



LEADING IN PRODUCTION EFFICIENCY

# Produktionseffizienz fest im Blick

2012/2013

Nachhaltigkeitsbericht

# /Inhalt

- 03 Dürr im Überblick
- 04 Vorwort des Vorstands
- 06 Energieeffiziente Produkte in allen Bereichen
- 11 Umwelt und Standorte
- 12 Kennzahlen Ökologie
- 14 Engagierte und kompetente Mitarbeiter
- 18 Erste internationale Mitarbeiterbefragung
- 19 Mitarbeiterbefragung: Interview Vorstand
- 20 Ausgezeichneter Arbeitgeber
- 21 Prozessverbesserung, Qualitätsbewusstsein,  
Umweltrelevanz
- 22 Corporate Governance, Chancen- und  
Risikomanagement, Investor-Relations-Arbeit
- 23 Compliance
- 24 Corporate Social Responsibility
- 25 Factsheet

Titelbild: Unser Farbwechsler **EcoLCC** im Arm des Lackierroboters ist schnell und spart mehr Lack als herkömmliche Systeme. Das steigert den Karosserie-Durchsatz unserer Kunden bei der Decklackierung und verringert den Energieverbrauch je lackierte Karosserie um 5%.

Hinweis: Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, verwenden wir in unseren Texten überwiegend die männliche Form. Diese schließt beide Geschlechter ein.

Dürr ist ein Maschinen- und Anlagenbaukonzern, der in seinen Tätigkeitsfeldern führende Positionen im Weltmarkt einnimmt. Gut 80 % des Umsatzes werden im Geschäft mit der Automobilindustrie erzielt. Darüber hinaus beliefert Dürr die Flugzeugindustrie, den Maschinenbau sowie die Chemie- und Pharmaindustrie mit innovativer Produktions- und Umwelttechnik. Die Dürr-Gruppe agiert mit vier Unternehmensbereichen am Markt:

- **Paint and Assembly Systems** plant und baut Lackierereien und Endmontagewerke für die Automobil- und Flugzeugindustrie.
- **Application Technology** sorgt mit seinen Robotertechnologien für den automatischen Lack-, Dichtstoff- und Klebstoffauftrag.
- **Measuring and Process Systems** fertigt Maschinen und Systeme, die unter anderem beim Auswuchten und Reinigen im Motoren- und Getriebebau und in der Fahrzeugendmontage zum Einsatz kommen. Zudem zählen die allgemeine Industrie, die Energiewirtschaft und die Luftfahrt zu den Kunden.
- **Clean Technology Systems** bietet Abluftreinigungsanlagen und Verfahren zur Verbesserung der Energieeffizienz.

Weltweit verfügt Dürr über 52 Standorte in 23 Ländern und beschäftigt rund 7.900 Mitarbeiter (Stand: 30. Juni 2013). Im Geschäftsjahr 2012 wurde ein Umsatz in Höhe von 2,4 Mrd. € erzielt.

Zum zweiten Mal veröffentlichen wir einen eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht. Soweit nicht anders vermerkt, liegen ihm die Zahlen des Geschäftsjahres 2012 zugrunde, die sich auf den gesamten Konzern beziehen. Über unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit informieren wir auch in einem Kapitel unseres Geschäftsberichts.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.durr.de](http://www.durr.de).

»Bei Dürr wird auf einen sorgsamem Umgang mit Ressourcen geachtet.«



*Vorstandsvorsitzender Ralf W. Dieter (links) und Finanzvorstand Ralph Heuwing.*



## *Liebe Leserinnen und Leser,*

wirtschaftlicher Erfolg ist wichtig, aber nicht alles. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bei allen Aktivitäten verantwortungsvoll gegenüber Umwelt, Gesellschaft, Mitarbeitern sowie Kunden und Lieferanten zu handeln. Wir achten auf den sorgsamsten Umgang mit Ressourcen, um diese für nachfolgende Generationen zu wahren.

Wir unterstützen unsere Kunden mit innovativen Produkten, die eine ressourceneffiziente Produktion ermöglichen, wie unser Claim „Leading in Production Efficiency“ unterstreicht.

An unseren 52 Standorten in 23 Ländern räumen wir dem Umweltschutz sowie der Verringerung von Emissionen und Materialverbrauch einen hohen Stellenwert ein. Gemessen am Umsatz ist unser Gas- und Stromverbrauch in den letzten beiden Jahren um 50 beziehungsweise 40 % gesunken.

Unseren Mitarbeitern bieten wir sehr gute Arbeitsbedingungen, Freiraum für Entscheidungen und umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten. Ein fairer Umgang miteinander, Respekt und Toleranz sind feste Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Grundsätze von Legalität und Ethik werden im Geschäftsalltag bei Dürr konsequent beachtet.

Die Meinung unserer Belegschaft und unserer Kunden ist für uns sehr wichtig. Im Juni 2013 haben wir eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt – erstmals an allen Standorten weltweit. Die Ergebnisse fielen im Vergleich mit anderen Industrieunternehmen sehr gut aus, liefern uns aber auch Anregungen für weitere Verbesserungen.

Als traditionsreiches und angesehenes Unternehmen stellen wir uns außerdem unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Wir unterstützen soziale und kulturelle Projekte und machen uns für die Bildungsförderung stark.

Mit diesem Bericht informieren wir Sie über die verschiedenen Facetten unserer nachhaltigen Aktivitäten – für unsere Mitarbeiter, Kunden und die Umwelt.

Mit freundlichen Grüßen

RALF W. DIETER / VORSTANDSVORSITZENDER

RALPH HEUWING / FINANZVORSTAND

# Energieeffiziente Produkte in allen Bereichen

Über Energiemanagement, Anlagennachrüstung und Neuinvestitionen könnte die deutsche Industrie bis zu 30 % des Energieverbrauchs einsparen. Weltweit geht man von einem deutlich höheren Einsparpotenzial aus. Unsere Technologien ebnen den Weg zu mehr Energieeffizienz, Ressourcenschonung und nachhaltigem Wirtschaften.

## **BASIS UNSERER TECHNOLOGIEFÜHRERSCHAFT**

Die Grundlage für unsere Technologieführerschaft legen wir in Forschung und Entwicklung. Im Geschäftsjahr 2012 haben wir die direkten F&E-Kosten um 26,1 % auf 37,2 Mio. € erhöht. Rund 70 % davon verwenden wir zur Entwicklung neuer Lösungen, den anderen Teil zur Standardisierung, Modularisierung und Pflege vorhandener Produkte. Die F&E-Aktivitäten unseres Konzerns orientieren sich an unserem Claim „Leading in Production Efficiency“. Hauptziel ist es, Lösungen zu entwickeln, mit denen sich die Produktionsprozesse unserer Kunden energie- und materialeffizienter gestalten lassen.

## **F&E-KENNZAHLEN**

	<b>2012</b>	2011	2010
F&E Mitarbeiter (31.12.)	199	180	162
F&E-Aufwand (in Mio. €)	37,2	29,5	25,8

## MASSTÄBE SETZEN



### ECOEMOS ENERGY

Mit unserer Software **EcoEMOS Energy** werden sämtliche energierelevanten Daten einer Produktionsstätte erfasst und ausgewertet. Der Kunde erhält einen detaillierten Überblick und kann im Rahmen des Energiemanagements zu hohe Verbräuche identifizieren. Unter anderem kommt dieses Programm im Flugzeugbau zum Einsatz und unterstützt damit die Flugzeughersteller auf dem Weg zu einer nachhaltigen Produktion.



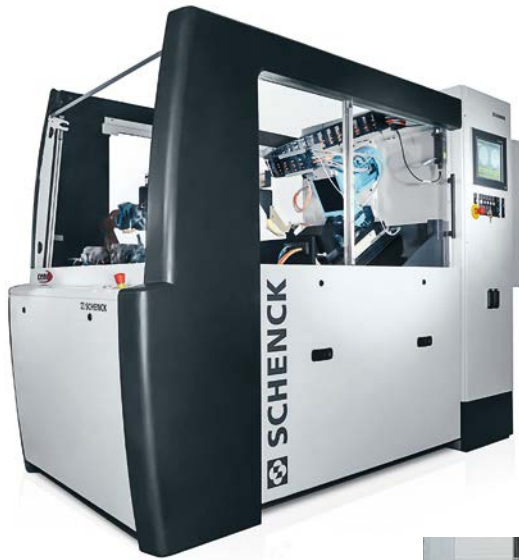
### ECOLCC2

Flexibel lackieren bedeutet, in wenigen Sekunden von einer auf die andere Lackfarbe zu wechseln – und zwar mit geringstmöglichem Lackverlust. Unser Farbwechsler **EcoLCC** im Arm des Lackierroboters ist schnell und spart auch mehr Lack als herkömmliche Systeme: Der unvermeidliche Verlust wurde von bis zu 45 Milliliter auf bis zu 10 Milliliter gesenkt. Außerdem dauert der Farbwechsel nur noch 10 statt 13 Sekunden. Das steigert den Karosserie-Durchsatz unserer Kunden bei der Decklackierung und verringert den Energieverbrauch je lackierte Karosserie um 5%. Der neue Farbwechsler **EcoLCC2** mit Servomotor ist kompakter, leichter und noch präziser als die Vorgängerversion.



### ECO+ENERGY CPS SUNTEC

Automobilkarosserien müssen nach dem Lackauftrag getrocknet werden. Üblicherweise entstehen hohe Energiekosten, um die dafür erforderliche Temperatur von bis zu 180 °C zu erreichen. Mit **Eco+Energy CPS Suntec** hebt Dürr die Effizienz bei der Trocknerbeheizung auf eine neue Stufe. Diese neue Technologie ist die perfekte Kombination von Kraft-Wärme-Kopplung und Solarenergie.



#### CENO

CENO von Schenck RoTec zeigt eine bessere Energiebilanz als jede andere Kurbelwellen-Auswuchtmaschine auf dem Markt auf. Dafür sorgen sparsame Antriebe sowie der Verzicht auf ineffektive Hydraulik und Kühleinrichtungen. Gegenüber dem Vorgängermodell braucht die CENO pro Kurbelwelle nur noch 10 % der bisher benötigten Energie. Durch ihre kompakte Bauweise benötigt sie außerdem fast 50 % weniger Platz als vergleichbare Maschinen.

#### ORC

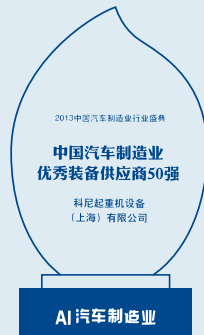
Organic Rankine Cycle (ORC) ist eine Schlüsseltechnologie für die dezentrale Stromerzeugung aus Abwärme. Die ORC-Anlagen von Dürr arbeiten mit Hochtemperaturtechnik und sind besonders energieeffizient und flexibel. Sie können bisher ungenutzte thermische Energie im Temperaturbereich zwischen 90 und 600 °C gewinnbringend verwerten. Und auch die Restwärme ist nutzbar, zum Beispiel für Trocknungsprozesse und in Nahwärmenetzen.



#### ECOCFLEX M

Reinigungsanlagen in der Motorenfertigung der Automobilindustrie gehören zu den Anlagen mit dem höchsten Energiebedarf. Dürr Ecoclean hat intensiv an der Verbesserung der Energieeffizienz gearbeitet: Energieoptimierte Reinigungs- und Trocknungsverfahren, reduzierte Abluftmengen, niedrige Behandlungstemperaturen sowie eine geschlossene Bauweise zeichnen die **EcoFlex M** aus. Dieses Bündel von Einzelmaßnahmen sorgt für eine Energieersparnis von bis zu 65 % im Vergleich zu Anlagen anderer Hersteller – und dies bei verbessertem Reinigungsergebnis.





Zu den Auszeichnungen, die wir im Jahr 2013 erhalten haben, gehört der „Top 50 Excellent Suppliers“-Award der Zeitschrift „Automobile Industry China“. Den Preis erhielten Unternehmen, die ihren Kunden innovative Produkte für eine effizientere Produktion bieten. Umweltfreundlichkeit und eine Reduzierung der Kosten waren weitere Bewertungskriterien der Jury.



Mit der Weiterentwicklung unserer ORC-Technik erreichten wir beim Umwelttechnikpreis Baden-Württemberg den 1. Platz in der Kategorie Energieeffizienz. Der Wettbewerb stand unter dem Motto „Ausgezeichnete Technik. Zukunftsweisende Produkte“.

Insgesamt gingen 117 Bewerbungen für den Umwelttechnikpreis ein. Die Hälfte entfiel auf die Kategorie Energieeffizienz, in der wir uns auch mit dem Trocknerkonzept **Eco+Energy CPS Suntec** bewarben und in die engere Auswahl kamen.

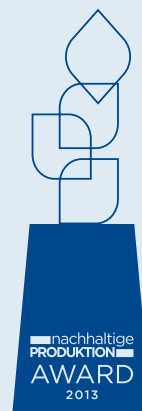
## PREISGEKRÖNTE PRODUKTE

Qualität und Effizienz unserer Produkte werden weltweit anerkannt und haben uns zahlreiche Preise eingebracht.

Peugeot Citroën verlieh uns den „Industrial Equipment Performance Award“ für den **EcoDryScrubber**. Unser innovatives Lackierkabinensystem zur Trockenabscheidung des Lacknebels wird im Peugeot-Werk in Sochaux eingesetzt. Der französische Autobauer würdigt mit der Auszeichnung die Energieeinsparung, die hohe Verfügbarkeit, einfache Handhabung und Instandhaltung sowie die geringen Betriebskosten des **EcoDryScrubbers**.



Unsere ORC-Technik erhielt eine zweite Auszeichnung: Bei der Fachmesse „IndustrialGreenTec“ auf der Hannover Messe überreichte uns die Zeitschrift „Nachhaltige Produktion“ den ersten Preis in der Kategorie „Energie- und Umwelttechnik“.





*Für unser Lackierkabiniensystem EcoDryScrubber verlieh uns Peugeot Citroën den „Industrial Equipment Performance Award“. Dirk Gorges, Vertriebsleiter Paint and Final Assembly Systems (rechts), nahm den Preis von Yannick Bézard, Vice President Purchasing, entgegen.*

#### **BEITRAG ZUR NACHHALTIGEN FERTIGUNG**

Zwei Zukunftssektoren, die weltweit an Bedeutung gewinnen, sind die Umwelttechnik und die Energieeffizienztechnik. Wir haben sie in unserem Unternehmensbereich Clean Technology Systems angesiedelt. In den kommenden Jahren werden wir die Aktivitäten in diesen Geschäftsfeldern weiter ausbauen. Damit reagieren wir auf den wachsenden Bedarf.

Fertigungsprozesse mit geringerem Energieverbrauch werden immer wichtiger. Unsere Kunden nutzen vermehrt energieeffiziente Technologien, deren Amortisationszeiten sich aufgrund steigender Energiepreise verkürzen. Wir bieten ihnen dazu neben ORC weitere Techniken zur Nutzung von Wärme und Abwärme wie Wärmepumpen und innovative Wärmetauscher. Unser Compact Power System erzeugt auf Basis einer Mikroturbine Strom und Wärme. Weitere Informationen hierzu finden Sie unter: **[WWW.DURR-CLEANTECHNOLOGY.COM/DE/UMWELTTECHNIK-PRODUKTE/AUF-EINEN-BLICK](http://WWW.DURR-CLEANTECHNOLOGY.COM/DE/UMWELTTECHNIK-PRODUKTE/AUF-EINEN-BLICK)**

Unsere Abluftreinigungstechnik kommt immer häufiger zum Einsatz, zum Beispiel in den Emerging Markets, wo die Emissionsrichtlinien verschärft werden. Wir entwickeln in diesem Geschäftsfeld Anwendungen für neue Einsatzbereiche wie die VAM-RTO-Technik (VAM: Ventilation Air Methane; RTO: Regenerative Thermal Oxidizer). Diese Anlagen verbrennen schwach konzentriertes Methangas in der Abluft von Steinkohlebergwerken. Dadurch wird das extrem klimagefährdende Methan beseitigt. Ein weiterer Effekt: Indem ein Boiler und eine Dampfturbine angeschlossen werden, gewinnt man Strom zur Einspeisung ins Netz oder für den Betrieb der Mine.

Der Unternehmensbereich Clean Technology Systems wurde 2011 gegründet und bildet in den kommenden Jahren einen strategischen Schwerpunkt. Wir werden zusätzliche Einsatzgebiete für unsere Technologien erschließen und unser Angebotsspektrum ergänzen. So können wir einen breiten Kundenkreis bei der energetischen Optimierung unterstützen.



*Der Dürr-Campus in Bietigheim-Bissingen mit seiner nachhaltigen Bauweise und Energieversorgung ist unser Vorzeigestandort.*

## Umwelt und Standorte

Im Vergleich mit ähnlichen Industrieunternehmen hinterlassen unsere Aktivitäten nur einen kleinen „ökologischen Fußabdruck“. Abfallmengen, Emissionen und Verbräuche sind relativ niedrig. Das ist das Ergebnis der modernen Produktionstechnologien und unserer niedrigen Fertigungstiefe.

Bei Neubauten wie dem Maschinenbau-Standort in Shanghai-Baoshan und dem Campus von Dürr de México im Jahr 2013 sowie bei Gebäudemodernisierungen achten wir auf eine energiesparende Bauweise. Unser Vorzeigestandort ist der Dürr-Campus in Bietigheim-Bissingen. Verfahren wie Erdwärmetausch, Tiefengeothermie, Blockheizkraftwerk, Fassadendämmung und tageslichtgesteuerte Beleuchtung sind Teil des nachhaltigen Bau- und Betriebskonzepts „Campus Energy 21“. Im Vergleich zu herkömmlichen Gebäuden werden damit mehr als 40 % Energie eingespart.

Schenck RoTec in Darmstadt ließ an einem Bürogebäude die Außenfassade isolieren und die Klimaanlage erneuern, in Produktionsbereichen wurden neue Heizluftgebläse eingebaut. Dadurch verringerte sich der Gesamtverbrauch von Heizenergie im Jahr 2012 gegenüber den Vorjahren um circa 40 %.

Ein weiteres Beispiel: Bei Dürr Ecoclean in Monschau wurde ein Teil der Hallenbeleuchtung auf LED umgestellt, in den übrigen Bereichen werden die Leuchtmittel in den nächsten Jahren schrittweise ausgetauscht. Bisher haben wir dadurch eine Reduzierung des Gesamtstromverbrauchs von 4 % erzielt, dazu kommt die zehnfach längere Lebensdauer der LEDs im Vergleich zu Glühbirnen.

Unsere spezifischen Verbrauchswerte und Emissionen (Verbrauchswerte und Emissionen im Verhältnis zum Umsatz) konnten im vergangenen Jahr leicht reduziert werden, bei Gas/Öl/Fernwärme sogar erheblich.

Die absoluten Verbräuche stiegen aufgrund des Ausbaus unserer Standorte, der wachsenden Belegschaft und des deutlich gestiegenen Geschäftsvolumens an. So haben wir beispielsweise in China unsere Büro- und Produktionsflächen auf 63.000 m<sup>2</sup> verdoppelt. Die Mitarbeiterzahl erhöhte sich hier von 1.000 (im Jahr 2011) auf 1200 (im Jahr 2012, ohne Externe). An unseren Standorten in China, Brasilien und Mexiko mit hohem Arbeitsaufkommen und entsprechenden Steigerungsraten beim Stromverbrauch werden weder Öl noch Gas eingesetzt. Daher beeinflussen diese Standorte den entsprechenden Verbrauchskennwert nicht.

# Kennzahlen Ökologie

## ABSOLUTE KENNZAHLEN ÖKOLOGIE

	2012	2011	2010
<b>Verbrauch</b>			
Strom (MWh)	32.489	28.833	28.110
Gas/Öl/Fernwärme (MWh)	40.342	42.025	41.685
Wasser (m <sup>3</sup> )	113.174	92.636	76.876
Abwasseraufkommen (m <sup>3</sup> )	110.328	90.705	68.204
<b>Abfall (t)</b>	4.066	3.509	2.893
davon wiederverwertbar (t)	3.028	2.716	2.208
<b>Emissionen</b>			
CO <sub>2</sub> (t)	32.597	30.675	30.075
davon auf den Dürr-Fuhrpark entfallend (t)	3.520	3.495	3.420
SO <sub>2</sub> (t)	17	15	15
NO <sub>x</sub> (t)	27	25	24

In der nachfolgenden Tabelle werden die Verbrauchs-, Abfall- und Emissionszahlen ins Verhältnis zum Umsatz gesetzt. Zur besseren Vergleichbarkeit haben wir die Daten des Jahres 2010 als Ausgangsbasis (mit dem Wert 100) aufgelistet.

## SPEZIFISCHE KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (INDIZIERT)

(2010 = 100; im Verhältnis zum Umsatz)	2012	2011	2010
<b>Verbrauch</b>			
Strom	60.7	67.3	100
Gas/Öl/Fernwärme	50.9	66.2	100
Wasser	77.4	79.1	100
Abwasseraufkommen	85.0	87.2	100
<b>Abfall</b>	73.8	79.5	100
davon wiederverwertbar	72.0	80.6	100
<b>Emissionen</b>			
CO <sub>2</sub> (t)	57.0	67.0	100
davon auf den Dürr-Fuhrpark entfallend (t)	54.2	67.1	100
SO <sub>2</sub> (t)	59.5	65.6	100
NO <sub>x</sub> (t)	59.1	68.4	100



Unter Berücksichtigung des steigenden Umsatzes sind alle Verbräuche und Emissionen in den vergangenen zwei Jahren deutlich zurückgegangen. Hier wirken sich zum Beispiel die bessere Gebäudeeffizienz, die höhere Auslastung und moderne Fuhrparkfahrzeuge aus.

Abfälle wie Papier, Kunststoffe, Stahl, Altholz und Elektroaltgeräte werden zur Wiederverwertung weitergeleitet. In Bietigheim-Bissingen sparten wir im Jahr 2011 129 Tonnen Treibhausgase durch Recycling ein. Das entspricht der durchschnittlichen jährlichen CO<sub>2</sub>-Emission von 62 Autos oder 13 Hektar Waldfläche zur Kompensation. Das Abfallentsorgungsunternehmen ALBA verlieh uns für diesen Beitrag zum Recycling Ende 2012 sein Klimaschutz-Zertifikat. Im Jahr 2012 haben wir ein ähnliches Volumen an CO<sub>2</sub> eingespart.

Für unseren Schenck Technologie- und Industriepark in Darmstadt ließen wir erstmals die CO<sub>2</sub>-Emissionen des Fernwärmeverbrauchs ermitteln. Die verursachten 456 Tonnen im Jahr 2012 werden durch Bindung von CO<sub>2</sub> ausgeglichen: Im Rahmen des Projekts Community Ecosystem Restoration Program (CERP) unseres Energielieferanten ENTEGA wird im Lower Fraser Valley (British Columbia, Kanada) aufgeforstet. Dafür überreichte uns ENTEGA ein Zertifikat. Im Jahr 2013 nehmen wir erneut an diesem Klimaschutzprojekt teil.

Durch die Einführung der IT-Plattform Microsoft Lync im Jahr 2013 haben alle Mitarbeiter weltweit die Möglichkeit, Besprechungen als Audio- und Videokonferenzen abzuhalten. Das trägt dazu bei, die Anzahl der Dienstreisen zu reduzieren. Wir suchen außerdem ständig nach Wegen, unseren Logistikverkehr zu verringern. Einen Beitrag dazu leisten wir unter anderem mit der Zentralisierung unserer Lackierrobotermontage: Durch den Bau einer neuen Montagehalle am Standort Bietigheim-Bissingen im Jahr 2013 entfallen Fahrten zu angemieteten Objekten in der Umgebung.

Kurze Flugstrecken innerhalb von Deutschland wie Stuttgart-München können unsere Mitarbeiter nicht buchen, stattdessen aber umweltfreundlichere Zugverbindungen. Noch im Jahr 2013 werden wir in Bietigheim-Bissingen das extra für Dürr entwickelte „Integrierte Car Management“ einführen. Über unser Reisebuchungssystem DORA geben Mitarbeiter ihre Strecke ein und sehen, ob sie eine Mitfahrgelegenheit nutzen

können. Ansonsten werden ihnen die noch freien Fuhrparkfahrzeuge angezeigt. Das wird zu weniger Fahrten führen und damit die CO<sub>2</sub>-Emissionen und den Benzinverbrauch reduzieren. Der Geschäftsreiseverband vDR und der Travel Industry Club zeichneten dieses innovative System mit dem Preis „Business Travel Manager 2012“ aus.

#### VERBRAUCHSWERTE OFFENGELEGT

Seit dem Jahr 2008 beteiligen wir uns am internationalen Carbon Disclosure Project ([www.cdproject.net](http://www.cdproject.net)). Börsennotierte Unternehmen legen ihre Emissionen und Verbrauchswerte in dieser Datenbank für Investoren und Unternehmen offen und informieren sowohl über Produkte, die zum Klimaschutz beitragen, als auch über die damit verbundenen Geschäftschancen.

# Engagierte und kompetente Mitarbeiter

## BASIS UNSERES ERFOLGS

Für einen Engineering-Konzern sind Wissen, Erfahrung und Engagement unserer Mitarbeiter die Grundlage für langfristigen unternehmerischen Erfolg. Wir sehen es als eine unserer wichtigsten Aufgaben an, jeden Einzelnen bestmöglich auf seine Tätigkeiten vorzubereiten. Daher fördern wir eine stetige Weiterentwicklung von Persönlichkeit und Kompetenzen in allen Altersgruppen.

Damit sich Nachwuchskräfte und qualifizierte Professionals weiterhin für uns entscheiden, schärfen wir unser Profil als internationales Technologieunternehmen, das Eigenverantwortlichkeit, Innovationsgeist und Work-Life-Balance unterstützt.

Weltweit waren zum 30. Juni 2013 7.899 Mitarbeiter bei Dürr beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahresstichtag entspricht das einem Plus von 8,0 %.

## MITARBEITER NACH REGIONEN

	30. Juni 2013	30. Juni 2012	Veränderung
Deutschland	3.536	3.243	+9,3 %
Sonstige europäische Länder	1.324	1.245	+6,3 %
Nord-/Zentralamerika	800	856	-6,5 %
Südamerika	317	252	+25,8 %
Asien, Afrika, Australien	1.922	1.718	+11,8 %
Gesamt	7.899	7.314	+8,0 %



*Wir legen Wert auf eine gute Qualität der Ausbildung.*

Der Ausbildung messen wir eine große Bedeutung bei, denn sie trägt dazu bei, unseren Bedarf an kompetenten Fachkräften zu decken. Im Geschäftsjahr 2012 haben wir 83 Auszubildende (2011: 78) auf das Berufsleben vorbereitet, unter anderem als Industriekaufleute, Industriemechaniker, Kaufleute für Speditions- und Lagerdienstleistungen oder als Spezialisten für technisches Produktdesign. 58 Studenten Dualer Hochschulen (DH) (2011: 52) durchliefen ihre Praxisphasen in den Fächern Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, Betriebswirtschaft, Mechatronik, Automatisierungs-, Elektro- oder Informationstechnik bei uns. Da wir großen Wert auf Internationalität legen, verbringt jeder DH-Student drei bis fünf Monate an einem unserer Auslandsstandorte.

Unsere Personalplanung ist langfristig angelegt: Nach Ausbildungsende erhielten alle Auszubildenden und die meisten Trainees und DH-Studenten unbefristete Arbeitsverträge.

50 Studenten schrieben im Jahr 2012 bei Dürr ihre Bachelor- und Masterarbeiten, weitere 55 unterstützten uns als Werkstudenten regelmäßig. 109 junge Menschen erhielten bei Praktika Einblicke in den Maschinen- und Anlagenbau, zwölf davon absolvierten einen Aufenthalt in einer unserer Auslandsgesellschaften.

Im Wettbewerb um Professionals und Nachwuchstalente spielt zielgruppengerechtes Personalmarketing eine immer wichtigere Rolle. Daher haben wir neue Online- und Printmedien für Job-Interessenten entwickelt und das Hochschul-Sponsoring intensiviert. Die Präsenz auf Hochschulfestivals haben wir mit 25 Teilnahmen deutlich erhöht (Vorjahr: 16).



Eine besondere Innovation im Rahmen unseres Employer Brandings war die „Dürr Challenge“, die wir 2013 veranstalten: Wir schickten je ein Studententeam nach Shanghai, São Paulo und Detroit mit der Aufgabe, eine Reportage über die dortige Arbeitswelt zu produzieren.

Unsere Aktivitäten stoßen auf internationales Interesse: Im Juni 2013 besuchte uns eine hochrangige US-Delegation, die sich über das duale Bildungssystem in Deutschland und die Ausbildung bei Dürr informierte.

#### **ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN**

Das hohe Arbeitsaufkommen in den vergangenen Jahren hat unseren Mitarbeitern großen Einsatz abverlangt. Wir machen ihnen zum Ausgleich Angebote für Sport und Kultur – im Rahmen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements – zur Gesundheitsvorsorge. Regional unterschiedlich ausgeprägt ermöglichen wir individuell angepasste Teilzeitmodelle, Home Office und flexible Arbeitszeiten, um eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Mitarbeiter mit Kindern unterstützen wir durch Ferienbetreuungen und Plätze in Kindertagesstätten – dieses Angebot soll bedarfsgerecht ausgebaut werden.

Internationale Karriereöglichkeiten und eine attraktive Vergütung tragen zu unserem positiven Arbeitgeberimage bei. Wir beteiligen unsere Mitarbeiter am Unternehmenserfolg. Tariflich bezahlte Vollzeitmitarbeiter in Deutschland erhielten für das Geschäftsjahr 2012 eine Erfolgsbeteiligung von 2.000€ und einen Sonderbonus von 500€ (Teilzeitkräfte bekamen einen entsprechenden Anteil). Außertariflich bezahlte Mitarbeiter beziehen eine Tantieme, die sich am Unternehmenserfolg und an der individuellen Zielerreichung orientiert.

Wir bezahlen mindestens nach Tarif oder höher. In jährlichen Personalgesprächen erhält jeder Mitarbeiter eine Leistungsbewertung durch seinen Vorgesetzten. Damit werden Fortschritte gesichert und bei Bedarf Maßnahmen zur weiteren Entwicklung besprochen. Mit außertariflichen Mitarbeitern treffen wir Zielvereinbarungen.

Bei Dürr respektieren wir die Rechte der Arbeitnehmer und die Mitgliedschaft in Gewerkschaften. Wir pflegen eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern und gewährleisten, dass sie ihre Tätigkeit uneingeschränkt ausüben können.

Wir binden die Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse innerhalb ihres Verantwortungsbereiches ein. Bereits 1967 haben wir außerdem an deutschen Standorten ein betriebliches Vorschlagswesen eingeführt.

All diese Rahmenbedingungen tragen dazu bei, dass wir offene Stellen im Allgemeinen problemlos besetzen können.

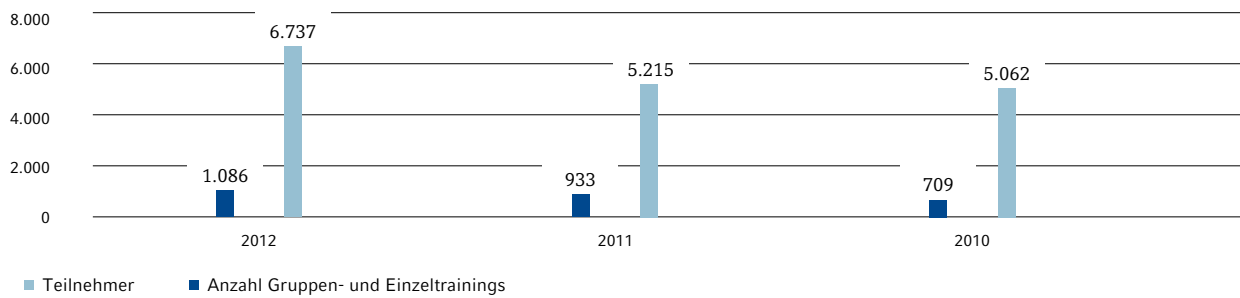
Attraktive Arbeitsbedingungen sind auch sichere Arbeitsbedingungen. Wir kümmern uns an unseren Standorten und auf den Baustellen um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Auf Grundlage unserer weltweit geltenden Dürr-Arbeitsschutzrichtlinie verpflichten wir Mitarbeiter und Auftragnehmer, ihre Tätigkeiten nach einheitlichen Standards fachgerecht durchzuführen. Darüber wachen ein zentrales, funktionsübergreifendes Gremium konzernweit und lokale Verantwortliche an jedem Standort.

Das führt dazu, dass wir trotz hohen Arbeitsaufkommens im Vergleich mit anderen Unternehmen in der Branche nur wenige Unfälle verzeichnen müssen. Im Jahr 2012 ereigneten sich 12,9 Unfälle pro tausend Mitarbeiter (2011: 14,4). Wir arbeiten daran, diese Zahl zu minimieren. So wird die Wirksamkeit der Arbeitsschutzmaßnahmen unter anderem durch regelmäßige Audits überprüft.



## WERTVOLLE WEITERBILDUNG

## / STEIGENDE WEITERBILDUNGS- UND TEILNEHMERZAHLEN IN DEUTSCHLAND



Mit 1.086 Gruppen- und Einzeltrainings fanden im Jahr 2012 so viele Schulungsveranstaltungen wie nie zuvor statt (Vorjahr: 933). Die Zahl der Teilnehmer im Inland erhöhte sich von 5.215 im Vorjahr auf nunmehr 6.737. Knapp 80 % der Mitarbeiter in Deutschland haben an einer Weiterbildung teilgenommen, damit liegen wir erheblich über dem Durchschnitt in deutschen Unternehmen (43 %). Auch das Weiterbildungsbudget erreichte mit 650 € pro Mitarbeiter in Deutschland ein hohes Niveau. Die Effektivität unserer Trainings messen wir mit einer speziellen Feedback-Software.

Eine Besonderheit bei Dürr ist der große Anteil interner Schulungen. Zwei Drittel aller Trainings halten erfahrene Mitarbeiter für Kollegen. Das sichert einen hohen Praxisbezug.

Besonderen Wert legten wir 2012 auf die internationale Vermittlung unserer Konzernwerte und -standards. An den Auslandsstandorten wurden verstärkt so genannte Corporate Trainings zu übergreifenden Themen wie Projektmanagement, Vertriebskommunikation und Mitarbeiterführung angeboten.

# Erste internationale Mitarbeiterbefragung

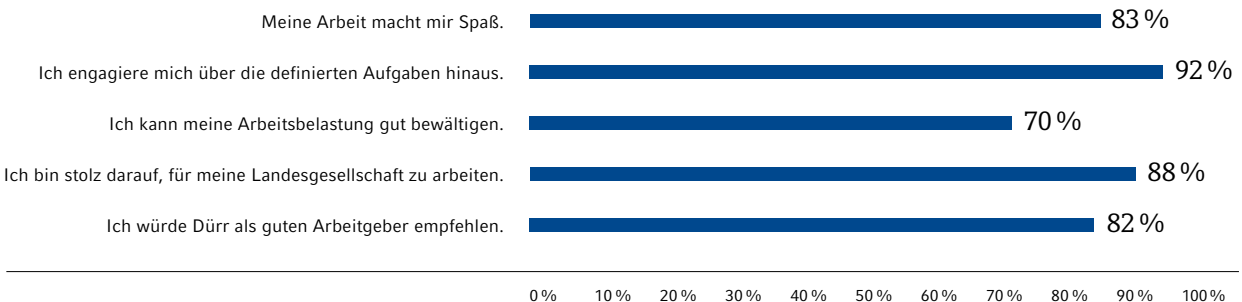
## MEINUNG DER MITARBEITER ZÄHLT

Für uns ist es wichtig zu wissen, wie zufrieden unsere Mitarbeiter sind. Unter dem Motto „Ihre Meinung ist gefragt“ führten wir daher im Juni 2013 erstmals eine internationale Mitarbeiterbefragung an allen unseren Standorten durch. Die Teilnahmequote lag bei 78 %. Bisher hatten wir in regelmäßigen Abständen unsere Belegschaft in Deutschland um ihre Antworten gebeten, zuletzt im Frühjahr 2011.



Mit diesem Plakat haben wir an allen unseren Standorten für die Teilnahme an der ersten internationalen Mitarbeiterbefragung geworben.

## EINZELASPEKTE DER BEFRAGUNG



Gerade im Themenbereich „Engagement und Arbeitgeberattraktivität“ gaben die Mitarbeiter gute bis hervorragende Bewertungen ab.

# »Unsere Mitarbeiter liefern uns wertvolle Informationen und Ideen.«

Ralf W. Dieter und Ralph Heuwing zu den Ergebnissen der Befragung

BETRACHTET MAN DIE ERGEBNISSE AUS DEM THEMENBEREICH „ENGAGEMENT UND ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT“, FINDET MAN FAST DURCHWEG GUTE BIS EXZELLENT BEWERTUNGEN. SO HABEN ETWA 92 % DER MITARBEITER GESAGT, DASS SIE SICH ÜBER DIE DEFINIERTEN AUFGABEN HINAUS IM JOB ENGAGIEREN, UND 88 % SIND STOLZ DARAUFG, FÜR IHRE LANDESGESSELLSCHAFT ZU ARBEITEN. SIND SIE MIT DIESEM ERGEBNIS ZUFRIEDEN?

*Ralf W. Dieter* / Natürlich freue ich mich, dass Dürr in diesem Bereich so gut abgeschnitten hat. Vor allem der Wert für den Spaß an der Arbeit liegt mit 83 % sehr hoch – auch im Vergleich mit anderen Unternehmen. Ich weiß es zu schätzen, dass sich so viele Kollegen über ihre festgelegten Aufgaben hinaus engagieren. Das ist von zentraler Bedeutung in unserem Geschäft. Aber ich sehe auch, dass knapp ein Drittel der Kollegen ihre Arbeitsbelastung nicht gut bewältigen kann. Ich denke, dass ist unserem hohen Auftragsvolumen geschuldet. Dennoch müssen wir an diesem Punkt sensibel sein. Zur Entlastung der Mitarbeiter haben wir im letzten Jahr die Belegschaft um 829 Mitarbeiter erhöht und in diesem Jahr nochmals um 247 (Stand: 30. Juni 2013). Auch die Anzahl der externen Mitarbeiter wurde weltweit auf aktuell 1.400 erhöht. Weitere Maßnahmen, etwa Qualifizierung der Mitarbeiter oder Prozessverbesserungen, flankieren das.

IM THEMENBEREICH „STRATEGIE UND FÜHRUNG“ DES UNTERNEHMENS HAT DÜRR EBENFALLS SEHR GUTE ERGEBNISSE ERZIELT. DIE GROSSE MEHRHEIT DER MITARBEITER STEHT HINTER DER STRATEGIE DES KONZERNS UND SETZT VERTRAUEN IN DEN VORSTAND UND DIE GESCHÄFTSFÜHRER DER LANDESGESELLSCHAFTEN. WIE BEURTEILEN SIE DAS?

*Ralph Heuwing* / Dass die Mitarbeiter hinter der Unternehmensstrategie stehen, ist essenziell für Dürr. Aber es ist auch von großer Bedeutung, dass sie sie verstehen und ihren Beitrag zur Erfüllung der Strategie genau benennen können. Der Wert für die Strategiekennntnis liegt beim oberen Management um mehr als 30 % höher als bei den Mitarbeitern. Wir als Vorstand und die Leiter der Business Units werden daher zukünftig Strategiethemata ausführlicher kommunizieren und auch öfter das persönliche Gespräch mit Mitarbeitern suchen.

DIE BEFRAGUNG ZEIGT, DASS 90 % DER MITARBEITER WISSEN, WAS VON IHNEN BEI IHRER TÄGLICHEN ARBEIT ERWARTET WIRD. UND DIE MEISTEN GABEN AN, SOWOHL DIE FÄHIGKEITEN (91 %) ALS AUCH DIE NOTWENDIGEN FREIRÄUME UND ENTSCHEIDUNGSBEFUGNISSE (77 %) ZU HABEN, DAMIT SIE GUTE ARBEIT LEISTEN KÖNNEN. AUCH IM VERGLEICH MIT ANDEREN UNTERNEHMEN SIND DAS GUTE WERTE. WIE WICHTIG SIND DIESE ERGEBNISSE FÜR SIE?

*Ralph Heuwing* / Mitarbeiter können uns entscheidendes Feedback geben. Sie sind nah am Kunden, kennen seine Wünsche und Rahmenbedingungen. Sie können wertvolle Informationen und Ideen liefern, damit Kunden noch besser betreut werden können. Wir freuen uns daher über die hohen Werte bei den Aussagen, dass bei Dürr kontinuierlich an Verbesserungen gearbeitet wird (74 %) und Rückmeldungen von Kunden sowie Partnern genutzt werden (71 %).

AUCH VERSCHIEDENE FAKTOREN DES ARBEITSUMFELDS WURDEN NÄHER BELEUCHTET. DAZU GEHÖREN DINGE WIE ARBEITSAUSSTATTUNG, ABER AUCH DAS EIGENE TEAM UND PROZESSE. WIE SIEHT ES BEI DÜRR DAMIT AUS?

*Ralf W. Dieter* / Generell betrachtet stehen wir sehr gut da, wenn es um das Thema Arbeitsplatzausstattung geht. Allerdings gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Landesgesellschaften. Hier bedarf es einer genaueren Betrachtung. Bei anderen Faktoren wie Zusammenarbeit innerhalb des Teams haben wir gute bis sehr gute Werte. Das zeigt, dass der Zusammenhalt unter den Mitarbeitern groß ist. Auch das ist wichtig für unser Geschäft, das mit komplexen Projekten und oftmals straffen Zeitplänen verbunden ist.

WIE GEHT ES NUN WEITER?

*Ralf W. Dieter* / Wir sind uns bewusst, dass man nicht alles zugleich umsetzen kann. Aber wir müssen Schritt für Schritt die für das Unternehmen wichtigen Themen angehen, um auch zukünftig eine gute Mannschaft an Bord zu haben und mit ihr Projekte zur Zufriedenheit unserer Kunden abwickeln zu können. Und dabei ist jeder Mitarbeiter von Bedeutung. Die nächste internationale Mitarbeiterbefragung wird in zwei Jahren stattfinden und ich hoffe, dass wir dann schon erste positive Veränderungen bewirkt haben.

# Ausgezeichneter Arbeitgeber

Wir gehören weiterhin zu den besten Arbeitgebern unter den Zulieferern und Ausrüstern der Automobilindustrie in Deutschland: Im renommierten Ranking „Top-Arbeitgeber Automotive 2012/13“ belegten wir im Finale Platz 6 unter 22 Unternehmen. Damit bestätigte sich das gute Ergebnis des vorangegangenen Wettbewerbs für 2010/11, als wir erstmals in der Kategorie „Automotive“ teilgenommen hatten. Die Bestnote gab es für uns in den Bereichen Unternehmenskultur, Work-Life-Balance, Vergütungssystem und Innovationsmanagement.

In einem fundierten Ranking wählte die Zeitschrift Focus Deutschlands beste Arbeitgeber aus insgesamt 17 Branchen aus. Unter 380 Unternehmen gehören wir zu den „Top Nationalen Arbeitgebern 2013“.

Das „Top-Company“-Logo der Arbeitgeberbewertungsplattform „Kununu“ zeichnete Dürr für die hohe Arbeitnehmerzufriedenheit aus, die Mitarbeiter in Eigeninitiative online bekundeten.

Die Ludwig-Maximilians-Universität München und die Süddeutsche Zeitung verliehen uns das Gütesiegel „Ausgezeichnetes und faires Trainee-Programm“. Diese Initiative weist auf hochwertige Trainee-Programme hin und erleichtert Hochschulabsolventen damit die Orientierung.

Das Universum Institut nahm uns als „Universum Newcomer“ in die Studie zur Arbeitgeberattraktivität bei Studierenden auf. Damit stand Dürr in den Jahren 2011 und 2012 zur Auswahl als attraktiver Arbeitgeber im Bereich Engineering und Natural Sciences.

Im Rahmen der Initiative „Fair Company“ verpflichten wir uns, Hochschulabsolventen nicht als Praktikanten einzustellen, sondern ihnen Festanstellungen mit entsprechender Vergütung anzubieten. Nur Schüler und Studenten werden bei uns als Praktikanten beschäftigt.

Wir haben uns dem Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ angeschlossen. Damit bekennen wir uns zu einer familienbewussten Personalpolitik.





# Prozessverbesserung, Qualitätsbewusstsein, Umweltrelevanz

## KONTINUIERLICHE PROZESSVERBESSERUNG

Die Wirksamkeit unserer Prozesse und Managementsysteme lassen wir an fast allen unseren Standorten regelmäßig bei internen Audits und externen Zertifizierungen überprüfen, zum Beispiel nach ISO 14001, VDA 6.4 und ISO 9001. So ist eine permanente Verbesserung sichergestellt. Eine Übersicht über alle Zertifizierungen finden Sie unter: [WWW.DURR.COM/DE/UNTERNEHMEN/NACHHALTIGKEIT/ZERTIFIKATE-UND-MANAGEMENT-SYSTEME](http://WWW.DURR.COM/DE/UNTERNEHMEN/NACHHALTIGKEIT/ZERTIFIKATE-UND-MANAGEMENT-SYSTEME)

## FEST VERANKERTES QUALITÄTSMANAGEMENT

Unser Qualitätsbewusstsein ist die Basis für höchste Kundenzufriedenheit. Befragungen haben ergeben, dass die Kunden unsere wirtschaftlichen Technologien und Auftragsabwicklung schätzen. Das ist für uns Verpflichtung, permanent daran zu arbeiten, Produkte und Prozesse weiter zu verbessern. Die Umsetzung der Qualitätsgrundsätze in die Produktion und das Projektgeschäft erfolgt über die Dürr-Standards und das Dürr-Qualitätsmanagementsystem.

## HOHE UMWELTRELEVANZ

Wir sind führender Hersteller von Anlagen mit hoher Umweltrelevanz in unseren Tätigkeitsfeldern. Daher ist es für unsere Mitarbeiter selbstverständlich, alle relevanten Umweltgesetze und -vorschriften einzuhalten sowie die umwelt- und qualitätspolitischen Grundsätze des Dürr-Konzerns zu beachten. Dazu gehören:

- Produkte frühzeitig anzupassen, wenn sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen ändern (Rechtssicherheit),
- emissionsarme und ressourcenschonende Produkte zu entwickeln und herzustellen,
- Recyclingmöglichkeiten auszunutzen und
- Abfallmengen und Energieverbrauch zu reduzieren.

Beinahe alle Standorte in Deutschland und den USA setzen nach ISO 14001 zertifizierte Umweltmanagementsysteme ein. In jährlichen Berichten werden die Umsetzung von Maßnahmen geprüft und weitere Ziele auf lokaler Ebene formuliert. Bei der Auswahl unserer Zulieferer achten wir auch auf Kriterien wie Umweltmanagement und Nachhaltigkeit.

# Corporate Governance, Chancen- und Risikomanagement, Investor-Relations-Arbeit

## BEKENNTNIS ZU CORPORATE GOVERNANCE

Wir bekennen uns zu den Zielen und Prinzipien einer guten Corporate Governance. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex erfüllen wir bis auf drei Punkte. Die jährliche Entsprechenserklärung der Dürr AG finden Sie unter: [WWW.DURR.COM/DE/INVESTOR/CORPORATE-GOVERNANCE/ERKLAERUNG-ZUR-UNTERNEHMENSFUEHRUNG/ENTSPRECHENSER-KLAERUNG](http://WWW.DURR.COM/DE/INVESTOR/CORPORATE-GOVERNANCE/ERKLAERUNG-ZUR-UNTERNEHMENSFUEHRUNG/ENTSPRECHENSER-KLAERUNG)

## AKTIVES CHANCEN- UND RISIKOMANAGEMENT

Bei unserem gesamten unternehmerischen Handeln wägen wir Chancen und Risiken ab. Dafür gelten drei elementare Grundsätze:

1. Bei allen Geschäften müssen die Chancen eindeutig überwiegen.
2. Rein spekulative Transaktionen sind verboten.
3. Unser Handeln muss geltendes Recht sowie ethische und moralische Standards stets einhalten.

Bei Dürr wird eine offene Risikokultur gelebt: Wir fördern die Risikosensibilität unserer Mitarbeiter und ermutigen sie, Gefahren und Probleme frühzeitig und offen anzusprechen. Das Risikomanagementsystem hat sich in den vergangenen Jahren als integrierter und anerkannter Bestandteil unserer Geschäftsprozesse etabliert. Es basiert auf standardisierten Verfahren und wird in allen Konzerngesellschaften angewandt. Dadurch können wir Risiken einheitlich und konzernübergreifend analysieren und bewerten. Zudem gewinnen wir eine hohe Risikotransparenz, die uns bei der Auswahl geeigneter Steuerungs- und Gegenmaßnahmen zugutekommt. Das Risikomanagement ist auf allen Ebenen des Konzerns etabliert – von Aufsichtsrat und Vorstand bis in die Abteilungen einzelner Landesgesellschaften hinein.

## TRANSPARENTE INVESTOR-RELATIONS-ARBEIT

Glaubwürdigkeit, Transparenz und Aktualität bilden die Grundlage unserer Investor-Relations-Arbeit (IR), die langfristig ausgerichtet ist. Wir setzen auf eine offene, kontinuierliche Kommunikation.

Für unsere IR-Arbeit wurden wir mehrfach ausgezeichnet ([WWW.DURR.COM/DE/INVESTOR/AUSZEICHNUNGEN](http://WWW.DURR.COM/DE/INVESTOR/AUSZEICHNUNGEN)). Zuletzt belegten wir Platz 1 in der Kategorie „Corporates for Debt Investor Relations“ bei den Extel 2013 Awards, der weltweit größten Befragung zu Service und Beratung der Investor-Relations-Arbeit börsennotierter Unternehmen. In der Kategorie „Corporates for Investor Relations“ kam unser Team auf Rang 16 unter insgesamt 100 Teilnehmern. Unser Finanzvorstand Ralph Heuwing wurde Siebter unter 72 bewerteten CFOs.

Bei der BIRD-Umfrage 2012 (Beste Investor Relations Deutschland) von Börse Online erreichten wir Platz 2 in der Kategorie „MDAX“. Im Gesamtranking wurden wir Neunter.



Im Ranking „Die besten Geschäftsberichte“ des Manager Magazins belegen wir seit Jahren Spitzenplätze. 2011 erreichten wir erstmals den 1. Platz im SDAX. Nach dem Aufstieg in den MDAX wurden wir dort im Jahr 2012 auf Anhieb Vierter. Diese Platzierung konnten wir auch 2013 halten.

# Compliance

Im Dürr-Verhaltenskodex haben wir im Jahr 2011 die Leitlinien für nachhaltiges Handeln zusammengefasst ([WWW.DURR.COM/DE/UNTERNEHMEN/NACHHALTIGKEIT/](http://WWW.DURR.COM/DE/UNTERNEHMEN/NACHHALTIGKEIT/)). An ihm orientieren sich alle unsere Mitarbeiter weltweit, um sich rechtlich und ethisch korrekt zu verhalten und die Werte unseres Unternehmens zu leben. Abschnitte, die auch für unsere Lieferanten relevant sind, haben wir in einem eigenen Regelwerk zusammengefasst.

Der Dürr-Verhaltenskodex missbilligt gesetzeswidrige Geschäftspraktiken wie Betrug und Korruption und unterstreicht das Legalitätsprinzip. Ausführlich geht er auf faire Arbeits- und Lieferantenbedingungen ein, die sich an den Global Compact der Vereinten Nationen anlehnen.

Zu den Themenbereichen im Verhaltenskodex gehört der Umgang mit fremdem Eigentum und vertraulichen Daten sowie Insiderwissen. Hier ist auch ausdrücklich festgehalten, dass jeder Mitarbeiter ein Recht auf faire Behandlung hat. Diskriminierung und Belästigung werden an keinem unserer Standorte geduldet. Kinder- und Zwangsarbeit sind ausnahmslos verboten und werden aktiv vermieden.

Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung, nationalem oder ethischem Ursprung werden in unserem Unternehmen nicht hingenommen. Nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 wurden daher für alle deutschen Gesellschaften Beschwerdestellen geschaffen. Schwerbehindertenbeauftragte arbeiten bei uns auf lokaler Ebene wie auf Konzernebene.

Einer unserer fünf Unternehmenswerte lautet „Vielfalt schätzen“. Unsere Mitarbeiter auf der ganzen Welt sind geprägt durch unterschiedliche Herkunft, Kultur und Erfahrung. Nur wenn wir ihre Fähigkeiten nutzen, erzielen wir beste Ergebnisse. Als global tätiges Unternehmen stehen wir für den wertschätzenden Umgang miteinander und fördern die weltweite Zusammenarbeit.

Unsere Compliance-Organisation haben wir 2012/2013 weiter verbessert und den Mitarbeitern die Compliance-Grundsätze noch stärker ins Bewusstsein gerufen. Im Juli 2013 wurde ein Film gedreht, in dem Vorstandsvorsitzender Ralf W. Dieter die Bedeutung dieses Themas für das Unternehmen besonders hervorhebt. Dieser Film wurde unter anderem im September 2013 bei internationalen Webinaren für die lokal verantwortlichen Compliance Officer vorgeführt.

Der Dürr-Verhaltenskodex steht den Mitarbeitern in ihrer Landessprache zur Verfügung und wird bei einem umfangreichen Schulungsprogramm im gesamten Konzern erläutert. Auch im Intranet informieren wir regelmäßig über einzelne Aspekte.

# Corporate Social Responsibility

Bildungsförderung sowie soziale und kulturelle Projekte vor Ort bilden den Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements. Im Jahr 2012 spendeten wir in Deutschland 511 TSD.€ (2011: 406 TSD.€).

Bereits im frühkindlichen Bereich beginnt Bildungsförderung. Als Kooperationspartner einer Kindertagesstätte in Bietigheim-Bissingen engagieren wir uns gemeinsam mit der Heinz und Heide Dürr Stiftung. Aktuell sind 15 Betreuungsplätze für die Kinder von Mitarbeitern reserviert, weitere Plätze sollen hinzukommen. So erleichtern wir es Eltern, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Wir haben Kooperationsverträge mit verschiedenen Schulen abgeschlossen und bieten Praktikantenstellen, Bewerbertrainings und Ausbildungsberatungen. An Gymnasien in Sachsenheim und Bietigheim-Bissingen haben wir Bildungspatenschaften übernommen. Seit dem Jahr 2012 vergeben wir jährlich den Dürr-MINT-Preis an Absolventen der Realschule Bissingen, die in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik besondere Leistungen erbracht haben. Im Jahr 2013 ist mit der Auszeichnung ein eintägiges Praktikum im „Roboter-Teaching“ in unserem Unternehmen verbunden.

Insgesamt sechs Studierende der Universitäten Stuttgart, Darmstadt und Freiberg fördern wir über die Initiative Deutschlandstipendium. Mehrere unserer Mitarbeiter engagieren sich als Lehrbeauftragte an Hochschulen. Einrichtungen wie der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und die Universität Mannheim erhalten von uns Spenden.

Seit vielen Jahren unterstützen wir zusammen mit unseren Mitarbeitern eine Stuttgarter Schule für Kinder mit geistiger Behinderung finanziell. Wir machen uns für die START-Stiftung stark, die ein Stipendienprogramm für Schüler mit Migrationshintergrund anbietet.

Unter dem Motto „Kultur erlebt“ veranstalten wir seit 30 Jahren Konzerte, Ausstellungen und Aufführungen. Dabei können auch Mitarbeiter ihr künstlerisches Talent beweisen. Als größter Arbeitgeber in Bietigheim-Bissingen tragen wir zum gesellschaftlichen Leben der Stadt bei: Wir unterstützen unter anderem die Jugendarbeit von Sportvereinen und Kulturevents.

Soziales Engagement zeigen auch unsere Auslandsstandorte. Seit mehreren Jahren unterstützt Schenck Shanghai Machinery (SCCN), unsere Tochtergesellschaft in China, durch Bildungspatenschaften zwei örtliche Berufsschulen. Mit einer von ihnen, der Shanghai Electric Industry School (SEIS), ist die Kooperation durch den gemeinsamen Aufbau einer Schenck-Klasse besonders eng.

Seit seiner Gründung vor zehn Jahren sammelte das Dürr Systems Employee Charity Committee in Plymouth (USA) mit unterschiedlichen Aktivitäten mehr als 145.000 \$ an Spenden. Dürr Brasil unterstützt ein Waisenhaus, während Dürr de México unter anderem den Schulbesuch behinderter Kinder finanziert. Unsere britische Landesgesellschaft übernahm die Schirmherrschaft für örtliche und nationale Benefizveranstaltungen. Gemeinsam mit den Mitarbeitern spendete sie für die Krebsforschung und ein Krankenhaus.



*Seit vielen Jahren unterstützen Unternehmen, Belegschaft und Vorstand eine Schule für Kinder mit geistiger Behinderung in Stuttgart. Im März 2013 übergab Konzernbetriebsratsvorsitzender Hayo Raich (vorne rechts) einen Scheck über 11.400€.*

# Factsheet

## UNTERNEHMENSPROFIL

Name und Rechtsform	Dürr AG	Eigentümerstruktur	25,4 % Heinz Dürr GmbH 3,5% Heinz und Heide Dürr Stiftung 71,1% Institutionelle und private Investoren	
Gründung	1895			
Börsengang	1989			
Branche	Maschinen- und Anlagenbau	Börsennotierung	MDAX (Performance), CDAX (Performance), Prime All Share (Performance), Classic All Share (Performance), FAZ-Index	
Hauptsitz	Bietigheim-Bissingen		2012	2011
Zahl der Standorte	52	Umsatz in Mio. €	2.399,8	1.922,0
Internationale Präsenz	In 23 Ländern weltweit	Anzahl Mitarbeiter	7.652	6.823

## NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND -BERICHTERSTATTUNG

Verantwortung	Vorstand / Corporate Communications & Investor Relations	Systeme und Instrumente	Die Unternehmenswerte und der Dürr-Verhaltenskodex stellen die Basis der Instrumente des Lieferanten-, Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Personalmanagements sowie des Compliance-Programms dar.	
Externe Zertifizierungen	Qualitätsmanagement-zertifikat ISO 9001 Umweltzertifikat ISO 14001			
Ziel	Langfristiger wirtschaftlicher Erfolg in Verbindung mit Umweltschutz und sozialer Verantwortung	Berichtsform und Turnus	Jährlicher Nachhaltigkeitsbericht im Geschäftsbericht (seit 2009), eigenständiger Nachhaltigkeitsbericht seit 2012	

## GESELLSCHAFT

	KENNZAHL	2012	2011	2010
2010 wurden ein neuer Compliance-Bereich und ein globales Compliance-Programm aufgesetzt. Seit 2011 besteht ein neuer Code of Conduct (Verhaltenskodex). Dürr fördert kulturelle Projekte, sportliche Aktivitäten und soziale Projekte vorwiegend im regionalen Umfeld. Wir unterstützen beispielsweise den lokalen Jugendsport sowie die START-Stiftung zur Förderung begabter Schüler mit Migrationshintergrund. Wir fördern außerdem den wissenschaftlichen Austausch. Beispielsweise unterstützen wir die Universitäten in Stuttgart, Darmstadt und Mannheim.	Spenden in €	511.000	406.000	344.000



## MITARBEITER

	KENNZAHLEN	2012	2011	2010
Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter steht für uns an oberster Stelle. Ausgangsbasis hierfür sind ein attraktives und motivierendes Arbeitsumfeld sowie eine spannende Tätigkeit.	Anzahl der Mitarbeiter	7.652	6.823	5.915
	– davon Auszubildende und Studenten der Dualen Hochschule (31.12.)	141	130	129
In regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen erhalten wir wichtige Anregungen zur Verbesserung des Arbeitsklimas und der Arbeitssituation. In den bisherigen Umfragen hat Dürr im industriellen Vergleich gut abgeschnitten. Dürr-Mitarbeiter sind mit ihrem Unternehmen mehrheitlich zufrieden. 2013 wurde erstmals eine weltweite Befragung an allen Standorten durchgeführt.	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	10	11	12
	Fluktuationsquote in %	4,6	6,0	6,7
	Krankenquote in %	1,9	2,1	2,5
Als Engineering-Konzern sind wir in besonderer Weise auf Know-how, Engagement und Erfahrung unserer Mitarbeiter angewiesen. Daher organisieren wir einen systematischen Wissenstransfer durch Fachtrainer.	Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft in %	17	17	17
	Altersstruktur in %			
Weiterbildungsangebot ausgebaut: 1.086 Gruppen- und Einzeltrainings (2011: 933) Teilnehmerzahl: 6.737 (2011: 5.215) Schulungsbudget pro Mitarbeiter: von etwa 500 Euro (2011) auf rund 650 Euro (2012) erhöht	deutsche Mitarbeiter: 45 Jahre und älter	54,2	54,7	56,0
	Belegschaft weltweit: 45 Jahre und älter	40,6	42,6	54,3
	Anzahl Unfälle pro Tsd. Mitarbeiter (Deutschland)	12,9	14,4	10,2

## UMWELT

	KENNZAHLEN (ABSOLUT / INDIZIERT: 2010 = 100; IM VERHÄLTNISS ZUM UMSATZ)	2012	2011	2010
Ressourcenschonung, Emissionsreduzierung und Stückkostenoptimierung gehören zu den Hauptkriterien für die F&E-Prozesse.	Stromverbrauch (MWh)	32.489/60,7	28.833/67,3	28.110/100
	Gas-/Öl-/Fernwärmeverbrauch (MWh)	40.342/50,9	42.025/66,2	41.685/100
In der Lackiertechnik hat Dürr alle Prozesse, die zum Lackieren eines Automobils notwendig sind, optimiert und gleichzeitig Wege gefunden, die zu einer nachhaltigen und ressourcenschonenden Produktion beitragen.	Wasserverbrauch (m <sup>3</sup> )	113.174/77,4	92.636/79,1	76.876/100
	Abwasseraufkommen (m <sup>3</sup> )	110.328/85,0	90.705/87,2	68.204/100
Der Dürr Campus in Bietigheim-Bissingen ist ein Vorzeigebauwerk für ein energieeffizientes Bürogebäude: mehr als 40 % Energieeinsparung im Vergleich zu herkömmlichen Gebäuden.	Gesamtabfall (t)	4.066/73,8	3.509/79,5	2.893/100
	– davon wiederverwertet (t)	3.028/72,0	2.716/80,6	2.208/100
Die Umweltrelevanz unserer Eigenfertigung ist insgesamt gering; an unseren Produktionsstandorten liegt der Schwerpunkt auf Montageprozessen mit vergleichsweise geringem Energieverbrauch und Abfallaufkommen.	CO <sub>2</sub> -Emissionen (t)	32.597/57,0	30.675/67,0	30.075/100
	SO <sub>2</sub> -Emissionen (t)	17/59,5	15/65,6	15/100
Dürr führt regelmäßig interne Audits und externe Zertifizierungen zu Sicherheit, Umwelt und Gesundheit durch.	NO <sub>x</sub> -Emissionen (t)	27/59,1	25/68,4	24/100

# /Impressum

Herausgeber: Dürr AG  
Corporate Communications & Investor Relations  
Carl-Benz-Straße 34  
74321 Bietigheim-Bissingen  
Tel +49 7142 78 - 1785  
Fax +49 7142 78 - 1716  
corpcom@durr.com  
www.durr.com  
Verantwortlich: Günter Dielmann  
Redaktion: Martina Rüsing  
Design, Satz: 3st kommunikation, Mainz  
Druck: InduPrint, Kornwestheim

Der Nachhaltigkeitsbericht liegt auch in englischer Sprache vor. Er wurde am 17. September 2013 fertiggestellt.



LEADING IN PRODUCTION EFFICIENCY

[www.durr.de](http://www.durr.de)