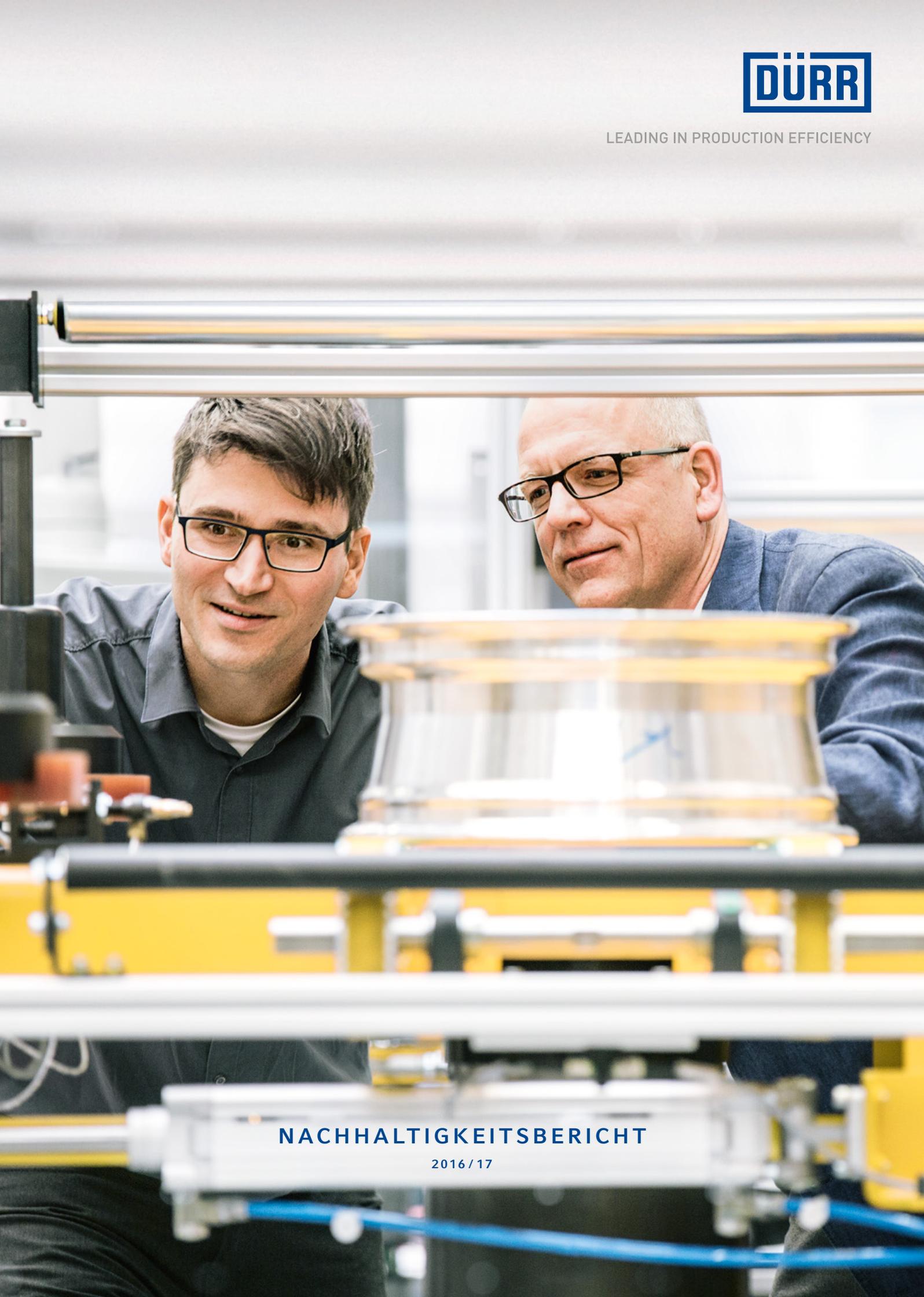




LEADING IN PRODUCTION EFFICIENCY



## NACHHALTIGKEITSBERICHT

2016 / 17

# DÜRR-KONZERN

---

Der Dürr-Konzern zählt zu den weltweit führenden Maschinen- und Anlagenbauern. 55 % unseres Geschäftsvolumens von rund 3,6 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

Umsatz: 1.140,0 Mio. €

EBIT: 77,2 Mio. €

Mitarbeiter: 3.384

### Application Technology

- Lackapplikationstechnik
- Klebetechnik
- Nahtabdichtungstechnik

Umsatz: 560,6 Mio. €

EBIT: 76,1 Mio. €

Mitarbeiter: 1.956

### Measuring and Process Systems

- Auswuchttechnik
- Befülltechnik
- Montagetechnik
- Prüftechnik

Umsatz: 623,8 Mio. €

EBIT: 79,7 Mio. €

Mitarbeiter: 3.010

### Clean Technology Systems

- Abluftreinigungsanlagen
- Energieeffizienztechnik

Umsatz: 167,0 Mio. €

EBIT: 6,1 Mio. €

Mitarbeiter: 569

### Woodworking Machinery and Systems

- Maschinen und Anlagen für die Holzbearbeitung

Umsatz: 1.082,0 Mio. €

EBIT: 44,9 Mio. €

Mitarbeiter: 6.126



---

\* Kennzahlen Geschäftsjahr 2016

# VORWORT



Ralf W. Dieter



Carlo Crosetto

## *Liebe Leserinnen und Leser,*

wir wollen im Dürr-Konzern nachhaltig erfolgreich wirtschaften. Als Innovationsführer müssen wir dabei nicht nur technisch Schritt halten, sondern Maßstäbe setzen. Die Digitalisierung bietet ungeahnte Möglichkeiten und großes Potenzial für die Automatisierung von Produktionsprozessen und die Individualisierung von Produkten. Zwei Megatrends, von denen wir besonders profitieren können.

„Leading in Production Efficiency“ heißt unser Claim – er ist gleichzeitig eine stetige Mahnung, unsere Lösungen weiterzuentwickeln und Dürr fit für die Zukunft zu machen. Auch deshalb präsentieren wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht unsere Anstrengungen und Erfolge aus Forschung & Entwicklung. Unsere kürzlich vorgestellte Allianz mit mehreren Maschinenbauern und der Software AG beweist unsere Entschlossenheit, Industrie 4.0 im Maschinenbau maßgeblich zu gestalten und unsere führende Marktposition auch in Zeiten des Wandels zu sichern.

Natürlich hat Nachhaltigkeit bei Dürr viele weitere Facetten: Wie helfen unsere Produkte, Verbräuche und Emissionen zu minimieren? Welche Rolle spielen ökologische Aspekte in unserer Fertigung und Verwaltung? Wie leben wir soziale Verantwortung gegenüber unseren rund 14.500 Mitarbeitern und der Gesellschaft? Wie stellen wir eine gute Unternehmensführung sicher?

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht erläutert, wie wir diese unterschiedlichen Aspekte unserer Verantwortung wahrnehmen. Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Unternehmen – und Ihre Rückmeldung bei Fragen oder Anregungen.

Mit freundlichen Grüßen

**Ralf W. Dieter**  
Vorsitzender des Vorstands

**Carlo Crosetto**  
Finanzvorstand

**Dr. Jochen Weyrauch**  
Vorstandsmitglied



Dr. Jochen Weyrauch

# INHALT

- 01 Vorwort
- 03 Dürr im Überblick
- 06 Nachhaltig produzieren
- 10 Unser ökologischer Fußabdruck
- 14 Unser Team
- 20 Compliance und Unternehmensführung
- 22 Gesellschaftliches Engagement
- 25 Impressum



09



11



14



23

# DÜRR IM ÜBERBLICK

Dürr zählt zu den weltweit führenden Engineering-Konzernen. Unsere Maschinen, Anlagen und Services ermöglichen hocheffiziente Fertigungsprozesse in unterschiedlichen Industrien. Rund 55% des Geschäftsvolumens entfallen auf die Automobilindustrie und ihre Zulieferer. Weitere Abnehmerbranchen sind zum Beispiel die holzbearbeitende Industrie, der Maschinenbau sowie die Chemie-, Pharma- und Elektroindustrie. Wir betreiben 92 Standorte in 28 Ländern. Mit den Marken Dürr, Schenck und HOMAG operieren wir weltweit. Außer in Nordamerika und Westeuropa sind wir auch in den Emerging Markets stark vertreten. Dort erzielten wir im Geschäftsjahr 2016 48,5 % des Umsatzes. Gut 60 % des Geschäftsvolumens des Konzerns entfallen auf den Maschinenbau und knapp 40 % auf den Anlagenbau.

## STRATEGIE

Die Strategie „Dürr 2020“ bestimmt den Kurs für die Weiterentwicklung des Konzerns bis zum Jahr 2020. Die damit verbundenen Kennzahlenziele sind:

- Umsatz: Bis 2020 soll der Umsatz durch organisches Wachstum und weitere Akquisitionen auf bis zu 5 MRD. € steigen.
- EBIT-Marge: Die EBIT-Marge soll bis 2020 auf 8 bis 10 % steigen.
- ROCE: Der ROCE soll bis 2020 dauerhaft über 30 % liegen.



Unsere Strategie für das bestehende Portfolio verfolgt ein Hauptziel: Dürr soll als Maschinen- und Anlagenbauer auch im Zeitalter der Digitalisierung an der Spitze des Wettbewerbs stehen. Unter dem Motto digital@DÜRR treiben wir die Digitalisierung unserer Produkte, Services und Prozesse voran. Der Strategiekern digital@DÜRR strahlt auf die vier Strategiefelder aus, die ihn umgeben. In allen vier Feldern setzen wir Digitalisierungsinitiativen um, parallel arbeiten wir an weiteren erfolgskritischen Themen wie beispielsweise Organisationsoptimierung und Technologieentwicklung.

Die wichtigsten Stoßrichtungen der einzelnen Strategiefelder sind:

#### **Innovation**

- Internet of Things (IoT)
- Smart Factories, Smart Products, Smart Processes
- Automatisierung

#### **Globalisierung**

- Weitere Lokalisierung der Wertschöpfung in den Emerging Markets

#### **Service**

- Smart Services (z. B. Predictive Maintenance)
- Customer Relationship Management
- Wachstum durch optimale Service-Versorgung der installierten Basis

#### **Effizienz**

- Digitalisierung der Wertschöpfungsprozesse
- Prozessoptimierung

#### **PORTFOLIOSTRATEGIE: NEUE WACHSTUMSFELDER ERSCHLIESSEN**

Ein wichtiges Element von „Dürr 2020“ ist die Erschließung neuer Wachstumsfelder. Dazu wollen wir nach der erfolgreichen Übernahme der HOMAG Group (2014) unseren Akquisitionskurs fortsetzen. Wie bei der HOMAG Group suchen wir potenzielle Akquisitionsziele vor allem außerhalb des Automotive-Kerngeschäfts. Denn angesichts unserer hohen Marktanteile ist das Wachstumspotenzial im Geschäft mit der Automobilindustrie begrenzt. Für die kommenden Jahre erwarten wir in diesem Bereich ein Wachstum von durchschnittlich rund 3 % p. a. Unsere Akquisitionskriterien für potenzielle Zielunternehmen sind:

- Maschinen- und Anlagenbau oder ergänzende Services und Technologien (zum Beispiel Software)
- Führende Markt- und Technologieposition
- Kein Restrukturierungsbedarf, aber Potenzial für Ergebnisverbesserung und Synergien
- Passende Unternehmenskultur

92

Standorte weltweit

in 28

Ländern vertreten

> 100 Mio. €

Ausgaben für Forschung und  
Entwicklung pro Jahr

14.545

Mitarbeiter weltweit (zum 30.06.2017)

3.573,5 Mio. €

Konzernumsatz im Jahr 2016

464

Auszubildende sowie Studierende

# NACHHALTIG PRODUZIEREN

## F&E-ZIELE

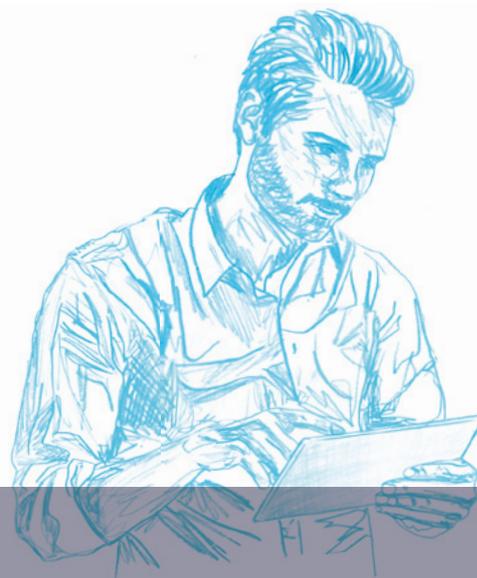
Unser Innovationsmanagement verfolgt zwei übergeordnete Ziele: Durch neue, effizientere Lösungen wollen wir unseren Kunden zu niedrigeren Stückkosten und einem kleineren ökologischen Fußabdruck in der Produktion verhelfen. Dafür steht unser Claim „Leading in Production Efficiency“. Zudem differenzieren wir uns im Wettbewerb durch Innovation und sichern unsere Marktführerschaft.

## F&E-KENNZAHLEN UND -MITARBEITER

Mit 105,9 Mio. € haben die direkten Ausgaben für Forschung und Entwicklung im Geschäftsjahr 2016 erstmals die Marke von 100 Mio. € überstiegen. Gegenüber dem Vorjahr haben wir die Ausgaben um 9,0 % angehoben. Die F&E-Quote stieg von 2,6 auf 3,0 %. Entwicklungskosten, die bei einzelnen Aufträgen anfielen, sind darin nicht enthalten; sie wurden in den Umsatzkosten gebucht. Die aktivierten Entwicklungskosten erreichten 12,4 Mio. € (Vorjahr: 11,5 Mio. €). Gemessen an den direkten F&E-Ausgaben ergibt sich daraus eine Aktivierungsquote von 11,7 %. Im Vergleich zum Jahresende 2015 erhöhte sich die Mitarbeiterzahl im F&E-Bereich um 4,2 % auf 695 Personen. Dies entspricht einem Anteil von 4,6 % an der Konzernbelegschaft. Der Großteil der F&E-Mitarbeiter – gut 90 % – entfällt auf Deutschland.

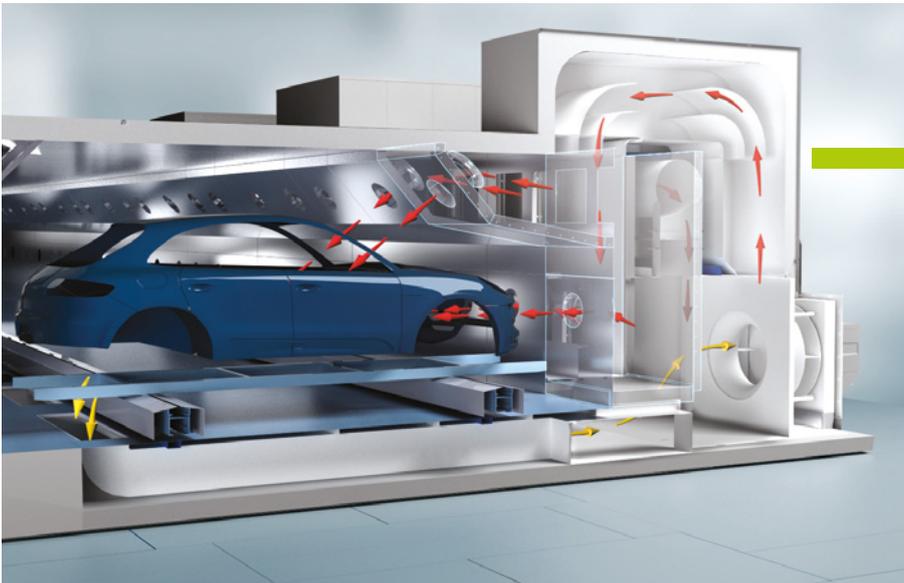
Weitere F&E-Aktivitäten betreiben wir an verschiedenen Standorten in Europa, Amerika und China. Neben den ausgewiesenen F&E-Mitarbeitern entwickeln zahlreiche weitere Experten im Rahmen von Kundenaufträgen neue

Lösungen. Innovation folgt bei Dürr einem konzernweit geltenden Prozessschema, das alle Schritte von der Produktidee bis zur Produktfreigabe abdeckt. Die Verantwortung für Forschung und Entwicklung liegt in den Divisions. Bei allen Projekten wirken neben der Entwicklungsabteilung auch Vertrieb, Engineering und Beschaffung mit. Dadurch werden Kundenbedürfnisse sowie Anforderungen hinsichtlich Preis, Konstruktion, Lieferanten und Produktion gleichermaßen berücksichtigt. Das Querschnittsteam „F&E/Technologie“ koordiniert die F&E-Aktivitäten bei divisionübergreifenden Themen, unterstützt den Wissenstransfer zwischen den Divisions und entwickelt Best Practices für die F&E-Arbeit.



## ADAMOS

Industrial Internet of Things-Plattformen (IIoT-Plattformen) bilden das Rückgrat der Digitalisierung im Maschinenbau. Sie funktionieren ähnlich wie das Betriebssystem eines Computers und erfassen riesige Mengen von Produktionsdaten. Auf dieser Basis können Plattformanbieter den Maschinennutzern wertvolle Services anbieten, zum Beispiel Apps, die den Maschinenzustand überwachen oder Wartungsbedarf frühzeitig anzeigen. Diese digitalen Services verhelfen den Kunden zu einer optimalen Maschinennutzung. Für Dürr ist es entscheidend, dieses attraktive Geschäft selbst zu betreiben. Daher haben wir im September 2017 das Gemeinschaftsunternehmen ADAMOS gegründet – gemeinsam mit den Maschinenbauern DMG Mori, Zeiss und ASM PT sowie der Software AG. Die IIoT-Plattform ADAMOS besitzt viele Vorteile: Sie ist offen, jeder Maschinenbauer kann beitreten – je mehr, desto besser. Sie enthält führende Technologien der Software AG, des zweitgrößten Software-Hauses in Deutschland. Zudem wird es kontinuierlich neue Service-Apps für unsere Kunden geben. Dafür sorgt die ADAMOS App Factory, sie ist ein einzigartiger Entwicklungsverbund aus Software-Einheiten der ADAMOS-Partner. Durch die Bündelung ihrer Kräfte verfügen die ADAMOS-Partner über ein IIoT-Angebot, das keiner für sich allein auf die Beine stellen könnte. ADAMOS sichert Kundennähe im digitalen Zeitalter. Jedes beteiligte Unternehmen kann mit der Plattform im Rücken einen individuellen digitalen Marktplatz aufbauen und dort unter eigener Flagge Services anbieten.



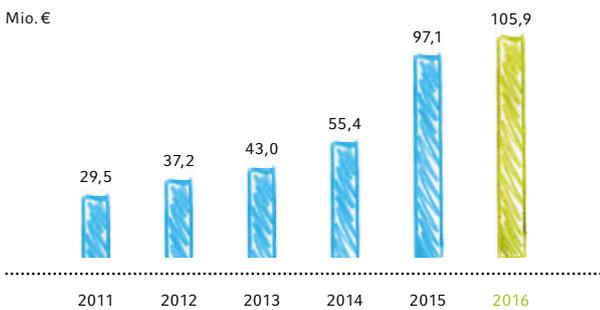
**-25%**

reduzierter Gesamtenergiebedarf

**PAINT AND FINAL ASSEMBLY SYSTEMS**

EcoInCure ist ein neues, von Dürr entwickeltes Verfahren der Karosserietrocknung, bei dem die Karosserien von innen heraus aufgeheizt und abgekühlt werden. Dies garantiert ein besonders gleichmäßiges Aufheizen und Abkühlen der Karosserie. Thermische Bauteilspannungen werden reduziert und die Aufheizzeiten der Karosserie um bis zu 30 % verkürzt. Die erstmalig eingesetzte Querfahrweise ermöglicht es, die Anlagen kompakt zu bauen. Zudem reduziert dieses neue Beheizungskonzept den Gesamtenergiebedarf um 25 %.

**F&E-AUFWAND**



**APPLICATION TECHNOLOGY**

Für die elektrostatische Applikation setzt Dürr Lackzerstäuber der Serie EcoBells ein. Das flexible Glockenteller-/Lenkluftringsystem wird durch Druckluft angetrieben, die sehr energieintensiv bereitgestellt werden muss. Ein optimierter Turbinenantrieb spart nun bis zu 40 % der Druckluft ein. Damit sinken der jährliche Energieverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen um bis zu 3,3 Tonnen je Lackierroboter. Auch für die Vorgängerversion EcoBell2 stehen Nachrüstätze bereit.

### CLEAN TECHNOLOGY SYSTEMS

In der Energieeffizienztechnik haben wir durch eine Kooperation mit Paint and Final Assembly Systems den Gasbrenner **Ecopure®** HOTCOM entwickelt. Dieser wird zukünftig zur Beheizung von Karosserietrocknern in Lackierereien eingesetzt. Er erhöht den Wirkungsgrad der Brennkammer – also weniger Energieeinsatz für die gleiche Leistung des Trockners und damit geringere Herstellungskosten. Bislang kaufte Dürr den Gasbrenner extern zu.

Rund 70 % der F & E-Mittel nutzen wir für die Entwicklung neuer Lösungen und etwa 30 % für die Pflege vorhandener Produkte. Der Großteil der F & E-Arbeit ist produkt- und anwendungsorientiert, in kleinerem Maßstab betreiben wir auch Grundlagenforschung.

### NEUENTWICKLUNGEN UND PATENTE

Im Jahr 2016 wurden im Dürr-Konzern 73 Produktinnovationen abgeschlossen. Zum Jahresende besaßen wir 1.126 Patentfamilien und 5.856 Einzelpatente (31.12.2015: 1.075 und 5.395). Die meisten Patente entfielen auf die Division Application Technology mit einem Anteil von 38 %. Der Aufwand für den Schutz unseres geistigen Eigentums betrug 6,8 Mio. € (Vorjahr: 6,3 Mio. €).

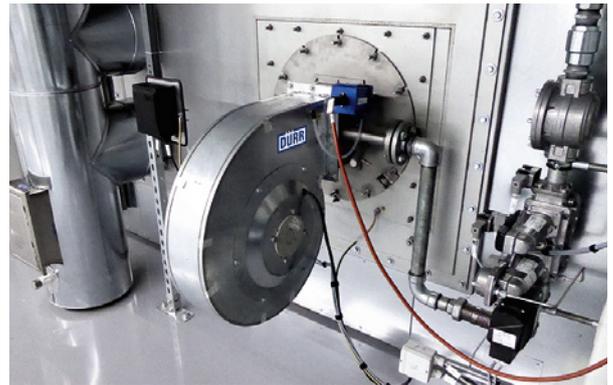
### FORSCHUNGSKOOPERATIONEN UND ZUKAUF VON F&E-LEISTUNGEN

Wir pflegen aktive Kontakte zu rund 100 wissenschaftlichen Instituten und externen Entwicklungspartnern. Dadurch sind wir gut über neue Forschungsergebnisse informiert. Für den Zukauf externer F & E-Dienstleistungen fielen im Jahr 2016 41,9 Mio. € an (Vorjahr: 24,8 Mio. €). Die öffentliche Hand gewährte uns Forschungsgelder in Höhe von 0,5 Mio. € (Vorjahr: 0,7 Mio. €); dies entspricht 0,5 % der gesamten F & E-Kosten.

### F&E-AUSRICHTUNG

Unsere Entwicklungsarbeit orientiert sich an den Anforderungen unserer Kunden und an übergeordneten Trends. Im Fokus stehen derzeit:

- **Industrie 4.0/Digitalisierung:** Die digitale Vernetzung von Maschinen und Anlagen ist weltweit der beherrschende Trend in der Produktionstechnik mit dem Ziel, die Anlagenverfügbarkeit und die Produktivität zu erhöhen. Unsere Antwort hierauf ist unsere Digitalstrategie digital@DÜRR mit intelligenten, vernetzten Maschinen und Anlagen. Besonderes Augenmerk gilt der im September 2017 vorgestellten Internet-of-Things-Allianz Adamos (siehe separater Kasten).
- **Flexibilisierung:** Um eine große Modell- und Variantenvielfalt anbieten zu können, benötigen unsere Kunden flexible Produktionslinien.
- **Individualisierung/Losgröße 1:** Wir verzeichnen ein wachsendes Interesse an Anlagen, mit denen sich individualisierte Endprodukte automatisch und effizient fertigen lassen.
- **Stückkostenoptimierung:** Ein wichtiger Schlüssel zu Effizienzsteigerungen in der Produktion bleibt die Reduktion der Herstellkosten pro Stück. Dafür bringen wir neue Produkte und Prozesse mit verringertem



Material-, Energie-, Wartungs- und Personalbedarf zur Marktreife.

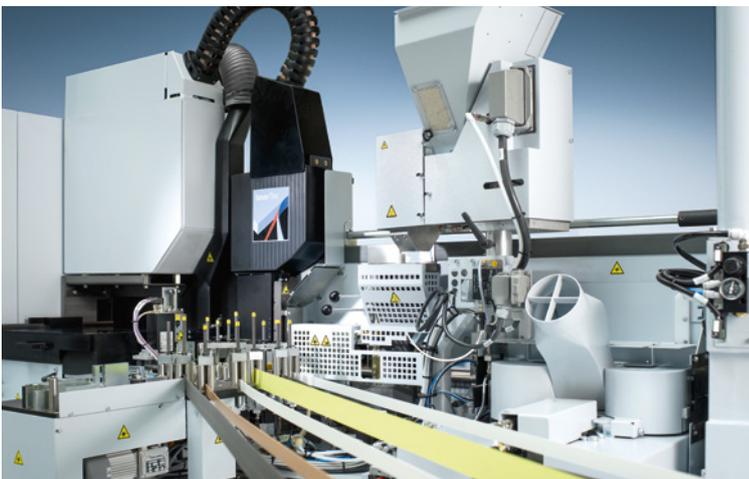
- **Automatisierung:** Maximale Automatisierung ist der Schlüssel zu reproduzierbarer Spitzenqualität in der Großserienfertigung. Dafür entwickeln wir zum Beispiel verkettete Produktionsanlagen sowie Roboter für die Fahrzeuginnenlackierung.
- **Elektromobilität:** Die Endmontage von Elektrofahrzeugen und konventionellen Autos weist Unterschiede auf – zum Beispiel bei der Verbindung von Antriebsstrang und Karosserie oder bei der Funktionsprüfung am Bandende. Daher entwickeln wir gezielt Montagetechnik speziell für Elektroautos.
- **Mensch-Roboter-Kollaboration:** Die Verbindung von menschlichem Geschick und maschineller Effizienz verbessert Arbeitsprozesse. Bei der Entwicklung solcher Prozesse kombinieren wir Know-how aus Feldern wie Robotik, Sensortechnik, Steuerungstechnik und Arbeitssicherheit.
- **Energie- und Ressourceneffizienz:** Die Antwort auf die Frage, wie nachhaltig Produkte gefertigt werden, beeinflusst zunehmend die Kaufentscheidung der Konsumenten. Daher und aus Kostengründen benötigen unsere Kunden Produktionstechnik mit geringem Energie- und Ressourcenverbrauch.
- **Fahrerassistenzsysteme/autonomes Fahren:** Immer mehr Autos enthalten Fahrerassistenzsysteme. Darauf aufbauend arbeitet die Automobilindustrie mit Hochdruck an Konzepten für das autonome Fahren. Um die dafür benötigte Technik zu prüfen und zu kalibrieren, entwickeln wir hochsensible Teststände und Prüfsysteme.

**-1/4** des vorherigen Energiebedarfs



#### MEASURING AND PROCESS SYSTEMS

In der Prüfstandstechnik haben wir eine integrierte Linie mit unterschiedlichen Funktionstests speziell für fertig montierte Traktoren entwickelt. Sie ermöglicht die Prüfung von Fahrerassistenzsystemen, ABS, Bremsen und Achsen sowie Rollentests. Bei den Rollentests müssen die Traktoren nicht mehr mit Ketten fixiert werden. Dies reduziert den Zeitbedarf für den Test erheblich. Gleichzeitig benötigt die neue Prüflinie rund 25 % weniger Energie und ist sehr flexibel hinsichtlich unterschiedlicher Fahrzeuggrößen.



#### WOODWORKING MACHINERY AND SYSTEMS

Hochwertige Möbel ohne sichtbare Fugen an der Kanten noch effizienter produzieren: Die Weiterentwicklung des HOMAG-Lasersystems macht es möglich. Sie ist service- und wartungsfreundlich, minimiert Rüstzeiten und benötigt dank zahlreicher Innovationen bei gesteigertem Wirkungsgrad bis zu 20 % weniger Energie. Auch beim Platzbedarf schneidet das neue System wesentlich besser ab.

# UNSER ÖKOLOGISCHER FUSSABDRUCK

## UMWELT UND STANDORTE

Dürr strebt an allen Standorten eine Verringerung von Energie-, Material- und Ressourcenverbrauch und damit nachhaltiges Wirtschaften an, was zum langfristigen Unternehmenserfolg beiträgt.

Der Großteil unserer Fertigungsstandorte ist nach den hohen Ansprüchen des Umweltmanagementsystems ISO 14001 zertifiziert<sup>1</sup>. Zudem verfügen die Standorte meist entweder über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001 oder führen regelmäßig Energieaudits nach DIN EN 16247 durch. Ständig überprüfen und verbessern wir unsere Prozesse. Die Standortverantwortlichen in aller Welt initiieren und koordinieren Maßnahmen zur Minimierung unseres ökologischen Fußabdrucks.

Zwei besonders wichtige Aspekte beim Umweltschutz sind für uns:

- **Energieeffizienz:** Wo wir Gebäude neu bauen oder umbauen, achten wir auf energiesparende Technik. Beispielsweise tauschen wir alte Beleuchtungssysteme gegen neue LED-Systeme, installieren moderne Klimageräte oder modernisieren unseren Maschinenpark.
- **Papier, Kunststoffe, Stahl, Altholz und Elektroaltgeräte** werden weitgehend wiederverwertet. Neueste Technik hilft uns, in vielen Bereichen auf digitale Prozesse umzustellen und dadurch Ressourcen zu schonen.

<sup>1</sup> [www.durr.com](http://www.durr.com) im Bereich Nachhaltigkeit/Zertifikate und Managementsysteme

CO<sub>2</sub>-Emissionen kompensiert Schenck am Technologie- und Industriepark in Darmstadt

# 700t



## SCHENCK UNTERSTÜTZT AUFFORSTUNGSPROJEKTE

Der Schenck Technologie- und Industriepark (Darmstadt) kompensiert rund 700 Tonnen CO<sub>2</sub>, die jedes Jahr bei der Nutzung von Erdgas und Fernwärme entstehen, indem er zwei Aufforstungsprojekte in Neuseeland und der Demokratischen Republik Kongo unterstützt. Am Hauptsitz in Bietigheim-Bissingen spart unser Recycling jährlich über 400 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen ein.

### VOM AZUBI ZUM ENERGIE-SCOUT

Vier Nachwuchsenergiebeauftragte in besonderer Mission: Sie suchen nach Möglichkeiten, im Bietigheimer Geschäftsalltag Energie zu sparen. Von der Industrie- und Handelskammer geschult und zertifiziert, sind sie seit 2016 im Einsatz. Ihr Revier reicht von der Fertigung bis zum Büro, ihre Hilfe von der Suche nach Lecks im Druckluftsystem bis zur Anregung, Monitore über Nacht abzuschalten. Dass es dabei immer auch ums unternehmerische Denken geht, lernen die Auszubildenden natürlich auch: Jede Maßnahme wird mit einem Business Case durchgerechnet und mit der Standortleitung abgestimmt.



#### NEUES BEARBEITUNGSZENTRUM IN SCHOPFLOCH

Ein neues Bearbeitungszentrum für Großteile bis zu 13 Metern Länge minimiert die Bearbeitungszeiten bei HOMAG in Schopfloch deutlich. Mitarbeiter und Umwelt profitieren ebenfalls: Eine integrierte Absaugung sorgt dafür, dass verdampftes Kühlmittel nicht aus der Maschine entweicht und verbessert damit die Arbeitsbedingungen für die Werker. Gegenüber der alten Maschine sinkt der Energiebedarf um rund 36 %.



# 36%

weniger Energiebedarf

# 59.000 kWh

Energieersparnis



## LED-BELEUCHTUNG FÜR HERZEBROCK

Zu wenig Licht, zu viele Ausfälle, zu hoher Energiebedarf: Die betagte Beleuchtung am HOMAG-Standort Herzebrock aus dem Jahr 1989 konnte nicht mehr überzeugen. Eine neue LED-Beleuchtung bringt das nötige Licht in die Halle und passt sich automatisch an die vorhandene Helligkeit an. Licht gibt es nur dort, wo es auch gebraucht wird. Die Halle ist in Sektoren eingeteilt, die mit Bewegungsmeldern ausgestattet sind. Gut für die Umwelt: Der Energiebedarf sinkt um 59.000 kWh im Jahr.

### KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (ABSOLUT)

	2016	2015	2014 <sup>1</sup>
Anzahl Standorte	92	92	53
davon mit Qualitätsmanagement-zertifikat nach ISO 9001 <sup>2</sup>	47	51	38
davon mit Umweltmanagement-zertifikat nach ISO 14001 <sup>2</sup>	19	21	18
davon mit Umweltmanagement-zertifikat nach ISO 50001 <sup>2</sup>	10	–	–
<b>Verbrauch</b>			
Strom (MWh)	61.249	60.640	33.443
Gas/Öl/Fernwärme (MWh)	69.721	67.717	39.667
Wasser (m <sup>3</sup> )	183.823	191.918	130.685
Abwasseraufkommen (m <sup>3</sup> )	168.368	175.489	122.022
Abfall (t)	11.189	12.123	4.525
davon wiederverwertet (t)	8.962	9.737	3.191
<b>Emissionen</b>			
CO <sub>2</sub> (t)	62.909	62.097	33.493
davon auf Dürr-Fuhrpark entfallend (t)	9.474	9.481	3.965
SO <sub>2</sub> (t)	32	32	18
NO <sub>x</sub> (t)	49	48	27

### KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (INDEXIERT)

	2016	2015	2014 <sup>1</sup>
<b>Verbrauch</b>			
Strom	76,9	72,2	64,6
Gas/Öl/Fernwärme	59,0	54,4	51,7
Wasser	84,4	83,6	92,3
Abwasseraufkommen	87,1	86,2	97,2
Abfall	136,5	140,3	85,0
Abfall wiederverwertet	143,3	147,7	78,5
<b>Emissionen</b>			
CO <sub>2</sub>	73,8	69,1	60,5
CO <sub>2</sub> auf Dürr-Fuhrpark entfallend	97,8	92,8	63,0
SO <sub>2</sub>	75,9	71,3	63,9
NO <sub>x</sub>	71,7	67,0	61,0

(2010 = 100; im Verhältnis zum Umsatz)

<sup>1</sup> ohne HOMAG Group

<sup>1</sup> ohne HOMAG Group

<sup>2</sup> Standorte, die von mehreren Dürr-Gesellschaften genutzt werden, verfügen zum Teil über mehrere Zertifikate.

# UNSER TEAM



# 14.545

Mitarbeiter weltweit (zum 30.06.2017)

Motivierte und erfolgreiche Mitarbeiter sind für unser Unternehmen entscheidend. Wir wollen als Arbeitgeber attraktiv sein und unsere Beschäftigten immer und überall fair behandeln.

Eine globale Corporate-Human-Resources-Abteilung ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden (Arbeitsdirektor) untergeordnet und koordiniert alle Personalthemen im Konzern. Die Mitarbeiterentwicklung in aller Welt steuert die ihr unterstellte Abteilung Corporate People Development.

Zur Jahresmitte 2017 waren 14.545 Mitarbeiter bei Dürr beschäftigt, das sind 3,4 % weniger als am 30. Juni 2016. Ein wesentlicher Grund für den Rückgang war der Verkauf der Dürr-Ecoclean-Gruppe mit 839 Mitarbeitern. Auf vergleichbarer Basis, also ohne den Ecoclean-Effekt, nahm die Belegschaft seit Mitte 2016 um 2 % zu. Neben der Stammbeslegschaft beschäftigen wir auch externe Mitarbeiter, um flexibler auf Auslastungsschwankungen reagieren zu können. In den Emerging Markets blieb die Personalkapazität mit 4.482 Mitarbeitern konstant (30.06.2016: 4.489). In Deutschland reduzierte sich die Mitarbeiterzahl infolge des Ecoclean-Verkaufs um 4,6 % auf 7.737 Beschäftigte.

## WEITERBILDUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

Der Markt für Produktionstechnik wird durch viele neue Trends geprägt – von Big Data über Anlagenvernetzung bis zu Predictive Maintenance. Damit unsere Mitarbeiter stets auf dem neuesten Wissensstand sind, stellen wir ein umfassendes Weiterbildungsangebot bereit. Im Jahr 2016 lag der Schulungsaufwand pro Mitarbeiter mit 780 € auf unverändert hohem Niveau. Die Zahl der Schulungsteilnahmen in Deutschland betrug 10.032 (Vorjahr: 11.848). Hinzu kamen weltweit über 10.000 Online-Trainings – größtenteils im Bereich Compliance. Die Anzahl der Weiterbildungsmaßnahmen stieg von 1.710 auf 1.881.

52 % der Trainings entfielen auf so genannte Fachschulungen in den Bereichen IT, Technik und kaufmännisches Know-how. Die größte Untergruppe bildeten dabei die IT-Trainings (18 %). Sehr gefragt waren auch Service-Trainings. Die im Jahr 2014 angelaufene Schulungsoffensive zur Kundenorientierung ist beinahe abgeschlossen: 92 % von über 8.000 vorgesehenen Mitarbeitern haben das Basistraining bereits absolviert. Einen neuen Schulungsschwerpunkt bildet die Compliance. Etwa ein Drittel aller Trainings wurde von eigenen Mitarbeitern durchgeführt. Zugang zum Weiterbildungsprogramm



erhalten Interessenten über das Online-Portal MyTraining. Es steht seit 2016 allen Konzernmitarbeitern zur Verfügung. Ein zum internationalen Charakter von Dürr passendes Weiterbildungsformat sind unsere Corporate Trainings, bei denen Mitarbeiter aus unterschiedlichen Ländern zusammenkommen. Dabei geht es um konzernweite Best Practices in Projektmanagement, Vertrieb und Führung. 2016 zählten wir 535 Teilnehmer, 2015 waren es 528.

Auch auf die Weiterentwicklung der Führungskräfte legen wir großen Wert. Im Jahr 2016 besuchten 249 Teilnehmer spezielle Lehrgänge, die auf dem Dürr-Führungskompetenzmodell basieren – einer Art Wertekanon für das Miteinander im Konzern. Neue Module sind das Programm „Fit for Leadership“ für junge Führungskräfte oder das Trainingscurriculum „Advanced Leadership“, das sich seit Anfang 2017 an erfahrene Manager wendet. Damit wir Managementpositionen auch zukünftig

adäquat besetzen können, haben wir den Personalentwicklungsprozess „People Development“ implementiert. Er gewährleistet eine systematische Evaluierung potenzieller Führungskräfte und wird 2017 auch auf die HOMAG Group ausgeweitet.

**PERSONAL- UND HOCHSCHULMARKETING**

Freie Stellen können wir meist problemlos besetzen. Dabei hilft uns das gute Arbeitgeberimage von Dürr. Es basiert nicht nur auf unserem wirtschaftlichen Erfolg, sondern auch auf der technologischen Attraktivität unserer Produkte, interessanten Vergütungs- und Karriere-möglichkeiten sowie einer ansprechenden Unternehmenskultur, die auch in den sozialen Netzwerken wahrgenommen wird. Im Bereich Work-Life-Balance zeigen wir Flagge, zum Beispiel mit flexiblen Arbeitszeiten sowie Angeboten für Sport und Gesundheit.

**MITARBEITER NACH REGIONEN (31.12.)**



	2016	2015	2014
● Deutschland	8.205	8.026	7.749
● Sonstige europäische Länder	2.306	2.165	2.180
● Nord-/Zentralamerika	1.329	1.256	1.134
● Südamerika	323	382	419
● Asien, Afrika, Australien	3.072	3.021	2.669
<b>Gesamt</b>	<b>15.235</b>	<b>14.850</b>	<b>14.151</b>

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

# 11 Jahre

sind unsere Mitarbeiter im Durchschnitt bei Dürr beschäftigt



Zukünftig weisen wir potenzielle Job-Interessenten mithilfe einer Arbeitgeberdachmarke noch gezielter auf die Stellenvielfalt im Konzern hin. Zudem werden wir unsere Präsenz in den sozialen Medien ausbauen. Verschiedene Auszeichnungen sowie gute Platzierungen in Rankings bestätigen unsere Qualität als Arbeitgeber:

- Kununu Top & Open Company: Auf der Bewertungsplattform Kununu erreichen wir die Durchschnittsnote 3,82 (mögliche Bestnote: 5) und liegen damit deutlich über dem Branchendurchschnitt (3,11).
- focus Beste Arbeitgeber: Im Arbeitgeber-Ranking der Zeitschrift focus belegen wir Platz 14 unter 75 bewerteten Maschinen- und Anlagenbauern aus Deutschland.
- Fair Company: Wir beschäftigen Praktikanten anspruchsvoll und bezahlen sie fair. Absolventen werden nicht als Praktikanten eingestellt, sondern als feste Mitarbeiter.

- Die besten Firmen für Familien: Das Magazin **ELTERN** zählt uns zu den familienfreundlichsten Unternehmen im deutschen Maschinen- und Anlagenbau.
- Erfolgsfaktor Familie: Wir bekennen uns zu einer familienbewussten Personalpolitik.
- Ausgezeichnetes Trainee-Programm: Das Siegel attestiert, dass unser Dürr Graduate Program fair und karrierefördernd ist.

Im Jahr 2016 nahmen wir an 24 Hochschul- und Recruiting-Messen teil, um Absolventen für Dürr zu gewinnen. Wir hatten 24 Besuchergruppen von Hochschulen zu Gast und begrüßten rund 100 Studierende beim Students-TechnologyDay@DÜRR. 91 Praktikanten und 80 Werkstudenten konnten bei uns die Berufspraxis kennenlernen. Wir betreuten 62 Studierende und 13 angehende

Techniker bei ihren Abschlussarbeiten. Ein einzigartiges Format, um junge Leute auf Dürr aufmerksam zu machen, ist die Dürr Challenge. Bei diesem Filmwettbewerb schicken wir Studierende unterschiedlicher Fachrichtungen in drei Weltmetropolen, um dort Kurzfilme zu einem bestimmten Motto zu drehen. 2016 beschäftigten sich die 15 Teilnehmer in Buenos Aires, Dubai und Kuala Lumpur filmisch mit der „World of Tomorrow“.



	2016	2015	2014 <sup>1</sup>
Mitarbeiter	15.235	14.850	8.492
davon Studierende an Dualen Hochschulen/Teilnehmer Studium Plus/Auszubildende	464	481	158
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	11	11	10
Fluktuationsquote in %	7,3	7,2	4,4
Krankenquote in %	3,2	3,1	2,1
Anteil weiblicher Mitarbeiter in % (31.12.)	16	16	18
Altersstruktur in % Mitarbeiter in Deutschland, 45 Jahre und älter	52,4	52,0	53,9
Altersstruktur in % Mitarbeiter weltweit, 45 Jahre und älter	41,5	41,0	41,6
Unfälle pro Tsd. Mitarbeiter (Deutschland) <sup>2</sup>	13,5	15,6	7,8
Teilnehmer an Gruppen- und Einzeltrainings in Deutschland	10.032	11.848	7.739
Gruppen- und Einzeltrainings in Deutschland	1.881	1.710	1.349
Schulungsbudget je Mitarbeiter in Deutschland	780	780	720
Abschlussarbeiten	75	81	46
Werkstudenten	80	91	103
Praktikanten	91	108	123

<sup>1</sup> ohne HOMAG Group

<sup>2</sup> ohne Wegeunfälle

### „STRESS LASS NACH“: GESUNDHEITSTAG BEI DÜRR

Ein Termin nach dem anderen, Dutzende E-Mails und ständig klingelt das Telefon – manchmal kommt man im Job kaum zum Luftholen. Dem Thema Stressbewältigung haben wir am Firmensitz in Bietigheim-Bissingen einen ganzen Tag gewidmet. Beim zweiten Gesundheitstag ging es dieses Mal unter dem Motto „Stress lass nach“ vor allem um Entspannung und Achtsamkeit. An verschiedenen Stationen konnten die Mitarbeiter Übungen in autogenem Training, Pilates und progressiver Muskelentspannung ausprobieren. Außerdem gab es Aktionen wie Fußdruckpunkt- und Körperfettmessung, Hanteltraining und Massage. Finanziert wurde der Gesundheitstag aus dem Dürr-Sozialbudget. In diesen Topf zahlt das Unternehmen jedes Jahr eine halbe Million Euro ein, die für Gesundheits- und Sportangebote an die Mitarbeiter verwendet werden.

### AUSBILDUNG

Die Ausbildung junger Menschen ist Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung und ermöglicht es uns, offene Positionen mit qualifizierten Nachwuchskräften aus dem eigenen Haus zu besetzen. Im Jahr 2016 waren 464 Auszubildende sowie Studierende an Dualen Hochschulen und im Studium plus bei Dürr beschäftigt, rund 70 % von ihnen entfielen auf die HOMAG Group. Unser Ausbildungsspektrum umfasst 14 kaufmännische und gewerblich-technische Berufe. Im Jahr 2016 wurde erstmals eine Ausbildung zum Produkttechnologien angeboten.

Zu den zwölf kooperativen Studiengängen, die wir unterstützen, zählen unter anderem Elektrotechnik, Maschinenbau sowie diverse Informatikrichtungen. Hervorragende Hochschulabsolventen können mit dem Dürr Graduate Program die Weichen für eine Fach- oder Führungslaufbahn bei uns stellen. Im Rahmen dieses Trainee-Programms waren Ende 2016 sieben junge Menschen beschäftigt.

### MITARBEITERBEFRAGUNG

Um Verbesserungspotenziale zu erkennen und den Dialog im Unternehmen zu intensivieren, führen wir weltweite Mitarbeiterbefragungen durch. Bei der jüngsten Befragung im Herbst 2016 erzielten wir wieder eine hohe Teilnahmequote von knapp 80 %; dabei konnten erstmals auch die Mitarbeiter der HOMAG Group mitwirken. Die Ergebnisse haben sich – auf vergleichbarer Basis – gegenüber der Befragung im Jahr 2013 in fast allen Bereichen weiter verbessert und lagen meist über dem Durchschnitt vergleichbarer Unternehmen. Wieder wurde sichtbar, dass Engagement, Teamgeist und Freude an der Arbeit bei Dürr besonders großgeschrieben werden. Auch der Stolz auf das Unternehmen ist sehr ausgeprägt. Zum Ausdruck kam aber auch der Wunsch nach mehr Feedback und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten. Wir nehmen die Resultate der Befragung wieder zum Anlass, im Dialog mit den Mitarbeitern Verbesserungen umzusetzen und Stärken weiter auszubauen.

### UNSERE BELEGSCHAFT

Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter betrug zum 31. Dezember 2016 41 Jahre. Während die 45- bis 54-Jährigen in Deutschland die stärkste Altersgruppe darstellen, sind es in China, Amerika und im europäischen Ausland die 25- bis 34-Jährigen. Unser Akademikeranteil liegt mit 43 % auf einem hohen Niveau. Eine nichtakademische Berufsausbildung haben 52 % unserer Mitarbeiter absolviert. Wir beschäftigen rund 700 Projektmanager und 1.900 Engineering-Mitarbeiter – beides hohe Werte, die mit unserem stark ausgeprägten Projektgeschäft korrespondieren. 32 % der Mitarbeiter sind in Montage und Fertigung tätig. Damit bilden sie die größte Gruppe im Konzern; verglichen mit fertigungsintensiveren Industrieunternehmen ist die Quote allerdings gering. Weitere Personalkennzahlen finden Sie in der Tabelle.





**FORSCHERSPASS BEI SCHENCK ROTEC IN DEN SOMMERFERIEN**

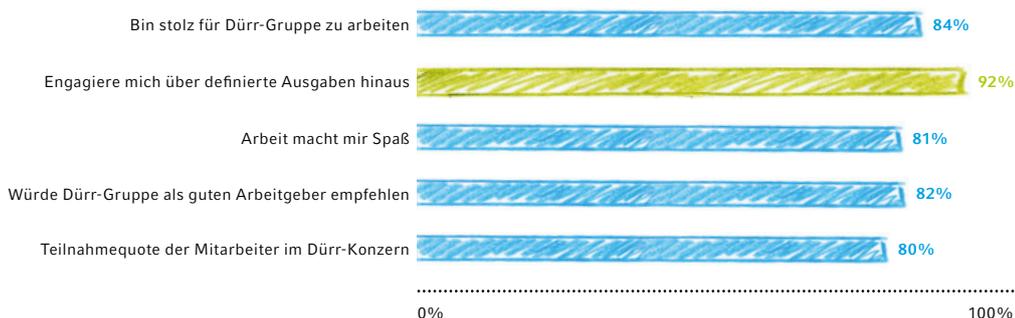
Nach Herzenslust tüfteln und experimentieren konnten Mitarbeiterkinder von Schenck RoTec im Science Camp für wilde Wissenschaftler. Auf insgesamt 25 Teilnehmer warteten in den letzten beiden Sommerferienwochen spannende Aufgaben: eine Piratendusche oder einen Unterwasservulkan bauen, die Temperatur mit Luftballons messen oder Wassermusik spielen. In kleinen Gruppen entschieden die Kinder selbst, womit sie experimentieren wollten. Zur Wahl standen viele verschiedene Forscherkisten, die neben Versuchsanleitungen und Materialien auch Tipps für Zusatzexperimente und freies, kreatives Arbeiten enthielten.



# 10.540

Teilnehmer der Mitarbeiterbefragung

**MITARBEITERBEFRAGUNG 2016**



# COMPLIANCE UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG



## COMPLIANCE

Das Ressort Compliance ist dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. An ihn berichtet das Corporate Compliance Board, das unser Compliance-Management-System aus gestaltet und weiterentwickelt. Das Gremium besteht aus dem Corporate Compliance Officer, dem Leiter der Internen Revision, dem Corporate Risk Manager, den Finanzverantwortlichen der Divisions sowie weiteren Führungskräften.

Fragliches Vorgehen können Mitarbeiter dem Corporate Compliance Officer – auch anonym – melden. Darauf folgt eine Vorabprüfung, die von der Internen Revision unterstützt wird. Verfestigen sich die Verdachtsmomente, werden unverzüglich der Vorstandsvorsitzende und das Corporate Compliance Board informiert. In den Konzerngesellschaften unterstützen Compliance Manager die Mitarbeiter bei der Einhaltung der Compliance-Vorgaben.

Der Dürr-Verhaltenskodex und verschiedene Organisationsanweisungen enthalten konzernweit verbindliche Compliance-Vorgaben. Inhalte des Kodex sind unter anderem das Diskriminierungsverbot, Schutz vor Korruption, fairer Wettbewerb, das Recht aller Mitarbeiter auf faire Behandlung und der Umgang mit Insiderwissen. Wir haben den Kodex in die neun wichtigsten Sprachen im Konzern übersetzt. Weitere Compliance-Informationen finden sich im Intranet. Unter anderem sind dort Ansprechpartner, Fragen und Antworten sowie Meldewege verzeichnet.

Mitte 2016 haben wir ein weltweites Online-Schulungsprogramm zur Compliance gestartet. Es behandelt den Verhaltenskodex und das Compliance-Management-System anhand konkreter Beispiele. Für bestimmte Mitarbeitergruppen stehen auch vertiefende Schulungsmodulare zu fairem Wettbewerb und Schutz vor Korruption zur Verfügung. Rund 8.000 Mitarbeiter haben das Compliance-

Basistraining zum Halbjahr 2017 absolviert. Ausgenommen waren die Mitarbeiter der HOMAG Group, die bereits zuvor mit einem vergleichbaren Programm geschult worden waren.

Unabhängig von den gesetzlichen Grundlagen gelten bei Dürr weltweit folgende Normen:

- Wir treten gegenüber unseren Mitarbeitern fair, höflich und respektvoll auf. Diskriminierung und Belästigung haben keinen Platz und werden streng verfolgt. Wir nehmen Rücksicht auf ethnisch-kulturelle Prägungen und machen keine Unterschiede wegen Religion, Behinderungen, Alter, Geschlecht oder sexueller Orientierung.
- Kinderarbeit und Zwangsarbeit sind strikt verboten. Unsere Mitarbeiter können sich ohne Angst vor Nachteilen in gesetzlich vorgesehenen Interessenvertretungen von Arbeitnehmern engagieren.
- Eine gesunde und ansprechende Arbeitsumgebung ist Voraussetzung für gute Leistungen. Wir beachten die Vorschriften zum Arbeitsschutz.
- Unser Handeln orientiert sich am Globalen Pakt der Vereinten Nationen, der Grundsätze für faire Arbeitsbeziehungen und verantwortliches Wirtschaften definiert.



## 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 Erklärung zur Unternehmensführung. Sie umfasst auch die Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex. Sie können die Informationen unter [www.durr.com/investor](http://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 Risiko- und Chancenmanagementsystems bei Dürr finden Sie auf den Seiten 78 bis 87 im Geschäftsbericht 2016.

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

Seit dem 1. Mai 2015 gilt in Deutschland das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. Seine wesentlichen Bestimmungen fanden auch Eingang in den Corporate Governance Kodex. Unternehmen, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, sind dazu verpflichtet, sich selbst 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. Wir haben die gesetzlichen Anforderungen wie folgt erfüllt:

- Dem Aufsichtsrat der Dürr AG gehören seit den Wahlen im Jahr 2016 vier weibliche Mitglieder an. Dies entspricht einem Frauenanteil von 33 %, damit ist die gesetzliche Mindestquote von 30 % erfüllt.
- Der Frauenanteil im Vorstand der Dürr AG beträgt 0 %, eine Erhöhung ist bis zum 30. Juni 2022 nicht vorgesehen.
- In der obersten Managementebene der Dürr AG beträgt der Frauenanteil 0 %, in der zweiten Managementebene sind es zum 31. Mai 2017 33,3 %. Als Zielgrößen wurden für die erste Managementebene 0 % und für die zweite Ebene 20 % konkretisiert. Die Erreichungsfrist endet für beide Zielgrößen am 30. Juni 2022.



#### **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. 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 daran gemessen und beurteilt. Im Dürr-Konzern bieten wir eine Reihe unterschiedlicher Trainings und Seminare mit dem Fokus auf interkultureller 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 Gesundheit und 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 unterstützen wir den internen Dialog über kontrovers diskutierte Themen wie Chancengleichheit, Religion, Zeitgeist und Lebensstil durch verschiedene Vorträge und Workshops.

# 33%

Frauenquote im Aufsichtsrat

# GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Dürr möchte ein verantwortliches Mitglied der Gesellschaft sein. Deswegen bringen wir uns aktiv zum Wohle der Gesellschaft ein.

Unser Engagement ist stark lokal geprägt. Die Geschäftsführer der 92 Standorte sind in Kontakt mit den jeweilig politisch Verantwortlichen, sprechen mit Vertretern von Bildungs- und Sozialeinrichtungen sowie weiteren Stakeholdern und bilden Kooperationen. Beispiele sind das Projekt Wissensfabrik e. V., bei dem wir spielerische Technik-Workshops in Schulen anbieten, sowie Bewerbertrainings, Technikpräsentationen und Unternehmensführungen.

Projekte in der Flüchtlingshilfe unterstützen wir ebenfalls. Dazu zählen die Initiative „PerjuF – Perspektive für junge Flüchtlinge“, aber auch Aktivitäten von Arbeitsagenturen, Landkreisen und IHKs. Mitarbeiter, die sich ehrenamtlich für Flüchtlinge einsetzen, unterstützen wir zum Beispiel durch Freistellungen im Rahmen des Bildungsanspruchs. Zum 30. Juni 2017 beschäftigten

wir einen fest angestellten Mitarbeiter und zwei Aushilfskräfte mit Fluchthintergrund. Ein weiterer Flüchtling begann im September 2017 eine Ausbildung bei Dürr. Bei einem vorherigen Praktikum hatte er einen sehr guten Eindruck hinterlassen, weshalb wir für ihn einen zusätzlichen Ausbildungsplatz geschaffen haben. Neben mangelnden Sprach- und Fachkenntnissen schränkt derzeit oft der ungeklärte Aufenthaltsstatus die Möglichkeit der Beschäftigung von Flüchtlingen ein.

Über die gezielte Zuwendung von Spenden fördern wir vor allem humanitär-karitative, kulturelle und bildungsbezogene Projekte sowie Breiten-, Jugend- und Behindertensport. Diese Förderkriterien sind wie der Spendenprozess in einer globalen Spendenrichtlinie definiert. Politische Spenden tätigen wir nicht. Auch finanziell unterstützen wir vorzugsweise Aktivitäten im lokalen Umfeld unserer Standorte. Im Jahr 2016 haben wir 0,8 Mio. € gespendet (2015: 0,7 Mio. €). Die größte Einzelspende waren 60.000 € für die kulturelle Großveranstaltung „Bietigheimer Wunderland“.

**Rückenwind dank Schenck |** Premiere für das Schenck-RoTec-Stipendium: Paul Lücking darf sich als erster Stipendiat über eine besondere Förderung unserer Maschinenbautochter in Darmstadt freuen. Schenck unterstützt Mitarbeiterkinder, die ein Vollzeitstudium in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik oder einem wirtschaftsnahen Fach an einer staatlich anerkannten Hochschule absolvieren. Neben einer finanziellen Hilfe bietet das Unternehmen auch Praktika im In- und Ausland sowie die Betreuung der Abschlussarbeiten. Ein perfektes Sprungbrett für eine Karriere.





**HOMAG Cares** | Auf dem HOMAG Treff wird fleißig produziert – Möbel und Musterteile, die es so nur auf dieser Hausmesse zu sehen gibt. Diese fertigen Musterprodukte können die Besucher der Hausmesse dann für einen guten Zweck erwerben. „HOMAG Cares“ heißt dieses Programm und wird auf vielen Messen des Holzmaschinenbauers umgesetzt. Verdoppelt durch das Unternehmen kamen beim HOMAG-Treff schließlich 8.000 Euro zusammen. Eine Hälfte der Spende wurde an die „Psychosoziale Krebsberatung in Horb“ übergeben, die andere Hälfte kommt dem Verein „Choice e.V.“ in Stuttgart zugute, der Kinder und Jugendliche in schwierigen Situationen unterstützt.



**Aufstieg durch Bildung** | Im Rahmen des Deutschlandstipendiums unterstützen wir acht Studierende, deren Werdegang herausragende Leistungen in Studium und Beruf erwarten lässt. Jugendliche mit Migrationshintergrund begleiten wir mit START-Stipendien auf ihrem Bildungsweg.

**Wasserstrahl statt Lacknebel** | Wo bei der Abwicklung eines Kundenprojekts noch unsere Kollegen pflanzen, trainiert die freiwillige Feuerwehr Araquari in Brasilien nun ihre Einsatzkräfte. Dürr spendete die Räumlichkeiten, die Klimageräte und die Einrichtung.





**Theorie und Praxis |** Das Klassenzimmer tauschte Gisela Boss vom Solitude-Gymnasium in Stuttgart-Weilimdorf für einige Wochen gegen eine Hospitantenstelle bei Dürr. Am Firmensitz in Bietigheim-Bissingen verschaffte sich die Lehrerin einen Eindruck vom Berufsalltag der Dürr-Mitarbeiter. Das von der Dieter-von-Holtzbrinck-Stiftung unterstützte Projekt zielt auf praxisnahen Wirtschaftsunterricht. Natürlich begleitet Gisela Boss ihre Schüler auch bei Fragen der Berufswahl. Ihnen wird sie bald schon von den internationalen Projekten im Maschinen- und Anlagenbau berichten, die gutes Englisch bei den Beteiligten erfordern. Auch ihre Eindrücke von den komplexen Prozessen im Einkauf und in der Logistik will sie teilen. Und nicht zuletzt die Erfahrung, „dass bei Dürr auch Auszubildende und Praktikanten verantwortungsvolle Projekte übertragen bekommen – und nicht zum Kaffeekochen da sind“.



**Da liegen Sie richtig! |** Zwei edle Sonnenliegen aus Douglasienholz, „sponsored by HOMAG“, laden zum Verweilen am Rödelsberg ein, von wo aus man einen herrlichen Ausblick auf die Schwäbische Alb und den Schwarzwald hat. Geplant und gefertigt wurden die Möbel von den Auszubildenden und Praktikanten der HOMAG Group. Zwei weitere Außenliegen schmücken die Sonnenterrasse in der neu gestalteten Ortsmitte von Unteriflingen.

# 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 08.11.2017  
fertiggestellt und liegt auch in englischer Sprache vor.

---



LEADING IN PRODUCTION EFFICIENCY

[WWW.DURR.COM](http://WWW.DURR.COM)