachhaltigkeitsexperten validieren lassen.

Am Ende des Prozesses wurden die 21 wesentlichen Themen in fünf Bereiche geclustert. Diese bilden nun unsere fünf Handlungsfelder - für die Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements ebenso wie für die Struktur dieses Nachhaltigkeitsberichts. Die Handlungsfelder haben wir in Form eines Blattes visualisiert, um einen Wiedererkennungswert für Stakeholder zu bieten. Auch ausgewählte Produkte, die einen besonderen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten, sollen künftig damit kenntlich gemacht werden. In den kommenden Jahren planen wir eine umfassende direkte Befragung externer Stakeholder, wie Kunden und Investoren, um diesen Blickwinkel auf den Dürr-Konzern noch stärker miteinzubeziehen. Für jedes Handlungsfeld haben wir strategische Ziele definiert, die im Anhang aufgeführt sind (>> Seite 60 ff.). [GRI 102-46]



Unsere 21 wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, ihre Zuordnung zu den fünf Handlungsfeldern und ihre Priorisierung verdeutlicht unsere Wesentlichkeitsmatrix (» Seite 15).

#### WESENTLICHKEITSMATRIX: NACHHALTIGKEITSTHEMEN IM DÜRR-KONZERN 2020 [GRI 102-44, 102-47]



#### • MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 1 Compliance und Korruptionsbekämpfung
- 2 Profitables Wachstum und finanzielle Stabilität



- 4 Datenschutz und Informationssicherheit
- 5 Corporate Governance
- 6 Corporate Security und Risikomanagement

#### PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN



- 7 Nachhaltige Produkte und Systeme
- 8 Life Cycle Services
- 9 Digitalisierung und Automatisierung
- 10 Innovations- und Technologieführerschaft
- 11 Kundenzufriedenheit und Kundenbeziehungen

#### • WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE



- 12 Transparente und nachhaltige Lieferkette
- 13 Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen
- 14 Interne Energieeffizienz und Reduzierung von Emissionen
- 15 Interne Ressourceneffizienz

#### MITARBEITER UND WEITERBILDUNG



- 16 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- 17 Mitarbeiterentwicklung und -bindung
- 18 Globale Zusammenarbeit und Diversität

#### • ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT



- 19 Verbandsarbeit und Partnerschaften
- 20 Globale Nachhaltigkeitsinitiativen und Selbstverpflichtung
- 21 Spenden und Sponsoring

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020 A STATE OF THE S

#### **NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT**

Der konzernweite Sustainability Council ist das zentrale Entscheidungsgremium für Nachhaltigkeitsthemen im Dürr-Konzern. Es tritt halbjährlich zusammen, legt Strategie und Ziele im Bereich Nachhaltigkeit fest und verfolgt die Fortschritte. Der stellvertretende Vorstandsvorsitzende der Dürr AG, Dr. Jochen Weyrauch, hat den Vorsitz im Sustainability Council und die Gesamtverantwortung für den Bereich Corporate Sustainability inne. An den Sitzungen nehmen der Vorstand der Dürr AG, die CEOs und CFOs der Divisions sowie Verantwortliche relevanter Fachbereiche und zentraler Konzernfunktionen teil. Fallweise werden externe Experten hinzugezogen.

#### PRODUKTIONSSTANDORTE UND ZERTIFIZIERUNGEN

2020	2019	2018	
120	112	108	
51	46	41	
18	16	14	
11	11	10	
9	8	7	
	120 51 18	120 112 46 18 16 11 11 11 11	

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Standorte, die von mehreren Gesellschaften des Dürr-Konzerns genutzt werden, verfügen zum Teil über mehrere Zertifikate.

#### NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT IM DÜRR-KONZERN



In relevanten Bereichen greift das Nachhaltigkeitsmanagement auf international etablierte Managementsysteme zurück und lässt ihre normgerechte Anwendung durch externe Auditoren überprüfen. Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Umweltmanagementsysteme unserer Produktions- und Montagestandorte sowie aller Standorte mit Technologiezentren nach der Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifizieren zu lassen. Rund 40% unserer Pro-

duktionsstandorte sind bereits danach zertifiziert. Elf Standorte der HOMAG Group verfügen über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001. Etliche Standorte führen Energie- und Qualitätsaudits durch. Die Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001 wollen wir im Verlauf des Geschäftsjahres 2021 an allen wesentlichen Standorten der Teilkonzerne Dürr Systems und Schenck umsetzen.

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020 A STATE OF THE S

STRATEGIE UND ORGANISATION MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE MITARBEITER UND WEITERBILDUNG ENGAGEMENT UND GESELLSCHAF

#### MANAGEMENT VON NACHHALTIGKEITSRISIKEN

Nachhaltigkeitsaspekte, die zu unternehmerischen Risiken führen können, sind ein weiteres wichtiges Handlungsfeld für das Nachhaltigkeitsmanagement im Dürr-Konzern. Dabei geht es nicht nur um das Beurteilen und Vermeiden von Risiken, sondern auch um das Ausschöpfen von Chancen.

Gesteigerte gesetzliche Nachhaltigkeitsanforderungen an unsere Produkte betrachten wir überwiegend als Chance. Als Unternehmen, das schon seit 2012 mit dem Claim "Leading in Production Efficiency" an den Markt herantritt, sehen wir uns in diesem Bereich in einer guten Ausgangslage. Entwicklungen, zum Beispiel im Rahmen des » Green Deals der Europäischen Union, betrachten wir als Bestätigung des von uns bereits eingeschlagenen Wegs, beispielsweise im Bereich der nachhaltigkeitsorientierten Finanzierung.

Auch wachsende Anforderungen der Kunden an die Nachhaltigkeitseigenschaften unserer Produkte nehmen wir als geschäftliche Chance wahr, denn wir sind hier bereits aktiv und arbeiten mit den Kunden eng zusammen (» Kapitel Produkte und Dienstleistungen). Auch den Übergang der Automobilbranche zur Elektromobilität und anderen Antriebsformen sehen wir als Chance und begleiten diesen Wandel bereits seit einigen Jahren, etwa durch maßgeschneiderte Innovationen im Bereich der Lackiertechnik sowie Produktionsequipment zur automatisierten Batteriemontage. 2020 erhöhte sich der Auftragseingang im Geschäft mit Produktionstechnik für Elektroautos trotz des widrigen Gesamtmarktumfelds konzernweit um 67% auf 649,9 Mio. €. Als Markt- und Technologieführer bei nachhaltigen Produktionslösungen und Dienstleistungen sind wir gut gerüstet, unsere Kunden bei der Transformation zu einer nachhaltigeren Zukunft aktiv zu unterstützen.

Wir beobachten zunehmend steigende Anforderungen an die Transparenz bei Nachhaltigkeitsaspekten. Dem werden wir mit verstärkter Kommunikation gerecht, wie etwa der Betonung von Nachhaltigkeitsthemen in Kapitalmarkt-Präsentationen, auf der Website und im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht, der deutlich umfangreicher und detaillierter ist als in früheren Jahren. Ferner bestehen potenzielle Risiken entlang der Lieferkette, die wir ebenfalls erkannt haben. Für etwaige » Compliance- und Reputationsrisiken haben wir bereits umfassende Maßnahmen ergriffen.

Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel gewinnen für den Dürr-Konzern zunehmend an Bedeutung. Wir sehen uns jedoch in erster Linie » Transitionsrisiken ausgesetzt: Kurzfristig werden verschärfte gesetzliche Anforderungen, Vorschriften, Standards und Normen Auswirkungen auf unser Tagesgeschäft haben. Mit der geplanten » EUTaxonomie entstehen neue Berichtspflichten, auf deren Basis Kapitalgeber und Banken Informationen zu "grünen" Produkten und entsprechenden Kennzahlen einfordern werden. Mögliche Emissionsgrenzwerte, die » CO2-Bepreisung sowie steigende Aufwendungen für den Energie- und Ressourcenverbrauch des Dürr-Konzerns sind weitere potenzielle Risiken.





#### **DIALOG MIT STAKEHOLDERN**

Wir stehen in regem Austausch mit verschiedenen gesellschaftlichen Anspruchsgruppen (Stakeholdern). Als strategisch wichtige Stakeholder betrachten wir Vertreter von Gruppen, auf deren Zufriedenheit wir für unseren Unternehmenserfolg besonders angewiesen sind. Dazu gehören in erster Linie:

- Mitarbeiter
- Kunden
- Geschäftspartner und Lieferanten
- Aktionäre und potenzielle Investoren

Hinzu kommen Vertreter von Regierungen und Behörden, Öffentlichkeit und Medien, » <u>NGOs</u> und Verbände sowie Wissenschaft und Forschung. [GRI 102-40, 102-42]

Mit unseren Stakeholdern stehen wir auf unterschiedlichen Wegen und in unterschiedlicher Frequenz in regelmäßigem Kontakt. Kunden und Geschäftspartner werden über die Abteilung Customer Experience regelmäßig zu ihrer Zufriedenheit befragt. Aktionäre und Investoren besuchen unsere

Fragen? sustainability@durr.com
Informationen! https://www.durr-group.com/de/
Tweets. @DuerrAG

Hauptversammlung, erhalten Informationsschreiben, können am Investors' Day und anderen Kapitalmarktveranstaltungen teilnehmen und sind zu Gast im Unternehmen. Mitarbeiter werden über das Intranet sowie Betriebs- und Mitarbeiterversammlungen einbezogen und kommunizieren in Form von Frühstücksrunden, Kaminabenden und häufig auch informell direkt mit der Unternehmensführung. Zudem befragen wir unsere Mitarbeiter alle drei Jahre ausführlich zu ihrer Zufriedenheit. Die letzte weltweite Mitarbeiterbefragung fand 2019 statt (» Kapitel Mitarbeiter und Weiterbildung). [GRI 102-43]

Im Oktober 2020 ist der Dürr-Konzern der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung beigetreten: dem United Nations Global Compact. Mit der Unterzeichnung seiner zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und



Korruptionsprävention bekennen wir uns zu zentralen Grundlagen unternehmerischer Nachhaltigkeit auf Basis einschlägiger UN-Konventionen.

#### STAKEHOLDER-ENGAGEMENT



Ferner haben wir uns im Jahr 2020 am "Branchendialog Wirtschaft und Menschenrechte" des VDMA beteiligt. Unsere Konzerngesellschaft HOMAG Group AG ist Mitglied der VDMA-Nachhaltigkeitsinitiative Blue Competence, die Lösungen zu den Herausforderungen ressourceneffizienter Produktion aus Sicht des Maschinen- und Anlagenbaus entwickelt. Eine Umweltinitiative mit Beteiligung von Dürr Systems ist die Weiterentwicklung der aktuellen » STS-BREF, die wir auch 2020 aktiv unterstützt haben. Dabei geht es um die besten verfügbaren Technologien für einen sicheren und sparsamen Einsatz unvermeidlicher Lösemittel in der Oberflächenbehandlung. [GRI 102-43]

MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

### Weitere ausgewählte Mitgliedschaften von Unternehmen des Dürr-Konzerns waren 2020 die folgenden:

- Fair Company Initiative, Handelsblatt-Verlag
- Förderverein der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften
- Kulturkreis der deutschen Wirtschaft
- IFR International Federation of Robotics (Dürr Systemsl
- SEF Smart Electronic Factory
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- VDA Verband der Automobilindustrie
- VDMA Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau
- ZVEI Zentralverband Elektrotechnik und Elektronik-Industrie (Dürr Systems)

#### **NACHHALTIGKEITSRATINGS**

Wir arbeiten aktiv daran, unsere Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich zu verbessern. Das zeigt auch die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsbewertungen verschiedener

Ratingagenturen. Durch die Umsetzung unseres neuen Nachhaltigkeitskonzepts konnten wir bereits Verbesserungen in den Ratings von EcoVadis und CDP erzielen. Die Rückmeldungen aus den Bewertungen beziehen wir in die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten ein.

#### **AUSGEWÄHLTE NACHHALTIGKEITSRATINGS**

#### Ratingagentur Aktuelle Bewertung Bewertung im Vorjahr ecovadis 58 von 100 Punkten 55 von 100 Punkten Silber-Medaille Silber-Medaille Business Sustainability Ratings Climate Change: "C" Climate Change: "D" Water: "C" Water: ..C" (Skala: A bis D-) (Skala: A bis D-) MSCI Rating: "AA" Rating: "AA" **ESG RATINGS** (Skala: AAA bis CCC) (Skala: AAA bis CCC) CCC B BB BBB A AA AAA Rating: C-Rating: C-**ISS ESG ▷** (Skala: A+ bis D-) (Skala: A+ bis D-) 28.5 von 100 Punkten 29.4 von 100 Punkten SUSTAINALYTICS medium risk" medium risk" a Morningstar company



# VERANTWORTLICHES HANDELN IM OPERATIVEN GESCHÄFT

Nachhaltigkeit ist seit vielen Jahren ein
Leitmotiv für das unternehmerische Handeln
im Dürr-Konzern. In unserer Strategie
bildet Nachhaltigkeit heute einen zentralen
Bestandteil: Als "Enabler" ebnet sie uns den
Weg in eine Zukunft, die von Ressourceneffizienz,
Klimaschutz, Transparenz und Sicherheit
geprägt ist. So steuern wir das Unternehmen
verantwortungs- und risikobewusst – von den
Grundlagen des Managements über Rechtsfragen
bis hin zur Finanzierung unter Einbezug von
Nachhaltigkeitsaspekten.



Vorstandsvergütung

10%

der kurzfristigen variablen Vorstandsvergütung hängen seit 2021 von der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen ab



Mitarbeiterschulungen

**12.800** 

Beschäftigte schulten wir im Jahr 2020 weltweit zu Compliance und Datenschutz



Sustainable Finance

1,4 Mrd. €

an Finanzierungsvolumen haben wir an eine Nachhaltigkeitskomponente gekoppelt

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020 A STATE OF THE S



Die Europäische Union begibt grüne und soziale Anleihen, Deutschland fördert Elektromobilität mit Milliardenbeträgen und der Chef des größten Vermögensverwalters der Welt schreibt jedes Jahr die börsennotierten Firmen weltweit an und erinnert sie an ihre Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft. Dr. Jochen Weyrauch, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Dürr AG, und Finanzvorstand Dietmar Heinrich erläutern, wie der Dürr-Konzern seine Finanzierung und seine Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeit ausrichtet.

verstärkt mit sogenannten "grünen" Anleihen. Die Dürr AG war 2019 das erste Unternehmen, das ein Schuldscheindarlehen mit Nachhaltigkeitskomponente begeben hat. Was ist seitdem passiert? DH Die Begebung des nachhaltigen Schuldscheins im Jahr 2019 war im Nachhinein ein klarer Schnitt. Seitdem haben wir nur noch Finanzierungsinstrumente mit Nachhaltigkeitskomponente begeben. Dazu zählen neben unserer Kreditlinie auch zwei weitere Schuldscheine und eine Wandelanleihe.

Herr Heinrich, die EU finanziert sich

### Was macht zum Beispiel Ihre Schuldscheindarlehen nachhaltig?

DH Wir treffen mit den Schuldscheinkäufern eine zusätzliche Vereinbarung: Wenn wir es schaffen, unser Nachhaltigkeitsrating zu verbessern, dann zahlen wir weniger Zinsen. Dabei gibt es nur Gewinner. Wenn wir zum Beispiel unseren Ressourcenverbrauch reduzieren, profitiert die Umwelt. Gleichzeitig sinkt das Risiko unseres Geschäftsmodells in den Augen des Schuldscheinkäufers. Das geringere Risiko übersetzt sich automatisch durch die zusätzliche Vereinbarung in niedrigere Zinsen. Davon profitieren wir wiederum als Unternehmen. Das funktioniert übrigens auch in die andere Richtung: Wenn wir uns im Nachhaltigkeitsranking verschlechtern, müssen wir mehr Zinsen zahlen.

## Wer misst, wie nachhaltig das Unternehmen ist und wie es sich entwickelt hat?

**DH** Wir richten uns an der Entwicklung unseres EcoVadis-Nachhaltigkeitsratings aus. Die Experten der renommierten Agentur bewerten uns nach 21 Kriterien aus den Bereichen Umwelt. Arbeits- und Menschenrechte sowie Ethik und nachhaltige Beschaffung. In das Ergebnis fließen etwa unser CO<sub>2</sub>-Ausstoß und Energieverbrauch ein, aber auch, wie wir die Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette fördern. Derzeit liegt Dürr in dem Rating im guten Mittelfeld. Von 100 möglichen Punkten haben wir 58 erreicht. Wenn wir auf 62 steigen. zahlen wir weniger Zinsen.

#### von 100 Punkten:

Beim Nachhaltigkeitsrating von EcoVadis liegt der Dürr-Konzern bislang im oberen Viertel.

Drei Schuldscheindarlehen, eine Wandelanleihe, außerdem die neue Kreditlinie: Seit 2019 hat die Dürr AG Finanzierungsinstrumente im Wert von 1.4 Milliarden € an Nachhaltigkeitskriterien geknüpft.

-35%

Je € Umsatz verbraucht der Dürr-Konzern 35 % weniger Energie als noch im Jahr 2010.

## **ECOVADIS**

Menschenrechte sowie Integrität und ger die Zinsen.

22



## "VON DEN VORSTÄNDEN DER AUTOMOBILKONZERNE HÖREN WIR KLARE BEKENNTNISSE ZUR REDUKTION DES ÖKOLOGISCHEN FUSSABDRUCKS. FÜR UNS IST DAS EINE RIESENCHANCE."

Dr. Jochen Weyrauch, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Dürr AG

## Herr Dr. Weyrauch, "Lieferkette" ist ein gutes Stichwort. Welche Anforderungen stellen denn Ihre Kunden an Sie als Lieferanten, wenn es um Nachhaltigkeit geht?

Gerade die großen Autobauer fragen uns sehr formal, wie wir uns organisieren, welche Regeln wir uns und unseren Lieferanten auferlegen und wie wir deren Befolgung nachhalten, zum Beispiel beim Arbeitsschutz. Als Unternehmen wird von uns erwartet, dass wir uns klar zu nachhaltigen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt Korruptionsprävention bekennen. Das hört sich selbstverständlich an, ist in der Umsetzung aber häufig ein komplexes Unterfangen. Um unsere Entschlossenheit zu unterstreichen, sind wir im letzten Jahr dem Netzwerk UN Global Compact beigetreten. Unsere Kunden möchten auch sehen, dass wir unsere eigenen Emissionen senken und dafür einen klaren Plan haben. Auch deshalb entwickeln wir aktuell eine Klimastrategie im Einklang mit den Pariser Klimazielen.

## Die Automobilhersteller stehen besonders im Fokus der Klimaschützer. Was hat das für Auswirkungen auf Dürr als Lieferanten?

JW Von den Vorständen der Automobilkonzerne hören wir klare Bekenntnisse zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks. Für uns ist das eine Riesenchance. Der Dürr-Konzern verfolgt bereits seit vielen Jahren das Ziel. Produkte mit der industrieweit höchsten Ressourceneffizienz zu entwickeln. Das ist sozusagen Bestandteil der Dürr-DNA. Mit unserer Technik und intelligenter Software können wir wesentlich dazu beitragen, dass unsere Kunden nachhaltiger wirtschaften und ihre Klimaziele erreichen. Für die Einkaufsabteilungen unserer Kunden zählt jedoch immer noch eher der Preis und nicht die nachhaltigste Lösung. Da gibt es deutlich Luft nach oben.

## Elektroautos verzeichnen einen rasanten Absatzanstieg. Spiegelt sich das in den Auftragsbüchern des Dürr-Konzerns wider?

JW Elektromobilität ist für uns ein klarer Wachstumstreiber. Wir haben neue Kunden dazugewonnen, viele davon Startups mit hohen Ambitionen, die unsere Erfahrung schätzen. Sie kommen gern mit uns ins Geschäft, weil wir ihnen qualitativ hochwertige, flexible und effiziente Lösungen in Endmontage, Fertigungssteuerung und Lackiererei anbieten und weil Dürr für

seine Umsetzungsstärke bekannt ist. Mit der Akquisition von Teamtechnik haben wir diese Kompetenz jetzt auch für den Antriebsstrang von Elektrofahrzeugen.

## Die Transformation zu einer CO2neutralen Gesellschaft ist für den Dürr-Konzern also eher eine Chance?

JW Ja, absolut! Neben ressourcenschonenden Anlagen und Software-Lösungen sowie der Produktionstechnik für Elektroautos bieten wir zum Beispiel Beschichtungstechnik für die Produktion von Lithium-Ionen-Batterien. Mit unserer Umwelttechnik profitieren wir außerdem von sinkenden Emissionsgrenzwerten. Den Megatrend nachhaltiges Bauen nutzen wir schließlich mit unseren Lösungen für den Holzelementebau. In vielen dieser Wachstumsmärkte haben wir uns mit Kooperationen und Übernahmen weiter gestärkt, um diese Chancen bestmöglich zu adressieren.

Vielen Dank für das Gespräch!

# MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG: VERANTWORTLICHES HANDELN IM OPERATIVEN GESCHÄFT

UNSERE UNTERNEHMENSTÄTIGKEIT IST AUF PROFITABLES WACHSTUM, ZUKUNFTSWEISENDE GESCHÄFTE UND BRANCHEN SOWIE EINE VERANTWORTUNGSBEWUSSTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG AUSGERICHTET.

achhaltigkeit ist seit vielen Jahren ein Leitmotiv für das unternehmerische Handeln im Dürr-Konzern. Das wachsende gesellschaftliche Interesse an Nachhaltigkeit und die veränderte politische Erwartungshaltung stehen daher im Einklang mit unseren selbstgesteckten Zielen. Als einer von vier "Enablern" bildet Nachhaltigkeit heute einen zentralen Bestandteil unserer Strategie (» Seite 10). Hinzu kommt: Kunden und Geschäftspartner erwarten von uns immer häufiger Nachweise für nachhaltiges Handeln. Darüber hinaus ist es uns wichtig, unsere Vertrauenswürdigkeit als Arbeitgeber, Emittent am Kapitalmarkt und Akteur im öffentlichen Raum weiter zu stärken und mit unseren Stakeholdern und Ressourcen verantwortungsvoll umzugehen. Daher zieht sich Nachhaltigkeit als roter Faden durch eine Vielzahl unternehmerischer Entscheidungen - von der Produktentwicklung über den Umgang mit unseren Mitarbeitern und Beschaffungsfragen bis hin zur Unternehmensfinanzierung.

### VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Dürr AG als Holding des Dürr-Konzerns ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Ihre wichtigsten permanenten Organe sind der Vorstand mit drei Mitgliedern und ein zwölfköpfiger Aufsichtsrat. Direkt unterhalb der

Vorstandsebene ist das Senior Executive Management angesiedelt, das aus den Leitern der fünf Divisions besteht.

Die Dürr AG wird gemäß dem Deutschen » Corporate Governance Kodex geführt. Der Kodex enthält Regeln und Empfehlungen für eine verantwortungsvolle Leitung und Kontrolle börsennotierter Gesellschaften. Im Berichtsjahr wurden umfangreiche Kodex-Änderungen wirksam. Unsere Entsprechenserklärung vom 10. Dezember 2019 basierte noch auf der Kodexfassung vom 24. April 2017 und wurde am 16. Juni 2020 ergänzt, da der Aufsichtsrat angesichts der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie eine vorübergehende Anpassung des Vergütungssystems für den Vorstand vornahm. Unsere Entsprechenserklärung vom 30. September 2020 bezieht sich auf die aktuelle Kodexfassung vom 20. März 2020. Abgesehen von einer Abweichung beim Thema "Long Term Incentive" entsprechen wir allen Empfehlungen. Die » Entsprechenserklärungen sind im vollständigen Wortlaut im Internet veröffentlicht.

Seit dem 1. Januar 2021 gilt für den Vorstand der Dürr AG ein neues Vergütungssystem. Es wurde unter der Federführung des Personalausschusses des Aufsichtsrats erarbeitet und vom Aufsichtsrat am 30. September 2020 beschlossen. Unter anderem enthält das neue System variable Leistungskriterien zur Messung der nachhaltigen Entwicklung des

Konzerns, eine Claw-back-Klausel, ein Zielbonussystem sowie neue Bestimmungen zu den Leistungen bei Vertragsbeendigung. Somit hängt die Vorstandsvergütung künftig auch von der Erreichung klar definierter Nachhaltigkeitsziele ab. Einzelheiten enthält der Vergütungsbericht im » Geschäftsbericht 2020.

#### Steuerstrategie

Steuern sind eine wichtige Einnahmequelle des Staates und eine Voraussetzung, öffentliche Ausgaben tätigen zu können. Unternehmen sind verpflichtet, die jeweiligen Steuergesetze einzuhalten und einschlägige Steuerpraktiken anzuwenden. Dieser Grundgedanke gibt den Rahmen vor, wie Dürr-Konzerngesellschaften mit Steuern in den Ländern umgehen, in denen sie tätig sind.

Die Steuerstrategie des Dürr-Konzerns ist in das Compliance-Managementsystem und den » Verhaltenskodex für Mitarbeiter eingebettet. Durch geeignete interne Vorsorgemaßnahmen sollen die Einhaltung der jeweiligen Steuergesetzte forciert und Strafen sowie ein Reputationsverlust für das Unternehmen vermieden werden. Im Sinne des Verhaltenskodex muss jede Transaktion eine solide rechtliche und wirtschaftliche Grundlage haben. Dies schließt die Umsetzung künstlicher Steuergestaltungen aus. Beispiele für solche Gestaltungen wären das Fehlen kommerzieller Zwecke oder die Zuweisung von steuerpflichtigem Einkommen an Standorte, an denen keine zugrunde liegenden Aktivitäten durchgeführt werden.

#### Risikomanagement

Unser Risikomanagement deckt neben nachhaltigkeitsspezifischen Risiken auch weitere Risiken ab. Es wird konzernweit eingesetzt, ist auf das globale Geschäft im Maschinenund Anlagenbau zugeschnitten und erfasst alle spezifischen Risiken, sofern sie erkennbar, hinreichend konkret sind und eine bestimmte Wesentlichkeitsgrenze überschreiten. Nicht quantifizierbare strategische Risiken werden separat erfasst. Andere nichtfinanzielle Risiken – etwa im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes – werden analysiert, aber bisher nicht als schwerwiegend eingeschätzt.

#### COMPLIANCE

Als Unterzeichner des UN Global Compact engagiert sich der Dürr-Konzern für die Bekämpfung von Korruption in jeder Form. Unser konzernweites Compliance-Managementsystem (CMS) hat zum Ziel, dass alle Mitarbeiter im Geschäftsbetrieb regelkonform, ethisch korrekt und im Einklang mit unseren Verhaltensgrundsätzen handeln. Die drei Elemente Vermeidung, Früherkennung und Reaktion sind Kernbestandteile des CMS. Damit wollen wir unsere Mitarbeiter vor Haftungs- und Strafrisiken schützen und Reputationsschäden für das Unternehmen vermeiden. Unsere konzernweite Compliance-Organisationsanweisung legt Aufgaben, Verantwortungsbereiche und Kommunikationswege fest. Für die regelmäßige Überprüfung und Fortentwicklung des CMS ist das Corporate Compliance Board zuständig.

Der Corporate Compliance Officer koordiniert alle operativen Compliance-Themen auf Konzernebene und dient als

erste Kontaktperson bei Compliance-Meldungen. Im Jahr 2020 haben wir hierfür mit der » Dürr Group Integrity Line einen zusätzlichen Meldeweg eingerichtet. Darüber können Mitarbeiter, Geschäftspartner und Dritte begründete Verdachtsmomente zu Verstößen gegen Rechtsvorschriften oder den Dürr-Verhaltenskodex melden – auf Wunsch auch anonym. Im Jahr 2020 erhielt der Corporate Compliance Officer 35 Hinweise. In einem Fall bestätigte sich der Verdacht eines Verstoßes gegen Anti-Korruptions-Vorschriften; dieser Verstoß wurde arbeitsrechtlich sanktioniert (Vorjahr: keine bestätigten Korruptionsfälle). Für das Geschäftsjahr 2020 sind uns keine laufenden oder abgeschlossenen Rechtsverfahren hinsichtlich wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolbildung bekannt.

Unsere konzernweite Anti-Korruptions-Organisationsanweisung gibt Mitarbeitern Verhaltensregeln im Umgang mit Geschäftspartnern und bei Interessenkonflikten an die Hand. Dem Korruptionsrisiko begegnen wir zudem mit Regelungen wie Funktionstrennung, Genehmigungsverfahren und dem Vieraugenprinzip. Themen rund um Compliance und Anti-Korruption werden auch im Verhaltenskodex des Dürr-Konzerns thematisiert.

Einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Compliance-Verstößen leisten unsere Schulungsmaßnahmen. Dazu gehören Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter, Compliance-Onlinetrainings und Schulungen zum Datenschutz. Diese Trainings sind verpflichtend für alle Mitarbeiter und müssen nach zwei Jahren aufgefrischt werden. Im Jahr 2020 haben wir knapp 12.800 Mitarbeiter zum Thema Compliance und Datenschutz geschult. Darüber hinaus müssen alle Führungskräfte sowie besonders exponierte Funktionsbereiche Vertiefungsschulungen absolvieren. Hierzu zählen die Aufbaumodule "Schutz vor Korruption" und "Fairer Wettbewerb" sowie seit 2020 Lerninhalte zum Thema "Payment Fraud".

#### COMPLIANCE-MANAGEMENTSTRUKTUR IM DÜRR-KONZERN



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020 A STATE OF THE S

#### **CORPORATE SECURITY**

Der Schutz der unternehmerischen Aktivitäten vor Gefahren und Störungen ist Aufgabe der im März 2020 etablierten Zentralfunktion Corporate Security. Auf der Grundlage einer Organisationsanweisung schützt sie Mitarbeiter, Informationen und Vermögenswerte vor Schäden. Wirtschaftsschutz betrachten wir als Teil unseres integrierten Managementsystems und als Element verantwortlicher Unternehmensführung, die auf die Sicherung und den Erhalt der Vermögenswerte ausgerichtet ist.

In Rahmen einer strukturierten, checklistenbasierten Abfrage sicherheitsrelevanter Informationen haben wir die Sicherheitsmaßnahmen an den Standorten des Dürr-Konzerns 2020 einheitlich erfasst und bewertet. Neben tatsächlichen Schutzmaßnahmen wurden dabei die standortspezifischen gesetzlichen Vorgaben aufgenommen. Ziel ist es, einen konzernweiten Standard für die Sicherheit an unseren Standorten zu etablieren.

Im Jahr 2020 haben wir außerdem die Entwicklung eines unternehmensweit einheitlichen Notfall- und Krisenmanagements als konzernweites » Business Continuity-Managementsystem fortgesetzt. Hierdurch wollen wir den Schutz der Mitarbeiter und Vermögenswerte sowie die Resilienz des Unternehmens erhöhen. Die Unterbrechung kritischer Prozesse und Projekte soll verhindert und im Ereignisfall ein schneller Wiederanlauf der Tätigkeiten ermöglicht werden. Angesichts der Corona-Krise koordinierte der Konzernkrisenstab weltweit Aktivitäten, um

Geschäftsprozesse aufrechtzuerhalten und die Mitarbeiter durch ein umfassendes Hygienekonzept vor Gesundheitsgefahren zu schützen.

Der Schutz der Mitarbeiter beschränkt sich nicht nur auf die Belegschaft an den Standorten des Dürr-Konzerns, sondern auch auf Geschäftsreisende, Projektmitarbeiter und Expats. Unsere Beschäftigten informieren wir vor und während ihres Auslandsaufenthalts über Gefährdungen am Reiseziel. Mitarbeiter können nach einem schwerwiegenden Ereignis, wie einer Naturkatastrophe oder einem Anschlag, lokalisiert und kontaktiert werden. Für die Unterstützung der Betroffenen bestehen geeignete Strukturen.

#### INFORMATIONS- UND DATENSICHERHEIT

In den vergangenen Jahren waren immer mehr Unternehmen Bedrohungen aus dem Internet ausgesetzt und stehen somit vor einer Vielzahl von Sicherheitsherausforderungen. Der Dürr-Konzern schützt Informationen, Geschäftsgeheimnisse und Know-how des eigenen Unternehmens sowie von Geschäftspartnern vor unbefugtem Zugriff, unbefugter Weitergabe, Missbrauch, Diebstahl und Verlust. Im Jahr 2020 haben wir weitere Anforderungen an das Information Security Management System (ISMS) festgelegt. Dabei orientiert sich der Dürr-Konzern am ISO Standard 27001 und berücksichtigt nationale, internationale und branchenspezifische Regelungen. 2020 konnten vier Zertifizierungen nach den Anforderungen des "VDA Information Security Assessment" (TISAX® Label) erfolg-

reich abgeschlossen werden. Für das Jahr 2021 planen wir, die TISAX®-Zertifizierungen international weiter auszurollen. Im Rahmen von bereichsübergreifenden Workshops wurden im Jahr 2020 Cyber-Gefahren (z.B. sogenannte Ransomware-Angriffe) und deren Auswirkungen auf das Unternehmen thematisiert und Maßnahmenpläne entwickelt, um Risiken zu minimieren und im Ereignisfall strukturiert handlungsfähig zu sein.

#### Datenschutz

Mit der Organisationsanweisung "Schutz personenbezogener Daten" setzt der Dürr-Konzern die Anforderungen an die Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne der EU-Datenschutz-Grundverordnung um und reduziert das Risiko von Verstößen. Verantwortlich für das Thema sind die Vorstände der drei Teilkonzerne bzw. die Geschäftsführer der Konzerngesellschaften. Diese benennen jeweils einen verantwortlichen Datenschutzbeauftragten.

Um datenschutzrelevante Normen und Gesetze einzuhalten und einen übergreifenden Austausch von Erfahrungen und Best-Practice-Ansätzen zum Thema Datenschutz zu fördern, wurde das Cross Functional Team Data Protection eingerichtet. Das Team hat das Ziel, ein gruppenweit einheitliches Datenschutzniveau sicherzustellen. Zudem werden alle Mitarbeiter des Dürr-Konzerns umfassend und regelmäßig zu den Regelungen geschult. Im Berichtsjahr 2020 sind keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten bekannt geworden.

#### **NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFINANZIERUNG**

Die Dürr AG hat sich als Pionier bei nachhaltigkeitsorientierten Finanzierungen einen Namen gemacht. Seit dem Jahr 2019 verknüpfen wir alle Bausteine unserer zentralen Unternehmensfinanzierung mit einer Nachhaltigkeitskomponente. Das heißt: Je nachdem, wie wir in den ESG-Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) abschneiden, sinken oder steigen unsere Finanzierungskosten.

#### **EcoVadis-Rating als Messlatte**

Maßgeblich ist das von der Ratingagentur EcoVadis erstellte Nachhaltigkeitsrating. In ihrer Bewertung betrachtet die Agentur die Bereiche Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte sowie Integrität und Beschaffung. Die jeweiligen Bereiche werden unterschiedlich gewichtet, dabei spielt die Branchenzugehörigkeit eine Rolle. Anhand von 21 Bewertungskriterien ergibt sich ein Maximal-Score von 100 Punkten. Berücksichtigt werden beispielsweise Aspekte wie Energie- und Wasserverbrauch, CO<sub>2</sub>-Ausstoß, Korruptionsbekämpfung oder die Sozialpraktiken von Lieferanten. Mit dem Silber-Status und einem Score von 58 Punkten im Jahr 2021 gehört der Dürr-Konzern bereits zu den Top-25 %aller von EcoVadis bewerteten Unternehmen.

#### Nachhaltigkeitsorientierte Schuldscheindarlehen

Im Jahr 2019 haben wir als weltweit erstes Unternehmen ein nachhaltigkeitsorientiertes » Schuldscheindarlehen über 200 Mio. € platziert. Dem folgten im März und Dezember 2020 zwei weitere nachhaltigkeitsorientierte Schuldscheindarlehen über insgesamt 315 Mio. €. Die Emission im März hatte ein Volumen von 115 Mio. € bei einem durchschnittlichen Zinssatz von 0.9%. Das im Dezember 2020 platzierte Schuldscheindarlehen ist mit durchschnittlich 2.0 % verzinst und erbrachte einen Erlös von 200 Mio. €.

Die Verzinsung aller drei Schuldscheindarlehen ist an unser EcoVadis-Nachhaltigkeitsrating gekoppelt. Hier haben wir einen Malus in Form eines Zinsaufschlags, falls wir unter die Grenze von 40 Punkten fallen. Nach oben haben wir einen positiven Anreiz: Ab 62 Punkten zahlen wir weniger Zinsen. Beim dritten Schuldscheindarlehen vom Dezember 2020 profitieren wir ab 66 Punkten aufwärts und haben einen Malus bei weniger als 44 Punkten.

#### Konsortialkredit

Seit Ende Juli 2019 steht uns ein syndizierter Kredit (» Konsortialkredit) über 750 Mio. € zur Verfügung. Wie bei den Schuldscheindarlehen ist seine Verzinsung an unser Nachhaltigkeitsrating gekoppelt. Der Kredit teilt sich auf in eine Barlinie über 500 Mio. € und eine Avallinie über 250 Mio. €. Die zunächst bis 2024 vereinbarte Laufzeit kann mit Zustimmung der Banken um zwei Jahre verlängert werden.

#### Wandelanleihe mit Nachhaltigkeitskomponente

Im September 2020 haben wir außerdem eine » Wandelanleihe über 150 Mio. € platziert. An die Wandelanleihe ist eine Nachhaltigkeitskomponente in Form eines separaten Zinsderivats gekoppelt. Falls sich unser EcoVadis-Nachhaltigkeitsrating nicht in einem bestimmten Umfang verbessert (mindestens 62 Punkte bis Oktober 2022 sowie mindestens 66 Punkte bis Oktober 2024), zahlen wir einen festen Betrag an die UniCredit Bank, die damit nachhaltige Projekte unterstützt.

Unser Ziel ist es, bis Oktober 2024 einen Score von 66 Punkten und damit den Gold-Status zu erreichen. Damit würden wir unter den besten 5% der von EcoVadis bewerteten Unternehmen rangieren.



Mit unserem aktuellen Score von 58 Punkten gehören wir in unserer Branche zu den besten 10 % und insgesamt zu den Top-25 % aller von EcoVadis bewerteten Unternehmen.



MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

## INNOVATIONEN ALS GRUNDLAGE FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

Als weltweiter Innovations- und Technologieführer unterstützt der Dürr-Konzern seine Kunden mit umweltschonenden Produktionslösungen und Dienstleistungen. Unsere Produkte zeichnen sich durch Zuverlässigkeit, Effizienz und Ressourcenschonung aus. So helfen wir unseren Kunden, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Dabei spielt die Digitalisierung eine wesentliche Rolle und wird so den Umweltstandards der Zukunft gerecht.



Forschung & Entwicklung

flossen im Berichtsjahr in die (Weiter-)Entwicklung neuer und bestehender Produkte



Innovationen

investierten wir im Jahr 2020 in Kooperationen mit der Wissenschaft und Entwicklungspartnern



Kundenzufriedenheit

Feedbackgespräche haben wir im Berichtsjahr mit unseren Kunden geführt



In der Lackieranlage der Zukunft herrscht buntes Treiben. Pausenlos befördern fahrerlose Transportfahrzeuge die Karosserien aus dem Hochregallager zu den einzelnen Arbeitsstationen. Ein Stockwerk darüber rollt aus einer Lackierbox, groß wie zwei Überseecontainer, ein blauer Kleinwagen. Zeitgleich verpasst eine Schar von Robotern dem SUV in der Nachbarbox einen roten Anstrich. Ist das Auto fertig lackiert, verlässt es die Kabine und gibt diese für die nächste Karosserie frei, die bereits in den Startlöchern steht.

"Es ist nur eine Frage der Zeit, bis die Lackierhallen der Autowelt so aussehen", meint Frank Herre, Als Leiter der Applikationsentwicklung ist er maßgeblich daran beteiligt, dieses Szenario Realität werden zu lassen. Der Ansatz bricht mit dem traditionellen Linienlayout im Automobilbau. Stattdessen werden die einzelnen Arbeitsschritte auf flexible Einzelboxen verteilt.

Nicht nur starre Förderbänder und feste Taktzeiten fallen dem neuen Boxen-Konzept zum Opfer. Auch den Energiefressern im Lackierprozess gehen die Dürr-Entwickler entschieden an den Kragen und unterstützen damit die grünen Ambitionen ihrer Kunden. "Viele Autohersteller haben sich das Ziel gesetzt, klimaneutral zu werden", sagt Jens Reiner, Direktor für Forschung und Entwicklung im Bereich Lackieranlagen. Zentraler Baustein der Lackieranlage der Zukunft ist die EcoProBooth, eine zukunftsweisende Neuentwicklung, die sich wesentlich von bisherigen Lackierkabinen unterscheidet.

#### Nicht nur heiße Luft

Die EcoProBooth kommt mit einem Frischluftanteil von gerade einmal fünf Prozent aus. Warum das gute Neuigkeiten für das Klima sind? Frischluft, die der Lackierkabine zugeführt wird, muss konditioniert, also an die für den Lackierprozess erforderlichen Bedingungen angepasst werden. "Energiebedarf und CO2-Ausstoß sind hier wesentlich höher als bei der Wiederaufbereitung der Umluft", erklärt Jens Reiner, Auch die Herkunft der Frischluft leistet einen wesentlichen Beitrag zu mehr Energieeffizienz. Während herkömmliche Lackierkabinen Luft von draußen ansaugen, wird die EcoProBooth mit Hallenluft versorgt. "Das ist nur



möglich, weil der Frischluftbedarf so gering ist", bemerkt Reiner. Da die Hallenluft den in der Kabine erforderlichen Bedingungen bereits deutlich ähnlicher ist als die Luft von draußen, muss für das Konditionieren der Frischluft weitaus weniger Energie aufgewendet werden.

Neben der Frischluftzufuhr konnte in dem neuen Boxen-Konzept auch die Umluftführung optimiert werden. Jede Lackierbox verfügt über einen eigenen Wiederaufbereitungskreislauf, in dem zunächst die Prozessluft von Lackpartikeln gereinigt wird. Hierfür kommt übrigens ein weiteres Dürr-Produkt zum Einsatz, das Trockenabscheidesystem EcoDryScrubber. Anschließend bereitet ein Umluftaggregat die Luft energie- und kostensparend wieder auf und führt sie auf kürzestem Weg zurück in die Kabine. In der klassischen Lackierlinie hingegen muss die rekonditionierte Luft jedes Mal durch lange Kanäle geblasen werden.

#### Betreten verboten

Frank Herre macht auf eine Besonderheit in den Ecken der **Eco**ProBooth aufmerksam. Was aussieht wie Servierfenster in einem Imbiss, sind die sogenannten Service Cubicles - eine innovative Lösung, die das Betreten der Spritzkabine für die Reinigung und Wartung der Roboter überflüssig macht. In herkömmlichen Lackierkabinen ist das alle zwei bis vier Stunden nötig, kann aufgrund der lösemittelhaltigen Umluft jedoch nur mit Atemschutz-

ausrüstung erfolgen. Hinzu kommt, dass für jedes Betreten die Produktion für fünf bis zehn Minuten gestoppt werden muss. Dieser Anlagenstillstand wird dann für eine pauschale Reinigung aller Roboter genutzt. Das führt dazu, dass manche Roboter häufiger gesäubert werden, als es vielleicht notwendig wäre. "Das ist nicht gerade ressourcenschonend", kommentiert Jens Reiner.

In der EcoProBooth kennt man diese Probleme nicht. Die integrierten Service Cubicles sind frischluftgespülte Wartungsbereiche, die iederzeit bedenkenlos betreten werden können. Muss ein Roboter gereinigt oder gewartet werden, bewegt er sich in eine Ecke der Kabine und streckt seinen Arm durch ein Verbindungsfenster in den Service-Bereich, wo ihn ein Mitarbeiter leicht erreichen kann. So werden nicht nur die Grenzwerte für einen gesundheitlich unbedenklichen Arbeitsplatz eingehalten. Auch die Gesamtanlageneffektivität erhöht sich, da die Arbeiten durchgeführt werden können, während die restlichen Roboter weiterlackieren. Ebenfalls von Vorteil: Die Roboter müssen nun nicht mehr alle zum selben Zeitpunkt gesäubert werden, sondern nur noch dann, wenn sie es wirklich nötig haben.

#### Farbe bekennen

Für einen umweltschonenderen Betrieb empfehlen Frank Herre und Jens Reiner außerdem. dass sich einzelne Boxen auf besonders häufig nachgefragte Farben spezialisieren. Werden zum Beispiel in einer Kabine alle Karosserien weiß lackiert - übrigens die Farbe, in der aktuell jedes dritte Fahrzeug weltweit bestellt wird -, sind deutlich weniger Farbwechsel nötig. Spül- und Reinigungsvorgänge entfallen, wodurch neben Wasser und Energie auch Lösemittel eingespart wird. "Das wiederum bedeutet weniger Emissionen flüchtiger organischer Stoffe, sogenannter VOCs", zeigt Herre die Vorteile auf. Und damit nicht genug. Lackverluste, die durch den Farbwechsel entstehen. lassen sich im Vergleich zur Linienfertigung um bis zu zehn Prozent reduzieren.

#### Lackieranlage als Zukunftslabor

In der Lackieranlage der Zukunft gibt es neben der EcoProBooth weitere Bausteine, die den Lackierprozess nachhaltiger und flexibler machen. Ein Element ist die innovative Karosserietrocknung EcoInCure, die mit 25 Prozent weniger elektrischer Energie auskommt. Mit EcoProFleet hat Dürr außerdem das erste speziell für Lackierereien konzipierte AGV (Automated Guided Vehicle) entwickelt. Die fahrerlosen Transportfahrzeuge befördern die Karosserien vorausschauend sortiert und punktgenau von einer zur nächsten Arbeitsstation. Gesteuert werden sie von einer intelligenten Dürr-Software, die für eine effiziente Auslastung aller Lackierboxen sorgt.

Die Lackieranlage der Zukunft ist wie ein Baukasten mit Platz für weitere energie- und ressourcenschonende Lösungen, an denen Dürr-Entwickler bereichsübergreifend arbeiten. Lackieranlagenexperte Reiner ist sich sicher: "Weitere Innovationen werden bald folgen." Schließlich sollen die Lackieranlagen von Dürr auch in Zukunft ihrer Zeit voraus sein.



Mit der innovativen Lackierkabine EcoproBooth Mit der innovativen Lackierkabine **Eco**ProBooth

Mit der innovativen Lackierkabine Energieverbrauch

setzt Dürr neue Maßstäbe bei Energieverbrauch

und Effizienz.

# PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN: INNOVATIONEN ALS GRUNDLAGE FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

DER DÜRR-KONZERN IST EIN WELTWEITER INNOVATIONS- UND TECHNOLOGIEFÜHRER, DER SEINE KUNDEN BEREITS SEIT VIELEN JAHREN MIT NACHHALTIGEN PRODUKTIONSLÖSUNGEN UND DIENSTLEISTUNGEN UNTERSTÜTZT. "LEADING IN PRODUCTION EFFICIENCY" IST SEIT 2012 UNSER CLAIM. DEN WACHSTUMSTREIBER DIGITALISIERUNG SEHEN WIR ALS WEITERE CHANCE, EFFIZIENZ UND RESSOURCENSCHONUNG IN DER PRODUKTION VORANZUTREIBEN.

nsere Maschinen, Anlagen und Services stehen für Innovation, Zuverlässigkeit und Effizienz in der Produktion, sei es in der Automobilindustrie oder in Branchen wie Holzbearbeitung, Maschinenbau, Luftfahrt, Chemie, Pharma und Elektro. Dabei sind für unsere Kunden die Energie- und Ressourceneffizienz nicht nur Kostenthemen. Viele unserer Kunden haben sich in den letzten Jahren Ziele gesetzt, bis wann sie CO<sub>2</sub>-neutral produzieren wollen. Mit einigen Kunden kooperieren wir auch bei Lebenszyklusanalysen, bei denen es um Nachhaltigkeitseigenschaften über einen längeren Zeitraum von der Beschaffung der Vorprodukte bis hin zur Entsorgung geht. Anforderungen wie diese sehen wir als Chance, die wir nutzen. Dazu haben wir uns im Rahmen unserer Unterzeichnung des UN Global Compact verpflichtet.

#### **PRODUKTSICHERHEIT**

Neben Innovationen für mehr Umweltverträglichkeit ist auch die Sicherheit unserer Produkte in der Anwendung eine wesentliche Anforderung im Bereich der Nachhaltigkeit. Selbst wenn letztere durch technische Normen und rechtliche Vorschriften zum großen Teil vorgegeben ist, gehen wir im Dürr-Konzern immer noch einen Schritt weiter, um unsere Kunden zufriedenzustellen. Diesem Ziel dienen unter anderem unsere konzernweit gültige Organisationsanweisung "Produktsicherheit" und unsere jährlichen strukturierten Befragungen zur Kundenzufriedenheit.

Die Gesamtverantwortung für die Produktsicherheit liegt bei der jeweiligen Geschäftsführung der einzelnen Konzerngesellschaften. Jede Konzerngesellschaft stellt sicher, dass Produktrisiken frühzeitig erkannt und vermieden werden. Dafür beschreibt die Organisationsanweisung "Produktsicherheit" die einzelnen Prozessschritte im Sinne einer Mindestanforderung. Alle am Produktionsprozess beteiligten Mitarbeiter erhalten eingehende Schulungen, die sie dazu befähigen, die Sicherheit der Produkte zu gewährleisten. Abhängig von der jeweiligen Gesetzeslage verfügen unsere Produkte über alle notwendigen Prüfkennzeichnungen.

#### INNOVATION UND TECHNOLOGIE

Der Nachhaltigkeitsbeitrag von Investitionen wird für unsere Kunden immer wichtiger. Industrieunternehmen brauchen Produktionstechnik mit einem geringen Energieund Ressourcenverbrauch, um Kosten zu sparen, regulatorische Anforderungen zu erfüllen und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu

senken. Daher entwickeln wir gezielt verbrauchs- und emissionsarme Produkte und Lösungen, mit denen sich der ökologische Fußabdruck von Fabriken reduzieren lässt.

Nachhaltigkeitsaspekte sind in allen Teilkonzernen Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungs (F&E)-Prozesses. Das heißt, wir zielen auf Innovationen für effiziente Produktionsprozesse und niedrigere Stückkosten. Durch Innovationen wollen wir uns vom Wettbewerb differenzieren und unsere Marktführerschaft sichern. Zunehmende Bedeutung gewinnen dabei digitale Lösungen, in die neben IT-Know-how auch unser umfassendes Wissen über die Produktionsprozesse unserer Kunden einfließt. Außerdem bilden gesetzliche Vorgaben und Verordnungen sowie technische Zertifizierungen einen wichtigen Rahmen.

Die Verantwortung für F&E liegt in den fünf Divisions. Das funktionsübergreifende Team "F&E/Technologie" koordiniert Division-übergreifende F&E-Aktivitäten und fördert die Nutzung von Best Practice-Lösungen in den Divisions. Das Team berichtet an den Vorstandsvorsitzenden. Richtlinien in den Divisions regeln Prozesse und Detailfragen der F&E-Arbeit. So berücksichtigt beispielsweise Dürr Systems im Bereich der Lackieranlagen gezielt Faktoren wie Lackverbrauch, Platzbedarf, Emissionen, Energieverbrauch, Prozess- und Ressourceneffizienz.



Um unsere Innovationsfähigkeit weiter zu stärken, unterhalten wir Kooperationen mit wissenschaftlichen Instituten und Entwicklungspartnern. Für externe F&E-Dienstleistungen wendeten wir im Jahr 2020 45,9 Mio. € auf (Vorjahr: 42,2 Mio. €). Darüber hinaus unterstützte uns die öffentliche Hand mit Forschungsgeldern in Höhe von 0,3 Mio. €; dies entspricht 0,3 % der gesamten F&E-Kosten.

#### F&E-Ausrichtung

Unsere Innovationsarbeit orientiert sich an den Anforderungen unserer Kunden und an übergeordneten Technologieund Fertigungstrends. Besonders wichtig sind derzeit:

- Nachhaltigkeit: Unsere Kunden entscheiden sich zunehmend für umweltschonend produzierte Güter und für Produkte und Anlagen, die ihre Energie- und Ressourceneffizienz verbessern.
- Elektromobilität: Wir entwickeln innovative Lösungen speziell für Elektroautos. Dabei reicht unser Produktportfolio von Systemen für die Zell- und Batteriemontage über das Auswuchten von Elektromotoren bis hin zur Montage- und Prüftechnik in der Endmontage. Auch unsere Lackierlösungen richten wir an den speziellen Anforderungen des Elektroautobaus aus. Da insbeson-

- dere junge E-Mobility-Anbieter zwar klein starten, aber starkes Wachstum planen, legen wir Wert auf modulare und skalierbare Produktionstechnik.
- Autonomes Fahren: Autos für das autonome Fahren benötigen sicherheitsrelevante Technik, zum Beispiel Sensoren. Wir entwickeln automatisierte und hochsensible Prüfsysteme für die Massenfertigung.
- Digitalisierung/Industrial Internet of Things (IIoT):
  Digitalisierung steigert die Gesamtanlageneffektivität
  unserer Kunden und ermöglicht adaptive Fertigungsprozesse. Virtual Reality und Simulationen unterstützen die
  effiziente Inbetriebnahme und den laufenden Betrieb der
  Anlagen. Parallel zur Weiterentwicklung unseres Software-Portfolios schaffen wir neue Geschäftsmodelle.
- Automatisierung: Maximale Automatisierung ist der Schlüssel zu reproduzierbarer Spitzenqualität und Effizienz in der industriellen Produktion. Dabei sehen wir auch große Chancen bei der Produktion und Prüfung von Batterien. Elektromotoren und Medizintechnik.
- Flexibilisierung: Um eine große Modell- und Variantenvielfalt anbieten zu können, benötigen unsere Kunden flexible Produktionslinien. Daher arbeiten wir an Lösungen, die starre Prozessverkettungen umgehen und unkompliziert erweiterbar sind.
- Stückkostenoptimierung: Ein wichtiges Ziel unserer Kunden ist, die Herstellkosten pro Stück zu senken. Dafür entwickeln wir neue Produkte und Prozesse mit verringertem Material-, Energie-, Wartungs- und Personalbedarf.
- Individualisierung/Losgröße 1: Wir verzeichnen ein wachsendes Interesse an Anlagen, mit denen sich individuell konfigurierte Endprodukte automatisch und effizient fertigen lassen.

#### NACHHALTIGE PRODUKTE UND SYSTEME

Der Einsatz unserer Produkte und Systeme hat einen wesentlichen Einfluss auf die Umwelt. So erfordert etwa der Betrieb von Großserienlackierereien einen hohen Energie-, Ressourcen- und Materialeinsatz. Wir arbeiten daher gezielt daran, negative Umwelteinflüsse unserer Produkte zu verringern, etwa durch geringere Werte bei Verbrauch, Fläche, Geräuschentwicklung und Material. Immer wichtiger werden dabei Digitaltechnologien, durch die sich der Verbrauch von Ressourcen, Wasser, Energie und der Bedarf an Frischluft in der Produktion analysieren und optimieren lässt.

Durch die Reduktion des ökologischen Fußabdrucks unserer Produkte unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen – sei es bei der Dekarbonisierung, der Vermeidung von Abfällen oder der Minderung des Ressourcenverbrauchs. Wir sind davon überzeugt, dass diese Funktion als "Sustainability Enabler" strategisch weiter an Bedeutung gewinnen wird. Daher erwarten wir, dass sich Kunden bei der Auftragsvergabe neben dem Fokus auf Kosten und Produktionseffizienz zunehmend daran orientieren werden, welcher Technologieanbieter am stärksten zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen beiträgt.



Die Lackieranlage ist mit einem Anteil von 40 % der größte Energieverbraucher in der Automobilherstellung. Dürr hat in den vergangenen Jahrzehnten viele Innovationen hervorgebracht, die den Stand der Technik bei Lackieranlagen deutlich verbessert haben. So konnten die Kosten pro lackierte Karosserie mit Dürr-Innovationen in den vergangenen 15 Jahren bereits um 25 % gesenkt werden. Zudem gelang es uns in einem Referenzprojekt in China, den Energie- und Ressourcenbedarf deutlich im Vergleich zum Stand der Technik zu verringern. Pro Karosserie konnte so

- der Energiebedarf von 800 kWh auf 500 kWh reduziert,
- der VOC-Ausstoß von 3,0 kg auf 0,75 kg verringert,
- der Frischwasserverbrauch von 1,5 m³ auf unter 0,5 m³ gesenkt und
- der Prozessabwasserbedarf von 0.8 m³ auf 0.3 m³ reduziert werden.

Mit dem neuen Konzept "Lackieranlage der Zukunft" (» Seite 28/29) starten wir die nächste Evolutionsstufe der modernen Autolackierung. Das innovative Konzept besteht aus der Kombination besonders umweltverträglicher Produkte und Systeme.

Beispielsweise revolutionierten wir mit dem EcoDry-Scrubber schon im Jahr 2010 den Abscheidungsprozess des Lack-Oversprays - also des Anteils des zerstäubten Lacks, der nicht die Karosserie erreicht, sondern als Nebel in der Lackierkabine schwebt und aufwendig abgeschieden werden muss. Der Abscheidungsprozess kommt seitdem ohne Wasser und Chemikalien aus. Anstelle von Wasser verwendet der EcoDryScrubber Kalksteinmehl als natürliches Bindemittel

für alle Lackarten. Das gesättigte Kalksteinmehl kann direkt als Sekundärrohstoff in der Zementbranche eingesetzt oder auch für die Rauchgasentschwefelung in Kohlekraftwerken verwendet werden.

Mit dieser Innovation konnte der Energieverbrauch beim Lackauftrag in der Kabine um 60% im Vergleich zu einer traditionellen Nassauswaschung reduziert werden. Bei einem jährlichen Produktionsvolumen von 160.000 Karosserien entspricht dies Energieeinsparungen von 16 Mio. kWh – dem durchschnittlichen Jahresverbrauch von 3.000 Privathaushalten in Deutschland – bzw. einer Senkung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes um 5.200 Tonnen.

Eines der wichtigsten Umweltziele im industriellen Lackierprozess ist es, weniger VOCs (Volatile Organic Compounds - organische Kohlenwasserstoffverbindungen) auszustoßen. Für ein perfektes Lackierergebnis müssen » Zerstäuber regelmäßig von Lackverschmutzungen gesäubert werden. Durch den Einsatz eines Luft-Reinigungsmedium-Gemischs benötigt der vollautomatische Zerstäuberreiniger EcoBell Cleaner D2 90% weniger Spülmittel und verursacht damit, im Vergleich zum Vorgängermodell, 94 % weniger VOC-Emissionen bei der Zerstäuberreinigung.

Eine weitere material- und energiesparende Innovation ist das roboterbasierte Applikationssystem EcoPaintJet. Dabei erreichen 100 % des Lacks die beabsichtigte Oberfläche - » Overspray beim Lackauftrag wird vollständig vermieden. So lassen sich zum Beispiel auf Wunsch Dekorstreifen oder Kontrastfarben vollautomatisch auftragen. Da der EcoPaintJet den Lack hochpräzise und trennscharf appliziert, müssen zweifarbige Autos vor der Lackierung nicht mehr mit Folie maskiert werden. Das spart knapp 50 Minu-



#### **KWH ENERGIEEINSPARUNG PRO JAH**



ten Zeit und rund 15 m² Folie und Klebeband je Fahrzeug. Neben einer Lackersparnis von rund 25% kann auch der Energieverbrauch im Lackierprozess um über 50 % im Vergleich zu konventionellen Prozessen verringert werden. Dürr ist für das Roboter-Lackiersystem EcoPaintJet im Jahr 2020 mit dem Deutschen Innovationspreis in der Kategorie "Großunternehmen" ausgezeichnet worden.

Trockner sind mit einem Anteil von rund 30% nach der Lackierkabine (etwa 50 %) die zweitgrößten Stromverbraucher in einer Lackieranlage. Eco InCure steht für eine neue Generation der Karosserietrocknung: Das Aufheizen und Abkühlen der Karosserie erfolgt im Gegensatz zu früheren Systemen nicht von außen, sondern von innen. Zudem wird die Förderrichtung der Karosserie um 90 Grad auf Querfahrweise gedreht. So erfolgt das Aufheizen und Abkühlen gleichmäßiger, und die Aufheizzeit reduziert sich um 30%. So kann für den Trocknerbetrieb der Stromverbrauch um insgesamt 25 % verringert werden.

## Next.assembly:

## gebündelte Technologiekompetenz in der Endmontage

Mit Next.assembly unterstützen wir die Produktion emissionsfreier Elektroautos mit einem vielfältigen Lösungsspektrum. Im Bereich der Fahrzeugendmontage ist die Prozessautomatisierung ein wichtiges Innovationsziel. Da Batteriefahrzeuge über einen weniger komplexen Antriebsstrang verfügen als herkömmliche Autos, lässt sich ihre Montage leichter automatisieren. Auch für die Prüfung und Befüllung fertig montierter Elektroautos bieten wir spezielle Technologien.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, bestehende Systeme weiter zu verbessern. So konnten wir beispielsweise das Gewicht unserer » Skillet-Fördertechnikplattform durch ein optimiertes, kraftflussorientiertes Design um 30% reduzieren. In Prüfständen wird Energierückgewinnung eingesetzt. Auch konnte der Druckluftbedarf beim Zusammenfügen von Antriebsstrang, Fahrwerk und Karosserie durch ein alternatives Schraubenzuführkonzept deutlich verringert werden.

### Batteriefertigungstechnik: Elektrodenbeschichtung und Batteriemontage

Lithium-Ionen-Batterien sind eine Schlüsseltechnologie in der Elektromobilität. In diesem wichtigen Zukunftsmarkt ist Dürr mit innovativen Lösungen für das Beschichten und Trocknen von Elektroden sowie Systemen zur Lösemittelrückgewinnung vertreten. So sorgt die von Dürr Megtec entwickelte simultane und beidseitige Beschichtung von Elektroden für höchste Produktionseffizienz und einen reduzierten Energiebedarf. Bei der anschließenden Trocknung der beschichteten Elektroden entweicht das im Beschichtungsmaterial enthaltene Lösemittel, was eine aufwendige Abluftreinigung erforderlich macht. Dürr liefert hierzu die passenden Lösemittel-Rückgewinnungsanlagen. Damit können mehr als 95 % des Lösemittels wiederverwendet werden.

Ergänzt wird das Angebot durch vollautomatisierte Lösungen in der Zell- und Batteriemontage. Neben Technologien zum Verkleben von Batteriezellen und -modulen zählen die Applikation von Wärmeleitpaste und Prüftechnik für Hochvoltkreise von Elektrofahrzeugen am Bandende zu unserem Produktportfolio. Ferner baut Dürr mit der Mehrheitsbeteiligung an der Teamtechnik Maschinen und Anlagen GmbH

seine Kompetenzen in den Bereichen Prüfsysteme für Elektro- und Hybridantriebe sowie der automatisierten Montage von Batteriemodulen im Jahr 2021 weiter aus.

#### Umwelttechnik:

#### weniger Emissionen für saubere Abluft

Von der Chemie- oder Pharmabranche, der Kunststoffherstellung bis hin zur Lebensmittelindustrie: Bei der Herstellung vieler Produkte können Schadstoffe entstehen, die für Mensch und Umwelt gefährlich sind. Als Weltmarktführer in der industriellen Abluftreinigungstechnik sorgt Dürr in der Division Clean Technology Systems dafür, dass die Emissionen in vielen Industriezweigen reduziert werden.

Unsere Abluftreinigungsanlagen machen organische Kohlenwasserstoffverbindungen (VOCs) unschädlich. Diese werden unter anderem bei der Verarbeitung von Lösemitteln freigesetzt, die in Farben und Lacken enthalten sind. Auch unangenehme geruchsintensive Verbindungen werden mit Abluftreinigungsanlagen behandelt, ebenso Abluftströme aus der chemischen Industrie, die Stoffe wie Chlor, Brom, Fluor, Schwefel und Stickstoff enthalten. Zudem werden krebserregende Formaldehyde mithilfe von Dürr-Technik aus Abluftströmen entfernt. Mit unseren weltweit installierten Oxidationsanlagen sind unsere Kunden in der Lage, ihre "Treibhausgas-Emissionen in Summe um etwa 100 Mio. Tonnen jährlich zu reduzieren. Dies entspricht etwa der Hälfte der industriellen Treibhausgas-Emissionen der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2020.

In der Regel nutzen wir thermische Verfahren zur Verbrennung von Schadstoffen. Hier arbeiten wir kontinuierlich daran, den erforderlichen Primärenergieeinsatz zu verringern. Zudem entwickeln wir Lösungen, mit denen sich die Energie, die bei der Schadstoffverbrennung freigesetzt wird, effizient nutzen lässt, zum Beispiel indem wir thermische Anlagen mit Systemen zur Wärmerückgewinnung ausrüsten. Darüber hinaus bieten wir mit der Cyplan® » ORC-Technologie (Organic Rankine Cycle) eine Schlüsseltechnologie für die Stromerzeugung aus dezentralen Wärmequellen.

Ein Beispiel für thermische Verfahren zur Abluftreinigung ist die flammenlose regenerativ-thermische Oxidation (RTO) mit dem Oxi. $\mathbf{X}$  RV. Die Anlage kann elektrisch betrieben werden und erreicht einen VOC-Abluftreinigungsgrad von bis zu 99,7 % – dank des flammenlosen Betriebs erzeugt sie keine thermischen Stickstoffoxide (NO $_{\mathbf{X}}$ ). Das Produktportfolio thermischer Verfahren wird durch die jüngst von Dürr Megtec vorgestellte Produktweiterentwicklung des Elektro-Nassabscheiders Part. $\mathbf{X}$  PW ergänzt. Dabei handelt es sich um ein System zur Abluftreinigung, das effizient Feinstaub, sauren Nebel und Aerosole von Industriegasen abscheidet. So können geltende Umweltvorschriften erfüllt und nachgeschaltete Anlagen geschützt werden.



## Auswuchttechnik: Geräuschreduzierung und Energieeffizienz

Auswuchtanlagen von Schenck RoTec tragen in unterschiedlichen Branchen – von der Automobilindustrie über die Luft- und Raumfahrt bis hin zur Energieerzeugung und Medizintechnik – dazu bei, Lärmemissionen und Umweltbelastungen zu senken. Sie erhöhen die Lebensdauer von Maschinen und schonen damit Ressourcen.

Zudem sorgen wir durch die Optimierung von Taktzeiten und die automatische Energierückgewinnung im Bremsbetrieb bei Schleuderständen für eine Reduzierung der Betriebskosten um bis zu 95 %.

Abnehmer von Schleuderanlagen setzen diese in der Entwicklungsphase neuer Produkte zur Untersuchung der Betriebsfestigkeit rotierender Komponenten bei hohen Drehzahlen ein. Dadurch reduzieren sich Unfallrisiken durch berstende Rotoren, auch der Ressourcenverbrauch sinkt durch eine längere Lebensdauer rotierender Teile.

Schenck arbeitet seit Mitte der 1990er-Jahre kontinuierlich daran, das Design und die Funktion seiner Auswuchtmaschinen und Schleuderanlagen zu optimieren. Bis zum Jahr 2010 wies ein typischer Schleuderstand einen Lärmpegel von ca. 85 dB(A) auf – das entspricht zum Beispiel dem Geräusch eines vorbeifahrenden Zugs. Die aktuelle Generation namens CENTRIO, die Schenck 2010 auf den Markt gebracht hat, verfügt über eine geräuschmindernde Verkleidung und Funktionskomponenten wie Ölpumpen arbeiten deutlich leiser als bei älteren Modellen. Auf diese Weise konnte der Lärmpegel um bis zu 10 dB(A) gesenkt werden.

Bei Auswuchtmaschinen, die zur Serienfertigung von Kurbelwellen in der Automobilindustrie und weiteren Branchen benötigt werden, ist es Schenck über mehrere Maschinengenerationen hinweg gelungen, den durchschnittlichen Stromverbrauch je produzierte Kurbelwelle von ursprünglich 0,24 kWh auf 0,021 kWh, das heißt also um 91%, zu reduzieren. Mit dem vollautomatischen Modell eTENO ist Schenck darüber hinaus ein führender Anbieter in der » Auswuchttechnik für Antriebe bei Elektroautos.

## Maschinen für den Holzbau: Möbelproduktion und Holzhausbau

Von der Einzelmaschine für den Handwerksbetrieb bis hin zur vernetzten Fertigungsstraße für die hochindustrialisierte Fertigung bietet HOMAG vielfältige Lösungen zur Verarbeitung des nachhaltigen Werkstoffs Holz. Neben der Automatisierung von Prozessschritten sorgen Konzepte für eine bedarfsgerechte Absaugung, eine effiziente Druckluftversorgung sowie Stand-by-Funktionen bei Arbeitsunterbrechungen für eine energie- und ressourcenschonende Produktion.

Auch in der Software-Entwicklung haben wir die Ressourceneffizienz im Blick. So erzeugt die Software intelliDivide optimierte Schnittpläne für Sperrholzplatten und reduziert so den Verschnitt. Dies macht den Produktionsprozess effizienter und senkt den Materialverbrauch ebenso wie das Abfallaufkommen. Bei einem um 10 % optimierten Materialverbrauch können etwa bei 100 geschnittenen Paneelen pro Tag rund 4.700 € pro Monat eingespart werden.

Mit der vollständigen Übernahme der Weinmann Holzbausystemtechnik GmbH und des dänischen Maschinenbauers System TM im Jahr 2020 hat HOMAG sein Technologieangebot zur Produktion von Bauelementen für Holzhäuser deutlich ausgebaut. Das Massivholzsegment ist ein Wachstumsmarkt: Hergestellt werden verleimte Bauteile aus Brettsperrholz – auch bekannt als Cross Laminated Timber –, das im Hausbau als Werkstoff der Zukunft gilt. Unabhängig von den Materialeigenschaften selbst, gelten Holzhäuser als wesentlich nachhaltiger im Vergleich zu anderen Materialien, weil Holz  $\mathrm{CO}_2$  bindet und die Gebäude so von einer  $\mathrm{CO}_2$ -Quelle zu einer  $\mathrm{CO}_2$ -Senke werden können.

#### LIFE CYCLE SERVICES

Auch das Reparieren von Maschinen und Anlagen oder das Beschaffen von Ersatzteilen sind wichtige Beiträge zur Nachhaltigkeit, nicht zuletzt aus Kosten- und Ressourcengründen. Das Ersatzteil- und Modernisierungsgeschäft wird konzernweit betrieben. Unter anderem geht es bei unseren Service-Leistungen darum, ältere Maschinen und Anlagen für aktuelle und künftige Techniken einzurichten. Dazu gehören etwa die Aktualisierung älterer Steuerungseinheiten und Hardware sowie die Konnektivität für digitale Anwendungen. Immer wichtiger werden digitale Services wie Remote-Analyse, Wartungsassistenten oder Performance-Checks.

Wir richten unsere Service-Aktivitäten am gesamten Lebenszyklus unserer Maschinen und Anlagen aus und verfolgen drei Stoßrichtungen:

- Installierte Basis nutzen: Unsere breite installierte Basis können wir mithilfe von Digitalprodukten bedienen. Durch Konnektivität und die Analyse von Maschinendaten können wir Kunden Vorschläge zur Steigerung der Gesamtanlageneffektivität unterbreiten.
- Ersatzteilgeschäft ausbauen: Wir intensivieren das Ersatzteilgeschäft durch gezielten Vertrieb und datenbasierte Bedarfsanalysen.
- **Brownfield-Expansion:** Wir bauen das Geschäft mit Anlagenmodernisierungen (Brownfield-Projekte) weiter aus. Ein zunehmend wichtiger Teil der Modernisierungen ist die Nachrüstung mit Digitalprodukten.

Im Jahr 2020 gab es trotz Corona-Pandemie und Lockdown in der Division Application Technology rund 4.800 ver-

schleißbedingte Reparaturvorgänge bei installierten Maschinen oder Analgen unserer Kunden. Diese umfassten insgesamt rund 13.200 Teile. Hierzu gehören Bauteile wie Dosierpumpen, Ventileinheiten, Turbinen und Zerstäuber. Auch bei HOMAG und Schenck gehören Reparaturen und Generalüberholungen zu unseren Dienstleistungen. Bei HOMAG betrifft dies vor allem das Aufbereiten von Verleim-Aggregaten. Dabei wurden 2020 unter anderem rund 2,900 Bauteile repariert, 960 werksüberholte Bauteile verkauft und weitere mehr als 1.000 Bauteile für das Lager aufgearbeitet.

MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Reparaturen konzentrieren sich in einem erheblichen Maße auf Kunden in Deutschland und innerhalb der Europäischen Union. Die Einfuhr defekter Teile von außerhalb der EU zur Reparatur in Deutschland ist in vielen Fällen aufgrund von Zollrestriktionen erschwert oder unmöglich. Zunehmend gelingt es, die Reparaturen durch die jeweiligen Landesgesellschaften vorzunehmen.

#### DIGITALISIERUNG UND AUTOMATISIERUNG

Digitalkompetenz ist eine wesentliche Stärke des Dürr-Konzerns. Damit sind wir gut aufgestellt für die digitale Transformation, die den Maschinen- und Anlagenbau immer stärker prägt. Die Digitalisierung ermöglicht unseren Kunden höhere Anlagenverfügbarkeit, zum Beispiel durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz, Analytics-Anwendungen und Predictive Maintenance. Die Digitalisierung beeinflusst das Innovationsmanagement und unsere Service-Angebote maßgeblich. Zudem sind digitale Prozesse und Tools ein Schlüssel zu effizienter Zusammenarbeit und globaler Vernetzung im Konzern.

Einsatzbereiche unserer Analytics-Applikationen sind zum Beispiel die Qualitätskontrolle, die Analyse von Fehlerursachen oder die vorausschauende Wartung. Für die Entwicklung unserer Digitallösungen haben wir Digital Factories bei Dürr, Schenck und HOMAG eingerichtet, die eng zusammenarbeiten.

Um auch im Zeitalter der Digitalisierung an der Spitze des Wettbewerbs zu stehen, bieten wir unseren Kunden Lösungen für die digitale Optimierung ihrer Produktion an. Dafür erweitern wir unser Spektrum an datenbasierten Applikationen, intelligenten Produkten, digitalen Services und entsprechenden Geschäftsmodellen. So erschließen wir neue Umsatzpotenziale und sichern unser Geschäft auch gegen Wettbewerber aus der Software-Branche ab. Ihnen gegenüber haben wir einen zentralen Vorteil: Wir verbinden Digital-Know-how mit Expertenwissen über Produktionsprozesse - der sogenannten Shopfloor-Kompetenz.

Mit der Übernahme der Techno-Step GmbH im März 2020 unterstreichen wir weiter unsere Strategie, auf Datenanalyse basierende Software-Lösungen zu entwickeln. Kunden können damit die Verfügbarkeit ihrer Anlagen und die Effizienz ihrer Produktionsprozesse verbessern. Die Produkte von Techno-Step kommen weltweit vor allem in Lackieranlagen großer deutscher Automobilhersteller zum Einsatz. Im Februar 2021 wurde außerdem die kanadische IT-Firma Cogiscan übernommen. Das Unternehmen ist auf Connectivity-Lösungen für die digitale Maschinenanbindung spezialisiert. Damit lassen sich Maschinendaten aus verschiedenen Teilen einer Produktion erfassen, austauschen und an übergeordnete Manufacturing Execution Systems (MES) für die Fabriksteuerung weitergeben.

#### Software-Plattformen

Dürr ist einer der Gründungspartner der 2017 gegründeten herstellerübergreifenden Allianz ADAMOS, einer Kombination aus Netzwerk und Technologie des » Industrial Internet of Things (IIoT) speziell für den Maschinen- und Anlagenbau. Mit ADAMOS bieten wir Kunden neben der Hot-Plattform auch einen Integration Hub an, der unterschiedliche Maschinenfabrikate und deren Applikationsumgebungen vernetzt. Hinzu kommen das wachsende App-Portfolio der ADAMOS-Partner, der ADAMOS Store sowie Beratungs-Services rund um die Digitalisierung.



Einen weiteren Schwerpunkt bildet aktuell die Entwicklung eines Manufacturing Operations Management (MOM). Dabei handelt es sich um ein ganzheitliches Softwaresystem, mit dem sich Prozesse in Fabriken steuern und optimieren lassen. Das neue MOM wird in seiner ersten Version 2022 zur Verfügung stehen und bedeutet eine Weiterentwicklung der Manufacturing Execution Systems von Dürr und iTAC. die weltweit in über 500 Fabriken installiert wurden.

Ferner verfügt HOMAG mit tapio über eine weltweite digitale Plattform für die Wertschöpfungskette in der Holzindustrie. tapio vereint digitale Produkte für die gesamte Holzindustrie mit tausenden von Produktionsmaschinen und dem vielfältigen Angebot an Werkzeugen in einer Plattform.



Dürr baut sein Angebot für intelligente Lackierprozesse mit Software-Produkten weiter aus. Produkte und Dienstleistungen der Digital Factory von Dürr, einem bereichsübergreifenden Software-Kompetenzzentrum, sammeln wir unter dem Dach von "DXQ – Digital Intelligence by Dürr".

So eröffnen die digitalen Produkte DXQequipment.maintenance und DXQequipment.analytics den Kunden neue Möglichkeiten für die Wartung, Qualitätssicherung und Prozessanalyse in Lackierereien. Dafür werden große Datenmengen aus allen Stufen der Produktion erfasst und analysiert. Technologisches Highlight ist eine Streaming Analytics-Anwendung für die Datenanalyse in Echtzeit.

Der digitale Wartungsassistent DXQequipment.maintenance zeigt Wartungstermine für einzelne Komponenten an, wie etwa Roboter, Pumpen oder Ventile. Zudem bietet er Zugriff auf Anleitungen und erstellt eine Wartungshistorie. Die Analyse-Software DXQequipment.analytics zeichnet sämtliche Daten aus dem Lackierprozess auf. Dadurch entsteht für jede lackierte Karosserie ein "digitaler Fingerabdruck" mit Informationen über die Bewegungen der Roboter, den Lackverbrauch und die genaue Position der Karosserie beim Lackieren. Bei einem Qualitätsproblem lässt sich die Ursache anhand der aufgezeichneten Daten sofort ermitteln.



Auch Schenck hat seine Service-Leistungen in der Auswuchttechnik weiter digitalisiert. Dank einer Spezialsoftware können unsere Experten dem Kunden binnen Sekun-

den über erweiterte Videokonferenzen helfen, ohne vor Ort zu sein. Die Techniker beim Kunden verfügen darüber hinaus über » Augmented Reality-Brillen. Über die Brillen werden Hinweise und Bilder ins Sichtfeld eingeblendet, während die Techniker die Hände frei haben für die nötigen Arbeiten an der Maschine. Damit ist Hilfe noch schneller vor Ort und die Experten können ihr Wissen breiter einsetzen. Gleichzeitig sinkt das Reiseaufkommen. Dieses Prinzip findet auch für Trainings Anwendung.

Mit der neuen App serviceAssist bietet HOMAG seinen Kunden digitale Hilfe zur Selbsthilfe. Grundlage dafür sind Daten aus dem Betrieb von vielen Tausend HOMAG-Maschinen, die weltweit ihren Dienst verrichten: Erfahrungswerte aus aufgetretenen Komplikationen und deren Lösungen fließen in eine Datenbank ein. serviceAssist erstellt daraus Ratschläge für Maschinenbediener. Bei ungewöhnlichen Veränderungen an der Maschine informiert die App darüber hinaus per Push-Nachricht und weist auf mögliche Ursachen hin – inklusive Anleitung zur Wartung und Angabe der voraussichtlichen Dauer. Das spart Zeit bei der Fehlersuche und erhöht die Anlagenverfügbarkeit.

#### KUNDENZUFRIEDENHEIT

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist der höchste Maßstab, den wir an unsere Produkte und Dienstleistungen anlegen können. Um die Erfahrungen unserer Kunden zu bewerten, verfolgt der Dürr-Konzern seit 2013 ein umfassendes Customer-Experience (CX)-Programm. Das CX-Team berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und organisiert weltweite Kundenbefragungen in den Teilkonzernen Dürr Sys-

tems, Schenck und HOMAG. Neben den klassischen Onlinebefragungen führt das CX-Team auch persönliche Feedbackgespräche, entweder telefonisch oder vor Ort. Das Ziel des CX-Programms ist es, die Kundenerfahrung mit unseren Produkten und Dienstleistungen zu analysieren und aus den Rückmeldungen Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten, die sich positiv auf ihre Zufriedenheit auswirken. Ein wichtiger Indikator ist der Dürr Promoter Score (DPS), eine unternehmensspezifische Ableitung des auch bei anderen Unternehmen bekannten Net Promoter Scores. Die Kennzahl misst, wie stark Kunden ein Produkt oder eine Dienstleistung bei Dürr, Schenck oder HOMAG weiterempfehlen würden.

2020 haben wir weltweit mehr als 1.000 Feedbackgespräche mit unseren Kunden geführt. Bei der länderspezifischen Auswertung konnte sich China als Spitzenreiter positionieren. Südkorea erreichte den zweiten Platz, gefolgt von Indien. Die Kunden haben insbesondere die Kompetenz und Professionalität der Mitarbeiter, die vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie die Qualität der Produkte positiv hervorgehoben. Verbessern wollen wir uns in den Bereichen Preisindizierung, Abgabeprozess von Angeboten und in der Kommunikation mit den Kunden. [GRI 102-43]





MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

## **UMWELT ENTLASTEN UND LIEFERKETTE STÄRKEN**

Mithilfe eines zielgerichteten Umwelt- und Energiemanagements senken wir im Dürr-Konzern die Umweltbelastungen unserer Geschäftstätigkeit – an unseren eigenen Standorten ebenso wie zunehmend in der Wertschöpfungskette. Wir arbeiten daran, den Verbrauch von Rohstoffen – einschließlich Wasser und Energie – zu verringern, und optimieren unsere internen Abläufe im Hinblick auf Energieeffizienz und Abfallreduzierung. Mit neuen Prozessen kommen wir unserer ökologischen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in unserer Lieferkette nach.



Managementsystem

der Produktions- und Testcenter-Standorte verfügen über eine ISO 14001-Zertifizierung



**Emissionsminderung** 

im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr



**Globale Lieferkette** 

30.000

Lieferanten zählen zu unserer globalen Beschaffungsbasis

## **VOLL IM TAKT**

IM DÜRR-KONZERN ARBEITEN WIR STÄNDIG DARAN, UNSERE EIGENEN WERTSCHÖPFUNGSPROZESSE NACHHALTIGER ZU GESTALTEN. IM FOKUS STEHEN DABEI MASSNAHMEN ZUR STEIGERUNG DER EFFIZIENZ. WIR NEHMEN ZWEI UNSERER PRODUKTIONSSTANDORTE GENAUER UNTER DIE LUPE UND BLICKEN GEMEINSAM SOWOHL MITTEN IN DEN INDUSTRIE-PARK IN SCHANGHAI-QINGPU IN CHINA ALS AUCH AN DEN RAND DES SCHWARZWALDS IN DEUTSCHLAND.



Der Sägenspezialist: Die HOMAG Platten-

Papier: Dank digitaler dem Weg zur papier-

sowie die Inbetriebnahme einer

Neues Energiekonzept: Die

Roboter im Einsatz: Die manuelle

Fließen, takten, ziehen: Ein kontinuierlicher Fertigungsfluss vermeidet

Lean Six Sigma und 6S:

und gefördert (6S-Methode).

Auch eine Verbesserungs-App soll es bald geben.



## WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE: UMWELT ENTLASTEN UND LIEFERKETTE STÄRKEN

IM DÜRR-KONZERN ENGAGIEREN WIR UNS DAFÜR, DIE UMWELTBELASTUNGEN DURCH UNSERE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT ZU VERRINGERN. GLEICHZEITIG WOLLEN WIR SOZIALE UND ÖKOLOGISCHE ASPEKTE IN UNSERER LIEFERKETTE STÄRKER VERANKERN.

ithilfe zertifizierter Umwelt- und Energiemanagementsysteme reduzieren wir im Dürr-Konzern die Umweltbelastungen an unseren Produktionsstandorten und in der gesamten Wertschöpfungskette. Aus ökologischen ebenso wie aus ökonomischen Gründen wollen wir den Verbrauch von Rohstoffen und Energie verringern, das Abfallaufkommen senken und den Ausstoß von Treibhausgasen kontinuierlich reduzieren. Zusätzlich wollen wir uns in unserem Einflussbereich bei den Arbeitsbedingungen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten an hohen Standards messen lassen.

Rund 40 % der Produktions- und Testcenter-Standorte des Dürr-Konzerns haben – Stand 2020 – ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Bei der Energiemanagementnorm ISO 50001 lag die Abdeckung Ende 2020 bei elf Standorten. Damit arbeiteten im Jahr 2020 zwei Drittel der Beschäftigten des Dürr-Konzerns an entsprechend zertifizierten Standorten. Weitere Standorte führen darüber hinaus regelmäßig Energieaudits nach DIN EN 16247-1 durch. Wir arbeiten daran, den Zertifizierungsgrad kontinuierlich zu erhöhen.

## **ENERGIE- UND RESSOURCENEFFIZIENZ**

Zuständig für die strategische Ausrichtung und die konzernweite Steuerung unserer Umweltaktivitäten ist das Corporate Environmental Committee (CEC). Es besteht aus den Verantwortlichen für die Umweltmanagementsysteme der drei Teilkonzerne Dürr Systems, Schenck und HOMAG. Das CEC spricht Empfehlungen zu Umweltthemen an den Sustainability Council aus, definiert Ziele und leitet daraus Handlungsfelder ab. Die Hauptverantwortung für Umweltbelange trägt das Management unserer lokalen Gesellschaften, für die standortspezifische Umweltmaß-

nahmenpläne gelten. Wir beabsichtigen, im Jahr 2021 eine Klimastrategie mit quantifizierten  $\rm CO_2\text{-}Zielen$  und einem Zeitplan in Einklang mit den Pariser Klimazielen festzulegen.

Im Jahr 2020 haben wir eine konzernweite » <u>Umwelt-Policy</u> veröffentlicht. Sie beschreibt unser Verständnis von ökologisch nachhaltigem Wirtschaften und gibt einen Handlungsrahmen vor. Darüber hinaus definiert sie drei konkrete Ansatzpunkte für ökologische Verbesserungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Im Fokus stehen die Verringerung des eigenen ökologischen Fußabdrucks, die weitere Verbesserung der Umwelteigenschaften unserer Produkte und Anlagen insbesondere in der Nutzungsphase (» <u>Kapitel Produkte und Dienstleistungen</u>) sowie die nachhaltige Gestaltung der Lieferkette.

## UMWELT-ORGANISATIONSSTRUKTUR IM DÜRR-KONZERN



Zur geschäftsspezifischen Ergänzung der konzernweiten Umwelt-Policy verfügt die Dürr Systems AG zusätzlich über die Leitlinie "Werte, Politik und Strategie (Qualität, Umwelt- und Arbeitsschutz)". Das HOMAG Group Process Model (HGPM) ist ein integriertes Managementsystem, das u. a. auch das Energiemanagement nach ISO 50001 umfasst. Schenck in Deutschland verfügt über die Policy "Umwelt, Gesundheit und Arbeitssicherheit", deren Rollout an den internationalen Schenck-Standorten im Verlauf des Jahres 2021 ansteht.

## KLIMASTRATEGIE IN EINKLANG MIT DEM PARISER KLIMAABKOMMEN

## **Energie und Emissionen**

Um die Treiber unseres eigenen ökologischen Fußabdrucks zu identifizieren und zu verringern, erfassen wir konzernweit unseren Energie- und Ressourcenverbrauch und berechnen unsere Emissionen. Wo wirtschaftlich sinnvoll, setzen wir Maßnahmen zur Reduktion um. So wurden im Berichtsjahr im Teilkonzern Dürr Systems weltweit unter anderem der Prozess zur Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik und bedarfsorientierte Steuerung fortgesetzt, Lüftungsanlagen in Montagebereichen modernisiert, die Photovoltaik-Kapazitäten am Standort Bietigheim-Bissingen um 0,5 GWh erweitert, weitere zwölf Ladestationen für batteriebetriebene Fahrzeuge eingerichtet und ungeregelte Kompressoren ersetzt. Mit dem Programm "Energiescouts" setzen sich Auszubildende in Deutschland darüber hinaus auf freiwilliger Basis für mehr Sensibilität in Umwelt- und Energiefragen bei ihren Kollegen ein.

HOMAG konnte durch LED-Beleuchtung, energieeffiziente Antriebe und kürzere Einschaltzeiten von Lüftungsanlagen im Zeitraum 2015 bis 2020 die  $\mathrm{CO}_2$ -Emissionen europaweit um mehr als 20 % senken. Am Standort Schopfloch

## **ENERGIEVERBRAUCH** (IN MWH)

Gesamt	118.869	132.753	118.793
Gas/Öl/Fernwärme	66.961	69.609	62.813
davon aus erneuerbaren Energien	5.996	4.309	4.524
Strom	51.908	63.144	55.980
	2020	2019	20181

<sup>1</sup> Kennzahlen für 2018 ohne Megtec/Universal

## ENERGIEINTENSITÄT

(VERBRÄUCHE IN MWH PRO 1 MIO. € UMSATZ)

Gesamt	35,7	33,9	30,7
Cocomit	25.7	22.0	20.7
Gas/Öl/Fernwärme	20,1	17,8	16,2
Strom	15,6	16,1	14,5
	2020	2019	20181

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Kennzahlen für 2018 ohne Megtec/Universal

wurde ein Projekt zur Mehrwegnutzung von Einfahr- und Probematerial umgesetzt, das neben einer Müllreduzierung auch zu einer jährlichen  ${\rm CO_2\text{-}Einsparung}$  in der Größenordnung von 70 Tonnen führte.

Auch bei Schenck wurde in mehreren Bereichen die herkömmliche Beleuchtung durch energiesparende LED-Leuchtmittel ersetzt. Zudem wurden der Einbau neuer Fenster und die Dachsanierung an älteren Werkshallen planmäßig fortgesetzt. Darüber hinaus leistet der Teilkonzern einen positiven Beitrag zu unserer Klimabilanz, da er in einem unternehmenseigenen Industriepark ansässig ist, der seit mehreren Jahren Strom, Gas und Fernwärme CO<sub>2</sub>-neutral bezieht. Der Industriepark wird durch Ökostrom und ein lokales Fernwärmenetz versorgt; verbleibende, nicht vermeidbare CO<sub>2</sub>-Emissionen werden seitens der Energieversorger durch Zertifikate kompensiert.

Unser System zur Erfassung von Umweltkennzahlen haben wir im Jahr 2020 ausgeweitet: Erstmalig haben wir die uns zurechenbaren Emissionen aus Geschäftsflügen bilanziert und den Verbrauch von Energie aus erneuerbaren Quellen ausgewiesen.

## **EMISSIONEN** (IN T)

	2020	2019	2018 <sup>1</sup>
Gesamt CO <sub>2</sub>	59.368	84.718³	79.853³
davon Scope 1: Direkte Emissionen (Wärme aus Gas und Öl)	13.108	14.321	12.885
davon Scope 2: Indirekte Emissionen (Strom, Fernwärme)	29.644	40.269	35.753
davon Scope 3: Andere ind. Emissionen (Flüge, Leasingfahrzeuge)	16.616	30.128 <sup>2</sup>	31.215 <sup>2</sup>
SO <sub>2</sub>	24	33	29
NO <sub>x</sub>	39	50	44

<sup>1</sup> Kennzahlen für 2018 ohne Megtec/Universal

## CO<sub>2</sub>-INTENSITÄT (EMISSIONEN IN T PRO 1 MIO. € UMSATZ)

	2020	2019	2018 <sup>1</sup>
Scope 1: Direkte Emissionen (Wärme aus Gas und Öl)	3,94	3,65	3,33
Scope 2: Indirekte Emissionen (Strom, Fernwärme)	8,92	10,27	9,24
Scope 3: Andere ind. Emissionen (Flüge, Leasingfahrzeuge)	5,00	7,682	8,072
Gesamt	17,86	21,60³	20,643

<sup>1</sup> Kennzahlen für 2018 ohne Megtec/Universal

Die Emissionen von Treibhausgasen im Dürr-Konzern waren im Jahr 2020 Corona-bedingt deutlich niedriger als in den Jahren zuvor. Infolge der Reisebeschränkungen

wurde die digitale Kommunikation und Zusammenarbeit im Unternehmen vorangetrieben und mobiles Arbeiten hat den Pendlerverkehr verringert. Allein die Emissionen aus dem Flugaufkommen sind im Vergleich zum Vorjahr um 65% gesunken.

## Wasser und Abwasser

Der Wasserverbrauch im Dürr-Konzern bewegt sich auf vergleichsweise niedrigem Niveau. Frischwasser wird an den meisten Standorten für sanitäre Bereiche, zur Reinigung, als Trinkwasser und in Kantinen verwendet. An einigen Standorten wird Frischwasser auch als Prozesswasser (Sprinklersysteme, Anlagen und Einrichtungen in den Technika, Gebäudekühlung) oder zur Grünbewässerung verwendet. An allen Standorten außer bei Dürr Systems in Indien kann Trinkwasser aus dem öffentlichen Netz verwendet werden. Zwei Standorte nutzen Regenwasser. Nur drei Standorte befinden sich in Regionen, die von jahreszeitlicher Wasserknappheit bedroht sind und dadurch Einschränkungen in der Nutzung unterliegen (Mexiko, China, Südafrika).

Bei HOMAG werden geringe Mengen Prozesswasser für die Kühlung bei der spanenden Bearbeitung eingesetzt. Das Wasser wird in Umlaufkühlanlagen geführt und durch Filterung und Behandlung aufbereitet. Dadurch müssen diese geringen Mengen nur einmal jährlich ausgetauscht und entsorgt werden. Schenck führt seine geringen Prozesswassermengen vollständig im Kreislauf.

Das Abwasser an den Standorten des Dürr-Konzerns ist grundsätzlich nur sehr gering verunreinigt. An Standorten in den westlichen Industrieländern wird es durch die öffent-

liche Kanalisation der Abwasserreinigung zugeführt. In anderen Regionen ist das Verfahren unterschiedlich und die Daten sind noch nicht vollständig erfasst. Abwasser aus Prozessen wird nach Grad und Art der Verschmutzung fachgerecht entsorgt. Lediglich am ISO-14001-zertifizierten Standort Stoughton, Wisconsin (USA), wird es in ein natürliches Versickerungsbecken eingeleitet.

## WASSER, ABWASSER UND ABFALL

	2020	2019	2018¹
Wasser (m³)	166.998	201.979	201.279
Abwasseraufkommen (m³)	156.316	191.388	188.329
Abfall (t)	9.725	12.235	10.574
davon wiederverwertet (t)	6.685	8.838	8.457

Kennzahlen für 2018 ohne Megtec/Universal

## Abfallmanagement

In Übereinstimmung mit den für die Europäische Union geltenden Anwendungsregeln fällt ein Teil der Produkte des Dürr-Konzerns unter die Vorgaben der EU-Richtlinie über Elektro- und Elektronik-Altgeräte (EU-WEEE) bzw. in Deutschland unter das entsprechende Elektro- und Elektronik-Gerätegesetz (ElektroG). Daher sind die betreffenden Produktkategorien in Deutschland im Elektro-Altgeräte-Register (EAR) gelistet, und die in Verkehr gebrachten Mengen werden regelkonform jährlich an das EAR gemeldet. Ein praktikables Konzept zur Umsetzung einer Maschinenrücknahme von Kunden nach Nutzungsende befindet sich aktuell in der Entwicklung.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Umrechnung der Flugmeilen mit dem Emissionsfaktor aus dem Jahr 2020 [GRI 102-48]

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Anpassung aufgrund der Aufnahme von CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Flügen im Jahr 2020

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Umrechnung der Flugmeilen mit dem Emissionsfaktor aus dem Jahr 2020

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Anpassung aufgrund der Aufnahme von CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Flügen im Jahr 2020

Im Teilkonzern Dürr Systems werden Abfälle an allen Standorten und auf allen Baustellen weltweit entsprechend den lokalen Anforderungen nach Abfallarten getrennt gesammelt und entsorgt. Die Abfallwirtschaft liegt in der Eigenverantwortung der einzelnen Standorte. Der Teilkonzern Dürr Systems führt im Rahmen des Umweltmanagements halbjährlich Bilanz über das Abfallaufkommen. Um den Verpackungsmüll bei Lieferungen zu reduzieren, werden am Wareneingang anfallende Verpackungsmaterialien getrennt und zur Weiterverwendung dem Versand zugeführt. Nicht mehr verwendbare Verpackungen werden an einzelnen Standorten als gepresste Ballen auf dem Sekundärrohstoffmarkt verkauft. Eine standortspezifische Produktverpackungsrichtlinie für den Versand legt fest, wie Materialien effizient zu verpacken sind, so dass sie sicher bei den Kunden ankommen und möglichst wenig Abfall anfällt. Für einige Standardbauteile stehen speziell angefertigte Verpackungen bereit, die im Kreislauf geführt werden. Ähnliche Prozesse existieren auch in den Teilkonzernen HOMAG und Schenck. Gefährliche Abfälle fallen im Konzern nur in geringen Mengen an. Es handelt sich um Restmengen von Lacken, Dicht- und Dickstoffen, bei Wartung und Instandhaltung anfallenden Betriebsstoffen, Montage-Hilfsstoffen wie Metallreiniger und Lösemittel, Kleb- und Dichtstoffen sowie Altölen und Kühlschmierstoffen aus der Zerspanung, die im Rahmen von Versuchen in den Technika anfallen. Diese Abfälle werden nach Fraktion getrennt gesammelt, fachgerecht zwischengelagert und entsorgt.

Mit indexierten Umweltkennzahlen ermöglichen wir einen Vergleich unserer Umweltleistung (Verbräuche, Abwasser und Abfall, Emissionen) über mehrere Jahre. Dabei setzen wir die Kennzahlen des Basisjahres 2010 mit den Entwicklun-

gen der vergangenen Jahre in Bezug. So wurde das Verhältnis Verbrauch zu Umsatz des Jahres 2010 auf den Indexwert 100 festgelegt. Werte unter 100 stellen dementsprechend Verbesserungen im Vergleich zum Basisjahr 2010 dar.

## **UMWELTKENNZAHLEN INDEXIERT**

(2010 = 100; IM VERHÄLTNIS ZUM UMSATZ)

	2020	2019	2018 <sup>1</sup>
Verbräuche			
Strom	70,1	72,3	64,9
Gas/Öl/Fernwärme	60,9	53,7	49,1
Wasser	82,4	84,5	85,3
Abwasser und Abfall			
Abwasseraufkommen	87,0	90,3	90,0
Abfall	127,5	136,0	119,1
Abfall wiederverwertet	114,9	128,8	124,8
Emissionen			
CO <sub>2</sub>	74,92,3	90,62	86,52
auf Fuhrpark entfallend	115,8	118,5	120,0
SO <sub>2</sub>	61,6	71,3	64,0
NO <sub>x</sub>	52,3	66,8	60,3

Kennzahlen für 2018 ohne Megtec/Universal

## **NACHHALTIGE LIEFERKETTE**

Ziel des Dürr-Konzerns ist es, die Lieferkette nachhaltig zu gestalten. Die ökologischen Auswirkungen und die Qualität der Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette berücksichtigen wir zunehmend im Rahmen unseres Lieferantenmanagements und des Einkaufsprozesses.

Sowohl neue als auch bestehende Lieferanten bewerten wir unter anderem vermehrt anhand von ökologischen und sozialen Kriterien. Umweltaspekte sind Bestandteil von Lieferantenaudits. Für 2021 ist geplant, das Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette weiter zu forcieren und verbindliche Mindestvorgaben mit Ausschlusskriterien festzulegen, mit denen wir uns im ersten Schritt an potenzielle Risikolieferanten richten wollen.

## **Beschaffungskette**

Konzernweit haben wir mit über 30.000 Lieferanten eine breite Beschaffungsbasis. Die von uns benötigten Güter, Rohstoffe und Dienstleistungen kaufen wir global ein. Zugleich bauen wir auf lokale Lieferanten, die vorrangig Fertigungskomponenten und Installationsdienstleistungen bereitstellen.

Neben Teile- und Komponentenzulieferern beauftragen wir auch Auftragsfertiger, Ingenieurdienstleister und Logistik- unternehmen. Bei wichtigen Warengruppen setzen wir auf weltweite Rahmenverträge, um bessere Konditionen durch Mengenvorteile zu erreichen. In Asien kaufen wir verstärkt Fertigungsprodukte und Komponenten für Projekte und Werke in anderen Märkten. Bestimmte Kernprodukte fertigen wir ausschließlich selbst, dadurch schützen wir unser Know-how und gewährleisten Qualität und Liefertreue.



<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Berücksichtigt die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Flügen, die im Referenzjahr 2010 noch nicht enthalten waren.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Berücksichtigt erneuerbare Energien, die im Referenzjahr 2010 noch nicht enthalten waren.

Gemessen am Umsatz fällt der Anteil der zugekauften Güter und Dienstleistungen im Teilkonzern Dürr Systems höher aus als in den Teilkonzernen Schenck und HOMAG, die einen größeren Eigenfertigungsanteil aufweisen. Die Wertschöpfungstiefe im Konzern ist mit rund 40 % zwar relativ gering, allerdings bestehen Unterschiede zwischen den Divisions. Während die Wertschöpfungstiefe in der Maschinenbau-Division Woodworking Machinery and Systems 44 % beträgt, ist sie in der Anlagenbau-Division Paint and Final Assembly Systems mit 33 % deutlich niedriger.

In der Division Paint and Final Assembly Systems wurden in den vergangenen vier Jahren im Durchschnitt etwa 25.000 Tonnen Stahl pro Jahr verbaut – dies entspricht in etwa 3,5 Mal dem Gewicht des Eiffelturms oder 1.400 voll beladenen Sattelzügen im Jahr. Neben Rohmaterialien und Halbzeugen bezieht die Division darüber hinaus Installations- und Konstruktionsdienstleistungen, aber auch Komplettgewerke, Baugruppen und Aggregate. Im Maschinenbau kaufen wir viele Fertigteile und vormontierte Baugruppen zu. Weitere wichtige Beschaffungsgruppen im Gesamtkonzern sind mechanische und elektrische Bauteile, wie zum Beispiel Antriebe und Sensoren.

## Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

Für den Dürr-Konzern ist es selbstverständlich, die Menschenrechte zu respektieren und zu schützen. Daher haben wir uns als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen dazu verpflichtet, das Risiko von Menschenrechtsverletzungen im Dürr-Konzern und in der Lieferkette im Rahmen unserer Möglichkeiten auszuschließen. So

bekennen wir uns in unserem Verhaltenskodex zur Einhaltung der Menschenrechte. Anfang des Jahres 2021 haben wir darüber hinaus eine konzernweite » Grundsatzerklärung zur Achtung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen veröffentlicht. Damit unterstreichen und konkretisieren wir unsere unternehmerische Sorgfaltspflicht.

Diese Sorgfaltspflicht beziehen wir auch auf unsere Wertschöpfungskette. Unser » Lieferantenverhaltenskodex ist verbindlicher Bestandteil der Verträge mit Zulieferern und fordert die Einhaltung von Menschenrechten. 2020 haben wir im Konzern ein Team gebildet, das die Nachhaltigkeitsanforderungen in der Lieferkette definieren und nachhalten soll. Soziale Kriterien berücksichtigen wir im Teil-

# SOZIALE MINDESTKRITERIEN ALS VORAUSSETZUNG FÜR DIE AUFTRAGSVERGABE

konzern Dürr Systems bereits bei der Lieferantenauswahl mittels Selbstauskunftsfragebogen. Bei Neu- und Bestandslieferanten überprüfen die Teilkonzerne Dürr Systems und Schenck bereits die Einhaltung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten im Rahmen von Lieferantenaudits anhand von Checklisten. Bei Missachtung von Arbeitnehmer- und Menschenrechten behalten wir uns vor, die Zusammenarbeit zu beenden. Im Jahr 2020 waren Vor-Ort-

Audits bei Lieferanten, insbesondere in kritischen Ländern, aufgrund der Corona-Reisebeschränkungen nur im geringen Umfang durchführbar.

Besteht der Verdacht einer Menschenrechtsverletzung, kann dies über die Dürr Group Integrity Line gemeldet werden. In begründeten Fällen prüft die Abteilung Corporate Compliance weitere Schritte und koordiniert weitere Maßnahmen in Abstimmung mit den Fachbereichen.

Wir planen, in der zweiten Jahreshälfte 2021 eine Risikoeinstufung unserer Lieferanten in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte vorzunehmen. Sie soll verschiedene Kriterien berücksichtigen und als Basis für ein entsprechendes Lieferanten-Monitoring dienen. Dabei geht es beispielsweise um Angaben zu Lieferanten, wie Herkunftsland, Produktgruppe und Bestellvolumen, und um Bewertungskriterien auf Basis einschlägiger Indikatoren aus den Bereichen Umweltschutz, Arbeitsrechte und Korruption. Zudem beabsichtigen wir, soziale Mindestkriterien als Voraussetzung für die Auftragsvergabe an Risikolieferanten zu definieren. Im Rahmen eines Workshops mit Führungskräften im Dezember 2020 haben wir einen konzernweit einheitlichen Prozess diskutiert. Für unsere Mitarbeiter im Einkauf ist für 2021 zudem geplant, ein E-Learning-Modul zu Nachhaltigkeitskriterien im Vergabeprozess einzuführen. Das E-Learning-Modul soll perspektivisch auf unsere Kernlieferanten ausgeweitet werden und sowohl Umwelt- als auch Menschenrechtskriterien beinhalten.



MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

## **HERAUSFORDERUNGEN GEMEINSAM LÖSEN**

Der Dürr-Konzern versteht sich als attraktiver und fairer Arbeitgeber, der seinen Mitarbeitern vielfältige Karrieremöglichkeiten und Weiterentwicklungsangebote bietet. Nach einem schwierigen Geschäftsjahr 2020 ist es Ziel der Personalentwicklung, die Beschäftigten optimal auf neue Aufgaben vorzubereiten, zum Beispiel im Bereich Digitalisierung. Das spiegelt sich wider in einer zukunftsgerichteten Aus- und Weiterbildung - in den Themen ebenso wie in den Methoden. Dabei bauen wir auch auf die Vielfalt unserer weltweit tätigen Mitarbeiter.



Belegschaft

Beschäftigte arbeiten in 33 Ländern für den Dürr-Konzern



**Digitale Trainings** 

Teilnahmen verzeichneten wir im Berichtsjahr bei digitalen Schulungsformaten



**Ausbildung** 

Auszubildende bereiten wir auf ihre spätere Berufslaufbahn vor

Jedes Jahr starten Dutzende junge Menschen eine Ausbildung im Dürr-Konzern. Egal ob sie Mechatronik, Informatik, kaufmännische Berufe oder ein anderes Metier erlernen – als Fachkräfte werden sie bald die Zukunft des Unternehmens mitprägen. Derzeit gibt es allein an den großen deutschen Standorten von Dürr, Schenck und HOMAG über 200 Auszubildende.

Junge Leute selbst auszubilden und sie früh mit dem Dürr-Konzern zu verbinden, gehört zum Selbstverständnis unseres Unternehmens. Es erleichtert nach dem Abschluss den Einstieg in den Beruf. "Wer im eigenen Haus gelernt hat, beherrscht sein Fachgebiet und kennt die Abläufe im Unternehmen", sagt Hans-Uwe Klaiber, Ausbildungsleiter bei Dürr Systems.

Die Vielfalt der Branche lässt sich im eigenen Unternehmen kennenlernen. "Wir bieten Auszubildenden an, zwei bis drei Monate ins Ausland zu gehen", sagt Steffen Stippl, HOMAG-Ausbildungsleiter am Standort Schopfloch. Das Interesse an den Auslandsaufenthalten ist groß. Wer weit weg von zu Hause andere Kulturen und Arbeitsweisen kennengelernt hat, dem fällt die Zusammenarbeit bei internationalen Projekten später leichter.

Wir arbeiten auch an den ausländischen Standorten daran, junge Leute gründlich anzulernen – zum Beispiel in den USA. In Southfield, im Bundesstaat Michigan, bietet Dürr als eines von wenigen Unternehmen eine duale Ausbildung nach deutschem Vorbild an, für die es sogar eine Vergütung gibt. In den USA ist das nicht die Regel. Für dieses besondere Programm haben wir einen Preis der Deutsch-Amerikanischen Handelskammer gewonnen.

Hier erzählen fünf Beschäftigte, warum sie sich entschieden haben, ihren Wunschberuf unter dem Dach des Dürr-Konzerns zu lernen.



Philipp Tribble, 21, Ausbildung in Mechatronik, Darmstadt

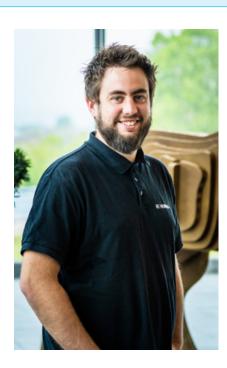
"Für Technik habe ich mich schon in der Schule begeistert. Ich weiß noch, wie ich mit 14 Jahren einen Baukasten bekam. Aus den Teilen konnte ich einen kleinen Elektromotor zusammensetzen. Das fand ich spannend. Vielleicht wollte ich auch deshalb nach dem beruflichen Gymnasium eine Ausbildung als Mechatroniker machen. Warum bei Schenck RoTec? Weil ich das Unternehmen schon kannte. Meine Mutter arbeitet dort und als Schüler habe ich in den Ferien in der Produktion und im Lager gejobbt. Die großen Maschinen und die freundlichen Menschen – das hat mir gefallen. Das erste Ausbildungsjahr habe ich in der Lehrwerkstatt verbracht. Bohren, Fräsen, Metallbearbeitung - die handwerklichen Grundlagen. Jetzt bin ich in der Montagehalle. Nach Abschluss der Ausbildung würde ich gern weiter bei Schenck arbeiten oder Elektrotechnik studieren."





Leon Bentzien, 24, Ausbildung zum Fachinformatiker, Bietigheim-Bissingen

"Als ich zum ersten Mal den Dürr-Campus in Bietigheim-Bissingen betreten habe, war ich überrascht: Die moderne Architektur, die jungen und aufgeschlossenen Leute - das hatte ich bei einem schwäbischen Anlagenbauer gar nicht erwartet. Auch deshalb bin ich mir heute sicher, dass es absolut richtig ist, bei Dürr Systems eine Ausbildung zum Fachinformatiker zu machen. Mein Vater arbeitet bei der Deutschen Telekom, ich bin mit dem Internet aufgewachsen. Computer und Bildschirm waren immer Begleiter meines Lebens. Nach dem Berufskolleg habe ich bei der Bundeswehr vier Jahre als IT-Soldat gearbeitet. Jetzt bin ich gespannt, welche Rolle die Digitalisierung in der Unternehmenswelt spielt. Zurzeit arbeite ich bei Dürr im Digital-Support. In den theoretischen Kursen lerne ich viel über Servertechnik und Netzwerke zukunftsweisende Themen, die mich faszinieren."



"Ich gebe zu, dass ich mir einen sehr seltenen Beruf gesucht habe – denn die Ausbildung zum Produktionstechnologen gibt es erst seit wenigen Jahren. Was mir gefällt, ist die Themenvielfalt: Automatisierungstechnik, Prozessoptimierung, Programmieren - eine interessante Mischung. Vor einigen Monaten habe ich die dreijährige Ausbildung abgeschlossen. Jetzt arbeite ich in der Qualitätsentwicklung der HOMAG Group und suche Schwachstellen in unseren Prozessen, um diese noch besser zu machen. Ich freue mich, dass ich eine Tätigkeit gefunden habe, die mir ganz entspricht. Nach dem Technischen Abitur wollte ich zunächst Lehrer werden. Bei einer Informationsveranstaltung der HOMAG Group bin ich dann auf den Beruf des Produktionstechnologen gestoßen und habe mich schnell entschieden, die Ausbildung bei genau diesem Unternehmen zu machen."

Christopher Kübler, 33, Ausbildung zum Produktionstechnologen, Schopfloch

"Ich lerne bei Dürr Systems in Michigan den Beruf der Mechatronikerin. Die Hälfte der Zeit verbringe ich im Unternehmen und lerne die praktischen Seiten des Jobs kennen. Daneben vermitteln mir Theoriekurse das nötige Hintergrundwissen. Ich finde das kombinierte Programm super, das die Ausbildungsverantwortlichen auf die Beine gestellt haben. Ein Auslandsaufenthalt gehörte für mich ebenfalls zur Ausbildung: Vier Monate war ich bei Dürr in Bietigheim-Bissingen. Eine wundervolle Zeit. Es gab so viel zu lernen, dazu die freundlichen Menschen und die traumhafte Umgebung. Klingt vielleicht komisch, aber ich habe mich gleich zu Hause gefühlt. Mein Ziel ist es jetzt, einen Bachelorabschluss in Elektrotechnik zu machen. Vielleicht ergibt sich danach ja eine Gelegenheit, für einige Zeit fest bei Dürr in Deutschland zu arbeiten."







"Elektronik ist ein bedeutender Teil unseres Lebens, deshalb wollte ich mehr darüber wissen und habe ein Praktikum bei der HOMAG Group gemacht. Die Kollegen fand ich auf Anhieb sympathisch. Sie beantworteten meine Fragen und übertrugen mir kleinere Aufgaben. Zum Beispiel habe ich gelernt, Klemmen zu verdrahten. Besonders beeindruckend fand ich, ins Innere eines Roboterarms zu schauen und zu verstehen, wie einzelne Teile mithilfe von elektrischen Impulsen zusammenwirken. Seit September 2020 lerne ich nun den Beruf der Elektronikerin für Betriebstechnik. Wenn die Ausbildung nach dreieinhalb Jahren beendet ist, möchte ich ein Bachelorstudium dranhängen und danach weiter bei der HOMAG Group arbeiten. Vielleicht sogar in meinem Heimatland China, das ein sehr wichtiger Markt für das Unternehmen ist."

## MITARBEITER UND WEITERBILDUNG: HERAUSFORDERUNGEN GEMEINSAM LÖSEN

DER DÜRR-KONZERN VERSTEHT SICH ALS ATTRAKTIVER UND FAIRER ARBEITGEBER, DER SEINEN MITARBEITERN VIELFÄLTIGE KARRIEREMÖGLICHKEITEN UND WEITERENTWICKLUNGSANGEBOTE BIETET. DABEI LERNEN AUCH WIR ALS ARBEITGEBER NIE AUS.

ie Gesamtverantwortung für das Personalwesen ist im Dürr-Konzern im Bereich Corporate Human Resources angesiedelt. Die Zusammenarbeit zwischen Corporate Human Resources, den HR-Abteilungen der drei Teilkonzerne und den lokalen HR-Verantwortlichen regelt eine Organisationsanweisung.

## **BELEGSCHAFTSENTWICKLUNG**

Zum 31. Dezember 2020 waren weltweit 16.525 Mitarbeiter im Dürr-Konzern beschäftigt, damit blieb die Belegschaftsgröße gegenüber dem Vorjahresstichtag (16.493 Mitarbeiter) nahezu unverändert.

Im Rahmen von Restrukturierungsmaßnahmen haben wir im Jahr 2020 unter anderem im europäischen Automotive-Geschäft Stellen abgebaut. Dort erwarten wir in den kommenden Jahren eine weiterhin verhaltene Entwicklung.

Gegenläufige Effekte resultierten aus der Erstkonsolidierung von HOMAG China Golden Field, System TM und Techno-Step. Durch sie traten rund 560 Mitarbeiter in den

Konzern ein. Die gut 700 Mitarbeiter von Teamtechnik sind in der Belegschaftszahl vom 31. Dezember 2020 noch nicht berücksichtigt, da die Mehrheitsübernahme des Unternehmens erst zum 5. Februar 2021 wirksam wurde.

Die Belegschaft in den Emerging Markets erreichte mit 5.559 Personen einen Anteil von 33,6 % nach 32,6 % im Vorjahr. Der Anstieg gegenüber dem Jahresende 2019 ist vor allem auf die Einbeziehung von HOMAG China Golden Field und die rückläufige Mitarbeiterzahl in Europa und Amerika zurückzuführen. Deutschland ist mit 7.931 Beschäftigten das mitarbeiterstärkste Land, gefolgt von China (2.434), den USA (1.377) und Polen (1.166).

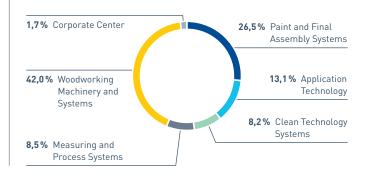
Die meisten Mitarbeiter, rund 29%, beschäftigen wir im Bereich Montage und Fertigung. Im Service (Kundendienst) sind weltweit mehr als 2.700 Mitarbeiter im Einsatz (17%). Rund 10% der Mitarbeiter kümmern sich um administrative Aufgaben und unsere IT-Infrastruktur.

## **MITARBEITER NACH DIVISIONS (ZUM 31.12.)**

Gesamt	16.525	16.493	16.312
Corporate Center	283	273	250
Woodworking Machinery and Systems	6.942	6.569	6.593
Measuring and Process Systems <sup>1</sup>	1.407	1.515	2.279
Clean Technology Systems	1.348	1.418	1.472
Application Technology	2.162	2.306	2.246
Paint and Final Assembly Systems <sup>1</sup>	4.383	4.412	3.472
	2020	2019	2018

Die Bereiche Prüftechnik, Montageprodukte und Automotive-Befülltechnik wurden zum 1. Januar 2020 von Measuring and Process Systems zu Paint and Final Assembly Systems transferiert. Die Angaben für 2019 wurden entsprechend angepasst. [DRI 102-48]

## MITARBEITER NACH DIVISIONS 2020 (ZUM 31.12.)



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020 A STATE OF THE S

Vereinigungsfreiheit und Tarifverträge sind hohe Werte im Dürr-Konzern. In Deutschland ist das Thema durch das Mitbestimmungsrecht bei Aktiengesellschaften gesetzlich geregelt. Gemäß unserem Verhaltenskodex steht es auch unseren Mitarbeitern im Ausland konzernweit frei, sich im Rahmen der nationalen Gesetze in Interessenvertretungen zu engagieren. Dies haben wir durch die Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen im Jahr 2020 noch einmal bekräftigt. Gewerkschaften oder andere Formen von Arbeitnehmervertretungen können an Tarifverhandlungen teilnehmen.

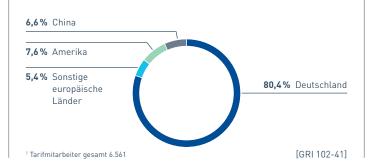
MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

## WEITERE PERSONALKENNZAHLEN (ZUM 31.12.)

	2020	2019	2018
Anzahl Arbeitnehmer	16.525	16.493	16.312
davon Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule	425	450	431
Teilzeitarbeitnehmer	573	598	507
Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen	166	309	361
Anzahl externe Mitarbeiter (Leiharbeitnehmer)	724	1.250	1.399
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	12	11	11
Fluktuation (%)	9,5	8,2	9,3

Betriebliche Veränderungen, die die deutschen Dürr-Konzern Standorte direkt oder indirekt betreffen, werden nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz im Wirtschaftsund Personalausschuss rechtzeitig mitgeteilt, damit der Betriebsrat sein Beratungs- und Mitbestimmungsrecht sinnvoll ausüben kann. Eine konkrete Mitteilungsfrist ist in Deutschland gesetzlich nicht festgelegt. Gesetze, Tarifverträge und Konzernbetriebsvereinbarungen regeln in Deutschland alle wesentlichen Themen, die Mitarbeiterbelange berühren. Auch über den paritätisch besetzten Aufsichtsrat der Dürr AG werden Mitarbeiterbelange auf direktem Weg in die Führungsgremien des Konzerns getragen. Auf europäischer oder weltweiter Ebene gibt es bisher keinen Betriebsrat im Dürr-Konzern, der ein Verhandlungsmandat für grenzüberschreitende Belange innehätte. Im Fall von Konflikten sind Betriebsräte und Personalreferenten an den Standorten direkte Anlaufstellen.

## TARIFMITARBEITER/TARIFÄQUIVALENTE 2020 [ZUM 31.12.]1



## PERSONALENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

Wir sind davon überzeugt, dass unser Unternehmenserfolg maßgeblich von motivierten und qualifizierten Mitarbeitern sowie kompetenten Führungskräften abhängt. Daher legen wir Wert auf ein umfassendes Weiterbildungsangebot und interne Entwicklungsmöglichkeiten.

Für die konzernweite Steuerung und Koordination von Personalentwicklung und Weiterbildung ist die Abteilung Corporate People Development zuständig. Sie ist Teil des Bereichs Corporate Human Resources. Strukturen und Prozesse sind in einer Organisationsanweisung geregelt.

Ziel der Personalentwicklung ist es, die Mitarbeiter optimal auf neue Aufgaben vorzubereiten, zum Beispiel im Bereich Digitalisierung. Außerdem wollen wir den Fachkräftenachwuchs aus den eigenen Reihen fördern und die Verfügbarkeit gut ausgebildeter Mitarbeiter und Führungskräfte sicherstellen.

Die Dürr Group Academy (DGA) ist unsere konzernweite Plattform für Weiterbildung. Sie bündelt alle Trainingsangebote und steht in zwölf Sprachen zur Verfügung. Intern organisierte produktspezifische Fortbildungen sowie Trainings zu Themen wie Führung, Arbeitsmethoden, Zusammenarbeit, IT und Digitalisierung können die meisten Mitarbeiter online in Anspruch nehmen.



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020 A STATE OF THE S

## Hochwertige Berufsausbildung

Der Dürr-Konzern bietet jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten, in das Berufsleben zu starten. Unser klassisches Ausbildungsprogramm umfasst 13 Berufe, hinzu kommen elf duale Studiengänge. Hochschulabsolventen, die als Trainee einsteigen wollen, steht das Dürr Graduate Program in den technischen Fachrichtungen Software Engineering & HoT und Technology & Innovation sowie ab dem Jahr 2021 in der Fachrichtung Finance und im Teilkonzern HOMAG zusätzlich in der Fachrichtung Sales & Service offen. Im Jahr 2020 beschäftigten wir - hauptsächlich an unseren deutschen Standorten - 425 Auszubildende und Studierende im Dualen Studium (Vorjahr: 450); davon entfielen rund zwei Drittel auf HOMAG-Gesellschaften. Die Ausbildungsquote betrug 2,6 %. Auch im Ausland setzen wir auf das Modell der innerbetrieblichen Ausbildung: Am US-Standort Southfield sind wir seit mehreren Jahren Kooperationspartner des dualen Ausbildungsprogramms "MAT2" (Michigan Advanced Technician Training), das im Jahr 2020 mit dem Ausbildungspreis der Deutsch-Amerikanischen Handelskammer ausgezeichnet wurde. **MIT** 

Das Wirtschaftsmagazin Capital hat die Qualität unserer Ausbildung abermals hervorgehoben. In der Capital-Studie 2020 zählen die Tochtergesellschaften Dürr Systems, Schenck RoTec und HOMAG zu den besten Ausbildern in

Deutschland. Darüber hinaus wurde das "Dürr Graduate Program" im Jahr 2020 vom Marktforschungsunternehmen Trendence als faires und karriereförderndes Trainee-Programm ausgezeichnet.

## Weiterbildung in Corona-Zeiten

**AUSZEICHNUNG:** 

**DÜRR GRADUATE** 

**PROGRAM** 

Unsere Weiterbildungsaktivitäten wurden im Jahr 2020 stark von den Corona-Bedingungen beeinträchtigt. Da Präsenzschulungen pandemiebedingt fast vollständig ausfielen, beschleunigten wir die Umstellung der Trainingsangebote auf digitale Formate. Wir zählten rund 46.000 Teilnahmen an Online-Schulungen, das entspricht einem Plus von 53 % (Vorjahr: knapp 30.000 Teilnahmen). Mit 1.778 Teilnahmen war die Inanspruchnahme von Präsenzschulungen stark rückläufig (Vorjahr: 12.300 Teilnahmen). Insgesamt betrug die Teilnahmequote 2,9 Schulungen pro Mitarbeiter (Vorjahr: 2,6). Auf Schulungen zur Fortentwicklung fachlicher Qualifikationen entfielen rund 40 % aller Teilnahmen. Dazu zählen etwa Trainings zu IT und Digitalisierung sowie technischem und kaufmännischem Fachwissen.

Unsere international besetzten Corporate Trainings haben wir trotz der Corona-Pandemie fortgeführt. 1.225 Mitarbeiter (Vorjahr: 1.454) besuchten Best-Practice-Schulungen zu Projektmanagement, Vertrieb und Führung. Zu

den Corporate Trainings gehören auch spezielle Qualifizierungsprogramme für Führungskräfte: Am Programm "Fit for Leadership" nahmen 132 Nachwuchsführungskräfte teil (Vorjahr: 358), das "Advanced Leadership Program" wurde von 28 erfahrenen Managern genutzt (Vorjahr: 223). Maßgeblich für die sinkenden Teilnehmerzahlen im Jahr 2020

war zum einen, dass die Trainings aufgrund der Corona-Pandemie teilweise ausgesetzt wurden. Zum anderen haben viele zur Zielgruppe gehörende Führungskräfte die Trainings bereits absolviert.

## Personalentwicklung

Unser softwaregestützter Personalentwicklungsprozess "People Development" hilft uns, potenzielle Führungskräfte im Unternehmen zu identifizieren und weiterzubilden sowie talentierte Nachwuchskräfte bestmöglich einzusetzen. Bei jährlichen People Development-Konferenzen tauschen sich HR-Verantwortliche und Führungskräfte über die Förderung von Potenzialträgern aus. Im Zweijahresrhythmus finden individuelle Mitarbeiterevaluationen statt. Sie dienen als Entscheidungsgrundlage für Nachfolgeregelungen und die Besetzung vakanter Positionen mit internen Kandidaten. Im Jahr 2020 haben wir im Rahmen von "People Development" 64 Potenzialträger identifiziert (2019: 44). Der Frauenanteil unter den Potenzialträgern entsprach 2020 dem im Gesamtkonzern.

In Form von Personalentwicklungsgesprächen erhielten 2020 alle 89 internationalen Führungskräfte des Senior Managements eine individuelle Leistungsbeurteilung, in Deutschland zudem alle tariflichen Mitarbeiter (82,4 % der Belegschaft, außer Auszubildende und Trainees) sowie die außertariflichen Mitarbeiter.

## Praktika und Traineeships

Im Dürr-Konzern sind faire Arbeitsbedingungen eine Selbstverständlichkeit. Das kommt auch bei Praktika und Traineeships zum Ausdruck. Als Mitglied und Unterstützer der Handelsblatt-Initiative "Fair Company" setzen wir uns für die faire Behandlung und Vergütung von Praktikanten und Trainees ein. Darüber hinaus fördern wir fünf Studierende in Form des Deutschlandstipendiums.

Um talentierte Absolventen für den Dürr-Konzern zu gewinnen, nutzen wir unser attraktives Arbeitgeberprofil sowie unsere Reputation als innovatives und digitalaffines Unternehmen. In der Regel beteiligen wir uns an einer Vielzahl von Recruiting-Messen, was im Jahr 2020 Coronabedingt jedoch nur sehr eingeschränkt möglich war. Lediglich im Januar konnten wir noch an einer klassischen Live-Messe teilnehmen. Ein Teil der Veranstaltungen konnte in Online-Formate umgewandelt werden. In Deutschland haben wir an 14 Hochschul- und Absolventenmessen virtuell mitgewirkt. Zusätzlich werben wir in Hochschulzeitschriften um neue Mitarbeiter und sind in sozialen Medien aktiv.

HOMAG hat sich zudem als Ausbildungsunternehmen im Jahr 2020 stärker positioniert. So wurden beispielsweise Azubi-Podcasts gestartet und ein eigener Azubikanal bei Instagram vorbereitet. Diese wie auch weitere Aktivitäten werden wir 2021 umsetzen.

## **GLOBALE ZUSAMMENARBEIT UND DIVERSITÄT**

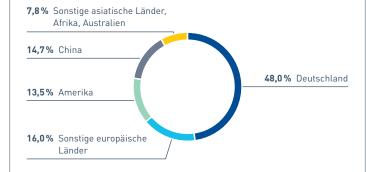
Die Fähigkeiten unserer weltweit tätigen Mitarbeiter sind geprägt von unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Erfahrung. Mit Blick auf den internationalen Charakter unseres Geschäfts stellen interkulturelle Vielfalt und Toleranz somit wichtige Werte für uns dar. Daher gehört » <u>Diversität</u> zu den fünf Grundwerten, die unser Handeln und Verhalten leiten.

Unsere Vorstellung von Menschenwürde verträgt sich nicht mit Diskriminierung, sei es wegen Geschlecht, Alter, Religion, Krankheit, Herkunft, Hautfarbe, sexueller Orientie-

## **MITARBEITER NACH REGIONEN (ZUM 31.12.)**

Gesamt	16.525	16.493	16.312
Sonstige asiatische Länder, Afrika, Australien	1.293	1.249	1.144
China	2.434	2.064	2.081
Amerika	2.229	2.382	2.368
Sonstige europäische Länder	2.638	2.617	2.567
Deutschland	7.931	8.181	8.152
	2020	2019	2018

## MITARBEITER NACH REGIONEN 2020 (ZUM 31.12.)



rung oder aus anderen Gründen. Bei der Besetzung von Stellen achten wir auf Vielfalt und Chancengleichheit. Flexible Arbeitszeitmodelle, die individuellen Bedürfnissen Rechnung tragen, fördern die Chancengleichheit.

Diversität ist im Dürr-Konzern Gegenstand der internationalen Leadership-Projektmanagement-Trainings. In Zent-

raleuropa mussten diese im Jahr 2020 pandemiebedingt ausfallen, in Asien fanden sie planmäßig statt. Bei den interkulturellen Trainings haben wir die Standorte in Dänemark und Japan neu aufgenommen. In einer Kombination aus Präsenz- und virtuellen Modulen wollen wir eine internationale Führungskräfte-Community zum Thema Diversität aufbauen.

## Vielfalt auf den Leitungsebenen

Bei der Bestellung der Vorstandsmitglieder der Dürr AG achtet der Aufsichtsrat vor allem auf fachliche und soziale Kompetenz sowie auf langjährige Erfahrung in vergleichbaren Positionen, in unserer Branche und im internationalen Umfeld. Hinzu kommen die charakterliche Eignung und ein angemessener Bildungshintergrund. Nicht entscheidend sind das Geschlecht oder die Nationalität eines Kandidaten. Mit Blick auf eine ausgewogene Altersstruktur besteht für Vorstandsmitglieder grundsätzlich eine Altersgrenze von 63 Jahren.

Im Jahr 2020 bestand der vierköpfige Vorstand der Dürr AG aus Männern. Zum 1. Januar 2021 wurde der Vorstand auf drei Mitglieder verkleinert. Sie verfügen über lang laufende Dienstverträge. Dem Aufsichtsrat der Dürr AG gehören seit den Wahlen im Jahr 2016 vier weibliche Mitglieder an. Dies entspricht einem Frauenanteil von 33%, damit ist die gesetzliche Mindestquote von 30% erfüllt.

In der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands der Dürr AG beträgt der Frauenanteil 0%, in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands waren es zum 31. Dezember 2020 12,5%. Als Zielgrößen wurden für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands 0% und für

## UNSERE WERTE IM DÜRR-KONZERN



## Kundenorientiert Wert schaffen

Mit langfristiger und stabiler Ertragskraft des Unternehmens, höchstem Kundennutzen sowie der dauerhaften Motivation unserer Mitarbeiter gilt es die Zukunft des Dürr-Konzerns zu sichern.



### Unternehmerisch denken und handeln

Jeder unserer Mitarbeiter versteht sich als Unternehmer im Unternehmen. Dies bedeutet, Freiraum für Entscheidungen zu haben und Verantwortung für Ergebnisse zu übernehmen. Um im globalen Wettbewerb erfolgreich zu bleiben, fördern wir eine agile Lern- und Arbeitskultur und nutzen die Potenziale der Digitalisierung für neue Geschäftsmodelle.



## Innovation und Spitzentechnologie vorantreiben

Herausragende, vernetzte Produkte und Leistungen sind die Grundlage unserer führenden Stellung auf dem Weltmarkt. Gemeinsam entwickeln wir ständig Verbesserungen und schaffen mit Ideenreichtum und agilen Arbeitsweisen Innovationen, die uns vom Wettbewerb differenzieren.



## Nachhaltigkeit sichern

Unsere Zukunft liegt in langfristigen und weltweit erfolgreichen Geschäftsbeziehungen. Dabei achten wir auf den sorgsamen Umgang mit jeglichen Ressourcen, um diese für nachfolgende Generationen nutzbar zu erhalten.



### Vielfalt schätzen

Die Fähigkeiten unserer weltweit tätigen Mitarbeiter sind geprägt durch unterschiedliche Herkunft, Kultur und Erfahrung. Wenn wir diese Fähigkeiten nutzen, erzielen wir beste Ergebnisse. Als global tätiges Unternehmen stehen wir für den wertschätzenden Umgang miteinander und fördern die weltweite Zusammenarbeit.

die zweite Ebene unterhalb des Vorstands 20% festgelegt. Für beide Zielgrößen endet die Erreichungsfrist am 30. Juni 2022.

In der HOMAG Group AG besteht der Vorstand aus zwei Männern, im zwölfköpfigen Aufsichtsrat sind vier Frauen tätig. Im dreiköpfigen Vorstand der Carl Schenck AG ist die Position des CFO durch eine Frau besetzt, der Aufsichtsrat wird durch drei männliche Vertreter der Dürr AG ausgefüllt.

## Verhaltenskodex und Trainings

Unsere Verantwortungsphilosophie geht über die Einhaltung von Gesetzen hinaus: Beim Umgang mit unseren Mitarbeitern spiegelt sich unsere Selbstverpflichtung in unserem konzernweiten Verhaltenskodex wider. Beispielsweise heißt es im Abschnitt "Verhalten gegenüber Mitarbeitern und unter Kollegen" explizit, dass Intoleranz gegenüber menschlicher Diversität sowie Diskriminierung und Belästigung an keinem Standort des Dürr-Konzerns in der Welt geduldet werden. Der Kodex liegt in zehn Sprachen vor und

ist fester Bestandteil unserer verpflichtenden Onboarding-Schulung für alle neuen Mitarbeiter.

Im Berichtsjahr kam es in zwei Fällen über unsere anonyme Integrity Line zu Beschwerden wegen Diskriminierung. Eine davon erwies sich als tatsächlicher Diskriminierungsfall und führte zu einer Abmahnung des Mitarbeiters.

## **GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT**

Mit der Health & Safety-Konzernstrategie (H&S) "Striving for Excellence in Safety" wollen wir die Unversehrtheit interner und externer Mitarbeiter gewährleisten, ein sicheres Arbeitsumfeld bieten und Gesundheitsrisiken minimieren. Die Grundsätze der Strategie sind in einer Policy festgelegt; die zugehörigen Prozesse und Anweisungen werden in konzernweiten und teilkonzernspezifischen Health & Safety-Richtlinien beschrieben. Die Richtlinien definieren Verantwortlichkeiten und obligatorische Mindeststandards. Für die konzernweite Umsetzung der Health & Safety-Strategie sind funktionsübergreifende Teams verantwortlich. Sie werden von lokalen Health & Safety-Managern unterstützt, die unsere Standards und Prozesse an unseren welt-

UNSERE **HEALTH & SAFETY-KONZERNSTRATEGIE:** STRIVING FOR **FXCFLLENCE IN SAFFTY** 

MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Regelmäßige interne Audits, die mindestens einmal im Jahr stattfinden, sollen sicherstellen, dass die Richtlinien und Prozesse im Arbeitsschutz auf Baustellen sowie in den Werken und Büros eingehalten werden. Zusätzlich verfügen neun Standorte über ein zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem. Für 2021 bereiten wir die Zertifizierung aller wesentlichen Standorte in den Teilkonzernen Dürr Systems und Schenck nach der Norm ISO 45001 vor.

Mit regelmäßigen Mitarbeiterinformationen fördern wir die Sensibilität für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. So sind die für alle Mitarbeiter verpflichtenden Online-Sicherheitstrainings ein wichtiges Element der Unfallprävention. Die Trainings bestehen aus einem Grundlagenteil für neue Mitarbeiter und einem jährlichen Auffrischungskurs. Im Jahr 2020 haben mehr als 95 % aller vorgesehenen Mitarbeiter eine Health & Safety-Schulung absolviert, die auch unsere Corona-Schutzmaßnahmen umfasste. Mitarbeiter in besonders risikobehafteten Arbeitsbereichen, wie Lager, Logistik, Montage, Prüffeld oder Technikum sowie Inbetriebnahme und Service, erhalten spezifische Vertiefungsschulungen.

TEILNAHMEQUOTE AN H&S-SCHULUNGEN >95%

Im Januar 2020 – und damit vor Ausbruch der Corona-Pandemie in Europa – haben wir den Bereich Corporate Security für das Notfall- und Krisenmanagement im Konzern geschaffen (\*\*) Seite 25). So wurden unsere Geschäftsprozesse durch Schutzmaßnahmen nur in geringem Maße beeinträchtigt. Durch mobiles Arbeiten, Social Distancing, virtuelle Meetings und umfassende Hygienekonzepte konnten wir unkontrollierte Infektionsausbrüche verhindern.

Innerhalb der Health & Safety-Organisation werden Unfallursachen nach neun Kategorien bewertet. Die Kategorien zeigen Schwerpunkte auf und sollen helfen, ähnliche Unfälle zu vermeiden. Danach werden auch Schulungs- und Kommunikationsschwerpunkte ausgerichtet. Neben der Covid-19-Prävention haben sich die Health & Safety-Verantwortlichen im Jahr 2020 um weitere sicherheitsrelevante Themen gekümmert, wie etwa die Bereiche Ladungssicherung und "Fallen aus der Höhe".

### **KENNZAHLEN ARBEITSSICHERHEIT**

	2020	2019	2018¹
Anzahl Arbeitsunfälle² pro Tsd. Mitarbeiter (inklusive externer Mitarbeiter, ohne Wegeunfälle)	9,2	14,1	14,8
Arbeitsunfälle² pro 1 Mio. geleistete Arbeitsstunden (inklusive externer Mitarbeiter, ohne Wegeunfälle)	4,7	7,0	7,2
Arbeitsunfälle² mit Todesfolge – interne Mitarbeiter	0	0	0
Arbeitsunfälle² mit Todesfolge – externe Mitarbeiter	1	0	0

<sup>1</sup> Kennzahlen für 2018 ohne Megtec/Universal

Üblicherweise veranstalten wir vor allem an den deutschen Standorten Gesundheitstage und ermöglichen Fitnessangebote für die Mitarbeiter. Im Jahr 2020 mussten viele dieser Angebote aufgrund der Corona-Pandemie entfallen, sollen aber so bald wie möglich wieder aufgenommen werden. Die konzernweite Krankenquote lag im Jahr 2020 bei 3,1% (Vorjahr: 3,1%).

Im Jahr 2020 verunglückte ein Mitarbeiter eines Sublieferanten auf einer unserer Baustellen tödlich. Der Unfall resultierte aus der unsachgemäßen Handhabung von Material bei Installationsarbeiten. Wir bedauern diesen Vorfall zutiefst und nehmen ihn zum Anlass, unsere Anforderungen zum Arbeitsschutz erneut zu überprüfen und das Bewusstsein dafür im gesamten Konzern wie auch bei Subunternehmen weiter zu schärfen.

## ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Wir bieten unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld mit einem umfassenden Spektrum betrieblicher Leistungen und Angebote. Variable Arbeitszeitmodelle regeln die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und fördern damit auch die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern.

Unser Ziel ist es, für bestehende und künftige Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Durch vielfältige Programme für die Mitarbeiter wollen wir uns von anderen Unternehmen unterscheiden. Unseren Mitarbeitern in Deutschland mit befristeten oder unbefristeten Arbeitsver-

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Ein Arbeitsunfall ist ein Vorfall, der mindestens eine ärztliche Behandlung erfordert.

## **ANTEIL WEIBLICHER MITARBEITER** (IN %, ZUM 31.12.)

Gesamt	16,2	16,0	15,8
Sonstige asiatische Länder, Afrika, Australien	10,6	10,7	10,9
China	21,8	20,6	20,9
Amerika	14,8	14,6	14,6
Sonstige europäische Länder	17,6	18,5	18,1
Deutschland	15,2	15,1	14,7
	2020	2019	2018

trägen stehen eine Vielzahl betrieblicher Leistungen zur Verfügung. Dazu gehören betriebliche Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, außerdem Unfall- und Auslandskrankenversicherungen sowie eine freiwillige Erfolgsbeteiligung. Tarifangestellte haben Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld und können ein flexibles Arbeitszeitkonto (Lebensarbeitszeitkonto) nutzen. Je nach Lebenslage und Arbeitszeitvorstellung können unterschiedliche Teilzeit-

ANTEIL WEIBLICHER MITARBEITER 16,2%

modelle verwirklicht werden. Bei Jubiläen und besonderen Anlässen in der Familie sind Sonderzahlungen vorgesehen.

Sport-, Gesundheits- und Stresspräventionskurse sowie Kulturangebote tragen zur Work-Life-Balance bei – vor allem an den Hauptstandorten. Dazu gehören etwa ein jährlicher Gesundheitstag, der zwölfwöchige Fitness- und Präventionskurs "Prevention First", Impfberatung bei Auslandseinsätzen sowie verschiedene Gesundheits- und Fitnesschecks durch das betriebliche Gesundheitsmanagement.

## Mitarbeiter-Zufriedenheitsumfragen

Alle drei Jahre messen wir die Mitarbeiterzufriedenheit mit breit angelegten Umfragen. Die dritte weltweite Mitarbeiterbefragung fand im Jahr 2019 statt. Daran schlossen sich im Berichtsjahr zwei übergeordnete Folgeprozesse an. Der erste Folgeprozess zielte ab auf Verbesserungsmaßnahmen bei den Schwerpunktthemen Prozesse/übergreifende Zusammenarbeit, Strategiekenntnis und leistungsgerechte Entwicklungsmöglichkeiten. Einen Teil dieser Maßnahmen mussten wir aufgrund der Corona-Pandemie auf 2021 verschieben. Im zweiten Folgeprozess haben wir uns intensiv mit den Teams beschäftigt, bei denen die Befragung auffällige Ergebnisse erbrachte. Wir haben die zu Tage getretenen Schwachstellen analysiert und gemeinsam mit den Teams Verbesserungen eingeleitet.

Eine Follow-up-Befragung im Oktober 2020, bei der 370 Organisationseinheiten mit insgesamt 2.286 Mitarbeitern angesprochen wurden (Teilnehmerquote 67%), bestätigte, dass sich die Situation seit 2019 bei mehr als zwei Dritteln der kritischen Teams verbessert hat. Zwei weitere stichprobenartige Pulsbefragungen lieferten im Jahr 2020 Erkenntnisse zum aktuellen Stimmungsbild im Konzern. Im Fokus standen dabei Fragen zum Umgang mit der Corona-Pandemie und zum Thema "Zukunft der Arbeit". [GRI 102-43]

## DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT NACH GESCHLECHT 2020 (IN JAHREN, ZUM 31.12.)

	Gesamt	Frauen	Männer
Deutschland	15,2	13,6	15,9
Sonstige europäische Länder	8,3	8,9	8,0
Amerika	10,4	8,5	10,9
China	6,7	6,2	6,9
Sonstige asiatische Länder, Afrika, Australien	6,2	5,4	6,4
Gesamt	11,5	10,2	12,0



MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

## **WELTWEIT LOKAL ENGAGIERT**

Durch sein soziales Engagement, Partnerschaften und die Teilnahme an globalen Initiativen leistet der Dürr-Konzern einen aktiven Beitrag für die Gesellschaft. Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen kommen wir unserer weltweiten Verantwortung im operativen Geschäft nach. Im Umfeld unserer Standorte engagieren wir uns für soziale, kulturelle und wissenschaftliche Initiativen. Der Schwerpunkt liegt auf sozialen Projekten, die die Lebenssituation von Menschen in gesundheitlichen und finanziellen Notlagen verbessern.



Spenden und Sponsoring

haben wir im Jahr 2020 für soziale Zwecke aufgewandt



Förderschwerpunkte

Bereiche unterstützen wir -Soziales, Bildung, Sport und Kultur



Ausblick

Spenden- und Sponsoring-Richtlinie überarbeiten

## **VIELFÄLTIG ENGAGIERT**

MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Gesellschaftliches Engagement ist ein wichtiger Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Wirksam und wertschätzend soll der soziale Einsatz sein, der von finanzieller Unterstützung über Sachspenden bis hin zu Corporate Volunteering reicht. Unser Engagement ist vielfältig – so wie auch die gesellschaftlichen Herausforderungen, zu deren Bewältigung wir einen Beitrag leisten möchten.

## Die Zukunft programmieren

Damit Kinder in Ghana bessere Perspektiven haben, hatte Joseph Acheampong-Schenk, IT-Mitarbeiter bei Dürr in Bietigheim-Bissingen, eine ganz besondere Idee: Schüler in seinem Heimatland sollen von klein auf das Programmieren lernen. Über 130 Dürr-Laptops ließen diese Vision Wirklichkeit werden. An Schulen in den ghanaischen Orten Kumasi und Accra haben viele Kinder jetzt nicht nur ein neues Lieblingsfach, sondern auch ganz neue Chancen für ihre Zukunft. Der Dürr-Konzern spendet regelmäßig nicht mehr genutzte Hardware für verschiedene soziale Projekte. Wenn damit das Engagement der eigenen Mitarbeiter unterstützt wird, ist das natürlich besonders schön.



## Selbst anpacken

Im Herbst 2020 konnte sich das SOS-Kinderdorf Württemberg über tatkräftige Unterstützung freuen. Im Rahmen des ersten "Social Day" der HOMAG Group griff eine Gruppe engagierter Mitarbeiter zu Schaufeln und Schubkarren und tauschte den Spielsand im größten Sandkasten des Kinderdorfs aus. Eine durchaus schweißtreibende Arbeit: Pro Person wurden rund 3,5 Tonnen Sand bewegt.





## Schnelle Hilfe

Das Anbagam Rescue & Rehabilitation Center in Chennai, Indien, leistet obdachlosen, alten und geistig verwirrten Menschen Hilfe. Diese Mission führt die Mitarbeiter der gemeinnützigen Einrichtung quer durch die Millionenstadt – seit Januar 2020 auf vier Rädern. Dürr India spendete dem Zentrum einen Rettungswagen, damit die wichtige Unterstützung noch schneller dort ankommt, wo sie gebraucht wird.



## Für bessere Bildungschancen

Schenck unterstützt seit Jahren die gemeinnützige Organisation "KinderHelden", die sich für Bildungsgerechtigkeit einsetzt und mit Mentoring-Programmen der gezielten und individuellen Förderung von Kindern mit erschwerten Startbedingungen einen professionellen Rahmen bietet. Auch im Pandemie-Jahr 2020 konnten die KinderHelden auf die finanzielle Unterstützung von Schenck zählen.



Kleiner Piks mit großer Wirkung

Als wegen der Corona-Pandemie die Blutkonserven im Land knapp wurden, organisierten Mitarbeiter der brasilianischen Dürr-Tochter in São Paulo kurzerhand eine Blutspendeaktion. Die gesamte Belegschaft wurde zur Teilnahme eingeladen. Ein Shuttle-Service sorgte dafür, dass die spendenwilligen Mitarbeiter in Zeiten der Pandemie sicher von ihrem Arbeitsplatz ins Krankenhaus und zurückgelangten. Für jeden Einzelnen nur wenig Aufwand, in Summe aber eine große Wirkung.



## ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT: WELTWEIT LOKAL ENGAGIERT

DER DÜRR-KONZERN LEISTET DURCH SOZIALES ENGAGEMENT, PARTNERSCHAFTEN UND TEILNAHME AN GLOBALEN INITIATIVEN EINEN AKTIVEN BEITRAG FÜR DIE GESELLSCHAFT.

urch die Arbeitsplätze im Dürr-Konzern, die damit verbundene regionale Kaufkraft sowie durch Steuerzahlungen leisten wir konkrete Beiträge zur regionalen Wirtschaftskraft im Umfeld unserer Standorte und kommen damit auch unserer gesellschaftlichen Verantwortung nach. Darüber hinaus engagieren wir uns auf freiwilliger Basis für eine Reihe gemeinnütziger Projekte.

## **GLOBALE SELBSTVERPFLICHTUNG**

Die Dürr AG hat sich im Oktober 2020 durch ihren Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen auf internationaler Ebene zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung bekannt. Als Unterzeichner setzen wir uns aktiv für die unternehmensweite Anwendung von zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention ein, indem wir entsprechende Ziele und Maßnahmen entwickeln und umsetzen. Wir unterstützen damit den Schutz der Menschenrechte, schließen Kinder- und Zwangsarbeit aus, gewähren weltweit die Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern und das Recht auf Kollektivvereinbarungen und setzen uns für die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung ein.

Im Umweltbereich verpflichten wir uns zu einem vorsorgenden Ansatz gegenüber Umweltrisiken, fördern das Verantwortungsbewusstsein für den Umweltschutz bei unseren Mitarbeitern und treiben die Entwicklung und Verbreitung umweltschonender Technologien voran.

Im Rahmen des zehnten Prinzips des Global Compact setzen wir uns gegen alle Formen von Korruption, Erpressung oder Bestechung ein.

Mit dem nächsten Nachhaltigkeitsbericht (über das Geschäftsjahr 2021) werden wir einen ersten Fortschrittsbericht über die Implementierung der Prinzipien des Global Compact im Dürr-Konzern vorlegen.

## **SPENDEN UND SPONSORING**

Der Dürr-Konzern engagiert sich über seine geschäftliche Verantwortung hinaus im sozialen, kulturellen und wissenschaftlichen Bereich. Wir unterstützen aktiv in Form von Spenden und Sponsoring, aber auch mit Wissen und Kontakten. Der Umgang mit diesem Thema ist in einer konzernweiten Spenden- und Sponsoring-Richtlinie geregelt, die vom Corporate Compliance Officer, dem Managementsystem-Verantwortlichen und dem Vorstandsvorsitzenden freigegeben worden ist.

Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements unterstützen wir vorrangig Projekte, Vereine und soziale Einrichtungen im Umfeld unserer Standorte. In der Regel leisten wir Geld- und Sachspenden; mitunter engagieren wir uns auch mit Arbeitseinsätzen in Gemeinden und Nachbarschaftsinitiativen.

Unsere vier Förderschwerpunkte sind:

- Soziales: humanitär-karitative Projekte
- **Bildung:** Ausbildung, Technik und Wissenschaft, Universitäten, Schulen, Kindergärten
- **Sport:** Breiten-, Jugend- und Behindertensport
- Kultur: Kulturkreise, Fördervereine, Stifterverbände

## **SPENDEN UND SPONSORING**

(NACH FÖRDERSCHWERPUNKTEN 2020)



Mehrere kulturelle und soziale Projekte wurden im Jahr 2020 infolge der Corona-Pandemie ausgesetzt, weil sie zu viele Menschen in engen persönlichen Kontakt gebracht hätten. Bei Projekten, die unverändert stattfanden, haben wir unsere Förderung aufrechterhalten. Dies gilt zum Beispiel für die rhythmisch-musikalische Früherziehung in Kindertagesstätten und die Bürgerstiftung Bietigheim-Bissingen, die sich für bezahlbaren Wohnraum einsetzt.

MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Im kulturellen Bereich fördern wir in Form von Unternehmensmitgliedschaften eine Reihe gemeinnütziger Vereine. Das Spektrum reicht von der lokalen Musikschule über das Staatstheater Stuttgart bis zum Kulturkreis der deutschen Wirtschaft. Für den jourfixe-muenchen e. V. haben wir die Realisierung des 3D-Animationsprojekts "Haus der Symphonien" unterstützt und die Digitalisierung von Kunstwerken ermöglicht.

Auch unsere Kooperation mit dem Kinderhilfswerk UNICEF haben wir fortgeführt. Trotz des pandemiebedingten Umsatz- und Ergebnisrückgangs haben wir die Weihnachtsaktion "Spenden statt schenken" im Jahr 2020 wieder unterstützt und 35.000 € gespendet. Der Betrag kommt den Ernährungsprogrammen von UNICEF zugute.

Unsere Konzernstandorte außerhalb Deutschlands leisten ebenfalls Beiträge zum Gemeinwohl vor Ort. Als Hilfe in der Corona-Krise spendete unsere italienische Tochtergesellschaft CPM 22.000 € an ein lokales Krankenhaus. Unsere indische Dürr-Tochtergesellschaft finanzierte im Jahr 2020 für rund 10.000 € einen Krankenwagen. Dieser kommt einer Organisation für mobile Ambulanzleistungen zugute, die sich um Obdachlose im Großraum Chennai kümmert.

Die HOMAG Group stellt mit der Initiative "HOMAG Cares" schon seit mehr als zehn Jahren Sach- und Geldspenden zur Verfügung. Dabei unterstützt HOMAG karitative Einrichtungen rund um den Globus. Im Jahr 2020 flossen über

## AUSGABEN FÜR SPENDEN UND SPONSORING

(AUF TSD. € GERUNDET)

Gesamt	498	743	784
Sponsoring	138	308	394
Spenden <sup>1</sup>	360	435	390
	2020	2019	2018

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Inklusive Mitgliedsbeiträgen an eingetragene gemeinnützige Vereine

HOMAG Cares beispielsweise 3.000 € an den Förderverein für krebskranke Kinder Tübingen e. V. Mit ihrem ersten "Social Day" hat HOMAG im Oktober 2020 das SOS-Kinderdorf Württemberg in Schorndorf unterstützt.

Insgesamt haben wir im Jahr 2020 498 Tsd. € für soziale Zwecke aufgewandt (Vorjahr: 743 Tsd. €).



Derzeit arbeiten wir an einer neuen konzernweiten Ausrichtung unserer Spendenaktivitäten. Darin ist unter anderem ein größeres Förderprojekt vorgesehen, das wir längerfristig begleiten wollen.

STRATEGIE UND ORGANISATION MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE MITARBEITER UND WEITERBILDUNG ENGAGEMENT UND GESELLSCHAF

**FORTSCHRITT** 

ZIELTERMIN

## **NACHHALTIGKEITSZIELE**

STRATEGISCHE ZIELE

**AUSGEWÄHLTE MASSNAHMEN** 

STRATEGISCHE ZIELE	AUGUEWARLIE MAGGNARMEN	- FURISCHRIII	ZIELIERMIN
MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRU	NG		
Corporate Security und Risikomanagement			
Weiterentwicklung des Notfall- und Krisenmanagements	Weiterentwicklung des strukturierten Notfall- und Krisenmanagements an relevanten deutschen Standorten sowie Aufbau standortspezifischer Notfallteams.	•	2022
Weiterentwicklung des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS)	Weiterentwicklung des konzernweiten ISMS und Fortführung des internationalen Rollouts der TISAX®-Zertifizierung an ausge- wählten Standorten des Dürr-Konzerns.		2023
Integration von Nachhaltigkeit in das Risiko- und Business Continuity Management	Stärkere Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in das konzernweite Risiko- und Business Continuity Management sowie Durchführung von Szenario- und Impact-Analysen.	•	2022
Verantwortliche Unternehmensführung			
Überarbeitung des konzernweiten Verhaltenskodex	• Umfassende Überarbeitung des konzernweiten Verhaltenskodex.		2021
Nachhaltige Unternehmensfinanzierung	Konsequente Einbindung einer Nachhaltigkeitskomponente in zukünftigen, langfristig orientierten Unternehmensfinanzierungen, sofern sinnvoll und möglich.	fortlaufend	-
Durchführung externer Stakeholder-Befragungen	fortlaufend	-	
Ausweitung der internen und externen Kommunikation	•	2021	
Compliance			
Compliance	<ul> <li>Vereinheitlichung von Prozessen und Vorgehensweisen bei der Geschäftspartner-Compliance.</li> <li>Implementierung von Compliance-Auffrischungskursen für die Aufbaumodule "Kartellrecht" und "Anti-Korruption".</li> </ul>	•	2022
PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN			
Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen			
Kennzeichnung nachhaltiger Produkte und Lösungen	• Kennzeichnung ausgewählter nachhaltiger Produkte und Lösungen im Dürr-Konzern mit dem "Dürr Group Sustainability Logo" in Anlehnung an die bislang veröffentlichten technischen Screening-Kriterien der TEG im Rahmen der EU-Taxonomie.	•	2022
Ausweitung des Produktportfolios mit nachhaltigen Lösungen	Kontinuierliche Ausweitung des konzernweiten Produktportfolios mit energie- und ressourcenschonenden Lösungen durch eine stärkere Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in der Produktentwicklung.	fortlaufend	

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020 A S

STRATEGISCHE ZIELE	AUSGEWÄHLTE MASSNAHMEN	FORTSCHRITT	ZIELTERMIN
Digitale Lösungen mit Nachhaltigkeitsbezug	• Weiterentwicklung unserer digitalen Lösungen zur Steigerung der Gesamtanlageneffizienz und Verbesserung des Energie- und Ressourcenbedarfs in der Produktion.	fortlaufend	-
Service-Dienstleistungen in Bestandsanlagen	• Ausweitung der Service-Leistungen zur Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz unserer Produkte in Bestands- anlagen während der Nutzungsphase.		-
Kundenzufriedenheit			
Ausweitung der konzernweiten Kundenbefragungen	<ul> <li>Ausweitung der regelmäßigen Befragungen zur weltweiten Kundenzufriedenheit auf das digitale Produktportfolio des Dürr-Konzerns.</li> <li>Erhöhung der Kundenbefragungen in den Teilkonzernen HOMAG und Schenck.</li> </ul>		2021
WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE			
Klimastrategie und interne Energie- und Ressourceneffizienz		.	
Entwicklung einer konzernweiten Klimastrategie	<ul> <li>Erstellung einer ganzheitlichen Treibhausgasbilanz für den Dürr-Konzern in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol.</li> <li>Veröffentlichung einer konzernweiten Klimastrategie im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen sowie Ableitung konkreter Reduktionsziele.</li> </ul>	•	2021
Abschätzung der Produktemissionen (Scope 3)	Divisionsspezifische Abschätzung der Produktemissionen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette (Lieferanten) sowie in der Produktnutzungsphase.	•	2021
• Ausweitung der globalen Umwelt-Zertifizierungen nach ISO 14001 an unseren konzernweiten Standorten mit Produktion,  Montage oder Technikum und/oder Gefahrstoffen.			-
Nachhaltigkeit in der Lieferkette			
Überarbeitung des Verhaltenskodex für Lieferanten	•	2021	
Konzernweite Risikoanalyse von Direktlieferanten	•	2021/2022	
Weltweite Lieferantenbewertung und Schulungen  • Ausweitung von weltweiten Lieferantenbewertungen durch den systematischen Einsatz von Selbstauskunftsfragebogen und Vor-Ort-Audits.  • Entwicklung eines weltweiten E-Learning-Moduls zur spezifischen Schulung ausgewählter Kernlieferanten zu Nachhaltigkeitsaspekten (sozial und ökologisch).			2022
Aktive Beteiligung in laufenden Initiativen	Aktive Mitwirkung in laufenden Initiativen, unter anderem der "VDMA NAP Brancheninitiative" sowie der im Januar 2021 neu gegründeten Initiative "Drive+".	fortlaufend	-

STRATEGISCHE ZIELE	AUSGEWÄHLTE MASSNAHMEN	FORTSCHRITT	ZIELTERMIN
MITARBEITER UND WEITERBILDUNG			
Personalentwicklung und Weiterbildung			
Internationalisierung der Personalentwicklung und Weiterbildung	<ul> <li>Internationalisierung der konzernweiten Lernplattform Dürr Group Academy (DGA) sowie Neugestaltung des weltweiten Trainingsprogramms für Führungskräfte.</li> <li>Internationalisierung des Absolventenprogramms "Dürr Group Graduate Program" im Bereich Finance.</li> </ul>		2021
Gesundheit und Arbeitssicherheit			
Standort-Zertifizierung nach ISO 45001	• Weltweite Zertifizierung aller Standorte in den Teilkonzernen Dürr Systems und Schenck mit einem Umsatz > 25 Mio. € mit der Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001.		2021
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	<ul> <li>Begrenzung der jährlichen konzernweiten Unfallrate auf maximal 12 Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter.</li> <li>Dokumentation von mindestens 10 Major-Near-Miss-Berichten, sollten jährlich mehr als 15 Schwerstunfälle registriert werden.</li> <li>Durchführung und Dokumentation von mindestens 400 weltweiten Sicherheitsaudits.</li> </ul>	fortlaufend	-
Konzernweite Leitlinie "Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit"	Umfassende Überarbeitung der konzernweiten Leitlinie "Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit".		2021
Attraktiver Arbeitgeber			
Aufbau eines konzernweiten Ideenmanagements	<ul> <li>Auswahl eines IT-Tools zur Durchführung und Verfolgung interner Ideenkampagnen.</li> <li>Definition interner Prozesse und Verantwortlichkeiten zur nachhaltigen Etablierung eines konzernweiten Ideenmanagements.</li> <li>Rollout des Ideenmanagements an ausgewählten Standorten des Dürr-Konzerns.</li> </ul>		2022
Folgeprozess der letzten Mitarbeiterbefragung aus dem Jahr 2019	<ul> <li>Fortführung der laufenden Verbesserungsmaßnahmen (Schwerpunktthemen: Prozesse/übergreifende Zusammenarbeit, Strategiekenntnis und leistungsgerechte Entwicklungsmöglichkeiten) als Teil des Folgeprozesses der Mitarbeiterbefragung aus dem Jahr 2019.</li> </ul>	•	2021
ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT			
Spenden und Sponsoring			
Spendenrichtlinie und Förderprojekt	<ul><li>Überarbeitung der konzernweiten Spendenrichtlinie.</li><li>Auswahl eines konzernweiten und langfristig orientierten sozialen Förderprojekts.</li></ul>	•	2021

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020 A S

## **GLOSSAR**

## **Augmented Reality**

Bei der "erweiterten Realität" wird das reale Umfeld zumeist durch eine spezielle Brille oder über die Kamera eines Smartphones wahrgenommen. Mithilfe einer Software können dem Nutzer zusätzlich Informationen oder Bilder eingeblendet werden. Einsatzbeispiele sind Trainings oder Service-Aktivitäten.

## **Auswuchttechnik**

Rotierende Bauteile wie Räder und Turbinen müssen auf Unwuchten überprüft werden. Die Unwuchten werden ausgeglichen, da sie zu Vibrationen oder Schwingungen führen.

## **Business Continuity Management**

Ganzheitlicher Managementprozess zur Fortführung kritischer Geschäftsprozesse nach Eintritt eines Krisenfalles oder länger andauernden Störungen.

## $CO_2$

Kohlendioxid – ein sogenanntes » <u>Treibhausgas</u>, das bei der Verbrennung von kohlenstoffhaltigen Energiequellen wie Erdöl, Kohle und Erdgas entsteht und nachweislich zum Klimawandel beiträgt.

## Compliance

Das Beachten von Gesetzen, Verordnungen und selbst gesetzten Regeln im Unternehmen.

## **Corporate Governance**

Unternehmensführung – meistens im Sinne guter bzw. verantwortlicher Unternehmensführung gemeint.

### Diversität

Vielfalt – im Unternehmenskontext bezogen auf die Vielfältigkeit des Menschen im Hinblick auf Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft/ Nationalität, religiöse Bekenntnisse, Weltanschauung, sexuelle Orientierung etc.

## **EBIT**

"Earnings before interest and taxes" – Gewinn vor Zinsen und Ertragsteuern

## **Emerging Markets**

Entwicklungs- und Schwellenländer

## Energieeffizienz

Das Verhältnis der Menge der eingesetzten Energie im Vergleich zu einem definierten Nutzen – zum Beispiel der Stromverbrauch im Verhältnis zur Leistung einer Maschine.

## **EU-Taxonomie**

Im Rahmen des » <u>Green Deal</u> der Europäischen Union entworfener Anforderungskatalog bezüglich der Umwelteigenschaften von Produkten – befindet sich bei Veröffentlichung des Berichts noch in der Abstimmungsphase.

## **Green Deal**

Im Dezember 2019 vorgestellter Plan der Europäischen Union, mithilfe mehrerer legislativer Initiativen bis zum Jahr 2050 Klimaneutralität in der EU zu erreichen. Verschiedene Richtlinien und Verordnungen müssen im Zuge dessen auf EU-Ebene abgestimmt und von den Mitgliedstaaten in nationales Recht überführt werden. Mehr Informationen unter » Green Deal.

## Industrial Internet of Things (IIoT)

Der Begriff Industrial Internet of Things steht für die Nutzung des Internets der Dinge in der industriellen Produktion. Unter dem Internet der Dinge versteht man die digitale Vernetzung und Kommunikation intelligenter Maschinen und Geräte über das Internet.

## Konsortialkredit

Ein Kredit, der von mindestens zwei Banken zu gleichen Konditionen gewährt wird.

## NGO

Nichtregierungsorganisation – ist ein zivilgesellschaftlicher Interessenverhand

## **ORC-Technologie**

ORC = Organic Rankine Cycle. Ein Verfahren zur Erzeugung von Strom mittels eines Dampfkraftprozesses mit einem organischen Arbeitsmedium.



## **Overspray**

Überschüssiger Lack, der beim Zerstäuben nicht auf der zu lackierenden Oberfläche landet. (» Zerstäuber)

## Pariser Klimaabkommen

Abkommen der Vereinten Nationen, das im Dezember 2015 bei den Klimaverhandlungen in Paris getroffen wurde. Ziel ist es, die Erwärmung der Erdatmosphäre auf deutlich unter 2 °C – angestrebt sind 1,5 °C – im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter zu begrenzen.

## Schuldscheindarlehen

Ein Kredit bzw. Darlehen, das über einen Schuldschein ausgestellt wird. Meistens handelt es sich um anleiheähnliche, langfristige Großkredite. Anders als Anleihen werden Schuldscheine nicht an der Börse gehandelt.

## Skillet-Plattform

Schubplattform, die im Boden eingelassen oder aufgeständert ist und die Karosserien in Automobilwerken von einer Montagestation zur nächsten transportiert.

## Stakeholder

Gesellschaftliche Gruppen, die direkt oder indirekt den Erfolg eines Unternehmens beeinflussen können und die ihrerseits von der Unternehmenstätigkeit beeinflusst werden. Beispiele sind Investoren, Beschäftigte, Behörden, Medien, zivilgesellschaftliche Organisationen etc.

## STS-BREF

Referenzdokument über die besten verfügbaren Techniken zur Oberflächenbehandlung mit Lösemitteln. Die Abkürzung steht für "Surface treatment using organic solvents including wood and wood products preservation with chemicals – Best available techniques reference document".

## Sustainable Development Goals (SDGs)

» Ziele für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen – 17 Ziele mit 169 Unterzielen der im Jahr 2015 beschlossenen "Agenda 2030".

## Sustainable Finance

Wörtlich: "nachhaltige Finanzen". Oberbegriff für politische Bemühungen, den Finanzmarkt an Nachhaltigkeitskriterien auszurichten und damit mittelbar auch die Realwirtschaft. Die Europäische Union verfolgt einen » Sustainable-Finance-Aktionsplan, und die deutsche Bundesregierung hat einen » Sustainable-Finance-Beirat eingerichtet.

### **Transitionsrisiken**

Risiken für Unternehmen, die aus dem Klimawandel resultieren, sich aber nicht direkt auf physische Folgen des Klimawandels (Temperaturanstieg, verstärkte Unwetter etc.) beziehen, sondern auf die politische Bewältigung des Klimawandels in Form von verstärkter Regulierung,  $CO_2$ -Preisen etc., die die Transition zu einer  $CO_2$ -armen Zukunft gestalten sollen.

## Treibhausgase

Kohlendioxid (» CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>) und andere Gase gelten als Treibhausgase, weil sie sich nicht vollständig abbauen, in oberen Schichten der Atmosphäre ansammeln und somit die Sonnenwärme nicht entweichen lassen. Dadurch entsteht ein Treibhauseffekt.

## **VOC - Volatile Organic Compounds**

Deutsch: flüchtige organische Verbindungen. Kohlenstoffhaltige Stoffe, die bei Raumtemperatur gasförmig werden, also "flüchtig" sind. Dazu gehören zum Beispiel Lösemittel.

## Wandelanleihe

Anleihen eines Unternehmens, die in Aktien umgewandelt werden können.

## Wesentlichkeitsanalyse

Die Analyse wesentlicher Themen im Kontext des Nachhaltigkeitsmanagements. Die Definition von Wesentlichkeit kann unterschiedlich sein. Meist geht es um eine Abwägung von Themen, die das Unternehmen selbst für wesentlich hält, mit den Ansichten externer » Stakeholder. Auch die – positiven wie negativen – Auswirkungen eines Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft werden betrachtet.

### Zerstäuber

Zerstäuber sorgen für einen gleichmäßigen Sprühstrahl beim Lackauftrag.

## **GRI-INHALTSINDEX**

ZUR DURCHFÜHRUNG DES GRI MATERIALITY DISCLOSURES SERVICE LAG DER GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) DER "DÜRR-KONZERN NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020" VOR. DIE KORREKTE POSITIONIERUNG DER »MATERIALITY DISCLOSURES« (102-40 – 102-49) IM BERICHT WURDE VON DEM GRI SERVICES TEAM BESTÄTIGT.



ALLGEME	EINE ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
			7
GRI 101	Grundlagen 2016		_
GRI 102	Allgemeine Angaben 2016		
	Organisationsprofil		
GRI 102-1	Name der Organisation	8	
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8-10	
GRI 102-3	Ort des Hauptsitzes	8	
GRI 102-4	Betriebsstätten	8	
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	23	
GRI 102-6	Bediente Märkte	8-10	
GRI 102-7	Größe der Organisation	9, 45; GB¹ 118	
GRI 102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	49	
GRI 102-9	Lieferkette	43	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Im Berichtszeitraum gab es keine signifikanten Änderungen.
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	17, 24, 58	
GRI 102-12	Externe Initiativen	2, 12, 18/19, 23, 58	
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	19	
	Strategie		
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4/5	
GRI 102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	10/11, 12-14, 17, 20-23, 27, 60-62	
100 0	Whiteham 0000		

<sup>1</sup> GB = Geschäftsbericht 2020

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020 A S

ALLGEME	INE ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
	Ethik und Integrität		
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	24, 44, 52	
	Unternehmensführung		
GRI 102-18	Führungsstruktur	14, 16, 23	
	Einbindung von Stakeholdern		_
GRI 102-40	Liste der Stakeholdergruppen	18	
GRI 102-41	Tarifverträge	49	
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl von Stakeholdern	18	
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	14, 18/19, 36, 54	
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	2, 15	
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	2	Eine Übersicht über alle Tochtergesellschaften und Beteiligungen des Dürr-Konzerns bietet der » Geschäftsbericht 2020, Seite 209 ff.
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	14	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	15	
GRI 102-48	Neudarstellung der Informationen	42, 48	
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		Keine, da Erstbericht.
GRI 102-50	Berichtszeitraum	2	
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts		Keines, da Erstbericht.
GRI 102-52	Berichtszyklus	2	
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	18, 71	
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	2	
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	65-70	
GRI 102-56	Externe Prüfung		Keine Prüfung des Berichts.

WESENT	LICHE ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	23, 58	
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	9, 55, 58/59; GB <sup>1</sup> 117	
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	17	
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	31	
GRI 203	Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	55, 58	
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	56/57, 59	
GRI 204	Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	10, 43/44	
GRI 204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	10	Quantifizierte Angaben und Erfassung noch nicht vorhanden. Wir werden zukünftig dazu berichten.
GRI 205	Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	24, 58	
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	24	
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	24	
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	24	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	24	
GRI 207	Steuern 2019		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	23	
GRI 207-1	Steuerkonzept	23	
GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	23	
GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	23	
GRI 207-4	Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)		Auf eine detaillierte Darstellung des Country-by-Country-Reportings wird verzichtet, da durch die Offenlegung dieser Daten wettbewerbsrelevante Informationen preisgegeben werden würden. In unserem Konzernlagebericht und Konzernabschluss werden alle gesetzlich notwendigen Angaben zu Ertragsteuern gegeben (» Geschäftsbericht 2020, Seite 148 ff.).
GRI 301	Materialien 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	37, 40/41	
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	44	Bis Ende 2021 werden die Warengruppenbezeichnungen für die gesamte Dürr-Gruppe harmonisiert und ein übergreifendes SRM-System eingeführt. Ab 2023 werden wir dazu berichten.
1 GB = Geschät	trhoricht 2020		

<sup>1</sup> GB = Geschäftsbericht 2020

WESENT	LICHE ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
GRI 302	Energie 2016		1
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	12, 30/31, 37, 40/41	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	41	
GRI 302-3	Energieintensität	41	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	41	
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	12, 32	
GRI 303	Wasser und Abwasser 2018		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	37, 40-42	
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	42	
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	42	
GRI 303-3	Wasserentnahme	42	
GRI 305	Emissionen 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	13, 30, 32/33, 37, 40-42	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	42	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	42	
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	42	
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	42	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	32, 41, 43	
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NO <sub>x</sub> ), Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> ) und andere signifikante Luftemissionen	42	
GRI 306	Abfall 2020		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	11, 13, 37, 40/41	
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	13, 42/43	
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	42/43	
GRI 306-3	Angefallener Abfall	42	
GRI 307	Umwelt-Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	37, 40	
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	37, 41, 43/44	
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	43	Die Anzahl der Lieferanten kann derzeit nicht valide angegeben werden. Im Zuge der aktuellen Überarbeitung der Lieferkettenstrategie werden wir das Thema adressieren und voraussichtlich ab 2023 berichten.

WESENTLICHE ANGABEN		SEITE	KOMMENTAR
GRI 401	Beschäftigung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	45, 48, 53	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	48/49	Neu eingestellte Angestellte können aktuell nicht geschlechterspezifisch, nach Altersgruppen und Region angegeben werden. Wir werden zukünftig dazu berichten.
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigt Angestellten angeboten werden	53	
GRI 402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	49	
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	49	
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	13, 16, 52	
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	13, 16, 53	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	53	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	53	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	53	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	53	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	53/54	
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	30	
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	13, 16, 53	
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	13, 53	
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	13, 45, 49/50	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	50	Wir können derzeit die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung nicht valide angeben. Wir berichten die in Anspruch genommenen Schulungen und die Teilnahmequote.
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	49-51	
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	50	
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	13, 45, 51/52	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	45, 51/52, 54	
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	51/52	

WESENT	WESENTLICHE ANGABEN		KOMMENTAR	
CDI /0/ 1	Distriction of the condensation of the condens	52		
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	-   52		
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	-		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	44, 49, 58		
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	44, 49		
GRI 408	Kinderarbeit 2016	_		
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	44, 58		
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	44	Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.	
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	44, 58		
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	44	Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.	
GRI 412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	44		
GRI 412-1	Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	44	Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.	
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	13, 43/44		
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	43	Die Anzahl der Lieferanten kann derzeit nicht valide angegeben werden. Im Zuge der aktuellen Überarbeitung der Lieferkettenstrategie werden wir das Thema adressieren und voraussichtlich ab 2023 berichten.	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	30		
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	30		
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.	
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	24/25		
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		Die Gesamtanzahl der begründeten Beschwerden kann derzeit nicht valide angegeben werden. Wir werden zukünftig dazu berichten.	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	24		
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.	

## KONTAKT

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

## Dürr AG

## **Corporate Sustainability**

Carl-Benz-Straße 34
74321 Bietigheim-Bissingen
Tel. +49 7142 78 - 4387
Fax +49 7142 78 - 2809
sustainability@durr.com
www.durr-group.com

## Herausgeber

Dürr AG, Carl-Benz-Straße 34 74321 Bietigheim-Bissingen

## Konzept

akzente kommunikation und beratung gmbh, München

## Redaktion

akzente kommunikation und beratung gmbh, München Dürr AG, Bietigheim-Bissingen

## Gestaltung

akzente kommunikation und beratung gmbh, München Kirchhoff Consult, Hamburg

## **Bildnachweis**

Sascha Feuster

Der Nachhaltigkeitsbericht liegt auch in englischer Sprache vor.

