



LEADING IN PRODUCTION EFFICIENCY

Nachhaltigkeit

Bericht 2013/2014



Aktionärsstruktur

- Heinz Dürr GmbH, Berlin
- Heinz und Heide Dürr Stiftung, Berlin
- Institutionelle und private Investoren

INTERNATIONALE PRÄSENZ IN

26

LÄNDERN WELTWEIT

30.06.2014

ZAHL DER STANDORTE

54

30.06.2014

UMSATZ (Mio. €)

2.399,8

2012

2.406,9

2013

ANZAHL DER MITARBEITER

7.899

30.06.2013

BRANCHE

Maschinen- und Anlagenbau

8.324

30.06.2014

Titelseite: Auf Tauchstation: Hier wird eine Karosse durch ein Lackbecken geführt. Der Lack wird elektrisch geladen, damit er besser auf dem Metall haftet. Dürr hat nun ein intelligentes neues Verfahren entwickelt, dass nicht mehr das gesamte Becken unter Strom setzt, sondern nur noch die Bereiche, in denen sich die Karosserie gerade befindet. Das reduziert den Energieverbrauch wesentlich. Ein wichtiger Beitrag zum nachhaltigen Produktionsprozess aus dem Hause Dürr.

INHALT

Dürr im Überblick / 1
Vorwort des Vorstands / 2
Nachhaltig produzieren / 4
CustomerExcellence / 8
Ökologischer Fußabdruck / 10
Unser Team / 12
Dürr Challenge / 16
Unternehmensführung und Kommunikation / 18
Compliance / 19
Gesellschaftliches Engagement / 21
Impressum / 24

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 Automobilindustrie. Application Technology sorgt mit ihren Robotertechnologien für den automatischen Lack-, Dichtstoff- und Klebstoffauftrag. Maschinen und Systeme von Measuring and Process Systems kommen unter anderem beim Auswuchten und Reinigen im Motoren- und Getriebebau und in der Fahrzeugendmontage zum Einsatz. Der vierte Unternehmensbereich, Clean Technology Systems, beschäftigt sich mit Verfahren zur Verbesserung der Energieeffizienz und der Abluftreinigung. Weltweit verfügt Dürr über 54 Standorte in 26 Ländern und beschäftigt rund 8.320 Mitarbeiter (Stand: 30. Juni 2014). Dürr erzielte im Geschäftsjahr 2013 einen Umsatz in Höhe von 2,4 Mrd. €. Soweit nicht anders vermerkt, liegen diesem Nachhaltigkeitsbericht die Zahlen des Geschäftsjahres 2013 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.

Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit wird bei Dürr seit jeher groß geschrieben. Wir übernehmen Verantwortung, ganz besonders gegenüber unseren Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten sowie Gesellschaft und Umwelt. Dabei stehen zunächst Aspekte wie etwa Arbeitsbedingungen, Personalentwicklung, Schutz vor Diskriminierung und das gelebte Bekenntnis zu Recht und Gesetz im Vordergrund. Zu unserer Verantwortung gehören aber auch ressourcenschonende Produkte. Unsere Kunden schätzen Dürr, weil wir ihnen helfen, höchste Qualität zu erzielen – bei sinkenden Kosten je produzierter Einheit.

Diese Wertschätzung kommt nicht von ungefähr: In der Fahrzeugherstellung ist beispielsweise die Lackierung ein sehr energie- und kostenintensiver Prozess. Über 50 % der Energie, die für die gesamte Herstellung eines Mittelklassewagens aufgewendet werden muss, werden in der Lackiererei verbraucht. Hier fällt zudem ein Großteil der Schadstoffemissionen eines Automobilwerks an. Wer Einsparungen im Lackierprozess ermöglicht, hilft doppelt: den Kunden und der Umwelt. Die Dimensionen sind dabei beachtlich: Eine große Lackieranlage nach modernstem Dürr-Standard spart gegenüber einer aktuell installierten Durchschnittsanlage jährlich mehr Energie und CO₂-Emissionen ein, als der gesamte Dürr-Konzern in derselben Zeit weltweit verbraucht bzw. verursacht. Ähnliches gilt für die benötigte Wassermenge.

Tatsächlich haben unsere Entwickler in den letzten zehn Jahren mit vielen kleinen und großen Innovationen beträchtliche Senkungen des Energieverbrauchs und der Emissionen im Lackierprozess erarbeitet¹: Energie -67 %, Wasser -71 %, CO₂-Ausstoß -73 %, Abwasser -63 %. Darauf sind wir stolz – und es ist uns Ansporn, konsequent an weiteren Einsparungen zu arbeiten. Das gilt natürlich nicht nur für unsere Lackiertechnik, sondern für die gesamte Produktpalette. Effizienz ist also kein Schlagwort für uns, sondern ein Teil unserer Firmen-DNA.

Wir arbeiten hart dafür, dass unsere Verantwortung in allen Bereichen wahrgenommen wird. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht geben wir Ihnen zum mittlerweile dritten Mal einen Eindruck, was Nachhaltigkeit für Dürr bedeutet. Auch diesen Bericht haben wir bewusst knapp und klar – eben effizient – gehalten.

Wir freuen uns über Ihre Anregungen zur Nachhaltigkeit bei Dürr. Die Kontaktdaten finden Sie im Impressum am Ende des Berichts.

Mit freundlichen Grüßen



¹ Klassische Lackieranlage eines deutschen Herstellers vor 10 Jahren verglichen mit aktuell ausgelieferten Anlagen



Der Dürr Vorstand: Ralf W. Dieter (links) und Ralph Heuwing (rechts)

NACHHALTIG PRODUZIEREN

Unsere neuesten Innovationen haben wir bei der Hausmesse »Open House« im Mai präsentiert. An 24 Stationen informierte sich eine Rekordzahl von rund 1.400 internationalen Besuchern aus der Automobilindustrie und weiteren Branchen. Das Open House findet alle zwei Jahre an unserem Hauptsitz in Bietigheim-Bissingen statt und hat sich als wichtige Veranstaltung für die Fachwelt etabliert. Wir stellen beispielhaft einige Stationen vor, um Ihnen einen Eindruck zu vermitteln, was der Begriff »Ressourcenschonende Produktion« bedeutet.

KATHODISCHE TAUCHLACKIERUNG RODIP

Ein Vollbad für die Rohkarosserie: Sie taucht kopfüber in ein Becken hinein und schlägt in Zeitlupe einen Purzelbaum. Grundierungslack strömt in die Hohlräume und legt sich wie ein Schutzfilm auf die Metalloberfläche. Der Lack wird elektrisch aufgeladen, um die Haftung auf der Metalloberfläche zu verbessern. Unsere Lackierspezialisten im Technologiezentrum Bietigheim-Bissingen haben dieses bewährte und hochwertige Verfahren der so genannten kathodischen Tauchlackierung nun nochmals weiterentwickelt. Statt wie bisher das ganze RoDip-Becken unter Strom zu setzen, legen bei der neuesten Generation mehrere individuell steuerbare Gleichrichter nur noch dort eine Spannung an, wo sich die Karosserie gerade befindet. Das Verfahren mit dem Namen **EcoDC MACS** reduziert den Energieverbrauch, steigert Qualität und Anlagenverfügbarkeit – und senkt die Kosten.



*Gezielte Spannungsversorgung im kathodischen Tauchbad mit **EcoDC MACS***

LACKIERKABINENKONZEPT ECOREBOOTH/ECODRYSCRUBBER

Seit Jahresbeginn lackiert Porsche in Leipzig das Modell Macan mit einer energie- und platzsparenden Technologie, die auf dem **EcoDryScrubber** basiert, unserer Lösung zur Trockenabscheidung von Lack-Overspray. Lack, der nicht auf der Karosserie landet, wird aus der Luft der Lackierkabine nicht mehr mit Wasser, sondern mithilfe von Steinmehlfiltern abgeschieden. Die aufwändig konditionierte Kabinenluft bleibt somit trocken und kann daher mehrfach eingesetzt werden. Bisher musste permanent neue Außenluft auf die benötigte Temperatur von rund 26 °C und die richtige Luftfeuchtigkeit gebracht werden. Bei der von uns entwickelten Lösung wird der überflüssige Farbnebel mit einem Luftwirbel durch einen Filter mit feinem Kalksteinmehl

Die Demonstrationsanlage unseres
Lackierkabinenkonzepts **EcoReBooth**: ein
Highlight auf dem Open House



Unser Wirbelschichtofen verbrennt das mit organischen
Lackbestandteilen gesättigte Kalksteinmehl.
Bis zu dreimal kann es so wiederverwendet werden.



Zerstäuber für die Innenlackierung **EcoBell3 Ci** im Einsatz

geführt. Die Luft kann wiederverwendet werden, das Aufheizen entfällt. Das Kalksteinmehl muss getauscht werden, wenn es mit Lackpartikeln gesättigt ist. Das benutzte Steinmehl wird dann beispielsweise in Zementwerken verwendet. Die jüngste Weiterentwicklung unseres F&E-Teams: Kalksteinmehl-Recycling. Das Mehl mit den gebundenen Lackbestandteilen wird in einem Wirbelschichtofen erhitzt und gewinnt auf diese Weise seine lackbindenden Eigenschaften zurück. Bis zu dreimal kann es damit wiederverwendet werden.

Der jährliche Energieverbrauch einer vollautomatisierten Lackiererei lässt sich mit der genannten Technik bei einer Produktion von 150.000 Fahrzeugen im Jahr um bis zu 16 MIO. kWh reduzieren. Damit einher geht eine Verringerung der CO₂-Emissionen um 5.200 Tonnen. Als einziger integrierter Hersteller aller Teilsysteme in der Lackieranlage profitieren wir – und damit unsere Kunden – von der Zusammenarbeit verschiedener Spezialisten und denken regelmäßig über den Tellerand eines Systemabschnitts hinaus. Unter dem Begriff **EcoPaintshop** bündeln wir in einem ganzheitlichen Konzept alle Systeme und Produkte, die sich positiv auf die Nachhaltigkeit des Lackierprozesses auswirken.

ZERSTÄUBER **ECOBELL3 CI**

Zerstäuber am Ende des Lackierroboterarms verwandeln flüssige Farbe in einen feinen Nebel und tragen ihn auf die Karosserie auf. Um jeden Winkel des Innenraums zu erreichen, werden bei der Fahrzeuginnenlackierung relativ kleine Zerstäuber benötigt. Deswegen haben unsere Experten bei der Entwicklung des Zerstäubers **EcoBell3 Ci** viel Wert auf eine besonders kompakte Bauweise, perfektionierten Lackauftrag und geringere Zerstäuberverschmutzung gelegt. Das verkürzt Wartezeiten, in denen der Zerstäuber gereinigt wird, und spart Geld – bei gleichzeitig reduzierten Emissionen und einem geringeren Verbrauch von Reinigungsmitteln.

❶ Die große Lackieranlage nach modernstem Dürr-Standard spart gegenüber einer aktuell installierten Durchschnittsanlage jährlich mehr Energie und CO₂-Emissionen ein, als der gesamte Dürr-Konzern weltweit jährlich verbraucht und verursacht. Ähnliches gilt für die benötigte Wassermenge.

*Schnell und materialeffizient:
Farbwechsel EcoLCC2*

FARBWECHSELSYSTEM ECOLCC2

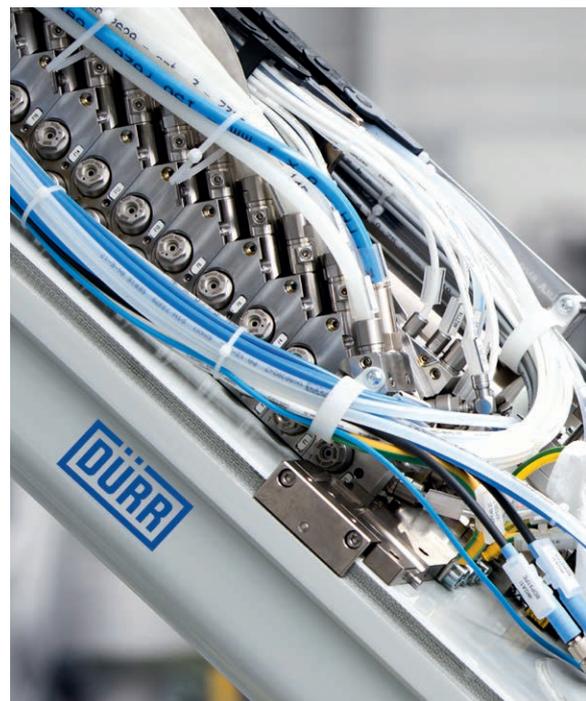
Damit nach einer roten Lackierung eine strahlend weiße folgen kann und nicht stattdessen eine rosa lackierte Karosserie entsteht, muss die restliche Farbe im Lackierroboter vollständig ausgespült werden. Normalerweise wird die Zeitspanne bis zur Ankunft einer weiteren Karosserie für diesen Farbwechsel genutzt. Dank unserer beschleunigten Fahrzeugpositionierung **Eco⊕Speed** haben wir jedoch diese Wartezeit stark verkürzt. Nun müssen auch der Spülvorgang und das Anpumpen der neuen Farbe in kürzerer Zeit erfolgen. Dafür sorgen die A/B-Farbwechseltechnik, zwei Dosierpumpen und zwei Hauptnadeln im Farbwechsler **EcoLCC2**. Unser System ist so angelegt, dass die einzelnen Farbleitungen bis fast an die Düse reichen. Erst dann wird auf eine einzige Leitung umgestellt, die beim Farbwechsel zu spülen ist. Das spart Farbe, Reinigungsmittel, Zeit und Energie.

ECO⊕SPEED

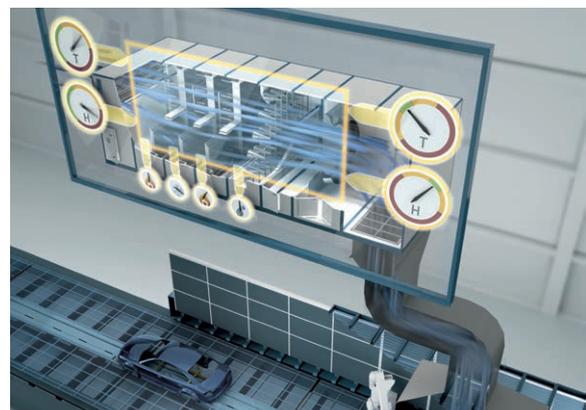
Schneller an der richtigen Stelle: Die Fördertechnik **Eco⊕Speed** verkürzt den Karosserietransport von Station zu Station beim Lackierprozess von den heute üblichen 16 Sekunden auf nur noch 8 Sekunden. Können mehr Fahrzeuge in der gleichen Zeit den Lackierprozess durchlaufen, bedeutet das, dass beispielsweise der durch Belüftung und Heizung der Anlage entstehende Energieverbrauch auf mehr Karosserien verteilt wird. Folglich sinken auch die Verbrauchs- und Emissionswerte je Fahrzeug – und zwar um bis zu 15 %. **Eco⊕Speed** zeigt eine besondere Stärke von Dürr: Weil wir die Experten für sowohl Förder- als auch für Lackiertechnik haben, können solche bereichsübergreifenden Innovationen entwickelt werden.

ECOSMART AC – INTELLIGENTE PROZESSLUFTKONDITIONIERUNG

Mit **EcoSmart AC** steuern Automobilhersteller die Zu- und Umluftanlagen im Lackierprozess. Während des Lackauftrags müssen nämlich ganz bestimmte Werte bei Temperatur und Luftfeuchtigkeit eingehalten werden. Zehnmal pro Sekunde kontrolliert **EcoSmart AC** vollautomatisch den Sollwert und sorgt für die Anpassung an die Außenbedingungen. Genauso oft werden auch die verschiedenen Stellgrößen optimal koordiniert. Durch die damit noch effizientere Steuerung der Luftkonditionen senken wir den Energieverbrauch deutlich und gewährleisten einen stabilen Betrieb der Lackierkabine.



Schnelle Transportzeiten zwischen den Prozessschritten erhöhen die Effizienz: Eco⊕Speed im Einsatz.



Regelt Zu- und Umluftanlagen im Lackierprozess noch energiesparender: EcoSmart AC.

Ein Dürr-Experte erklärt unseren Besuchern die Dürr-Befülltechnik.



MULTI-PHASEN-BEFÜLLPROZESS

In der Fahrzeugmontage werden Kühl-, Brems- und andere Flüssigkeiten mithilfe moderner Befüllverfahren in das Auto eingefüllt. Für das Kältemittel R744 (CO₂) haben wir ein neues Befüllverfahren vorgestellt. Aufgrund seiner physikalischen Eigenschaft musste R744 bisher immer in flüssigem Zustand gehalten und deswegen permanent gekühlt werden. Mit dem neuen Multi-Phasen-Befüllprozess von Dürr kann R744 auch im so genannten überkritischen Zustand und damit unabhängig von seiner Temperatur verarbeitet werden. Der Wegfall der Kühlung reduziert den Energie- und Platzbedarf der Befüllanlage und dadurch ihre Investitions- und Life-Cycle-Kosten.

PENIBEL SAUBER – BAUTEILEREINIGUNG MIT ECOCWAVE

Unter anderem in der Motorenfertigung müssen die Bauteile zuverlässig und restlos von Öl und Spänen befreit werden. Die Dürr-Innovation **EcoCWave** zur Bauteilereinigung mit Wasser lässt sich in jede Fertigung integrieren, weil sie wenig Platz benötigt. Im Vergleich zu gängigen Anlagentypen bietet **EcoCWave** zusätzlich höhere Prozesssicherheit, reduzierte Nebenzeiten und geringeren Energieverbrauch. Für maximale Reinigungsqualität sorgen leistungsfähige Spritz-Flut-Pumpen, die das Wasser wellenartig auf die zu reinigenden Bauteile spülen.

FORSCHUNG & ENTWICKLUNG

Unsere Technologieführerschaft wollen wir verteidigen und ausbauen. Daher haben wir die Ausgaben in Forschung und Entwicklung (F&E) konsequent gesteigert und im Jahr 2013 auf 43,0 Mio. € erhöht. Im Vergleich zum Vorjahresstichtag (199 Mitarbeiter) erweiterten wir auch die F&E-Personalstärke zum 31.12.2013 um rund 25 % auf 248 und damit überproportional zur Gesamtmitarbeiterzahl. Zahlreiche weitere Ingenieure und Techniker arbeiten im Rahmen von Aufträgen an kundenspezifischen Prozess- und Produktinnovationen. Rund 70 % unserer F&E-Mittel fließen in die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren, die verbleibenden rund 30 % setzen wir ein, um vorhandene Produkte zu optimieren, zu standardisieren und zu modularisieren.



Moderne Technik, modernes Outfit: unsere Reinigungsanlage EcoCWave

F&E-KENNZAHLEN

	2013	2012	2011	2010
F&E-Aufwand in Mio. €	43,0	37,2	29,5	25,8
F&E-Mitarbeiter (31.12.)	248	199	180	162

CUSTOMER EXCELLENCE

NACHHALTIGE BEZIEHUNGEN ZU UNSEREN KUNDEN – CUSTOMEREXCELLENCE@DÜRR

Wir wollen nicht nur effiziente Produkte herstellen, in energetisch durchdachten Gebäuden arbeiten und eine weitsichtige Personalpolitik betreiben, sondern auch nachhaltige, das heißt beständige und stabile Geschäftsbeziehungen zu unseren Kunden erhalten. Dazu gehört auch, dass wir am Puls unserer Abnehmer sind, ihre Bedürfnisse kennen und bedienen sowie ihnen als kompetenter Ansprechpartner für Service-Leistungen und Weiterentwicklungen proaktiv zur Seite stehen.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, eines der besten Unternehmen in unseren Märkten hinsichtlich Kundenzufriedenheit und Service zu werden. Dafür haben wir im letzten Jahr ein konzernweites Optimierungsprogramm ins Leben gerufen, unter dessen Dach alle Maßnahmen gebündelt sind: »Customer-Excellence@Dürr.«

Wesentlich für uns ist, ob unsere Kunden uns weiterempfehlen würden – ein zuverlässiger Indikator dafür, ob die Zusammenarbeit zur vollständigen Zufriedenheit verlaufen ist. Deswegen führen wir im Anschluss an ein durchgeführtes Projekt eine Kundenbefragung durch, mit der wir systematisch die Zufriedenheit der Auftraggeber erfassen. Anregungen und Verbesserungsvorschläge werden in einem klar strukturierten Prozess erhoben und entsprechende Handlungsschritte abgeleitet. In diesem Zusammenhang schulen wir auch unsere Mitarbeiter weltweit im Bereich Kundenorientierung/Auftreten.

Die Kundenzufriedenheit hängt eng mit der Qualität unserer Dienstleistungen zusammen. Unser klares Ziel: Wir wollen die Nummer 1 im Service werden. Dafür haben wir 43 Einzelmaßnahmen im Bereich Service identifiziert und bereits etliche davon auf den Weg gebracht. Dazu gehören unter anderem eine mehrsprachige 24-Stunden-Hotline und der Aufbau weltweiter Warenlager zur Verkürzung der Lieferzeiten für Ersatzteile.

AUSGEZEICHNETE ARBEIT

Immer wieder zeichnen Kunden unsere Produkte und die Zusammenarbeit aus. Diese Wertschätzung ist Beleg für eine oft jahrelange, vertrauensvolle Partnerschaft und höchste Ansprüche. Auszeichnungen erfreuen uns deshalb – und motivieren uns zu weiteren Höchstleistungen. Folgende Preise wurden uns in den letzten zwölf Monaten verliehen:

Fiat Supplier Award für Dürr-Tochter CPM in Italien

Die Fiat Chrysler Group hat den Preis »Capital Equipment Supplier of the Year« an die italienische Dürr-Gesellschaft CPM S.p.A. verliehen. Ausgezeichnet wurde das gemeinsam mit Fiat Chrysler entwickelte Flex-Decking-System, eine innovative Lösung für die Hochzeit, das Zusammenfügen von Karosserie und Antriebsstrang. Der auf der Gala »Supplier Qualitas 2013« in Turin überreichte Preis würdigt die hervorragende Qualität der Arbeit von CPM.



Die Gewinner der Daimler Supplier Awards 2013 mit den Daimler-Vorständen und -Einkaufsleitern sowie Moderatorin Judith Rakers. Fünfter von rechts: Ralf W. Dieter, Vorstandsvorsitzender der Dürr AG.

2013 Daimler Supplier Award

Daimler hat uns für hervorragende Leistungen im Bereich »Anlagen- und Maschinenbau« in der Kategorie »International Procurement Services« ausgezeichnet. Hier geht es insbesondere um den Einkauf von Dienstleistungen und Investitionsgütern. Besonders hervorgehoben wurde die langjährige und gute Partnerschaft von Daimler und Dürr, die bereits um das Jahr 1900 begann. Dürr führt regelmäßig Projekte für den Automobilkonzern durch, so zuletzt in den deutschen Standorten in Sindelfingen, Wörth und Rastatt sowie in Hambach (Frankreich), Kecskemét (Ungarn) und Peking (China). Mit dem Daimler Supplier Award prämiert Daimler einmal jährlich überdurchschnittliche Leistungen bei Qualität, Kosten, Liefertreue und Innovationskraft. Beurteilt werden auch Werte wie Fairness, Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit sowie die Einhaltung einer nachhaltigen Geschäftspraxis.

Energy Saving and High Efficiency Technical Award 2013 in China

Der Eco@Paintshop von Dürr wurde im September 2013 für seine herausragende Effizienz in Kombination mit höchster Qualität im Lackierprozess ausgezeichnet. Verliehen wurde der Preis von der Zeitschrift Automobile & Parts in Schanghai.

ÖKOLOGISCHER FUSSABDRUCK

Den ökologischen Fußabdruck unserer Geschäftstätigkeit gering zu halten, ist uns sehr wichtig. Wir legen großen Wert auf die Reduzierung unserer Emissionen und verbessern unsere Prozesse kontinuierlich. Die 2013 gegenüber dem Vorjahr dennoch gestiegenen Verbräuche und Emissionen resultieren vor allem aus der Erweiterung unserer Fertigungstiefe – wir vergeben weniger Teile von Aufträgen an Drittunternehmen. In den vergangenen, sehr umsatzstarken Jahren mussten wir verstärkt auf Zulieferer zurückgreifen, um das Auftragsvolumen zu bewältigen. Mit der nun ausgebauten internen Produktion sichern wir uns Qualität und Flexibilität.

UNSERE MASSNAHMEN

Recycling schreiben wir groß: Wir führen Papier, Kunststoffe, Stahl, Altholz und Elektroaltgeräte konsequent der Wiederverwertung zu.

Wir suchen in unseren Standorten gezielt Potenziale zur Verbrauchsreduzierung und realisieren diese mit entsprechenden Maßnahmen. So haben wir im letzten Jahr wieder an etlichen Standorten Leuchtstoffröhren durch umweltfreundliche LED-Beleuchtungen ersetzt und alte Heizungsanlagen gegen moderne und deutlich effizientere getauscht.

In aller Welt achten wir auf Energieeffizienz beim Bau und Betrieb der Dürr-Gebäude. In China legten wir jüngst mehrere Standorte zusammen und vermeiden damit aufwändige Logistik und erhebliche Emissionen.

Wir beteiligen uns an dem Regenwald-Schutzprojekt Mai Ndombe REDD in der Provinz Bandundu der Demokratischen Republik Kongo. Das Projekt stellt sicher, dass Waldflächen bestehen bleiben und zur Neutralisierung klimaschädlicher Treibhausgase beitragen. Mit der Teilnahme an diesem Projekt gleichen wir die durch unseren Erdgasverbrauch verursachten Emissionen unseres Schenck Technologie- und Industriepark in Darmstadt (rund 487 Tonnen CO₂-Emissionen pro Jahr) klimaneutral aus.

PROZESSE

Interne Audits und externe Zertifizierungen stellen sicher, dass unsere Geschäftsprozesse und Managementsysteme eingehalten und fortentwickelt werden. Die meisten Standorte lassen wir regelmäßig nach ISO 14001, VDA 6.4 und ISO 9001 zertifizieren. Die vollständige Übersicht über unsere Zertifizierungen ist unter www.durr.com im Bereich Unternehmen/Nachhaltigkeit verfügbar.

TRANSPARENZ

Wir berichten seit vielen Jahren im Geschäftsbericht über das Thema Nachhaltigkeit. Schon zum dritten Mal in Folge veröffentlichen wir zusätzlich einen separaten Nachhaltigkeitsbericht. Außerdem arbeiten wir eng mit Instituten, Non-Governmental-Organisationen und Rating-Unternehmen zusammen, die in einer Vielzahl von Umfragen die Nachhaltigkeit von Unternehmen beleuchten und öffentlich bewerten. Wir betrachten dies als wichtigen Teil des Austauschs mit unseren Stakeholder-Gruppen. Wir beteiligen uns unter anderem am Carbon Disclosure Project (www.cdproject.net).

KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (ABSOLUT)

	2013	2012	2011
Anzahl Standorte	50	51	49
davon mit Qualitätsmanagementzertifikat nach ISO 9001	39	39	39
davon mit Umweltmanagementzertifikat nach ISO 14001 ¹	19	20	20
Verbrauch			
Strom (MWh)	32.723	32.489	28.833
Gas/Öl/Fernwärme (MWh)	42.478	40.342	42.025
Wasser (m ³)	124.555	113.174	92.636
Abwasseraufkommen (m ³)	119.663	110.328	90.705
Abfall (t)			
davon wiederverwertet (t)	3.232	3.028	2.716
Emissionen			
CO ₂ (t)	33.254	32.597	30.675
SO ₂ (t)	17	17	15
NO _x (t)	27	27	25

¹ Standorte, die von mehreren Dürr-Gesellschaften genutzt werden, verfügen zum Teil über mehrere Umweltmanagementzertifikate nach ISO 14001.

KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (INDEXIERT)

	2013	2012	2011
Verbrauch			
Strom	61,0	60,8	67,3
Gas/Öl/Fernwärme	53,4	50,9	66,2
Wasser	84,9	77,4	79,1
Abwasseraufkommen	92,0	85,0	87,3
Abfall			
davon wiederverwertbar	76,7	72,1	80,7
Emissionen			
CO ₂	58,0	57,0	66,9
SO ₂	59,4	59,6	65,6
NO _x	59,0	59,1	68,4

(2010 = 100; im Verhältnis zum Umsatz)

UNSER TEAM

Unsere Mitarbeiter sind der Motor des Unternehmens. Ihr Know-how, ihre Erfahrung und ihre Begeisterung machen unseren Erfolg überhaupt erst möglich. Wir sehen daher eine besondere Verantwortung für unsere Belegschaft. In vielfältiger Weise nehmen wir diese Verantwortung wahr. Unsere Mitarbeiterzahl wächst beständig und zählte zum 30. Juni 2014 8.324 Personen, während es ein Jahr zuvor noch 7.899 waren – ein Plus von über 5 %.

AUSBILDUNG

Im Jahr 2013 durchliefen 75 junge Menschen in den verschiedensten Fachbereichen eine Ausbildung bei uns, sei es als Industriemechaniker, Mechatroniker, technischer Produktdesigner, Industriekaufmann oder Kaufmann für Speditions- und Lagerdienstleistungen. Zudem waren 73 Studierende an Dualen Hochschulen sowie 8 Studierende im Studium Plus bei Dürr angestellt. Sie absolvierten ihre Praxisphasen in den Fächern Elektrotechnik, Maschinenbau, Mechatronik, Wirtschaftsingenieurwesen, technische Informatik und Betriebswirtschaft. Um den internationalen Charakter unseres Unternehmens kennenzulernen, verbringen alle Studierenden 3 bis 5 Monate bei einer Auslandsgesellschaft.

Über verschiedene Ausbildungsmodelle ziehen wir Spezialisten und Führungskräfte von morgen heran. Neben der klassischen Berufsausbildung setzen wir auf das duale Studium und unser internationales Trainee-Programm. Nach Ausbildungsende bieten wir Azubis und Studierenden größtenteils unbefristete Anstellungsverhältnisse an. Unsere Trainees starten wir von Anfang an mit unbefristeten Verträgen aus.

PERSONAL- UND HOCHSCHULMARKETING

Trotz des Fachkräftemangels in Deutschland konnten wir hier wie auch weltweit offene Stellen zügig mit hochqualifizierten Bewerbern besetzen. Um das zu ermöglichen, haben wir ein umfangreiches Programm installiert:

- Absolventen sprechen wir frühzeitig an, um sie für Dürr zu gewinnen. Auf 32 Hochschulmessen waren wir vor Ort und haben erste Kontakte mit Interessenten geknüpft. Zum Vergleich: 2012 waren es 25, 2011 noch 16. Auch durch Kolloquien und Vorträge unterstreichen wir unser Image als innovatives Unternehmen. Den Blick hinter die Kulissen ermöglichen wir

MITARBEITER NACH REGIONEN

	30. Juni 2014	31. Dezember 2013	30. Juni 2013
Deutschland	3.861	3.749	3.536
Sonstige europäische Länder	1.385	1.361	1.324
Nord- / Zentralamerika	717	726	800
Südamerika	340	335	317
Asien, Afrika, Australien	2.021	1.971	1.922
Gesamt	8.324	8.142	7.899



Über ein Drittel unserer Belegschaft arbeitet in China und anderen Emerging Markets. In Deutschland beschäftigen wir rund 3.800 Menschen. Weltweit setzen wir auf Aus- und Weiterbildung.

auch beim Girls' Day – einer Initiative, die jungen Mädchen technische Berufe vorstellt und ihr Interesse für eine Karriere in diesem Bereich wecken möchte.

- Im Berichtsjahr lernten 66 Werkstudenten und 113 Praktikanten Dürr kennen, weitere 61 Studierende schrieben ihre Master- oder Bachelorarbeit bei uns.
- Professionals mit Berufserfahrung orientieren sich am attraktiven Profil von Dürr als Arbeitgeber. Wichtige Elemente sind unsere Weltmarktführerschaft, die Nähe zur Automobilindustrie, Hightech, Innovationskraft sowie die Kombination aus Internationalität und mittelständischen Werten wie Eigenverantwortlichkeit und Flexibilität. Für Dürr sprechen auch eine attraktive Vergütung, flache Hierarchien und gute Karrierechancen sowie das positive Image als erfolgreicher Maschinen- und Anlagenbauer und Arbeitgeber. Dazu tragen auch diverse Arbeitgeberauszeichnungen bei, die wir erhalten haben. Prominentestes Beispiel: Die Zeitschrift *focus* kürte uns 2014 zum besten Arbeitgeber im deutschen Anlagen- und Maschinenbau.

	<u>2013</u>	2012	2011
Teilnehmer an Gruppen- und Einzeltrainings in Deutschland	7.032	6.737	5.215
Anzahl Gruppen- und Einzeltrainings in Deutschland	1.219	1.086	933
Schulungsbudget je Mitarbeiter in Deutschland	650	650	500
Abschlussarbeiten	61	50	54
Werkstudenten	66	55	35
Praktikanten	113	109	120

**MITARBEITER IN
EMERGING MARKETS**

in %

34

2013

24

2009

14

2005

WEITERBILDUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

Unsere Mitarbeiter sollen ihre Aufgaben bestmöglich bewältigen können. Dafür sorgen wir, indem wir ihnen das richtige Werkzeug an die Hand geben und sie mit Trainings fit für die Herausforderungen ihrer Arbeit machen.

Im Jahr 2013 haben wir das Trainingsangebot für unsere Mitarbeiter weiter ausgebaut. Allein in Deutschland stiegen die Schulungsteilnahmen von 6.737 im Vorjahr auf 7.032 in 2013. Rund 80 % der Belegschaft in Deutschland haben an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen, damit liegen wir deutlich über dem Durchschnitt der deutschen Unternehmen (43 %).

Für die Auslandsstandorte haben wir neben lokal organisierten Schulungen auch verstärkt zentral geplante Trainings angeboten. Diese Schulungen zu konzernübergreifenden Themen wie Mitarbeiterführung, Projektmanagement und Vertriebsprozesse sind meist international besetzt. Im Jahr 2013 nahmen daran 567 Mitarbeiter aus dem Ausland teil – das sind knapp 50 % mehr als im Vorjahr (383).

Für die Auswahl und Buchung von Trainings steht unseren Mitarbeitern ein neues Online-Seminarportal zur Verfügung; dort können auch Feedbacks zur Erfolgsmessung abgegeben werden. Das Weiterbildungsbudget pro Mitarbeiter erreichte in Deutschland mit 650 € erneut einen hohen Wert.

396 Mitarbeiter haben wir in Leadership-Trainings auf zukünftige Aufgaben als Abteilungs- und Teamleiter vorbereitet (2012: 332). Der Führungsnachwuchs steht auch bei unserem neu konzipierten Personalentwicklungsprozess »People Development« im Mittelpunkt. Dessen Ziel ist es, konzernweit Potenzial- und Leistungsträger zu ermitteln und individuelle Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für sie zu erarbeiten.

	2013	2012	2011	2010
Anzahl Mitarbeiter	8.142	7.652	6.823	5.915
davon Studierende an Dualen Hochschulen/Teilnehmer Studium Plus	81	58	52	47
davon Auszubildende	75	83	78	82
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	10	10	11	12
Fluktuationsquote in %	6,0	4,6	6,0	6,7
Krankenquote in %	2,1	1,9	2,1	2,5
Anteil weiblicher Mitarbeiter: (31.12.) (%)	17	17	17	17
Altersstruktur in % deutsche Mitarbeiter: 45 Jahre und älter	53,1	54,2	54,7	56
Altersstruktur in % Belegschaft weltweit: 45 Jahre und älter	39,9	40,6	42,6	54,3
Anzahl der Unfälle pro Tsd. Mitarbeiter (Deutschland)	13,1	12,9	14,4	10,2

ARBEITSBEDINGUNGEN

Spitzenleistungen sind nur möglich, wenn sich Mitarbeiter wohlfühlen. Das fördern wir nach Kräften, zum Beispiel durch Eigenverantwortung, teamorientiertes Arbeitsklima und internationale Karrieremöglichkeiten. Als mittelständisches Unternehmen achten wir genau darauf, dass Regelungen sinnvoll und pragmatisch sind. Mit Programmen auf Konzern- oder Landesebene suchen wir passgenaue Modelle, die das Arbeiten in unserem Unternehmen noch angenehmer, noch sicherer und noch attraktiver machen.

Unter anderem sorgen wir für individuell zugeschnittene Teilzeitprogramme und flexible Arbeitszeiten, in bestimmten Situationen auch für Homeoffice-Regelungen. Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine aktive Gesundheitsvorsorge. Standortabhängig bieten wir unseren Mitarbeitern Angebote wie Rückenschule, Massagen, Sportgruppen und Gesundheitschecks an. Bei unseren Kollegen mit Kindern finden unsere Ferienbetreuungen und die Plätze in Kindertagesstätten großen Zuspruch. Dürr begrüßt außerdem ausdrücklich das staatsbürgerliche wie auch das karitative und soziale Engagement seiner Mitarbeiter.

Unsere Mitarbeiter werden am Erfolg von Dürr beteiligt: Wir zahlen mindestens nach Tarif oder besser; Vollzeittarifbeschäftigte in Deutschland erhielten für das Jahr 2013 eine Erfolgsbeteiligung von 2.750€ ausbezahlt, Teilzeitkräfte einen anteiligen Betrag. Im Ausland gibt es ähnliche Regelungen.

Arbeitsschutz geht vor: An jedem Standort gibt es geschulte Verantwortliche für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zudem nimmt ein oberstes Gremium diese Aufgaben auf Konzernebene wahr. Die Dürr-Arbeitsschutzrichtlinie gilt für alle Tätigkeiten von und für Dürr – weltweit. Auch wenn jeder Unfall einer zu viel ist: Mit 13,1 Unfällen pro Tausend Mitarbeiter (2012: 12,9) geht es bei uns sicherer zu als bei den meisten Unternehmen der Branche.

Ob wir auf dem richtigen Weg sind, zeigen auch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen. Nach lokalen Befragungen in den letzten Jahren haben wir 2013 erstmals weltweit unsere Mitarbeiter um ihre Meinung gebeten. Über 80 % der Teilnehmer gaben an, dass ihnen ihre Arbeit Spaß macht und dass sie Dürr als Arbeitgeber empfehlen würden. Themen, bei denen unsere Mitarbeiter Verbesserungspotenzial aufgezeigt haben, nehmen wir sehr ernst. Auf diese Impulse hin haben wir in Summe 318 Einzelinitiativen definiert, die nun nach und nach umgesetzt werden. Erste Erfolge sind bereits zu verzeichnen, insbesondere in den Bereichen Zusammenarbeit, Strategievermittlung und Trainings.



DÜRR CHALLENGE

Gut ausgebildete, motivierte und weltoffene Mitarbeiter sind ein Hauptgrund für den Erfolg unseres Unternehmens. Damit dies auch morgen noch so ist, wenden wir uns an junge Menschen am Ende ihres Studiums – mit dem Ziel, sie für eine Karriere bei Dürr zu begeistern. Hochschulmarketing ist somit Teil unseres umfassenden Recruiting-Konzepts, mit dem wir Dürr als ausgezeichneten und attraktiven Arbeitgeber vorstellen und auf diese Weise ständig potenzielle Mitarbeiter ansprechen. Ein ganz besonderer Wettbewerb richtet sich an studentische Teams, die in unserem Auftrag den Alltag in fernen Metropolen filmen – und damit einen wichtigen Teil des Arbeitens bei uns kennenlernen: über Grenzen hinauszublicken.

SPOTLIGHT

»And the winner is ...« Diese Worte lassen die Spannung steigen. Nicht nur bei der Oscar-Gala, sondern auch wenn der beste Film der Dürr Challenge gekürt wird. Der Unterschied: Während in Hollywood Karrieren gekrönt werden, machen sich die Teilnehmer der Dürr Challenge gerade erst fit für das Berufsleben.

»Wir wollen jungen Leuten zeigen, wie wichtig es ist, andere Kulturen zu verstehen, sich als Team in einem fremden Umfeld zurechtzufinden und Brücken zu den Menschen dort aufzubauen.«

Die Dürr Challenge ist einzigartig. Das Unternehmen schickt drei Teams aus Studierenden in drei verschiedene Megastädte. Ihr Auftrag: Menschen, Arbeitswelt und Kultur beobachten, Eindrücke sammeln und dazu einen kurzen Dokumentarfilm produzieren. »Wir wollen jungen Leuten zeigen, wie wichtig es ist, andere Kulturen zu verstehen, sich als Team in einem fremden Umfeld zurechtzufinden und Brücken zu den Menschen dort aufzubauen«, sagt Konzernpersonalchef Klaus Achtelik, »denn diese Herausforderungen sind charakteristisch für ein global agierendes Unternehmen wie Dürr.« Über 50 % seines Umsatzes erwirtschaftet der Maschinen- und Anlagenbauer in Emerging

Markets wie China, Brasilien, Mexiko oder Südafrika. Kein Wunder, dass interkulturelle Kompetenz im Unternehmen großgeschrieben wird.



Das Team Shanghai bei der Preisverleihung



*Drehpause in einem
Straßencafé in São Paulo*

JE INDIVIDUELLER, DESTO BESSER

Im Jahr 2013 wurde der Wettbewerb erstmals an Hochschulen in ganz Deutschland ausgeschrieben. Bewerben konnten sich Studierende jeder Fachrichtung – in Bild, Ton und Schrift, je individueller und kreativer, desto besser. Aus Hunderten von Kandidaten wählte Dürr 15 junge Männer und Frauen aus, die dann drei Teams zugeordnet wurden. Die Spielregeln sind einfach: Dürr stellt Flug, Unterkunft und Verpflegung. Die Teams beobachten, drehen und schneiden einen Kurzfilm. Unterstützt werden sie von je einem Studierenden der Filmakademie Baden-Württemberg in Ludwigsburg; Orientierungshilfe geben Dürr-Mitarbeiter vor Ort.

Wie produziert man als Laie eine Reportage über den Alltag am anderen Ende der Welt? Die Challenge 2013 zeigte, wie unterschiedlich die Antworten ausfallen können. Damals schickte Dürr Studenten-Teams nach Detroit, Schanghai und São Paulo. Die Häuserschluchten Detroits wurden aus dem Blickwinkel einer liebenswert-energisches Taxifahrerin gefilmt. »Wir wussten nie, was sie als nächstes plant«, berichtet Teammitglied Thea Kovac, »aber nur so konnten wir Seiten von Detroit sehen, die wir sonst nie entdeckt hätten.« Das Team São Paulo zeigte die Gegensätze der Stadt: Arm und Reich, Lebensfreude und Einsamkeit, Bauruinen und Hochglanzfassaden. Die vielseitigste Reportage entstand in Schanghai: ein Brautpaar auf der Straße, Großvater und Enkel bei einer Bootsfahrt, Tradition und Moderne, ein Manager-Interview und kurze Statements chinesischer Dürr-Mitarbeiter.

Wer die Dürr Challenge gewinnt, entscheidet eine Jury. Sie besteht aus vier Dürr-Mitarbeitern und Yves Lambert von der Filmakademie Baden-Württemberg. Die Prämierung wird stilecht in einem Programm kino inszeniert, mit Spotlight, Trophäen und 200 Gästen. Die drei Filme werden gezeigt, die Spannung steigt und dann heißt es: »And the winner is ...« Bei der Premiere im letzten Jahr hatte das Team Schanghai die Nase vorn. Aber anders als bei den Oscars nimmt bei der Dürr Challenge jeder Teilnehmer am Ende etwas mit, nämlich die Erfahrung, dass man mit der Kamera mehr sieht als mit dem bloßen Auge.

Im September 2014 brachen neue Bewerber an drei Dürr-Standorte auf: Seoul, Istanbul, New York stehen in diesem Jahr auf dem Drehplan. Die Erfolgsstory Dürr Challenge – to be continued!



UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND KOMMUNIKATION

GUTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Unsere Unternehmensführung orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Wir bekennen uns ausdrücklich zu den darin genannten Zielen und Prinzipien einer guten Corporate Governance. Jährlich geben Vorstand und Aufsichtsrat eine ausführliche Erklärung ab, inwieweit wir dem Kodex entsprechen. Dürr kommt den Empfehlungen seit Jahren fast vollständig nach. In sehr wenigen, begründeten Einzelfällen einer Abweichung legen wir diese offen und erklären den Hintergrund. Die jährliche Entsprechenserklärung können Sie unter www.durr.com im Bereich Corporate Governance/Erklärung zur Unternehmensführung abrufen.

CHANCEN UND RISIKEN IM BLICK

Unternehmerisches Handeln ist immer von Chancen und Risiken geprägt. Damit wir beide nicht aus den Augen verlieren, haben wir ein umfangreiches und konsequentes System zur Erfassung, Beurteilung und Bearbeitung von Chancen und Risiken etabliert.

Grundsätzlich gilt für alles unternehmerische Handeln im Dürr-Konzern:

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

Chancen- und Risikomanagement ist freilich nicht nur etwas für den Vorstand: Wir leben eine offene Chancen- und Risikokultur und sensibilisieren unsere Mitarbeiter im ganzen Unternehmen, Chancen zu benennen und Gefahren rechtzeitig und direkt anzusprechen. In den verschiedenen Konzerngesellschaften werden die Einschätzungen zwei Mal im Jahr systematisch erhoben und vor Ort besprochen. Die Berichte werden an die dafür zuständige Konzernstelle gemeldet und dort zusammengeführt. Vorstand und Aufsichtsrat informieren sich regelmäßig und detailliert über das System sowie die gewonnenen Einsichten und leiten daraus entsprechende Maßnahmen ab.

UNSERE EXTERNE KOMMUNIKATION: TRANSPARENT, SACHLICH, SCHNELL

Im Kontakt mit Journalisten, Investoren und sonstigen Vertreter der Öffentlichkeit handeln wir transparent, sachorientiert und schnell. Den Austausch mit ihnen begreifen wir als langfristig ausgerichtete und wertvolle Zusammenarbeit, die auch wichtige Impulse für die Unternehmensführung ermöglicht. Die guten Platzierungen bei verschiedenen Umfragen und Wettbewerben belegen, dass diese Konzeption von unseren Anspruchsgruppen geschätzt wird. Unser Kommunikationsteam steht für Ihre Kontaktaufnahme zur Verfügung: per Telefon unter +49 7142 78-1785 oder per E-Mail an corpcom@durr.com.

COMPLIANCE

Dürr bekennt sich zu Recht und Gesetz. Unsere gesellschaftliche Verantwortung umfasst auch, sich wertschätzend, ehrlich, offen und ethisch korrekt zu verhalten. Das gilt für den gesamten Konzern, für jeden einzelnen Mitarbeiter. Maßgaben für unsere Handlungen haben wir im konzernweit gültigen Verhaltenskodex zusammengefasst. Er liegt in 10 Sprachen vor und fasst als Regelwerk verbindliche Vorgaben für unsere Gesellschaften und unsere Belegschaft zusammen. Dürr bestätigt damit unter anderem folgende Grundsätze:



*Auf dem neuesten Stand in Sachen Compliance:
Die verantwortlichen Compliance-Kollegen im Rahmen der Schulung*

KEINE GESETZESWIDRIGEN PRAKTIKEN

Wir handeln rechtlich korrekt, insbesondere Korruption und Betrug verurteilen und bekämpfen wir. Durch Publikationen und regelmäßige Schulungen sorgen wir aktiv dafür, dass unsere Mitarbeiter unsere Werte kennen und einhalten. Beispielsweise haben wir zentrale Compliance-Ansprechpartner, die mit Rat bei Konflikten zur Stelle sind. Auch betreiben wir eine zentrale Intranetseite, auf der sämtliche Informationen und Neuigkeiten zum Thema Compliance eingestellt sind und Fallkonstellationen sowie das entsprechende korrekte Verhalten aufgezeigt werden.

DIVERSITY UND FAIR PLAY

Wir dulden weder Belästigung noch Diskriminierung. Wer bei Dürr arbeitet, darf darauf vertrauen, fair behandelt zu werden. Mehr noch: »Vielfalt schätzen« ist einer unserer fünf Unternehmenswerte. Wir fördern diese Vielfalt, ist sie doch Garant für unseren Erfolg als globales Unternehmen.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Zwangs- und Kinderarbeit sind für Dürr tabu. Wir setzen uns aktiv dagegen ein. Dürr-Mitarbeitern in aller Welt steht es frei, sich in einer Interessenvertretung von Arbeitnehmern zu engagieren.



*Tobias Krug, Corporate
Compliance Officer der Dürr AG*

**» Wir möchten den Kollegen in aller Welt helfen,
Gesetze und unternehmensinterne Richtlinien
einzuhalten. Grauzonen gibt es nicht.«**

LIEFERANTEN

Unser Bekenntnis hört nicht an der Firmentür auf: Wir erteilen nur einen Auftrag, wenn der Lieferant verspricht, unsere Werte einzuhalten. Diese haben wir in einem separaten Dokument als Verhaltenskodex für Lieferanten festgehalten, der öffentlich einsehbar und zwingender Bestandteil unserer Aufträge ist.

Sie finden den Dürr-Verhaltenskodex für unsere Lieferanten unter www.durr.com/de/Unternehmen/Nachhaltigkeit/.

SPENDEN

Politische Spenden wurden in der Vergangenheit von Dürr nie vorgenommen. Wenn wir finanziell unterstützt haben, dann stets in anderen Bereichen, etwa Sport oder Bildung. Diese langjährige Praxis haben wir mit einer neu ausgearbeiteten Spendenrichtlinie vor wenigen Monaten zum Prinzip erklärt. Dürr nimmt keine politischen Spenden vor.

Alle Compliance-Verantwortlichen der weltweiten Standorte haben wir im Mai 2014 zusammengebracht und in einer umfangreichen Schulung durch Spezialisten nochmals für Korruptions- und Kartellrisiken sensibilisiert. Das Treffen diente darüber hinaus als Plattform zum Erfahrungsaustausch der Verantwortlichen. »Compliance ist nicht statisch – wir entwickeln unser System stetig weiter und sind dabei auf die Rückmeldungen der Compliance Manager aus den Standorten angewiesen. Das ist wesentlich für die Qualität unserer Maßnahmen«, sagt Tobias Krug, Corporate Compliance Officer der Dürr AG. »Unsere geschulten Kollegen sorgen als erste Ansprechpartner in ihren jeweiligen Standorten von Brasilien bis China dafür, dass Dürr überall für die gleichen Werte einsteht und bekannt ist.«

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Engagement mit Tradition: Seit jeher werden wir für unser Umfeld aktiv. Wir haben eine klare Vorstellung, wofür wir uns einsetzen: für Bildung, Kultur, Breiten-, Jugend- und Behindertensport sowie für humanitär-karitative Projekte.

Die Jüngsten im Blick hat unsere Kooperation mit einer Kindertagesstätte in Bietigheim-Bissingen. Gemeinsam mit der Heinz und Heide Dürr Stiftung unterstützen wir sie als Partner für Bildungsförderung im frühkindlichen Bereich. Damit unsere Kollegen Beruf und Familie besser vereinbaren können, haben wir Plätze in der Kindertagesstätte reserviert. Eine weitere Kindertagesstätte in Form einer Public-Private-Partnership ist derzeit in Planung. Im Rahmen von Kooperationsverträgen mit Schulen bieten wir Praktika an, beraten Jugendliche in Ausbildungsfragen und veranstalten Bewerbertrainings. Örtlichen Gymnasien stehen wir als Bildungspartner zur Seite. Absolventen der Realschule Bissingen etwa, die in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik besonders gut abgeschnitten haben, erhalten den Dürr-MINT-Preis. Im Jahr 2013 durften alle Preisträger bei Dürr einen eintägigen Kurs in Roboterprogrammierung besuchen.

Dürr und seine Mitarbeiter spenden seit vielen Jahren an eine Schule für Kinder mit geistiger Behinderung. Wir unterstützen die START-Stiftung, die Stipendien an Schüler mit Migrationshintergrund vergibt. Auch an der Bundesinitiative Deutschlandstipendium ist Dürr beteiligt: Wir finanzieren pro Jahr drei Stipendien und haben einen Platz in der Auswahlkommission der Universität Stuttgart. Weitere Stipendien vergeben Schenck RoTec in Darmstadt (fünf Stipendien p.a.) sowie Dürr Somac an der Technischen Universität Freiberg (ein Stipendium p.a.). Mehrere Mitarbeiter engagieren sich als Lehrbeauftragte an Hochschulen. Zu den Verbänden und Hochschulen, die wir mit Spenden unterstützen, gehören der Stifterverband für die deutsche Wissenschaft und die Duale Hochschule Stuttgart.

Als größter Arbeitgeber in Bietigheim-Bissingen fühlen wir uns der Stadt und ihren Bürgern besonders verpflichtet. Wir bezuschussen Kulturveranstaltungen, musikalische Angebote für Kinder, die Jugendarbeit von Sportvereinen und soziale Einrichtungen wie die Bürgerstiftung.

Für Mitarbeiter und deren Familien und Freunde veranstalten wir die Reihe »Kultur erlebt« mit Konzert-, Theater und Kabarettaufführungen. Die Förderung im lokalen Umfeld unserer Konzernzentrale summierte sich im Jahr 2013 auf rund 150 TSD.€. Mit 50 TSD.€ war die Unterstützung der musikalischen Früherziehung an Kindergärten in der Umgebung die größte Einzelspende.

Auch bei Naturkatastrophen des Jahres 2013 haben wir geholfen. Spenden von Dürr gingen an die Opfer der Sturmkatastrophe auf den Philippinen und in die Hochwassergebiete an der Elbe. Auch unsere Auslandsstandorte engagieren sich: In den vergangenen neun Jahren hat das Dürr Systems Employee Charity Committee in Plymouth (USA) rund 170 TSD. US-Dollar gesammelt und gespendet. In Großbritannien beteiligten sich die Mitarbeiter von Dürr Ltd. an Benefizaktionen, deren Erlöse in die Krebs- und Meningitisforschung fließen. In China unterstützt Dürr die Chengdu Charity Federation, die Erdbebenopfern hilft, und die Shanghai Charity Foundation für sozial benachteiligte Kinder.

SPENDEN

Deutschland in T€

690

2013

511

2012

406

2011

344

2010

CHAMPIONS MADE BY DÜRR

Von Erfolg zu Erfolg: Zahlreiche Liga- und Pokalgewinne können die kleinen Helden des St. Georges Football Clubs vorweisen. Die Spieler stammen aus verschiedenen Vierteln von Port Elizabeth. Die Kinderfußballmannschaft wird wie auch andere Teams der Region von Dürr South Africa unterstützt. Unsere Kollegen vor Ort engagieren sich als Trainer, der Dürr-Konzern hilft bei der Ausrüstung.



So sehen Sieger aus: das Team des St. Georges Football Clubs in Port Elizabeth mit Michael Broek, Managing Director bei Dürr Südafrika, und einem weiteren Kollegen.



Mit Unterstützung von Dürr auf Sprachreise in England: Die Neuntklässler der Realschule in Bissingen

DANK DÜRR AUF TOUR

41 Neuntklässler der Realschule Bissingen haben im April 2014 ihre Englischkenntnisse vor Ort eingesetzt. Täglicher Englischunterricht, spannende Exkursionen in die Umgebung und dank Unterbringung in Gastfamilien ein direkter Einblick in das tägliche Leben standen unter anderem auf dem vielfältigen elftägigen Programm. Organisiert hatten Lehrer der Realschule die Reise zusammen mit der renommierten Devon School of English. Initiator Martin Hauss freut sich über die gelungene Bildungsfahrt und die Unterstützung: »Die Gruppe war sehr motiviert und hat bei allen Beteiligten einen ausgesprochen guten Eindruck hinterlassen. Dürr hat uns als Bildungspartner unserer Schule großzügig unter die Arme gegriffen und damit diese Reise auch für finanziell benachteiligte Schüler erst möglich gemacht.«

FUTURE CITY – DIE STADT VON MORGEN

Der größte Nutzen aus alternativen oder erneuerbaren Energieformen war entscheidend: Bei der Michigan Regional Future City Competition standen Schüler aus der Region vor der Herausforderung, die Stadt von morgen zu erfinden. Ein Sonderpreis von Dürr prämierte den Entwurf, der die genannten Energieformen am besten einsetzte.



Die glücklichen Gewinner der St. Lutheran School in Rochester (Michigan) mit Betreuern und Juror.



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Dürr AG hat sich in Bietigheim-Bissingen als einer der größten Arbeitgeber und innovativsten Unternehmen nicht nur wirtschaftlich hervorragend aufgestellt, sondern von Anfang an vor allem auch ein großes Bewusstsein für die gesellschaftliche Verantwortung bewiesen. Die Dürr AG unterstützt z. B. die Stadt darin, in allen Kindertageseinrichtungen eine kostenfreie musikalische Früh-erziehung anbieten und an der Musikschule besonders begabte Kinder verstärkt unterrichten zu können. Kulturelle Events wie unsere Open-Air-Festivals »Best of Music« oder »Bietigheimer Wunderland« sind nur möglich, weil wir Unternehmen wie die Dürr AG in unserer Stadt haben, die sich der Verantwortung für eine lebendige Stadtgesellschaft stellen, in der sich z. B. auch die Mitarbeiter des Unternehmens als Einwohner und Besucher der Stadt wohlfühlen. Die Dürr AG hat Zeichen gesetzt für eine vorbildliche Partnerschaft zwischen Standortgemeinde und Unternehmen – ich bin dankbar für dieses ausgezeichnete Miteinander.

Mit freundlichen Grüßen

JÜRGEN KESSING,
OBERBÜRGERMEISTER
DER STADT BIETIGHEIM-BISSINGEN

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: Mathias Christen, Stefan Burkhardt
Design, Satz: 3st kommunikation, Mainz
Druck: InduPrint, Kornwestheim

