

**GRUNDSATZ-
ERKLÄRUNG
ZUR ACHTUNG
DER MENSCHEN-
RECHTE**

WWW.DURR-GROUP.COM



INHALTSVERZEICHNIS

1 GRUNDHALTUNG

1 GELTUNGSBEREICH

1 Verantwortung über unsere Unternehmensgrenzen hinaus

3 BEKENNTNIS ZU INTERNATIONAL ANERKANNTEN NORMEN, RICHTLINIEN UND STANDARDS

4 ORGANISATION UND VERANTWORTLICHKEITEN

5 UNTERNEHMERISCHE SORGFALTPFLICHT

5 Risikoanalyse

6 Präventions- und Abhilfemaßnahmen

8 MELDUNGEN UND UMGANG MIT REGELVERSTÖßEN

8 Dürr Group Integrity Line

9 DOKUMENTATION UND BERICHTERSTATTUNG

9 KONTINUIERLICHE WEITERENTWICKLUNG

10 GRUNDSÄTZE

10 Kinderarbeit und junge Beschäftigte

10 Zwangsarbeit und Menschenhandel

10 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

11 Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht

11 Toleranz, Chancengleichheit und Schutz vor Belästigung

11 Vergütung

11 Arbeitsbedingungen

12 Klima und Energie

12 Umwelt

GRUNDHALTUNG

Der Dürr-Konzern ist ein weltweit führender Maschinen- und Anlagenbauer mit ausgeprägter Kompetenz in den Bereichen Automatisierung und Digitalisierung/Industrie 4.0. Unsere Produkte, Systeme und Services ermöglichen hocheffiziente und ressourcenschonende Fertigungsprozesse in unterschiedlichen Industrien. Wir beliefern Branchen wie die Automobilindustrie, den Maschinenbau sowie Chemie, Pharma, Medizintechnik und Holzbearbeitung. Der Dürr-Konzern hat rund 18.400 Beschäftigte und verfügt über 120 Standorte in 33 Ländern.

Als weltweit agierendes Unternehmen achten wir die Menschenrechte, wie sie zum Beispiel in der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen (UN) niedergeschrieben sind. Mit über 30.000 Lieferanten ist es unser Ziel, Menschenrechtsverletzungen in unserer globalen Wertschöpfungskette vorzubeugen und faire Arbeitsbedingungen zu fördern. Wir pflegen einen respektvollen Umgang mit unseren Beschäftigten, Lieferanten und Geschäftspartnern und schaffen Strukturen für eine verantwortungsvolle Wertschöpfung.

GELTUNGSBEREICH

Die vorliegende Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte beschreibt unseren Ansatz zur Einhaltung unserer unter-

nehmerischen Sorgfaltspflicht für Menschenrechte. Sie enthält verbindliche Grundsätze zur Achtung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen und bildet die Grundlage unserer sozialen Verantwortung in unserer gesamten Wertschöpfungskette.

Diese Grundsatzerklärung ergänzt unseren konzernweiten Verhaltenskodex, unsere Policy zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie unsere Policy zu Umwelt und Klima. Sie bekräftigt und konkretisiert unsere unternehmerische Sorgfaltspflicht für Menschenrechte gegenüber unseren Beschäftigten, Lieferanten und Geschäftspartnern im Speziellen und gegenüber der Gesellschaft im Allgemeinen.

Wir überprüfen die Grundsatzerklärung regelmäßig auf ihre Gültigkeit und aktualisieren sie bei Bedarf.

VERANTWORTUNG ÜBER UNSERE UNTERNEHMENSGRENZEN HINAUS

Der Dürr-Konzern verpflichtet sich, die Menschenrechte zu achten und faire Arbeitsbedingungen zu fördern – dies gilt insbesondere für den Umgang mit eigenen Beschäftigten und unmittelbaren Lieferanten. Im Rahmen unserer Möglichkeiten setzen wir uns dafür ein, diese Prinzipien auch bei mittelbaren Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern umzusetzen. Wir stehen ein für einen respektvollen Umgang mit unseren Beschäftigten, Geschäftspartnern und sonstigen Stakeholdern, beispielsweise Investoren, Medien, Politik, lokalen Gemeinschaften und NGOs.

VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT EIGENEN BESCHÄFTIGTEN

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit handeln wir stets nach der Maxime, Menschenrechtsverletzungen weder zu verursachen noch zu diesen beizutragen. Unsere Beschäftigten halten wir stets dazu an, nach den ab **Seite 10** aufgeführten Grundsätzen zu agieren. Diese Grundsätze gelten weltweit für die Mitglieder der Aufsichtsräte und vergleichbarer Kontrollgremien, Mitglieder von Vorstand und Geschäftsführung, Führungskräfte sowie alle Beschäftigten des Dürr-Konzerns. Zudem gelten sie für Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer, das heißt für Personen, die funktional den Beschäftigten des Dürr-Konzerns gleichgestellt sind.

Falls das lokale Recht an unseren Standorten spezifische menschen- oder arbeitsrechtliche Anforderungen stellt, gelten diese. Die Grundsätze dieser Erklärung gelten dann im Übrigen ergänzend, selbst wenn sie freiwillig über die lokalen gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

VERANTWORTUNGSVOLLE LIEFERKETTE (UNMITTELBARE UND MITTELBARE LIEFERANTEN)

Von Geschäftspartnern erwartet der Dürr-Konzern die uneingeschränkte Einhaltung der Menschenrechte. Für unsere unmittelbaren Lieferanten gilt unter anderem unser Verhaltenskodex für Lieferanten. Er ist verbindlicher Vertragsbestandteil und Grund-

voraussetzung für eine gemeinsame Zusammenarbeit. Die Nichtbeachtung unserer menschenrechtlichen Grundsätze kann für den Dürr-Konzern Anlass sein, angemessene rechtliche Schritte einzuleiten. Der Dürr-Konzern behält sich insbesondere das Recht vor, die Geschäftsbeziehung im Falle eines schwerwiegenden oder wiederholten Verstoßes gegen unsere menschenrechtlichen Grundsätze zu beenden. Auf solche Schritte kann gegebenenfalls verzichtet werden, wenn der Geschäftspartner glaubhaft versichert und nachweisen kann, dass er unverzüglich Gegenmaßnahmen ergriffen hat, um zukünftige Verstöße zu vermeiden. Mithilfe unseres Verhaltenskodex für Lieferanten weisen wir unsere unmittelbaren Lieferanten an, unsere Erwartungshaltung auch an unsere mittelbaren Lieferanten weiterzugeben.

BEKENNTNIS ZU INTERNATIONAL ANERKANNTEN NORMEN, RICHTLINIEN UND STANDARDS

Der Dürr-Konzern achtet die Menschenrechte und handelt im Einklang mit den Grundsätzen verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Folgende Rahmenwerke sind für uns maßgeblich:

- UN-Menschenrechtscharta
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO: International Labour Organization)
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- Zehn Prinzipien des UN Global Compact
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte

- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Darüber hinaus unterstützen wir die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der UN. Wir haben in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit und Unternehmensstrategie acht Sustainable Development Goals (SDGs) identifiziert:

- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur
- SDG 10: Weniger Ungleichheiten
- SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
- SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Unseren Beitrag zu den SDGs bauen wir systematisch aus, indem wir unsere Geschäftspraktiken und Produkte kontinuierlich verbessern, neue Chancen nutzen und gleichzeitig mögliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte wirksam begrenzen.

ORGANISATION UND VERANTWORTLICHKEITEN

Die Gesamtverantwortung für menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfalt liegt beim Vorstand der Dürr AG. Für die Umsetzung der Sorgfaltspflicht tragen in erster Linie die Bereiche Corporate Human Resources, Sustainable Supply Chain und Corporate Sustainability die Verantwortung. Dabei werden sie von den Bereichen Corporate Compliance und Corporate Legal unterstützt. Der Bereich Corporate Human Resources ist für die weltweite Koordination von Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte und für faire Arbeitsbedingungen innerhalb des Dürr-Konzerns verantwortlich. Prozesse zur Wahrung der Sorgfaltspflicht innerhalb unserer Lieferkette werden durch den Division-übergreifenden Bereich „Sustainable Supply Chain“ definiert, umgesetzt und nachverfolgt. Die Konzernabteilung für Nachhaltigkeit, Corporate Sustainability, unterstützt bei der Koordination und dem Umgang mit menschenrechtlichen Themen.

Die Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflicht wird konzernweit durch die Menschenrechtsbeauftragte der Dürr AG begleitet und unterstützt. Die Menschenrechtsbeauftragte gehört dem Bereich Corporate Sustainability an. Sie informiert den Vorstand und das Dürr Group Management Board regelmäßig (mindestens einmal

jährlich) zu aktuellen menschenrechtlichen Themen und etwaigen Vorkommnissen.

Alle Beschäftigten im Dürr-Konzern sind verpflichtet, die Grundsätze zu den Menschenrechten in der vorliegenden Erklärung zu befolgen. Die jeweilige Leitung der Konzerngesellschaften ist für die lokale Umsetzung und Einhaltung der hier festgelegten Sorgfaltspflichten und Grundsätze verantwortlich.

UNTERNEHMERISCHE SORGFALTS-PFLICHT

RISIKOANALYSE

Der Dürr-Konzern ist sich bewusst, dass seine Geschäftstätigkeiten potenzielle Risiken mit negativen Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt beinhalten können. Wir untersuchen jährlich und anlassbezogen mögliche negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Menschen, die infolge einer Geschäftsbeziehung mit einem unserer Geschäftsfelder, unseren Produkten oder Dienstleistungen in Verbindung stehen. Die Erkenntnisse aus der Risikoanalyse dienen uns als Grundlage, um wirksame Präventions- und Abhilfemaßnahmen festzulegen.

In unserer Untersuchung fokussieren wir uns insbesondere auf folgende Personengruppen in unserer Wertschöpfungskette, die potenziell negativ von der Geschäftstätigkeit des Dürr-Konzerns betroffen sein können:

- Eigene Beschäftigte des Dürr-Konzerns an allen Standorten weltweit inklusive Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Werkstudierende, Trainees und Beschäftigte mit befristeten Verträgen
- Beschäftigte unserer direkten Lieferanten von Produktions- und Nichtproduktionsmaterialien

- Angestellte von direkten Dienstleistern inklusive Beschäftigte mit Werkverträgen und Kontraktoren
- Mitglieder lokaler Gemeinschaften
- Anwohnerinnen und Anwohner in der Nähe unserer Standorte

Im Rahmen unseres menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risikomanagements identifizieren wir tatsächliche und potenzielle nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt für den eigenen Geschäftsbereich und für unsere Lieferkette.

Bei wesentlichen¹ Konzerngesellschaften ermitteln wir menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken mithilfe eines Fragebogens. Im Ergebnis definieren wir Fokusthemen, an denen wir unsere Präventions- und Abhilfemaßnahmen ausrichten.

Bei der Risikoanalyse für unsere Lieferanten gehen wir in zwei Schritten vor:

1. Abstrakte Betrachtung von Risiken in unserer Lieferkette

Wir bewerten menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken anhand der Schwere und der Eintrittswahrscheinlichkeit. Zusätzlich priorisieren wir die Bewertungsergebnisse hinsichtlich unserer Einflussmöglichkeiten auf das jeweilige Risikothema. Als Resultat haben wir Fokusthemen definiert, die wir zukünftig bei

¹ Für die Wesentlichkeit ist die Anzahl der Beschäftigten und der Standort maßgebend.

der Zusammenarbeit mit Lieferanten in den Vordergrund stellen werden.

2. Konkrete Ermittlung von Risiken in unserer Lieferkette

Basierend auf länderspezifischen Indizes nehmen wir eine Risikoeinstufung der Herkunftsländer unserer direkten Lieferanten vor und leiten daraus Risikoländer ab. Im Anschluss betrachten wir unsere Lieferanten ab einem bestimmten Jahreseinkaufsvolumen je Risikoland.

PRÄVENTIONS- UND ABHILFEMASSNAHMEN

Der Dürr-Konzern setzt zur Vermeidung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken Präventions- und Abhilfemaßnahmen um, soweit sein Einflussbereich es zulässt.

Um negative Folgen unseres Handelns auf die Menschenrechte zu vermeiden, schulen und sensibilisieren wir unsere Beschäftigten zu unseren Unternehmenswerten und Grundsätzen. Die Schulungsinhalte basieren auf unserer Risikoanalyse und werden nach Bedarf angepasst. Wir veranstalten Online-Sicherheitstrainings, die für alle Beschäftigten verpflichtend sind. Sie bestehen aus einem Grundlagenteil für neue Beschäftigte und einem jährlichen Auffrischkurs. Nachhaltigkeitsschulungen sind Bestandteil unseres Onboarding-Prozesses für neue Beschäftigte und werden sukzessive ausgeweitet. Um angehende Führungskräfte auf ihre zukünftige Rolle und ihre Vorbildfunktion vorzubereiten, erhalten

sie Vertiefungsschulungen zu verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten wie Menschenrechte und Umwelt. Im Einkauf bauen wir Wissen und Kompetenzen zu wesentlichen menschenrechtlichen Themen mittels regelmäßiger „Procurement Colleges“ auf. Unmittelbare Lieferanten in Risikoländern erhalten spezielle Grundlagenschulungen zu unserem Verständnis von Nachhaltigkeit sowie sozialer und ethischer Verantwortung. In unseren Einkaufspraktiken berücksichtigen wir soziale und ökologische Kriterien, indem wir den Umgang unserer Lieferanten mit den Menschenrechten und der Umwelt bewerten und auf dieser Basis geeignete Lieferanten auswählen.

SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNGSMASSNAHMEN FÜR EIGENE BESCHÄFTIGTE

- Trainings zum Verhaltenskodex des Dürr-Konzerns
- Schulungen zu unseren Unternehmenswerten und Grundsätzen
- Compliance-Trainings
- Nachhaltigkeitsschulungen für neue Beschäftigte im Rahmen des Onboarding-Prozesses
- Grundlagen- und Vertiefungsschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Regelmäßige Auffrischungsschulungen

MASSNAHMEN FÜR UNMITTELBARE ZULIEFERER UND ZUR FÖRDERUNG EINER VERANTWORTUNGSVOLLEN WERTSCHÖPFUNGSKETTE

- Verbindliche Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten als Voraussetzung für eine Zusammenarbeit
- Verhaltenskodex für Lieferanten als verbindlicher Bestandteil unserer Vertragsbedingungen
- Lieferantenschulungen zu Menschenrechten sowie sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit
- Definition von sozialen und ökologischen Mindestkriterien für unmittelbare Lieferanten
- Auswahl und Bewertung von Lieferanten anhand sozialer und ökologischer Kriterien
- Feedbackgespräche und Festlegung von Korrekturmaßnahmen bei Lieferanten mit Auffälligkeiten
- Lieferantenaudits mit Fokus auf menschenrechtliche und umweltbezogene Aspekte
- Ausschluss von Lieferanten von Vergabeprozessen bei Nichterfüllung vorgegebener sozialer und ökologischer Mindestkriterien

Wir analysieren die Risiken und Auswirkungen möglicher Menschenrechtsverletzungen kontinuierlich und leiten entsprechende Maßnahmen ab, mit denen wir unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bestmöglich nachkommen können. Um die Wirksamkeit unserer Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu überprüfen, führen wir regelmäßig und anlassbezogen interne Compliance-Audits durch und gehen relevanten Hinweisen zu möglichen menschenrechtlichen Verstößen nach.

Bei unseren Lieferanten reduzieren wir mit regelmäßigen und anlassbezogenen Vor-Ort-Audits das Risiko von Menschenrechtsverletzungen. Im Falle von Unregelmäßigkeiten definieren wir zusammen mit dem betreffenden Lieferanten individuelle Korrekturmaßnahmen mit zeitlichen Vorgaben und überprüfen deren Einhaltung.

MELDUNGEN UND UMGANG MIT REGELVERSTÖSSEN

Fälle von Missachtung der Menschenrechte und schwerwiegendes Fehlverhalten müssen bekannt werden, damit sie angemessen geahndet und zukünftig verhindert werden können. Hinweise zu Verstößen gegen Menschenrechte und zu möglichem Fehlverhalten – unter anderem zu Vorgaben unseres Verhaltenskodex und des Verhaltenskodex für Lieferanten – können jederzeit, auch anonym, über unser öffentlich zugängliches Hinweisgebersystem, die Dürr Group Integrity Line, gemeldet werden. Wir ermutigen sowohl Beschäftigte aller Konzerngesellschaften als auch explizit externe Parteien, insbesondere Beschäftigte unserer unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten, bei konkreten Anhaltspunkten Gebrauch von der Dürr Group Integrity Line zu machen.

DÜRR GROUP INTEGRITY LINE

Sie haben die Möglichkeit, für Ihren Hinweis unser **Meldesystem** zu nutzen.

Alternativ können Sie sich mit Ihrem Anliegen an unseren Compliance Officer wenden:

Dürr AG
Corporate Compliance Officer
Carl-Benz-Straße 34
74321 Bietigheim-Bissingen
07142-78-3328
E-Mail: compliance.officer@durr.com

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite unter **Integrity Line**.

Der Dürr-Konzern geht allen Hinweisen und Meldungen zu Menschenrechtsverletzungen und möglichem Fehlverhalten nach und behandelt diese vertraulich und zügig. Wir beurteilen jede Meldung einzeln und ergreifen individuell angemessene Maßnahmen.

Der Dürr-Konzern toleriert weder Benachteiligungen noch Vergeltungsmaßnahmen gegenüber der hinweisgebenden Person – auch wenn sich die Meldung im Nachhinein als unbegründet erweist. Beschäftigte, Lieferanten und Geschäftspartner des Dürr-Konzerns sowie Dritte müssen mit Konsequenzen rechnen, wenn sie hinweisgebende Personen Repressalien aussetzen.

DOKUMENTATION UND BERICHT- ERSTATTUNG

In folgenden Veröffentlichungen berichten wir transparent über unsere Aktivitäten zur Einhaltung der Menschenrechte und über die Wahrnehmung unserer sozialen Verantwortung:

- Geschäftsbericht im Rahmen der nichtfinanziellen Erklärung
- Nachhaltigkeitsbericht
- Fortschrittsbericht (Communication on Progress) zur Umsetzung der zehn Prinzipien des UN Global Compact
- Webseite (**Nachhaltigkeit im Dürr-Konzern - Dürr Group (durr-group.com)**)

Als Bestandteil unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht und gemäß dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) dokumentieren wir intern fortlaufend unseren menschenrechtlichen Risikomanagementprozess. Wir informieren jährlich über unsere menschenrechtsbezogene Risikoanalyse, Präventions- und Abhilfemaßnahmen und die Überprüfung ihrer Auswirkungen.

KONTINUIERLICHE WEITER- ENTWICKLUNG

Der Prozess, mit dem wir die Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht zur Wahrung von Menschenrechten sicherstellen, wird kontinuierlich verbessert. Daher überprüfen wir den Prozess regelmäßig vor dem Hintergrund der Entwicklung unserer Geschäftstätigkeit sowie nationaler und internationaler Gesetze und Standards. Bei Bedarf passen wir unseren Prozess und entsprechend unsere Grundsatz-erklärung an.

GRUNDSÄTZE

Die im Folgenden aufgeführten Grundsätze samt ihrer Ausgestaltung betrachten wir als Voraussetzung unserer unternehmerischen Tätigkeit. Sie gelten ergänzend zu unserem Verhaltenskodex.

KINDERARBEIT UND JUNGE BESCHÄFTIGTE

Wir lehnen jegliche Form von Kinderarbeit ausnahmslos ab.

Im Dürr-Konzern stellen wir die Einhaltung des Mindestalters zur regulären Beschäftigung im Einklang mit den jeweils gültigen nationalen Bestimmungen sicher und beschäftigen keine Kinder unterhalb des gesetzlichen Mindestalters². Wir beachten, dass unsere Beschäftigten unter 18 Jahren keine Nachtarbeit oder Überstunden leisten und vor Arbeitsbedingungen³ geschützt werden, die für ihre Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung schädlich sind.

Bei unseren Lieferanten fordern wir ebenfalls ausnahmslos die Einhaltung des Beschäftigungsverbots von Kindern unterhalb des gesetzlichen Mindestalters. Junge Beschäftigte unter 18 Jahren sollen keine Nachtarbeit oder Überstunden leisten und vor Arbeitsbedingungen⁴ geschützt werden, die für ihre Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung schädlich sind. Darüber hinaus verlangen wir, dass die Aufgaben der jungen Beschäftigten ihren Schulbesuch nicht beeinträchtigen.

² ILO-Übereinkommen Nr. 138

³ ILO-Übereinkommen Nr. 182

⁴ ILO-Übereinkommen Nr. 182

⁵ ILO-Übereinkommen Nr. 29, Nr. 105 und Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit

⁶ Nationale gesetzliche Kündigungsfrist bzw. Tarifvertrag bzw. Arbeitsvertrag

⁷ Beispiele sind die ILO Arbeits- und Sozialstandards, der Social-Accountability-Standard SA8000 oder das Arbeitsschutzmanagementsystem ISO 45001 der Internationalen Organisation für Normung

ZWANGSARBEIT UND MENSCHENHANDEL

Wir lehnen jegliche Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit ab und bekennen uns nachdrücklich zum Verbot von Menschenhandel und moderner Sklaverei⁵.

Unter Menschenhandel versteht man die Rekrutierung, den Transport oder die Unterbringung von Menschen unter (Androhung von) Gewalt, Betrug oder Täuschung, wobei die Ausbeutung von Arbeitskräften als mögliches Ziel gilt. Ausbeutung von Arbeitskräften betrifft Zwangsarbeit und Unterbezahlung.

Arbeitsverhältnisse im Dürr-Konzern beruhen grundsätzlich auf Freiwilligkeit und können unter Einhaltung der jeweils gültigen Frist⁶ gekündigt werden.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und internationalen Standards⁷ in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und sorgen für sichere Arbeitsbedingungen.

Wir setzen uns für die Schaffung und Gestaltung einer sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsumgebung ein. Unser Anspruch ist es, die Sicherheit und Gesundheit aller Personen, die von den Geschäftsaktivitäten des Dürr-Konzerns betroffen sind, zu bewahren und zu fördern. Um Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen

zu vermeiden, sorgen wir für eine sichere Arbeitsumgebung und fördern präventive Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit. Sicherheitsvorschriften und -praktiken gelten sowohl für die Beschäftigten des Dürr-Konzerns als auch für externe Beschäftigte im Vertragsverhältnis.

VEREINIGUNGSFREIHEIT, RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN UND STREIKRECHT

Der Dürr-Konzern erkennt das Recht seiner Beschäftigten an, sich in rechtmäßigen Interessenvertretungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu engagieren, Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen und – in Abhängigkeit von anwendbarem Recht – zu streiken⁸. Wir ermöglichen unseren Beschäftigten, sich friedlich zu versammeln und zusammenzuschließen, insbesondere auch im politischen, gewerkschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Bereich. Das erwarten wir ebenfalls von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern.

TOLERANZ, CHANCENGLEICHHEIT UND SCHUTZ VOR BELÄSTIGUNG

Wir fördern eine integrative Kultur, in der Vielfalt geschätzt und akzeptiert wird und alle ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Dies bezieht sich auf Beschäftigte und Geschäftspartner mit unterschiedlichen Nationalitäten, Kulturen, Religionen und Lebensanschauungen.

Wir sorgen für Chancengleichheit und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz. Wir behandeln alle Personen und Gruppen gleich, ungeachtet persönlicher oder genetischer Merkmale, einschließlich des Geschlechts, der Hautfarbe, der Nationalität, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Wir dulden keine Diskriminierung, sexuelle Belästigung, körperliche Bestrafung, psychische oder körperliche Nötigung oder Beschimpfung sowie keinen sexuellen Missbrauch.

VERGÜTUNG

Wir richten die Vergütung nach den geltenden Gesetzen, ergänzt um die jeweils relevanten nationalen Mindestlohngesetze und orientieren uns am jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt. Dabei achten wir auf eine angemessene Entlohnung auf vertraglicher Basis. Wir informieren unsere Beschäftigten klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgelts.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Transparente, schriftliche Arbeitsverträge sehen wir als Grundlage eines Beschäftigungsverhältnisses. Wir stehen ein für faire Arbeitsbedingungen und halten die geltenden nationalen Gesetze und internationalen Arbeitsnormen hinsichtlich der höchstzulässigen

⁸ ILO-Übereinkommen Nr. 89 und Nr. 98

Arbeitszeit und Urlaubsregelungen ein. Wir stellen sicher, dass die Arbeitszeit (einschließlich Überstunden) die jeweilige gesetzlich zulässige Höchstgrenze nicht überschreitet. Wir gewähren unseren Beschäftigten in der Regel alle sieben Tage mindestens einen freien Tag.

KLIMA UND ENERGIE

Unser Ziel ist es, Treibhausgasemissionen zu reduzieren und die Belastungen durch unsere Geschäftstätigkeit für Mensch und Umwelt möglichst gering zu halten – an unseren eigenen Standorten und in unserer globalen Lieferkette. Zum Schutz der Umwelt streben wir an allen unseren Standorten eine Verringerung des Energieverbrauchs an. Mit unserer Klimastrategie haben wir uns wissenschaftlich validierte Klimaziele für das Jahr 2030 gesetzt und ergreifen umfassende Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen. Hierfür binden wir auch unsere Lieferanten ein und unterstützen sie bei der Senkung von Treibhausgasemissionen.

UMWELT

Durch den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen leisten wir unseren Beitrag dazu, die Belastungen für Mensch und Umwelt möglichst gering zu halten. In unserer eigenen unternehmerischen Tätigkeit halten wir uns an das Verbot der Herbeiführung schädlicher Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauchs und erwarten das auch von unseren Lieferanten. Wir reduzieren unsere Abfälle und entsorgen diese

fachgerecht. Im Rahmen unserer Möglichkeiten vermeiden wir einen negativen Einfluss auf den Zugang zu natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung und zu einwandfreiem Trinkwasser.

Bietigheim-Bissingen, August 2023

Dr. Jochen Weyrauch
Vorstandsvorsitzender
Dürr AG

Dietmar Heinrich
Finanzvorstand
Dürr AG

Dürr Aktiengesellschaft

Corporate Compliance

Carl-Benz-Straße 34

74321 Bietigheim-Bissingen

07142-78-5333