



LEADING IN PRODUCTION EFFICIENCY



ADDING
VALUE

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2015 / 2016

DÜRR-KONZERN

Der Dürr-Konzern zählt zu den weltweit führenden Maschinen- und Anlagenbauern. 60 % unseres Umsatzes von knapp 3,8 MRD. € entfallen auf das Geschäft mit Automobilherstellern und -zulieferern. Weitere Abnehmerbranchen sind zum Beispiel die holzbearbeitende Industrie, der Maschinenbau sowie die Chemie- und Pharmaindustrie.

UNSERE FÜNF DIVISIONS*

Paint and Final Assembly Systems

- Lackieranlagen
- Endmontagesysteme
- MES-Software

Umsatz: 1.364,6 Mio. €
EBIT: 100,2 Mio. €
Mitarbeiter: 3.374



Application Technology

- Lackapplikations-technik
- Klebetechnik
- Nahtabdichtungs-technik

Umsatz: 599,7 Mio. €
EBIT: 60,8 Mio. €
Mitarbeiter: 1.858



Measuring and Process Systems

- Auswuchttechnik
- Befülltechnik
- Montagetechnik
- Prüftechnik
- Reinigungstechnik

Umsatz: 603,7 Mio. €
EBIT: 69,8 Mio. €
Mitarbeiter: 2.992



Clean Technology Systems

- Abluftreinigungs-anlagen
- Energieeffizienz-technik

Umsatz: 159,2 Mio. €
EBIT: 5,8 Mio. €
Mitarbeiter: 499



Woodworking Machinery and Systems

- Maschinen und Anlagen für die Holzbearbeitung

Umsatz: 1.039,3 Mio. €
EBIT: 36,6 Mio. €**
Mitarbeiter: 5.906



* Kennzahlen Geschäftsjahr 2015 ** Inklusiv 26,6 Mio. € Sonderaufwendungen

INHALT

- 02 Vorwort
- 03 Dürr im Überblick
- 04 Nachhaltig produzieren
- 08 Unser Fußabdruck
- 12 Unser Team
- 16 Compliance und Unternehmensführung
- 18 Gesellschaftliches Engagement
- 21 Impressum

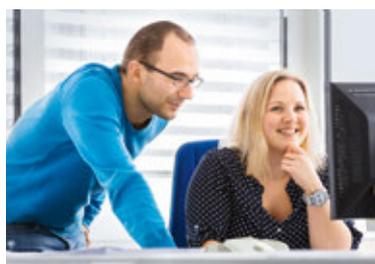
Unser Fußabdruck

..... SEITE 08



Nachhaltig produzieren

..... SEITE 04



Unser Team

..... SEITE 12

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit bei Dürr heißt zu allererst: Wir helfen unseren Kunden, noch effizienter zu produzieren. Dafür steht unser Claim „Leading in Production Efficiency“. Höhere Effizienz bedeutet bessere Nutzung von Ressourcen, weniger Emissionen und damit einen geringeren Umwelteinfluss.

Nachhaltigkeit bei Dürr beschreibt aber ebenso unser Bemühen, den eigenen ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt begrenzen wir beispielsweise mit einer deutlich verbesserten Ökoeffizienz durch insgesamt 15 Um- und Neubauten von Standorten, die wir in den letzten Jahren vorgenommen haben.

Nicht zuletzt steht Nachhaltigkeit bei Dürr für den wertschätzenden, fairen und weitsichtigen Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ihr Einsatz und ihre Erfahrung prägen Dürr und die Reputation des Unternehmens bei unseren Kunden und in der Öffentlichkeit.

Und selbstverständlich: Zu Nachhaltigkeit bei Dürr gehören auch Corporate Governance, Compliance und unser vielfältiger Einsatz für die Gesellschaft. Wir handeln redlich, steuern Risiken vorausschauend und bringen uns aktiv für die Menschen in unserer Umgebung ein. Wir freuen uns, wenn Sie sich mit der Lektüre des vorliegenden Berichts einen Eindruck von Nachhaltigkeit bei Dürr verschaffen.

Sie haben Fragen oder Anregungen: Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung!

Mit freundlichen Grüßen

Ralf W. Dieter

Vorsitzender des Vorstands

Ralph Heuwing

Finanzvorstand



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

DÜRR IM ÜBERBLICK

Dürr zählt zu den weltweit führenden Engineering-Konzernen. Unsere Maschinen, Anlagen und Services ermöglichen hocheffiziente Fertigungsprozesse in unterschiedlichen Industrien. Rund 60 % des Umsatzes entfallen auf das Geschäft mit Automobilherstellern und -zulieferern. Weitere Abnehmerbranchen sind zum Beispiel der Maschinenbau, die Chemie-, Pharma- und Elektroindustrie und – seit der Übernahme der HOMAG Group AG im Oktober 2014 – die holzbearbeitende Industrie. Wir betreiben 92 Standorte in 28 Ländern. Mit unseren Marken Dürr, Schenck und HOMAG operieren wir weltweit; neben Nordamerika und Westeuropa sind wir auch in den Emerging Markets stark vertreten. Dort erzielten wir mit unseren rund 15.000 Mitarbeitern im Geschäftsjahr 2015 etwa 50 % des Auftragseingangs und des Umsatzes und beschäftigten 30 % unserer Mitarbeiter. Knapp 60 % des Geschäftsvolumens des Konzerns entfallen auf den Maschinenbau und gut 40 % auf den Anlagenbau.

STRATEGIE

Im Zentrum der Konzernstrategie „Dürr 2020“ steht der Claim „Leading in Production Efficiency“, also das Versprechen an unsere Kunden, die Effizienz ihrer Produktionsprozesse durch innovative Technologien und Dienstleistungen zu erhöhen. Die vier Strategiefelder, die sich um den Claim gruppieren, dienen dazu, dieses Versprechen zu konkretisieren und nachhaltig zu erfüllen:

- **Innovation** – Erhalt und Ausbau der technologischen Führungsposition
- **Globalisierung** – weltweite Präsenz und Zusammenarbeit mit Schwerpunkt Emerging Markets
- **Service** – Gewährleistung maximaler Verfügbarkeit unserer Maschinen und Anlagen für unsere Kunden
- **Effizienz** – kontinuierliche Verbesserung sowie Digitalisierung der Prozesse und Systeme

MIT „DÜRR 2020“ SIND DREI FINANZIELLE KENNZAHLENZIELE VERBUNDEN:

- **Der Umsatz** soll bis zum Jahr 2020 auf bis zu 5 MRD. € steigen (einschließlich Akquisitionen).
- **Die EBIT-Marge** soll einen Korridor von 8 bis 10 % erreichen.
- **Der ROCE** soll das hohe Niveau von über 30 % nachhaltig beibehalten.

NACHHALTIG PRODUZIEREN

FORSCHUNG & ENTWICKLUNG

Das F&E-Management von Dürr hat den Anspruch, Lösungen zu entwickeln, mit denen unsere Kunden die Stückkosten in der Produktion senken können. Dafür steht unser Claim „Leading in Production Efficiency“. Höhere Effizienz bedeutet auch bessere Nutzung von Ressourcen, geringere Emissionen und damit einen kleineren Umwelteinfluss. Darüber hinaus trägt unser Innovations- und Digitalisierungskurs als Teil der Strategie „Dürr 2020“ dazu bei, unsere führende Marktposition abzusichern.

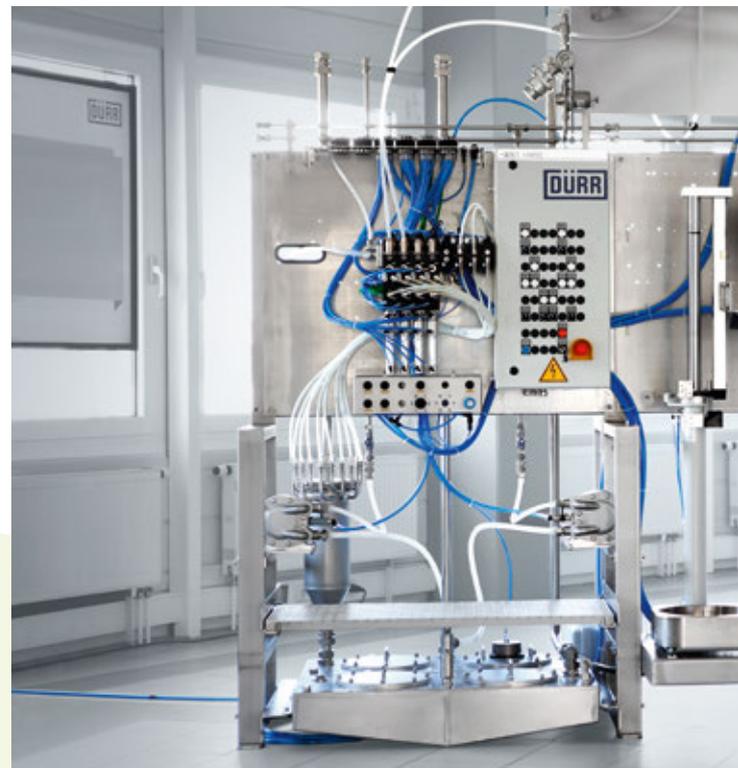
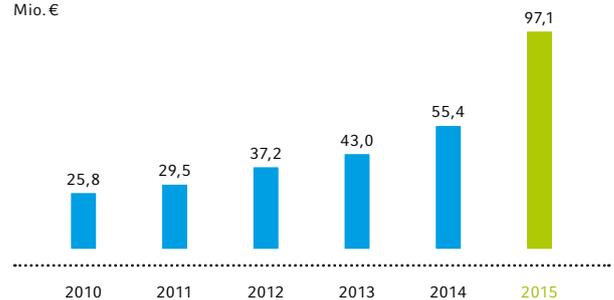
F&E-KENNZAHLEN UND -MITARBEITER

Im Geschäftsjahr 2015 sind die direkten Ausgaben für Forschung und Entwicklung um 75,3 % auf 97,1 Mio. € gestiegen. Hauptgrund für die starke Zunahme war die ganzjährige Konsolidierung der HOMAG Group. Auch auf vergleichbarer Basis – ohne Berücksichtigung der HOMAG Group – erhöhten sich die F&E-Ausgaben um 4,6 %. Die F&E-Quote erreichte 2,6 % nach 2,2 % im Vorjahr. Weitere Entwicklungskosten, die im Rahmen einzelner Aufträge entstanden, sind in den Umsatzkosten enthalten.

Die Mitarbeiterzahl im F&E-Bereich stieg seit dem Jahresende 2014 um 7,8 % auf 667 Personen. Dies entspricht 4,5 % der Konzernbelegschaft. Zudem arbeiten zahlreiche weitere Experten im Rahmen von Kundenaufträgen an neuen Lösungen. Rund 70 % der F&E-Mittel fließen in die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren. Etwa 30 % entfallen auf die Optimierung vorhandener Produkte sowie die bei Dürr besonders wichtige Standardisierung und Modularisierung.

F&E-AUFWAND

Mio. €



Application Technology

Das Farbversorgungssystem **EcoSupply P** zeichnet sich insbesondere durch gleitfähige, zylinderförmige Passkörper („Molche“) aus. Angetrieben mit Druckluft drücken sie nach dem Lackauftrag die Restfarbe in kurzer Zeit nahezu vollständig aus den Farbschläuchen heraus und reduzieren so den Verbrauch von Lack und Spülmittel deutlich. An einem Lackierroboter werden mittels Farbwechslern bis zu 36 Standardfarben gleichzeitig verwendet. Insbesondere die Hersteller von Nutzfahrzeugen sowie Kunststofflackierereien nutzen allerdings weit über 100 verschiedene Farben. Diese können mit den molchbaren Sonderfarbsystemen sehr effizient aufgetragen werden.



Paint and Final Assembly Systems

Die Beleuchtung in der Lackieranlage stellt aufgrund der Qualitätsanforderungen ein wichtiges Thema dar. Angesichts der langen Betriebszeiten ist allerdings auch deren Energiebedarf relevant. Wir haben deshalb ein System entwickelt, welches einen blendfreien Blick in die Kabine ermöglicht und über die Lebensdauer rund 40 % an Energie im Vergleich zum bisherigen Beleuchtungskonzept einspart. Außerdem konnten wir den Platzbedarf auf ein Zehntel minimieren.



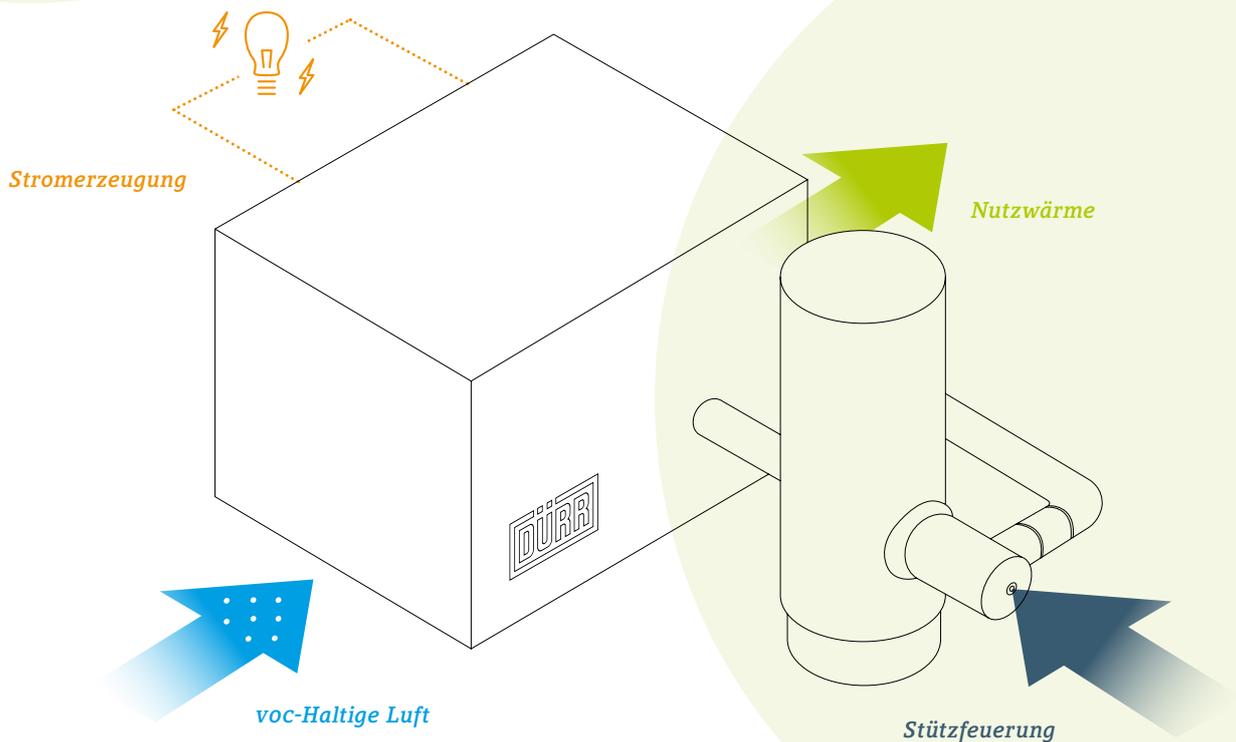
40%

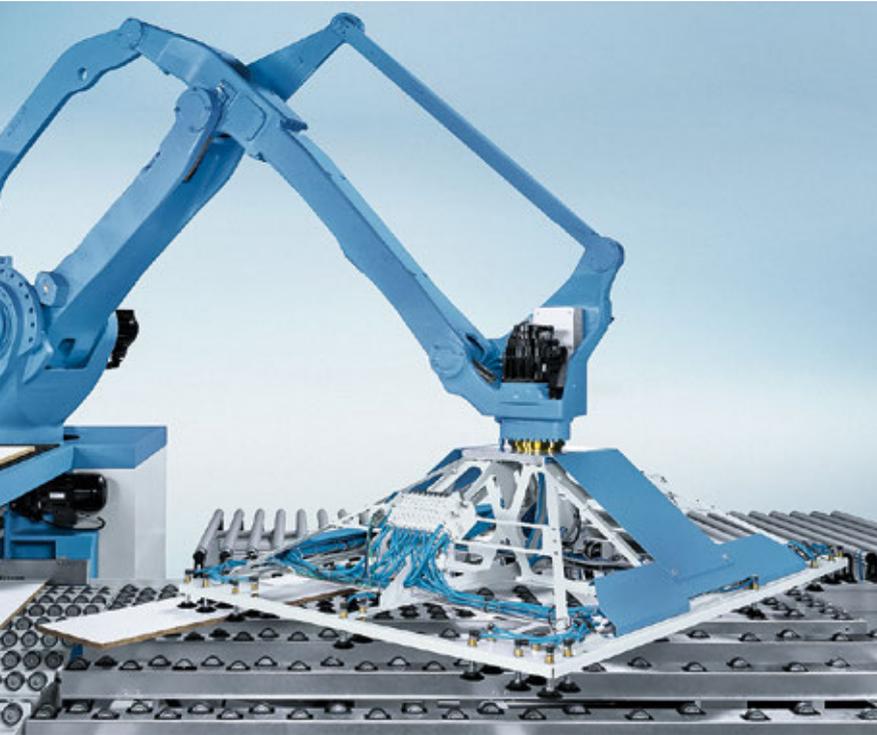
Energieeinsparung erreicht das neue Beleuchtungskonzept in unseren Lackieranlagen über die gesamte Lebensdauer.



Measuring and Process Systems

In der Motoren- und Getriebeproduktion müssen die Bauteile zwischen verschiedenen Bearbeitungsschritten gereinigt werden. Das neue energieeffiziente Trockenreinigungssystem **EcoCVac** arbeitet anders als herkömmliche Anlagen nicht mit energieintensiv erzeugter Druckluft, sondern mit der neuen Technologie des schlagartigen Vakuumsaugens. Daraus resultieren Energieeinsparungen von über 50 %.





Woodworking Machinery and Systems

Die neue roboterbasierte Aufteilstelle HPS 320 flexTec ermöglicht einen flexiblen Individualzuschnitt von Plattenmaterialien. Die energieeffiziente Aufteilstelle ist wartungsarm und erreicht eine hohe Verfügbarkeit. Durch den modularen Aufbau können wir individuelle Zuschnittlinien nach Kundenwunsch zusammenstellen.

1.100°C

braucht es, um flüchtige organische Stoffe – so genannte VOC – zu verbrennen. Mit der Kombination von Mikrogasturbinentechnik und Abluftreinigungstechnik kann der Betreiber parallel auch Strom produzieren.

Clean Technology Systems

Bei der Verbrennung flüchtiger organischer Stoffe – so genannter voc – ermöglicht die Kombination von Mikrogasturbinentechnik und Abluftreinigungstechnik einen doppelten Nutzen. Denn mit der Mikrogasturbine kann der Betreiber nicht nur die zur voc-Verbrennung benötigte Temperatur von rund 1.100 °C erzeugen, sondern parallel auch Strom produzieren und damit seine Betriebskosten senken. Die nun entwickelte Mikrogasturbinen-Brennkammer erreicht bereits sehr gute Abreinigungsgrade und Emissionswerte – 2017 soll das System auf den Markt kommen.



UNSER FUSSABDRUCK

UMWELT UND STANDORTE

Seit vielen Jahren versteht sich Dürr als Industriekonzern mit Kompetenz für besondere technische Produkte und Projekte. Wir beziehen für unsere Montageprozesse traditionell möglichst viele Teile bei Lieferanten und halten so die Wertschöpfungstiefe relativ gering.

Für das Jahr 2015 liegen erstmalig Ökologie-Kennzahlen vor, die auch die im Oktober 2014 akquirierte HOMAG Group AG umfassen. Zudem wurden weitere Anpassungen zur Verbesserung der Datenqualität vorgenommen, beispielsweise bei den weltweiten Fuhrparkemissionen. Folglich haben sich die Kennzahlen im Vergleich zum Vorjahr erhöht. In einigen Fällen stiegen die Verbrauchs- und Emissionswerte überproportional zum Umsatzbeitrag der HOMAG Group. Das liegt daran, dass die HOMAG Group eine größere Fertigungstiefe ausweist.

Die Fertigungsverfahren in unseren Werken sind gekennzeichnet durch einen effizienten Einsatz von Energie, Material und Ressourcen. Wir suchen systematisch nach Potenzialen zur Verbrauchsreduzierung. Beispielsweise

KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (ABSOLUT)

	2015	2014 ¹	2013 ¹
Anzahl Standorte	92	53	50
davon mit Qualitätsmanagement-zertifikat nach ISO 9001	51	38	39
davon mit Umweltmanagement-zertifikat nach ISO 14001 ²	21	18	19
Verbrauch			
Strom (MWh)	60.640	33.443	32.723
Gas/Öl/Fernwärme (MWh)	67.717	39.667	42.478
Wasser (m ³)	191.918	130.685	124.555
Abwasseraufkommen (m ³)	175.489	122.022	119.663
Abfall (t)	12.123	4.525	4.797
davon wiederverwertet (t)	9.737	3.191	3.232
Emissionen			
CO ₂ (t)	62.097	33.493	33.254
davon auf Dürr-Fuhrpark entfallend (t)	9.481	3.965	3.555
SO ₂ (t)	32	18	17
NO _x (t)	48	27	27

¹ ohne HOMAG Group

² Standorte, die von mehreren Dürr-Gesellschaften genutzt werden, verfügen zum Teil über mehrere Umweltmanagementzertifikate nach ISO 14001.

KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (INDEXIERT)

	2015	2014 ¹	2013 ¹
Verbrauch			
Strom	72,2	64,6	61,0
Gas/Öl/Fernwärme	54,4	51,7	53,4
Wasser	83,6	92,3	84,9
Abwasseraufkommen	86,2	97,2	92,0
Abfall	140,3	85,0	86,7
Abfall wiederverwertet	147,7	78,5	76,7
Emissionen			
CO ₂	69,1	60,5	58,0
CO ₂ auf Dürr-Fuhrpark entfallend	92,8	63,0	54,5
SO ₂	71,3	63,9	59,4
NO _x	67,0	61,0	59,0

(2010 = 100; im Verhältnis zum Umsatz)
¹ ohne HOMAG Group

300t

CO₂ spart Dürr am Standort Bietigheim-Bissingen jährlich durch Recycling ein.

vermeiden wir umweltbelastende Reisen durch virtuelle Vorinbetriebnahmen oder Fernwartungen von Maschinen.

Papier, Kunststoffe, Stahl, Altholz und Elektroaltgeräte geben wir nach Gebrauch weitgehend an Recycling-Dienstleister. Am größten Dürr-Standort in Bietigheim-Bissingen sparen wir auf diese Weise jährlich rund 2.000 Tonnen an Ressourcen und rund 300 Tonnen CO₂ ein. Am Standort Filderstadt haben wir außerdem eine Papierpresse in Betrieb genommen. Das führt zu deutlich weniger Fahrten des Entsorgers. Beim Betrieb unserer Standorte versuchen wir, den Verbrauch von Strom, Heizenergie und Wasser weitestmöglich zu reduzieren. Der Austausch alter Leuchtstoffröhren durch umweltfreundliche LED-Beleuchtungen ist ein Beispiel.

Bei Neubauten legen wir großen Wert auf Energieeffizienz. Der Dürr-Campus in Bietigheim-Bissingen ist mit seinem nachhaltigen Energiekonzept „Campus Energy 21“ das Vorbild für die neuen Standorte in Southfield (USA) und Schanghai.

Im Rahmen des Regenwald-Schutzprojekts Mai Ndombe REDD in der Demokratischen Republik Kongo schützen wir Waldflächen, die klimaschädliche Treibhausgase neutralisieren. Damit kompensieren wir die CO₂-Emissionen, die durch den Erdgasverbrauch des Schenck Technologie- und Industrieparks (TIP) in Darmstadt entstehen (rund 487 Tonnen p.a.). Weitere 225 Tonnen CO₂, die aus dem Fernwärmebezug des TIP resultieren, werden durch das Aufforstungsprojekt „Permanent Forest Sink Initiative“ in Neuseeland ausgeglichen. Gefahrenstoffe setzen wir an unseren Standorten nur in geringem Umfang ein.

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.



Campus Southfield

Der neue Campus im US-amerikanischen Southfield bietet auf 21.000 m² umfassende Trainingsmöglichkeiten, ein modernes Testzentrum und ein attraktives Arbeitsumfeld für rund 500 Mitarbeiter aus vier Divisions. Mit knapp 40 Mio. € ist der Southfield-Campus die zweitgrößte Standortinvestition der Dürr-Geschichte. Der verkehrsgünstig gelegene Büro- und Technologiekomplex bündelt Aktivitäten, die zuvor auf drei Standorte im Großraum Detroit verteilt waren.

Entstanden ist der Campus aus einem Bürokomplex der 1960er-Jahre. Als Exzellenzzentrum nach dem Vorbild der Firmenzentrale in Deutschland soll er die Zusammenarbeit, Kommunikation und Kreativität von Mitarbeitern und Kunden gleichermaßen inspirieren.

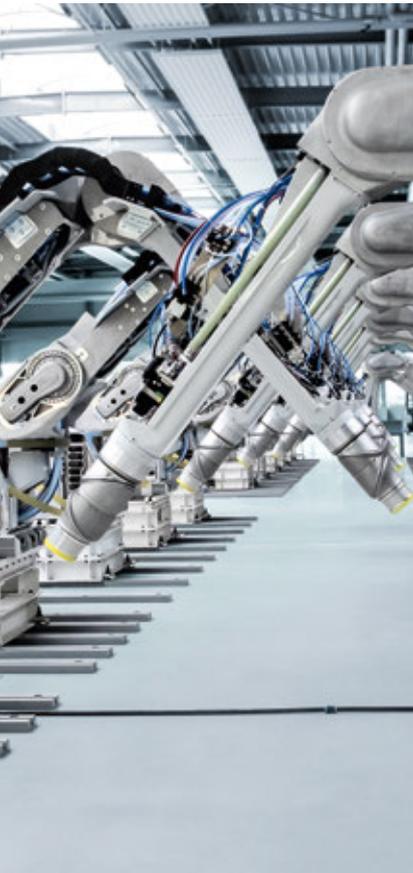
Beim Umbau wurde besonders auf einen weitestmöglichen Erhalt der Bausubstanz Wert gelegt sowie auf innovative Technologien zur Einsparung von Energie und Kosten. So wurde neben LED-Beleuchtungen und Spezialfenstern auch eines der größten Variable-Refrigerant-Flow-Systeme (VRF)

in Michigan integriert. Diese Technologie kann Wärme und Kälte gleichzeitig liefern und ermöglicht, verschiedene Zonen im Gebäude mit individueller Temperierung zu versorgen. Die besonders leisen Systeme erlauben außerdem die Anpassung der Kompressoren an den jeweiligen Bedarf und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Energieeffizienz. Insgesamt sparen wir mit dem neuen Standort jährlich allein fast 900.000 kWh Strom ein.

Wie auch in Bietigheim-Bissingen gibt es für die Mitarbeiter Stationen zur kostenlosen Versorgung mit Trinkwasser. Das in Southfield eingesetzte System weist außerdem die Anzahl an Plastikflaschen aus, die durch die Nutzung der Station eingespart wurden. Jedes Jahr fallen allein am neuen US-Standort rund 20.000 weniger Plastikflaschen an.

Dieser Ansatz überzeugte auch die Juroren des Southfield Business Award for Sustainability 2015. Sie verliehen Dürr die Auszeichnung für den Einsatz von grünen Innovationen in der Praxis.





Energieaudits

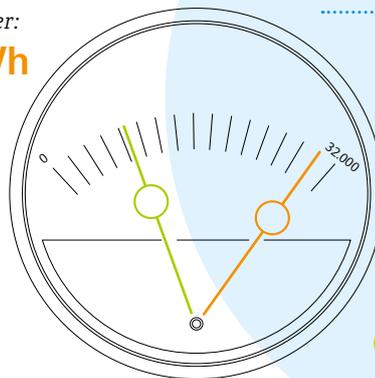
Der Dürr-Konzern hat im Herbst 2015 an etlichen Standorten erstmalig Energieaudits vollzogen, die zukünftig regelmäßig erfolgen werden. Die Energieaudits wurden durch externe Auditoren durchgeführt und legen detailliert Verbräuche und Einsparpotenziale offen. Am Standort Bietigheim-Bissingen ergab die Untersuchung beispielsweise, dass der Energiebedarf durch den verstärkten Einsatz neuer Beleuchtungstechnologien weiter gesenkt werden könnte. Handlungsbedarf besteht außerdem bei den Druckluftkompressoren, die zu den größten Einzelverbrauchern von Strom vor Ort gehören. Leckagen, ein unnötig hohes Druckniveau und eine üppige Grundlastreserve sorgen für einen Energiebedarf, der mit wenigen Maßnahmen deutlich reduziert werden kann. Wir arbeiten bereits an entsprechenden Lösungen.



Sauberere Luft bei weniger Energiebedarf

Am Standort Herzebrock fertigt die HOMAG-Tochter Weeke unter anderem CNC-Bearbeitungszentren sowie Bohr- und Beschlagsetzmaschinen. Die Abluftreinigung bei der Teilelackierung war bislang sehr energieaufwändig und aufgrund wöchentlich notwendiger Filterwechsel auch wartungsintensiv. Bei einer Modernisierung wurden nun Absaugkanäle optimiert und neue Filterboxen mit Überwachungsfunktionalität installiert. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: 75 % weniger Energieaufwand, einige Tausend Euro Betriebskostensparnis im Jahr sowie Filterwechsel nach fünf bis sieben Wochen anstatt nach einer Woche – und das bei 100 % Zuverlässigkeit.

30.000 kWh Vorher:



9.375 kWh Nachher:



Neues Dach und neue Lüftung helfen sparen

Am Hauptsitz der HOMAG Group in Schopfloch sorgen eine neue Isolierung und neue Abdichtung der Dachflächen von mehreren Hallen für eine Energieersparnis von über 280.000 kWh und damit auch für eine relevante Kostenreduzierung. Die Dachflächen wurden mit 14 cm Styropor gedämmt, einfache Fensterscheiben durch Isolierglas ersetzt.

Interne Prüfungen zeigten außerdem Optimierungsmöglichkeiten bei der Luftsteuerung eines Gebäudes. Die Anpassung an die Produktionszeiten ermöglicht eine Einsparung von 105.000 kWh im Jahr.



UNSER TEAM



Als Engineering-Konzern sind wir auf das Engagement, das Wissen und die professionelle Einstellung unserer über 15.000 Mitarbeiter angewiesen. Es ist uns wichtig, jedem Einzelnen attraktive und faire Arbeitsbedingungen zu bieten und eine nachhaltige Personalpolitik zu betreiben. Wir bieten ein breites Weiterbildungsspektrum an, schaffen Möglichkeiten für interkulturellen Austausch und motivieren unsere Mitarbeiter mit Sport-, Gesundheits- und Kulturangeboten. Am Hauptsitz in Bietigheim-Bissingen haben beispielsweise über 1.000 Mitarbeiter an kostenlosen Aktionen zur Hauttumor-Früherkennung, zum Venen-Screening mittels Ultraschall und zur berührungslosen Augeninnendruckmessung teilgenommen.

Um den Unternehmenserfolg langfristig zu sichern, benötigen wir hoch qualifizierte Mitarbeiter. Deswegen steigern wir unseren Bekanntheitsgrad bei Studierenden und Hochschulabsolventen – beispielsweise mit der Dürr Challenge, einem studentischen Filmwettbewerb für Reportagen aus internationalen Metropolen.

Dürr ist als attraktiver Arbeitgeber bekannt. Diverse Auszeichnungen unterstreichen diesen Ruf:

- Im **focus-Ranking** „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2016“ erreichte Dürr nach Platz sechs im Vorjahr den fünften Platz im Maschinen- und Anlagenbau.
- Die Plattform **karriere.de** hat uns als „Fair Company“ ausgezeichnet. Diesen Titel erhalten Unternehmen, die Absolventen nicht als Praktikanten beschäftigen, sondern ihnen angemessen vergütete Festanstellungen anbieten. Zudem verpflichten sich Fair-Company-Unternehmen, Praktikanten in anspruchsvolle Projekte einzubinden und angemessen zu entlohnen.
- Wir **engagieren uns** im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, dessen Mitglieder sich zu einer familienbewussten Personalpolitik bekennen.

Die Belegschaft des Konzerns vergrößerte sich zum 30.06.2016 im Vorjahresvergleich um 4,2 % auf 15.051 Personen (30.06.2015: 14.448). Neben der Stammbeflegschaft beschäftigen wir auch externe Mitarbeiter, um uns flexibel an unterschiedliche Auslastungsniveaus anpassen zu können.

54 % unserer Mitarbeiter waren Mitte 2016 in Deutschland angestellt, dort nahm die Beschäftigtenzahl um 3,4 % zu. In den Emerging Markets fiel der Anstieg höher aus, dort wuchs die Belegschaft seit Mitte 2015 um 5,9 %.

WEITERBILDUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

Die Arbeitsinhalte bei Dürr unterliegen einem permanenten Wandel – zum Beispiel durch neue IT-Systeme, Technologien oder Marktanforderungen. Daher bieten wir unseren Mitarbeitern ein breites Weiterbildungsangebot. Im Jahr 2015 haben wir den Schulungsaufwand pro Mitarbeiter in Deutschland von 720 € auf 780 € angehoben. Die Zahl der Schulungsteilnahmen in Deutschland erhöhte sich deutlich: von 7.739 auf 11.848 (+ 53 %). Der Hauptgrund dafür war die erstmalige Einbeziehung der HOMAG Group, ohne Berücksichtigung der HOMAG Group ergab sich ebenfalls ein klares Plus von 14 %.

Im Rahmen des Optimierungsprogramms Customer-Excellence@Dürr schulen wir weltweit fast alle Mitarbeiter von Dürr und Schenck. Ziel ist es, die Interaktion mit den Kunden zu verbessern. Daher bildete der Bereich „Kundenorientierung und Service“ im Jahr 2015 den Schwerpunkt bei den Schulungsteilnahmen. An zweiter und dritter Stelle folgten Trainings zu IT-Applikationen und zum Komplex „Technik und kaufmännisches Know-how“. Etwa ein Viertel aller Trainings bei Dürr werden von Fachleuten aus dem eigenen Haus angeboten. Dies sichert einen hohen Praxisbezug und reduziert die Kosten.

15.000

Mitarbeiter beschäftigt der Dürr-Konzern im Jahr 2016 erstmalig.

MITARBEITER NACH REGIONEN (31.12.)



	30.06.2016	2015	2014	2013
● Deutschland	8.110	8.026	7.749	3.749
● Sonstige europäische Länder	2.230	2.165	2.180	1.361
● Nord-/Zentralamerika	1.309	1.256	1.134	726
● Südamerika	352	382	419	335
● Asien, Afrika, Australien	3.050	3.021	2.669	1.971
Gesamt	15.051	14.850	14.151	8.142

HOMAG Group/Woodworking Machinery and Systems seit 3. Oktober 2014 konsolidiert

Die ausgeprägte länderübergreifende Zusammenarbeit im Konzern spiegelt sich auch im Weiterbildungssektor wider. Die Zahl der Mitarbeiter, die an international besetzten Corporate Trainings teilnahmen, stieg deutlich: von 307 auf 528. In diesen Trainings vermitteln wir konzernweite Best Practices in Projektmanagement, Vertrieb, Compliance und anderen Bereichen.

Unsere Management-Seminare, die auf dem Dürr-Führungsmodell aufbauen, waren ebenfalls ein wichtiger Baustein. 267 Teilnehmer besuchten die Lehrgänge „Führen bei Dürr“ und „Fit für Führung“. Weitere 354 Führungskräfte zählten wir bei den so genannten Update-Trainings zu bestimmten Management-Themen sowie im „Dürr-Führungscollege“. Die Neuorganisation der HOMAG Group wurde von diversen Seminaren zum Veränderungsmanagement und Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte begleitet. Auch die zukünftige Besetzung von Management- und Führungspositionen haben wir im Blick: Mithilfe des Personalentwicklungsprozesses People Development wurden in den beiden vergangenen Jahren über 600 aktive und potenzielle Führungskräfte evaluiert.

Die HOMAG Group ist seit dem Jahr 2015 in die Personalentwicklungsstrukturen von Dürr eingebunden. In einigen Fällen sind Fachleute von Dürr zur HOMAG Group gewechselt, um ihr Know-how bei der Umsetzung des Optimierungsprogramms focus einzubringen. Mitarbeiter der HOMAG Group können das Dürr-Weiterbildungsangebot nutzen, darüber hinaus organisiert die HOMAG Group – wie andere Konzerngesellschaften auch – Schulungen zu geschäftsspezifischen Themen.

PERSONAL- UND HOCHSCHULMARKETING

Im Jahr 2015 konnten wir die meisten freien Stellen besetzen. Dabei profitierten wir von unserer guten wirtschaftlichen Lage und einem erfolgreichen Personalmarketing in Web und Print. Zudem gibt es bei Dürr attraktive Vergütungen, internationale Karrierechancen und Work-Life-Balance-Angebote in Bereichen wie Arbeitszeitflexibilität, Kinderbetreuung sowie Sport und Gesundheit. Die Attraktivität von Dürr als Arbeitgeber bestätigen einmal mehr unsere guten Platzierungen in einschlägigen Rankings. Mit Blick auf das starke Wachstum von Dürr haben wir in den vergangenen Jahren gezielt unsere Bekanntheit als Arbeitgeber erhöht. Dadurch können wir Bewerber besser auf das breite Job-Spektrum des Konzerns aufmerksam machen. Talentierte Nachwuchsakademiker sprechen wir über unser Hochschulmarketing an. Im Jahr 2015 besuchten wir 24 Hochschul- und Recruiting-Messen, davon 19 in Deutschland. Zahlreiche Studentengruppen waren an unseren Standorten zu Gast. Im Rahmen des Deutschlandstipendiums unterstützten wir zehn Studierende, zudem erhielten diverse START-Stipendiaten mit Migrationshintergrund eine Förderung. Konzernweit beschäftigten wir 108 Praktikanten und 91 Werkstudenten. 81 Studierende stellten ihre Abschlussarbeit bei Dürr fertig.

481

*Auszubildende sowie Studierende
beschäftigte der Dürr-Konzern im
Jahr 2015.*



	2015	2014	2013
Mitarbeiter	14.850	8.492	8.142
davon Studierende an Dualen Hochschulen/Teilnehmer Studium Plus/Auszubildende	481	158	156
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	11	10	10
Fluktuationsquote in %	7,2	4,4	6,0
Krankenquote in %	3,1	2,1	2,1
Anteil weiblicher Mitarbeiter in % (31.12.)	16	18	17
Altersstruktur in % Mitarbeiter in Deutschland, 45 Jahre und älter	52,0	53,9	53,1
Altersstruktur in % Mitarbeiter weltweit, 45 Jahre und älter	41,0	41,6	39,9
Unfälle pro Tsd. Mitarbeiter (Deutschland)	15,6*	7,8*	13,1
Teilnehmer an Gruppen- und Einzeltrainings in Deutschland	11.848	7.739	7.032
Gruppen- und Einzeltrainings in Deutschland	1.710	1.349	1.219
Schulungsbudget je Mitarbeiter in Deutschland	780	720	650
Abschlussarbeiten	81	46	61
Werkstudenten	91	103	66
Praktikanten	108	123	113

* ohne Wegeunfälle

AUSBILDUNG

Die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften trägt dazu bei, unseren Fachkräftebedarf zu decken und künftige Spezialisten frühzeitig an uns zu binden. Im Jahr 2015 bereiteten sich konzernweit 481 Auszubildende sowie Studierende an Dualen Hochschulen und im „Studium plus“ auf ihr Berufsleben vor. In der klassischen Ausbildung bieten wir 15 kaufmännische und gewerblich-technische Berufe an – von Elektronik und Fachinformatik über Logistik und Produktdesign bis hin zu diversen Mechanikdisziplinen. Zu den zehn kooperativen Studiengängen, die wir unterstützen, gehören beispielsweise Elektrotechnik, Maschinenbau, Mechatronik und Wirtschaftsingenieurwesen sowie Informatik, Betriebswirtschaft und Consulting & Controlling. Besonders leistungsfähige Hochschulabsolventen bereiten wir mit dem Dürr Graduate Program auf eine Fach- oder Führungslaufbahn bei Dürr vor. Dieses Trainee-Programm bieten wir unter anderem für Projektmanagement, Vertrieb, Betriebswirtschaft und Engineering an. Jedes Jahr starten circa 15 Trainees bei Dürr.



COMPLIANCE UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG



COMPLIANCE

Dürr handelt innerhalb der Grenzen der geltenden Gesetze. Gleichzeitig fühlen wir uns ethischen und moralischen Standards verpflichtet. Eine weltweite Compliance-Organisation unterstützt unsere Mitarbeiter dabei, diesen Ansprüchen gerecht zu werden. Bei der Integration der HOMAG Group in den Dürr-Konzern haben wir die beiden bestehenden Compliance-Systeme zusammengeführt und einen einheitlichen Verhaltenskodex sowie eine konzernweite Organisationsanweisung zum Compliance-Management-System in Kraft gesetzt.

- Im Zentrum unserer Compliance-Organisation steht das Corporate Compliance Board. Es besteht aus dem Corporate Compliance Officer, dem Leiter der Internen Revision, dem Corporate Risk Manager, den Finanzverantwortlichen der Divisions sowie weiteren Führungskräften. Das Corporate Compliance Board verantwortet die Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems. Mutmaßliche Verstöße können dem Corporate Compliance Officer gemeldet werden, der diese prüft und bei entsprechenden Verdachtsmomenten den Vorstandsvorsitzenden sowie das Corporate Compliance Board informiert. In seiner Arbeit unterstützt ihn die Interne Revision.
- Den im Jahr 2011 veröffentlichten Dürr-Verhaltenskodex haben wir 2015 überarbeitet und um die Aspekte Geldwäsche-Prävention und Umgang mit Vertriebspartnern erweitert. Der Kodex unterstreicht das Diskriminierungsverbot und das Recht aller Mitarbeiter auf faire Behandlung. Ferner erläutert er den korrekten Umgang mit vertraulichen Daten, Insiderwissen oder Interessenkonflikten. Der neue Dürr-Verhaltenskodex steht in zehn Sprachen zur Verfügung.
- Basierend auf dem neuen Verhaltenskodex starteten wir im Sommer 2016 ein Online-Schulungsprogramm für alle Konzernmitarbeiter. Das Training behandelt den Kodex und das Compliance-Management-System anhand konkreter Beispiele, auch Schulungsmodulare zu Spezialbereichen wie Korruptionsschutz und fairer Wettbewerb stehen zur Verfügung.
- In den meisten Konzerngesellschaften beantworten geschulte Compliance Manager Fragen der Mitarbeiter. Darüber hinaus ist der Corporate Compliance Officer in

der Konzernzentrale Ansprechpartner für die Compliance Manager und alle Mitarbeiter – auch anonym.

- Alle Mitarbeiter können sich im Compliance-Bereich des konzernweiten Intranets informieren. Dort finden sie zum Beispiel Ansprechpartner, Ablaufpläne sowie einen Frage-und-Antwort-Katalog.
- Jeder Mitarbeiter hat ein Recht auf faire Behandlung, Höflichkeit und Respekt. Diskriminierung und Belästigung werden an keinem Dürr-Standort der Welt geduldet. Insbesondere werden keine Benachteiligungen aus Gründen der ethnisch-kulturellen Prägung, einer Behinderung, des Geschlechts, der religiösen Glaubensprägung, des Alters oder der sexuellen Orientierung toleriert. Kinderarbeit und Zwangsarbeit sind verboten. Dürr-Mitarbeitern steht es frei, sich in einer gesetzlich vorgesehenen Interessenvertretung von Arbeitnehmern zu engagieren.
- Dürr setzt sich für die Schaffung und Gestaltung einer sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsumgebung ein. Sicherheitsvorschriften und -praktiken werden eingehalten. Wir erfüllen mindestens die lokalen Erfordernisse, meist gehen unsere Sicherheitsvorschriften aber darüber hinaus.
- Das Handeln von Dürr steht auch im Einklang mit dem Globalen Pakt, in dem die Vereinten Nationen die Grundsätze für faire Arbeitsbeziehungen und verantwortliches Wirtschaften formuliert haben.



UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Seit dem Jahr 2002 setzt der Deutsche Corporate Governance Kodex Leitplanken für eine verlässliche, nachhaltige und transparente Unternehmensführung. Dürr bekennt sich zu den Prinzipien guter Corporate Governance, da sie Vertrauen schaffen – bei Investoren und Kunden genauso wie bei Geschäftspartnern, Mitarbeitern und in der Öffentlichkeit. Wir verfolgen den Meinungsaustausch über neue Aspekte der Corporate Governance aufmerksam, prüfen ihre Bedeutung für Dürr und setzen neue Regulierungsvorschriften mit Bedacht um. Vorstand und Aufsichtsrat veröffentlichen dazu jährlich eine ausführliche Erklärung. Diese Entsprechenserklärungen können

Sie unter www.durr.com/investor im Bereich Corporate Governance/Erklärung zur Unternehmensführung abrufen.

Chancen und Risiken unserer Geschäfte wägen wir stets sorgfältig ab. Ein effektives Risikomanagement hilft uns, Gefahren zu steuern und zu reduzieren. Eine ausführliche Beschreibung des Risikomanagementsystems bei Dürr finden Sie auf den Seiten 81 bis 89 im Geschäftsbericht 2015.

Kurz gefasst bedeutet der Umgang mit Chancen und Risiken bei Dürr:

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

Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

Das am 1. Mai 2015 in Kraft getretene Gesetz schreibt eine Mindestquote von 30 % für Frauen und Männer (sog. Geschlechterquote) in den Aufsichtsräten von Unternehmen vor, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen. Die Geschlechterquote ist seit 2016 für die neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten zu beachten. Mit den regulären Aufsichtsratswahlen bei der Hauptversammlung 2016 wurde die Anforderung umgesetzt: Dürr weist nun im Aufsichtsrat eine Frauenquote von 33,3% aus. 2015 betrug die Frauenquote im Aufsichtsrat 8 %.

Unternehmen, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, sind dazu verpflichtet, sich selbst verbindliche Ziele hinsichtlich des Frauenanteils in ihren Vorständen und in ihren obersten beiden Managementebenen unterhalb des Vorstands zu setzen und diese eigenständig definierten Ziele zusammen mit einer Frist für die Zielerreichung zu veröffentlichen. Dabei ist, in den Grenzen des Verschlechterungsverbots, auch eine Nullprozentquote zulässig. Der Vorstand der Dürr AG besteht aus Herrn Ralf W. Dieter und Herrn Ralph Heuwing, folglich beträgt der Frauenanteil im Vorstand 0 %. Es ist nicht vorgesehen, den Frauenanteil im Vorstand der Dürr AG zu erhöhen. In den obersten beiden Managementebenen der Dürr AG beträgt der Frauenanteil 8 %, das Ziel ist eine Frauenquote von 10 %. Dieses Ziel soll bis 30. Juni 2017 erreicht werden.



DIVERSITY

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter steht für uns an oberster Stelle. Gleichberechtigung und Chancengleichheit basieren auf einem fairen Umgang und dem Schutz vor Diskriminierung – gehen aber weit darüber hinaus: Bei der Besetzung von Stellen achten wir auf allen Ebenen im Konzern auf Vielfalt. Dabei streben wir insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen auch in Führungspositionen an. Für uns als international tätiger Konzern sind Weltoffenheit und Vielfältigkeit wesentliche Faktoren unseres wirtschaftlichen Erfolgs. Daher fördern wir die Zusammenarbeit – über Ländergrenzen hinweg, zwischen den Generationen und mit gleichen Chancen für Männer und Frauen.

Diversity gehört zu den fünf Grundwerten unseres Führungsmodells. Jede Führungskraft wird mit ihrem Führungsverhalten an diesen gemessen und beurteilt.

Im Dürr-Konzern bieten wir eine Reihe unterschiedlicher Trainings und Seminare mit dem Fokus auf interkulturelle Vielfalt an. Darüber hinaus unterstützen viele international ausgerichtete Trainings die Offenheit in Bezug auf Diversity. Im Rahmen eines so genannten Sozialbudgets stellen wir finanzielle Mittel zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Verfügung. Die Arbeitnehmervertretungen und der Vorstand tauschen sich regelmäßig hierzu aus. Vielfältige Arbeitszeitmodelle, die den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeiter Rechnung tragen, fördern die Chancengleichheit. Darüber hinaus fördern wir den internen Dialog über gesellschaftliche Themen wie Chancengleichheit, Religion, Zeitgeist und Lebensstil durch verschiedene Vorträge und Workshops.

33,3%

beträgt die Frauenquote im Aufsichtsrat der Dürr AG seit 2016.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Wir nehmen eine aktive Rolle in der Gesellschaft ein und engagieren uns besonders bei humanitär-karitativen Projekten, Bildung, Kultur, Breiten-, Jugend- oder Behindertensport. Großen Wert legen wir dabei vor allem auf die Unterstützung von lokalen und regionalen Initiativen – schließlich wollen wir als Unternehmen ein guter Nachbar sein.

Im Jahr 2015 spendeten wir 0,7 Mio. €. Gefördert wurden unter anderem das Festival „Best of Music“ in Bietigheim-Bissingen und, einer langen Tradition folgend, auch die Gustav-Werner-Schule für Kinder mit geistiger Behinderung in Stuttgart. 2016 unterstützen wir mit der größten Einzelspende in Höhe von 60.000 € das Bietigheimer Wunderland, eine bunte Veranstaltung mit Musik, Theater, Spelelezkirkus und Walking Acts in der Altstadt.

Unser Engagement beschränkt sich jedoch nicht auf Spenden. Über die letzten Jahre sind enge Kooperationen mit Schulen und Einrichtungen in der Umgebung gewachsen. Hier unterstützen wir mit unserer Infrastruktur und unserer Erfahrung – etwa bei Bewerbertrainings, Technikpräsentationen und Unternehmensführungen. Zuletzt sind wir in Bietigheim-Bissingen eine Industrie-4.0-Partnerschaft eingegangen.

Im Rahmen unserer Möglichkeiten fördern wir auch lokale Freundeskreise für Flüchtlinge und Initiativen, wie zum Beispiel „PerjuF – Perspektive für junge Flüchtlinge“. Darüber hinaus pflegen wir Kontakte zu Arbeitsagenturen, Landkreisen und IHKS und unterstützen ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe tätige Mitarbeiter (z.B. durch Freistellung im Rahmen des Bildungsanspruchs).

Zum 30. Juni 2016 beschäftigten wir vier fest angestellte Mitarbeiter und drei Praktikanten mit Flüchtlingshintergrund. Neben Sprach- und Fachkenntnissen schränken aber vor allem aufenthaltsrechtliche Fragestellungen die Möglichkeiten zur Beschäftigung von Flüchtlingen in unseren Betrieben ein.

Kindergartenkinder mit selbst gebastelten Kochmützen, ein bunter Reigen von Koch- und Gemüseliedern – ein ungewohnter Anblick für die Besucher der Hausmesse der HOMAG-Group-Tochter HOLZMA in Calw. Das Maschinenbauunternehmen hat dem Fachpublikum am Beispiel einer modernen Küche gezeigt, was sich mit Maschinen der HOMAG Group so alles herstellen lässt. Damit die Küche nicht nur Ausstellungsstück bleibt, sondern aktiv zum Einsatz kommt, spendete HOLZMA die Küche an den Calwer Kindergarten „Widdumgasse“.



Das Sozialprogramm »HOMAG Cares« hat seinen Ursprung auf den zahlreichen weltweiten Fachmessebesuchen des Unternehmens. Auf diesen Messen produziert die HOMAG Group Möbel im Schaubetrieb. Diese Möbel werden anschließend verkauft, die Einnahmen daraus durch einen Unternehmensbeitrag ergänzt und für einen guten Zweck gespendet. So zum Beispiel auch auf der „Holz-Handwerk“. Der Erlös ging hälftig an den Verein für Körperbehinderte in Esslingen und an ein Wohnheim für Menschen mit Behinderungen in Herzebrock-Clarholz.

Für die Soforthilfe anlässlich der verheerenden Flutkatastrophe im indischen Chennai haben wir an den Chief Minister's Public Relief Fund gespendet. Auch die rund 100 betroffenen Dürre-Mitarbeiter vor Ort wurden finanziell unterstützt. Nicht zuletzt kümmerte sich die lokale Dürre-Gesellschaft um die Reparatur der Computerausstattung einer nahe gelegenen Schule.



Aus Anlass ihres 70-jährigen Bestehens hat die HOMAG-Group-Tochter Weeke-Bohrsysteme in Herzebrock eine Verlosung organisiert, deren Erlös an die Aktion Lichtblicke e. V. ging. Die Organisation unterstützt in Not geratene Kinder, Jugendliche und deren Familien in Nordrhein-Westfalen.



Radeln für einen guten Zweck: Unter diesem Motto hat der Allgemeine Deutsche Fahrrad-Club (ADFC) Bietigheim-Bissingen im Sommer 2015 zu einer 24-Stunden-Benefizveranstaltung im Sattel aufgerufen. Zu jeder vollen Stunde konnten spendenbereite Radler zu einer Tour starten. Die Teilnehmer zahlten eine Startgebühr pro gefahrene Tour, den Dürr großzügig aufrundete. Diese Summe ging als Spende an das Hospiz Bietigheim-Bissingen, das sich um unheilbar kranke Menschen in ihrer letzten Lebensphase kümmert.



Bietigheimer Wunderland: Dürr ist einer der wichtigsten Sponsoren der bunten Veranstaltung in der Bietigheimer Altstadt.



Bei verschiedenen Aktivitäten wie etwa einem Chili-Kochwettbewerb oder einem Grillevent sammelten die US-amerikanischen Dürre-Kollegen Geld, das an lokale Hilfseinrichtungen ging.



Beim vierten „Walk For Justice“ durfte wie in den letzten Jahren auch Dürre nicht fehlen. Die Veranstaltung wird von der Salvation Army's William Booth Legal Aid Clinic veranstaltet, die mit Rechtsbeistand auch Menschen mit geringem Einkommen zu Gerechtigkeit verhelfen möchte. Dürre ist seit Anfang an dabei. Beim nun vierten Lauf in Detroit starteten insgesamt 400 Teilnehmer – davon 8 Dürre-Mitarbeiter mit ihren Familien.



Verschiedene „robotics teams“ an Highschools in der Metropolregion Detroit unterstützt Dürre regelmäßig mit rund 10.000 US-\$ im Jahr. Als Anlagen- und Maschinenbaukonzern liegt uns die Förderung von technischer Ausbildung besonders am Herzen.

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

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde am 07.10.2016
fertiggestellt und liegt auch in englischer Sprache vor.



LEADING IN PRODUCTION EFFICIENCY

WWW.DURR.COM