



DÜRR-KONZERN

Der Dürr-Konzern zählt zu den weltweit führenden Maschinen- und Anlagenbauern. 55 % unseres Umsatzes von 3,72 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: 1.174,9 MIO. €
EBIT: 70,3 MIO. €
Mitarbeiter: 3.457

Application Technology

- Lackapplikations-technik
- Klebetechnik
- Nahtabdichtungs-technik

Umsatz: 620,3 MIO. €
EBIT: 64,1 MIO. €
Mitarbeiter: 2.063

Clean Technology Systems

- Abluftreinigungs-anlagen
- Energieeffizienz-technik

Umsatz: 185,4 MIO. €
EBIT: 3,4 MIO. €
Mitarbeiter: 603

Measuring and Process Systems

- Auswuchttechnik
- Befülltechnik
- Montagetechnik
- Prüftechnik

Umsatz: 511,2 MIO. €
EBIT: 64,9 MIO. €
Mitarbeiter: 2.279

Woodworking Machinery and Systems

- Maschinen und Anlagen für die Holzbearbeitung

Umsatz: 1.223,5 MIO. €
EBIT: 85,7 MIO. €
Mitarbeiter: 6.371



INHALT

02 NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG

02 Geschäftsmodell

Bestimmung der wesentlichen nichtfinanziellen Themen

03 Innovation

Integrität

04 Mitarbeiter

06 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

06 Mitarbeiter

08 Umwelt

10 Gesellschaftliches Engagement

11 VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTS- PRÜFERS ÜBER EINE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist ein Auszug aus dem Geschäftsbericht 2017. Verweise innerhalb des Nachhaltigkeitsberichts beziehen sich auf die jeweiligen Kapitel dieses Geschäftsberichts. Der Bericht ist auf der Website www.durr-group.de im Bereich Investoren / Finanzberichte verfügbar und kann auch in gedruckter Form beim Unternehmen angefordert werden.

NACHHALTIGKEIT¹

Nachhaltigkeit ist bei Dürr schon seit Jahren ein wichtiges Element der Unternehmensführung. Wir stehen zu unserer Verantwortung – im Umgang mit Ressourcen, als Teil der Gesellschaft oder im Verhältnis zu Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten. Wir beteiligen uns an Nachhaltigkeitsinitiativen wie dem Carbon Disclosure Project, **EcoVadis** und **VigeoEiris**. Nachhaltigkeitsanfragen von Kunden und Nichtregierungsorganisationen beantworten wir detailliert. Wir streben an, stets im Einklang mit den Prinzipien des Globalen Pakts der Vereinten Nationen zu handeln. Der Globale Pakt enthält Grundsätze für faire Arbeitsbeziehungen und verantwortliches Wirtschaften. Das vorliegende Nachhaltigkeitskapitel enthält erstmals die nichtfinanzielle Konzernklärung gemäß § 315b Abs. 1 HGB. Die nichtfinanzielle Konzernklärung war nicht Gegenstand der Jahres- und Konzernabschlussprüfung des Wirtschaftsprüfers Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat aber im Auftrag der Dürr AG eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit (Limited Assurance) der nichtfinanziellen Konzernklärung vorgenommen.

NICHTFINANZIELLE KONZERNERKLÄRUNG

Im Vorstand ist das Thema Corporate Social Responsibility dem Finanzvorstand zugeordnet. Maßnahmen und Initiativen werden in der Regel dezentral geplant und umgesetzt, dabei sind verschiedene konzernweite Regelungen zu beachten. Ein Rahmenwerk für unsere Berichterstattung, wie beispielsweise die Standards der Global Reporting Initiative (GRI), findet aktuell keine Anwendung, da wir noch die Auswirkungen eines solchen prüfen.

Geschäftsmodell

Unser Geschäftsmodell ist im Geschäftsbericht ab S. 26 beschrieben.

Bestimmung der wesentlichen nichtfinanziellen Themen

Um die wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte bei Dürr im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes zu ermitteln, haben wir analysiert, mit welchen Anspruchsgruppen (Stakeholdern) wir in Beziehung stehen. Diese sind:

- Mitarbeiter
- Kunden
- Geschäftspartner und Lieferanten
- Aktionäre
- Medien
- Regierungen, Behörden und Schulen
- Nichtregierungsorganisationen

Im zweiten Schritt haben wir in einem Workshop die unterschiedlichen Belange unserer Anspruchsgruppen (Stakeholder) erfasst und nach ihrer Wesentlichkeit bewertet. Die bereits im Lagebericht 2016 präsentierten wesentlichen Themen haben wir 2017 in einem weiteren Workshop konkretisiert und strukturiert. Die von uns als wesentlich eingestuften nichtfinanziellen Themen wurden unter zwei Gesichtspunkten analysiert:

- Welche Bedeutung haben die Themen für unsere Geschäftstätigkeit?
- Welche Auswirkungen hat unsere Geschäftstätigkeit auf die Themen?

Als **Engineering**-Unternehmen mit geringer Fertigungstiefe haben wir auch die Bedeutung der Lieferkette in der Analyse berücksichtigt. Insgesamt haben wir die folgenden Themen als wesentlich im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes definiert:

- Innovation
- Integrität
 - Compliance/Anti-Korruption
 - Menschenrechte
- Mitarbeiter
 - Weiterbildung und Personalentwicklung
 - Arbeitssicherheit und Gesundheit
 - Mitarbeiterzufriedenheit/-bindung
 - Mitarbeiterrekrutierung

¹ einschließlich nichtfinanzielle Konzernklärung

Das Thema Umwelt wird im Anschluss an diese nichtfinanzielle Konzernklärung vorgestellt, da es bei Dürr und in unserer Lieferkette unserer Ansicht nach nicht wesentlich im Sinne der oben genannten Gesichtspunkte ist. Auch das Thema Sozialbelange erachten wir als nicht wesentlich für Dürr und erläutern es daher im Anschluss an die nichtfinanzielle Konzernklärung.

Die auf Dürr einwirkenden Risiken und unsere Gegenmaßnahmen sind im Geschäftsbericht ab S. 82 dargestellt. Im Risikomanagementsystem betrachten wir auch Risiken, die aus wesentlichen nichtfinanziellen Themen für Dürr resultieren können. Das mit diesen Risiken verbundene Nettorisikopotenzial schätzen wir als gering ein. Mit einer zusätzlichen Analyse haben wir indes die Bedeutung von Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen (Lieferkette) sowie Produkten und Dienstleistungen für die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ermittelt. Im Ergebnis können wir einen negativen Einfluss auf die wesentlichen nichtfinanziellen Themen nicht ausschließen. Wir sehen jedoch keine berichtspflichtigen Risiken.

Innovation

Unser Innovationsmanagement orientiert sich an den Marktanforderungen. Es sichert unsere Marktführerschaft und ist eine unverzichtbare Grundlage für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Die Verantwortung für Forschung und Entwicklung (F&E) liegt in den Divisions. Bei allen F&E-Projekten wirken neben der Entwicklungsabteilung auch Vertrieb, Engineering und Beschaffung mit. Das Querschnittsteam „F&E/Technologie“ koordiniert das Vorgehen bei Division-übergreifenden Innovationsthemen, unterstützt den Wissenstransfer zwischen den Divisions und entwickelt Best Practices für die F&E-Arbeit. Der Vorstand der Dürr AG wird seit dem Jahr 2017 durch das Dürr Technology Council beraten. Diesem Gremium gehören erfahrene Topmanager aus den Bereichen IT, Automatisierung und Automobil an. Geleitet wird es von Prof. Dr.-Ing. Holger Hanselka, Präsident des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) und ehemaliges Aufsichtsratsmitglied der Dürr AG.

Durch neue, effizientere Lösungen verhelfen wir unseren Kunden zu niedrigeren Stückkosten und einem kleineren ökologischen Fußabdruck in der Produktion. Dafür steht unser Claim „Leading in Production Efficiency“. Der Schwerpunkt unserer Innovationstätigkeit liegt derzeit auf der Digitalisierung; weitere Informationen zu Maßnahmen und Ergebnissen finden Sie im Geschäftsbericht ab S. 34.

Ziel unserer F&E-Arbeit ist der Erhalt und der Ausbau unserer Innovations- und Marktführerschaft. Wir erreichen dies über Innovationen, die unseren Kunden zu maximaler Produktionseffizienz und niedrigeren Stückkosten verhelfen. Indikatoren für unsere F&E-Tätigkeit sind unter anderem die F&E-Quote und die Anzahl der F&E-Mitarbeiter. Die F&E-Quote stieg im Jahr 2017 von 3,0 % auf 3,1 %, die Anzahl der F&E-Mitarbeiter wuchs zum Jahresende 2017 auf 713 (31.12.2016: 695).

Integrität

Wir wollen durch Rechtschaffenheit und Anstand Vertrauen schaffen und nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr.

Compliance/Anti-Korruption

Gesetze und interne Richtlinien sind bei Dürr zwingend einzuhalten. Wir lehnen Bestechung und Bestechlichkeit strikt ab. Grundlegende Aussagen dazu sind im Dürr-Verhaltenskodex enthalten. Der Kodex liegt in zehn Sprachen vor. Der Schutz vor Korruption ist eine der Kernaufgaben unserer Compliance-Organisation.

An der Spitze des Ressorts Corporate Compliance steht der Vorstandsvorsitzende. Unser Compliance-Management-System ist in einer konzernweiten Organisationsanweisung beschrieben. Es definiert unter anderem Zuständigkeiten, Prozesse und Meldewege bei Verdachtsfällen.

Mit der Ausgestaltung und Fortentwicklung des Compliance-Management-Systems ist das Corporate Compliance Board betraut. Es setzt sich insbesondere zusammen aus dem Corporate Compliance Officer, dem Leiter der internen Revision, dem Corporate Risk Manager sowie den Finanzverantwortlichen der Divisions. In den Konzerngesellschaften unterstützen Compliance Manager die Mitarbeiter bei der Einhaltung der Compliance-Vorgaben.

Fragliches Verhalten kann dem Corporate Compliance Officer – auch anonym – mitgeteilt werden. Ergibt eine von der internen Revision unterstützte Überprüfung konkrete Verdachtsmomente, werden der Vorstandsvorsitzende und das Corporate Compliance Board unverzüglich unterrichtet. Über weitere Schritte entscheidet das Gremium einzelfallabhängig. Wir haben ein Online-Compliance-Training für alle Mitarbeiter entwickelt, das mögliche Verstöße aufzeigt, deren Folgen für Handelnde und das Unternehmen beschreibt und Verhaltenstipps gibt. In den Jahren 2016 und 2017 haben rund 8.400 Mitarbeiter daran teilgenommen, das entspricht knapp 100 % der ak-

tiv Beschäftigten mit einem Internetzugang in den Teilkonzernen Dürr und Schenck. Die Mitarbeiter der HOMAG Group werden zukünftig in das Schulungsprogramm des Dürr-Compliance-Systems aufgenommen. Beruflich besonders exponierte Mitarbeiter müssen zusätzlich eine vertiefte Schulung zum Thema Korruption absolvieren. Wir planen regelmäßige Auffrischungstrainings. Weitere Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption sind in unserem internen Kontrollsystem verankert, wie beispielsweise das Vier-Augen-Prinzip bei Zahlungsfreigaben. Für Lieferanten haben wir einen speziellen Verhaltenskodex entwickelt, der die besondere Bedeutung der Compliance bei Dürr unterstreicht.

Ein Indikator für die Wirksamkeit unseres Compliance-Management-Systems ist, dass sich in den vergangenen Jahren keine wesentlichen Korruptionsfälle bestätigt haben. Wir haben das Ziel, dass Gesetze und interne Normen lückenlos eingehalten werden und es insbesondere nicht zu Bestechung und Bestechlichkeit kommt.

Menschenrechte

Unabhängig von den unterschiedlichen gesetzlichen Standards einzelner Staaten bestimmt die Achtung vor Menschenrechten unser Handeln – weltweit und auch in unserer Lieferkette.

Unser Verhaltenskodex verbietet – auch unseren Lieferanten – Kinder- und Zwangsarbeit sowie jede Form der Diskriminierung. Eine konzernweite Organisation, die über die Einhaltung der Menschenrechte wacht, existiert bei Dürr bisher nicht.

Besteht der Verdacht einer Menschenrechtsverletzung, erfolgt die Prüfung ebenfalls im Rahmen des oben beschriebenen Compliance-Prozesses. Als **Engineering**-Konzern kaufen wir Güter und Leistungen in großem Umfang zu. Daher fordert der Verhaltenskodex für Lieferanten explizit die Einhaltung der Menschenrechte bei unseren Zulieferern und Sublieferanten. Darüber hinaus besteht bisher noch kein Konzept, um Menschenrechtsverletzungen zu erkennen und zu vermeiden; insbesondere haben wir noch keine systematische Schulung, Beratung oder Überprüfung von Lieferanten eingeführt.

Selbstverständlich haben wir das Ziel, dass es weder bei Dürr noch bei unseren Lieferanten zu Menschenrechtsverletzungen kommt.

Mitarbeiter

Motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter sind entscheidend für unser Unternehmen. Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein, behandeln unsere Beschäftigten fair und achten ihre Rechte. Wesentlich im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes sind für uns die Gebiete Weiterbildung und Personalentwicklung, Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie die Zufriedenheit, Bindung und Rekrutierung von Mitarbeitern.

Der Bereich Corporate Human Resources ist dem Vorstandsvorsitzenden und Arbeitsdirektor zugeordnet und koordiniert die Personalthemen im Konzern. Die Betreuung der Mitarbeiter übernehmen die Personalabteilungen der Standorte.

Der Dürr-Verhaltenskodex enthält die Leitlinien für einen respektvollen Umgang mit unseren Mitarbeitern. Konzernweite Richtlinien regeln beispielsweise Vergütungs- und Bonusthemen. Selbstverständlich muss unser Handeln im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Tarifverträgen stehen.

Weiterbildung und Personalentwicklung

Um den Unternehmenserfolg zu sichern, setzen wir auf lebenslanges Lernen und führen Nachwuchskräfte gezielt an Leitungsaufgaben heran.

Die Abteilung Corporate People Development steuert die konzernweite Mitarbeiterentwicklung. Strukturen und Prozesse im Bereich Personalentwicklung sind in einer Organisationsanweisung geregelt.

Der Personalentwicklungsprozess „People Development“ dient dazu, talentierte Nachwuchskräfte zu identifizieren und auf Führungsaufgaben vorzubereiten. „People Development“ ist softwaregestützt, beinhaltet aber auch den regelmäßigen Austausch von Personalentwicklern und Führungskräften über die Förderung von Potenzialträgern.

Ein umfassendes Weiterbildungsangebot unterstützt unsere Mitarbeiter weltweit dabei, ihr Wissen permanent an neue Anforderungen anzupassen. Die konzernweite Online-Trainingsplattform MyTraining ermöglicht eine effiziente Auswahl, Buchung und Evaluierung von Kursen und zeigt darüber hinaus die individuelle Weiterbildungshistorie an.

Ein Schwerpunkt unserer Weiterbildungsmaßnahmen ist die Digitalisierung; daher haben wir zusätzliche Trainings in den Bereichen Software, Sensorik und Datenanalyse in unser

Kursprogramm aufgenommen. Einen hohen Praxisbezug gewährleisten wir, indem rund ein Drittel der Schulungen von eigenen Mitarbeitern abgehalten wird.

Die Anzahl der weltweiten Schulungsteilnahmen stieg 2017 von rund 10.000 auf rund 12.300. Das entspricht einem Wert von 0,8 Schulungen je Mitarbeiter (Vorjahr: 0,7). Bei den Online-Trainings zu Datensicherheit und Compliance verzeichneten wir zusätzlich rund 15.700 Teilnahmen. Wir haben das Ziel, unsere Mitarbeiter bestmöglich auf neue Herausforderungen vorzubereiten und die Verfügbarkeit gut ausgebildeter Führungskräfte sicherzustellen.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Unversehrtheit bei der Arbeit ist der nächstliegende Aspekt beim Thema Mitarbeitergesundheit. Denn viele unserer Mitarbeiter reisen häufig oder sind auf Baustellen von Kunden im Einsatz. Darüber hinaus fördern wir das körperliche und seelische Wohlbefinden der Mitarbeiter.

An der Spitze unserer konzernweiten Health & Safety-Organisation steht der Vorstandsvorsitzende. Eine Arbeitsschutzrichtlinie definiert Standards und Prozesse zur Vermeidung von Unfällen. Grundsätzliche Aussagen zum Arbeitsschutz enthält auch unser Verhaltenskodex.

Die Arbeitsschutzbeauftragten der Standorte informieren und schulen die Mitarbeiter in gesundheitsrelevanten Bereichen. Die Teilnahme an den entsprechenden Veranstaltungen ist verpflichtend. Darüber hinaus sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter im Rahmen der internen Kommunikation für Arbeitsschutzrisiken. Unfälle und Beinaheunfälle werden gemeldet und genau untersucht, um daraus verbesserte Sicherheitsvorkehrungen abzuleiten. Regelmäßige interne Audits unterstützen uns dabei, die Richtlinien und Maßnahmen im Bereich Arbeitsschutz an den Standorten umzusetzen. Ein professionelles Notfallmanagement sorgt weltweit dafür, dass reisende Mitarbeiter in Not sofort professionelle Hilfe bekommen.

2017 verzeichneten wir in Deutschland 12,9 meldepflichtige Unfälle je 1.000 Mitarbeiter. Ab 2018 werden wir diesen Wert konzernweit berichten. Unser Ziel kann nur sein, Unfälle zu vermeiden und damit ihre Anzahl zu verringern.

An den deutschen Standorten bieten wir eine Fülle von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Vermeidung von Beeinträchtigungen an. Dazu zählen Gesundheitstage, Vorträge,

kostenlose ärztliche Zusatzuntersuchungen oder Betriebs-sportangebote. Die Krankenquote lag 2017 bei 2,9 %. Auch wenn es nur bedingt in unserer Hand liegt: Wir streben für 2018 eine Krankenquote an, die unter dem Durchschnitt der vergangenen zwei Jahre liegt.

Mitarbeiterzufriedenheit/-bindung

Wir setzen auf einen offenen Austausch mit den Mitarbeitern und ihre langfristige Bindung an Dürr. Ihre Zufriedenheit und Einstellung haben wesentlichen Einfluss auf den langfristigen Unternehmenserfolg. Insbesondere die Kundenzufriedenheit und unser Arbeitgeberimage hängen davon ab. Wir streben an, Mitarbeiter lange an Dürr zu binden.

Die systematische Erfassung der Mitarbeiterzufriedenheit ist Aufgabe des Bereichs Corporate Human Resources. An den Standorten stehen Geschäftsleitung, Personalabteilung, Mitarbeiter und gegebenenfalls die Arbeitnehmervertretung im ständigen Austausch miteinander.

Durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen erhalten wir ein Meinungs- und Stimmungsbild – sowohl für den Konzern als auch für einzelne Standorte und Bereiche. Aus den Resultaten leiten wir gezielte Verbesserungsmaßnahmen ab. Bei unseren weltweiten Mitarbeiterumfragen sind uns insbesondere die Beteiligung sowie das Ergebnis im Bereich „Engagement“ wichtig. Bei der Befragung im Jahr 2016 betrug die Beteiligungsquote 77 %. In der Kategorie „Engagement“ ergab sich ein hoher Wert von 83 %, darin wurden die Einstellungen zu folgenden Aussagen berücksichtigt:

- Ich engagiere mich über definierte Aufgaben hinaus.
- Ich habe Spaß an der Arbeit.
- Ich kann meine Arbeitsbelastung gut bewältigen.
- Ich bin stolz auf meinen Arbeitgeber.
- Ich würde meinen Arbeitgeber weiterempfehlen.

Verbesserungsmöglichkeiten haben wir bei der Feedback-Kultur und den persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten identifiziert; hier wurden bereits Maßnahmen zur Verbesserung umgesetzt.

Wir streben an, bei zukünftigen Mitarbeiterbefragungen die Beteiligungsquote und das Ergebnis im Bereich „Engagement“ weiter zu verbessern. Maßstab dafür sind die entsprechenden Durchschnittswerte aus den beiden zurückliegenden Befragungen.

Mitarbeiterrekrutierung

Im Wettlauf um die besten Kräfte müssen wir potenzielle Kandidaten von uns überzeugen. Um weiter zu wachsen und den digitalen Wandel erfolgreich zu bewältigen, benötigen wir weitere gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter.

Personal- und Hochschulmarketing sind in der Abteilung Corporate People Development angesiedelt, die zum Bereich Corporate Human Resources gehört. Unsere Arbeitgebermarken bilden die Basis unserer Rekrutierung. Im Rahmen einer umfangreichen strategischen Neuausrichtung haben wir gemeinsame Kernwerte von Dürr, Schenck und der HOMAG Group definiert, die sprachlich und visuell zum Ausdruck kommen. Wir stehen für Faszination Technik, Innovation, Leidenschaft und Internationalität. Auf dieser Basis entstand unsere Employer-Branding-Kampagne mit dem Titel „Pure Passionering“, die ein Bündel an Maßnahmen enthält. Beispielsweise sprechen wir junge, digital affine Menschen gezielt über die sozialen Medien und Netzwerke an. Ziel ist es, uns attraktiv und glaubwürdig zu präsentieren und den Bekanntheitsgrad auf dem Arbeitsmarkt weiter zu erhöhen.

Neben Anreizen durch Vergütung und Karriereperspektiven bieten wir insbesondere an unseren wesentlichen Standorten Angebote für Work-Life-Balance, Sport, Kultur und Kinderbetreuung. Weitere Argumente für Dürr als Arbeitgeber sind unser Unternehmenserfolg, eigenverantwortliches Arbeiten und technologisch attraktive Arbeitsgebiete wie Robotik, Digitalisierung und Automatisierung.

Unabhängige Auszeichnungen prägen das Image eines Arbeitgebers. Unser gutes Abschneiden bei Kununu, FOCUS Beste Arbeitgeber und weiteren Rankings bestätigt unsere Attraktivität am Arbeitsmarkt.

Hochschul- und Recruiting-Messen sind wichtige Plattformen für den Kontakt zu Absolventen und Professionals. Auch mit Praktika, Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten bieten wir Gelegenheit, Dürr kennenzulernen.

Unser Ziel ist es, offene Stellen zeitnah und adäquat zu besetzen; allein im Jahr 2017 konnten wir rund 1.500 neue Mitarbeiter einstellen (Vorjahr: rund 1.200).

ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

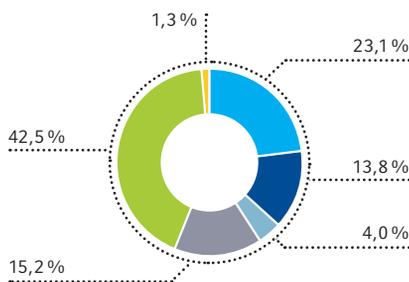
(kein Bestandteil der nichtfinanziellen Konzernenerklärung)

Mitarbeiter

Die Mitarbeiterzahl des Konzerns sank im Jahr 2017 um 1,7 % auf 14.974 Personen. Grund war die Veräußerung der Dürr-Ecoclean-Gruppe mit 839 Mitarbeitern. Während die Veräußerung bei Measuring and Process Systems zu einer Verkleinerung der Belegschaft führte (-24 %), hoben die anderen vier Divisions ihre Mitarbeiterzahl moderat an. Bereinigt um den Ecoclean-Effekt wuchs die Mitarbeiterzahl des Konzerns zum 31. Dezember 2017 um 4 %. Abhängig von der Auslastung beschäftigen wir neben der Stammelegschaft auch externe Mitarbeiter.

Gut die Hälfte unserer Belegschaft (52 %) entfällt auf Deutschland. An zweiter Stelle folgt China mit rund 2.000 fest angestellten Mitarbeitern und weiteren rund 300 externen Kräften. In den Emerging Markets haben wir die Belegschaft im Jahr 2017 um 4 % auf 4.779 Personen angehoben. Dies entspricht einem Anteil von 32 % an der Gesamtzahl.

1 – MITARBEITER NACH DIVISIONS (31.12.)



	2017	2016	2015
● Paint and Final Assembly Systems	3.457	3.384	3.374
● Application Technology	2.063	1.956	1.858
● Clean Technology Systems	603	569	499
● Measuring and Process Systems	2.279	3.010	2.992
● Woodworking Machinery and Systems	6.371	6.126	5.906
● Corporate Center	201	190	221
Gesamt	14.974	15.235	14.850

Unsere Belegschaft

Das Durchschnittsalter unserer Belegschaft beträgt 42 Jahre. In Deutschland bilden die 45- bis 54-Jährigen mit einem Anteil von 32 % die größte Altersgruppe. In allen anderen Regionen sind es die 25- bis 34-Jährigen, in China ist diese Altersgruppe mit einem Anteil von 53 % besonders groß. Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter beträgt 16 %, am höchsten ist er in China (21 %), in Deutschland liegt der Frauenanteil bei 15 %. Mit 44 % ist unser Akademikeranteil hoch, eine nichtakademische Berufsausbildung besitzen 52 % unserer Mitarbeiter. Im Konzern sind rund 700 Projektmanager und 1.800 **Engineering**-Mitarbeiter tätig; diese hohen Werte spiegeln die große Bedeutung des Projektgeschäfts bei Dürr wider. 34 % der Mitarbeiter sind in Montage und Fertigung beschäftigt. Damit bilden sie die größte Funktionsgruppe; im Vergleich mit fertigungsintensiveren Industrieunternehmen ist die Quote allerdings gering. Weitere Personalkennzahlen finden Sie in Tabelle 3.

Wir setzen uns dafür ein, den Frauenanteil bei Dürr zu erhöhen. Zudem organisieren wir Kooperationen mit Schulen, Girls' Days, Events am Weltfrauentag und das Frauennetzwerk she@Dürr.

Als global tätiges Unternehmen stehen wir für einen wertschätzenden Umgang miteinander und fördern die weltweite Zusammenarbeit, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, Kultur und Alter. Vielfalt zu schätzen ist einer der Unternehmenswerte, an denen wir uns orientieren.

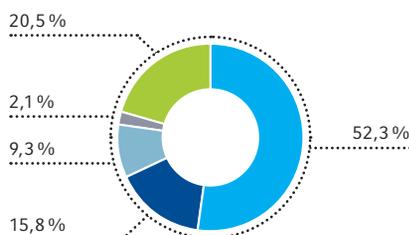
Weiterbildung und Personalentwicklung

Im Rahmen des oben vorgestellten Weiterbildungskonzepts erhöhten wir die Anzahl der Schulungsveranstaltungen allein in Deutschland von 1.881 auf 2.020. Knapp 50 % der Schulungen entfielen auf Fachtrainings in den Bereichen IT, Technik, Managementsysteme/Normen und kaufmännisches Know-how. 19 % drehten sich um Service und Kundenorientierung und weitere 18 % um Führungskompetenzen.

Um den länderübergreifenden Austausch zu fördern, legen wir Wert auf unsere international besetzten Corporate Trainings. Im Jahr 2017 nahmen daran 856 Mitarbeiter teil (Vorjahr: 535), dabei ging es um Führung, Projektmanagement und Vertrieb sowie um technisches und kaufmännisches Wissen. In der HOMAG Group absolvierten 424 Vertriebsmitarbeiter das internationale Training „Pro Sales“.

Führungskräfte durchlaufen obligatorische Qualifizierungsprogramme, die sich an den Werten des Dürr-Führungskompetenzmodells orientieren. Das „Advanced Leadership Program“ für erfahrene Manager hatte im Berichtsjahr 45 Teilnehmer. Im Programm „Fit for Leadership“ zählten wir 298 jüngere Führungskräfte. Am fachspezifischen „Leadership Project Management Training“ nahmen 220 Projektmanager teil.

2 – MITARBEITER NACH REGIONEN (31.12.)



	2017	2016	2015
● Deutschland	7.830	8.205	8.026
● Sonstige europäische Länder	2.361	2.306	2.165
● Nord-/Zentralamerika	1.394	1.329	1.256
● Südamerika	313	323	382
● Asien, Afrika, Australien	3.076	3.072	3.021
Gesamt	14.974	15.235	14.850

3 – KENNZAHLEN SOZIALES

	2017	2016	2015
Anzahl Arbeitnehmer (31.12.)	14.974	15.235	14.850
davon Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule (31.12.)	420	464	481
Anteil weiblicher Mitarbeiter (31.12.) (%)	16	16	16
Teilzeitarbeitnehmer (31.12.)	499	514	464
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	11	11	11
Krankenquote (%)	2,9	3,2	3,1
Fluktuation (%)	7,7	7,3	7,2
Anzahl meldepflichtige Unfälle pro Tsd. Mitarbeiter (Deutschland, ohne Wegeunfälle)	12,9 ¹	13,5	15,6

¹ Arbeitsunfälle externer Mitarbeiter sind seit 2017 nicht mehr inbegriffen.

Mitarbeiterrekrutierung

Die bereits zum fünften Mal veranstaltete „Dürr Challenge“ steigert unsere Bekanntheit an Hochschulen und im Internet. Bei dem Filmwettbewerb schicken wir jedes Jahr drei Teams aus Studierenden in verschiedene Metropolen, um ihre Eindrücke mit der Kamera festzuhalten.

Unabhängige Auszeichnungen attestieren uns eine hohe Qualität als Arbeitgeber:

- **Kununu Top & Open Company:** Auf der Bewertungsplattform Kununu beträgt unsere Durchschnittsnote 3,9 (mögliche Bestnote: 5). Damit schneiden wir besser ab als der Branchendurchschnitt (3,2).
- **FOCUS Beste Arbeitgeber:** Im Arbeitgeber-Ranking der Zeitschrift FOCUS belegen wir Platz 17 unter 79 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.
- **Erfolgsfaktor Familie:** Wir bekennen uns zu einer familienbewussten Personalpolitik.
- **Ausgezeichnetes Trainee-Programm:** Das Siegel bestätigt, dass unser Dürr Graduate Program fair und karrierefördernd ist.

Im Jahr 2017 knüpften wir bei 42 Hochschul- und Recruiting-Messen Kontakte zu Absolventen und Professionals. Darüber hinaus begrüßten wir studentische Besuchergruppen an unseren Standorten. 189 Praktikanten und 97 Werkstudenten erhielten Einblicke in das Berufsleben. 56 Studierende und angehende Techniker schrieben bei Dürr ihre Abschlussarbeiten.

Ausbildung

Die Ausbildung junger Menschen sichert uns zuverlässige Nachwuchskräfte und ist Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Im Jahr 2017 bereiteten sich im Dürr-Konzern 420 Auszubildende sowie Studierende im Dualen Studium und im Studium plus auf das Berufsleben vor. Davon waren gut 70 % bei der HOMAG Group angestellt. Unser Ausbildungsspektrum umfasst 12 kaufmännische und gewerblich-technische Berufe. Wer ein kooperatives Studium bei Dürr beginnen möchte, hat die Wahl zwischen 11 Fachrichtungen. Dazu zählen beispielsweise Elektrotechnik, Automatisierungstechnik, Maschinenbau und diverse Informatikrichtungen. Hervorragenden Hochschulabsolventen ermöglicht das Dürr Graduate Program den Einstieg in eine zukunftssichere Fach- oder Führungslaufbahn; Ende 2017 nahmen 8 Trainees an dem Programm teil.

Umwelt

Wir nehmen unsere ökologische Verantwortung sehr ernst. Dennoch ist sie kein wesentlicher Aspekt im Sinne der nicht-finanziellen Konzernklärung, da unser Handeln nur vergleichsweise geringe Auswirkungen auf die Umwelt hat. Grund dafür ist, dass wir als **Engineering**-Unternehmen eine

niedrige Fertigungstiefe haben, entsprechend gering sind unser Energie- und Ressourcenverbrauch sowie das Abfallaufkommen.

Unsere Produkte

Unser Produktportfolio leistet einen wichtigen Beitrag zum Umweltschutz. Als führender Anbieter von Lösungen für effiziente Produktionsprozesse arbeiten wir daran, Ressourcenverbrauch und Emissionen unserer Maschinen und Anlagen immer weiter zu senken. Weitere Informationen dazu finden Sie im Geschäftsbericht ab S. 34.

Unser ökologischer Fußabdruck

Wir sind überzeugt, dass nachhaltiges Wirtschaften zu langfristigem Unternehmenserfolg beiträgt. Die Einhaltung von Umweltschutzgesetzen ist selbstverständlich und im Dürr-Verhaltenskodex verankert. Die Hauptverantwortung für Umwelt-

aspekte liegt bei der jeweiligen Standortleitung. Der Großteil unserer Produktionsgesellschaften setzt das Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 ein. 10 Standorte verfügen über ein zertifiziertes Energiemanagement nach ISO 50001. Etliche Standorte führen Energie- und Qualitätsaudits durch. Eine Übersicht der Zertifizierungen enthält unsere Website im Bereich Unternehmen/Nachhaltigkeit/Zertifikate. Unsere Geschäftstätigkeit (einschließlich des Einkaufs von Gütern und Leistungen) führt nach unserer Einschätzung nicht zu wesentlichen ökologischen Beeinträchtigungen.

Wir streben an, den Energie-, Material- und Ressourcenverbrauch an unseren Standorten zu verringern. Bei Um- und Neubauten von Gebäuden achten wir auf energiesparende Technik. Beispielsweise tauschen wir alte Beleuchtungssysteme gegen neue LED-Systeme, installieren moderne Klimageräte oder modernisieren unseren Maschinenpark.

4 – KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (ABSOLUT)

	2017 ¹	2016	2015
Anzahl Standorte	91	92	92
davon mit Qualitätsmanagement-zertifikat nach ISO 9001 ²	41	47	51
davon mit Umweltmanagement-zertifikat nach ISO 14001 ²	14	19	21
davon mit Energiemanagement-zertifikat nach ISO 50001 ²	10	10	–
Verbrauch			
Strom (MWh)	57.080	61.249	60.640
Gas/Öl/Fernwärme (MWh)	67.736	69.721	67.717
Wasser (m ³)	208.362	183.823	191.918
Abwasseraufkommen (m ³)	192.099	168.368	175.489
Abfall (t)	10.508	11.189	12.123
davon wiederverwertet (t)	8.664	8.962	9.737
Emissionen			
CO ₂ (t)	61.416	62.909	62.097
davon auf Dürr-Fuhrpark entfallend (t)	11.010	9.474	9.481
SO ₂ (t)	30	32	32
NO _x (t)	46	49	48

¹ Die zum 31. März 2017 veräußerte Dürr-Ecoclean-Gruppe ist in den Ökologiekennzahlen für 2017 nicht mehr berücksichtigt.

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

5 – KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (INDEXIERT)

	2017	2016	2015
Verbrauch			
Strom	68,9	76,9	72,2
Gas/Öl/Fernwärme	55,2	59,0	54,4
Wasser	92,0	84,4	83,6
Abwasseraufkommen	95,6	87,1	86,2
Abfall	123,3	136,5	140,3
Abfall wiederverwertet	133,2	143,3	147,7
Emissionen			
CO ₂	69,3	73,8	69,1
CO ₂ auf Dürr-Fuhrpark entfallend	109,3	97,8	92,8
SO ₂	68,1	75,9	71,3
NO _x	65,1	71,7	67,0

(2010 = 100; im Verhältnis zum Umsatz)

Gesellschaftliches Engagement

Unser gesellschaftliches Engagement ist vielfältig. Wir pflegen zum Beispiel Technikooperationen mit Schulen und finanzieren Stipendien, unter anderem für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Zudem unterstützen wir Flüchtlingsinitiativen wie „PerjuF – Perspektive für junge Flüchtlinge“. Zum 31. Dezember 2017 waren bei Dürr in Deutschland 5 fest angestellte Mitarbeiter und 14 Praktikanten und Aushilfen mit Fluchthintergrund beschäftigt.

Den Schwerpunkt unseres humanitär-karitativen Engagements bilden Spenden in den Bereichen Bildung sowie Breiten-, Jugend- und Behindertensport. Auch lokale Gemeinschaften im Umfeld

unserer Standorte unterstützen wir finanziell, ein Beispiel ist das Sponsoring eines Musikfestivals in Bietigheim-Bissingen. Die HOMAG Group verkauft Möbel, die auf Fachmessen zu Demonstrationszwecken produziert werden, für einen guten Zweck. Zuletzt ging ein entsprechender Erlös an die Organisation Future Chances – For Kids and Poor in Tanzania (p(e)d-world e.V.). Diese Organisation unterstützt eine Schule in Tansania, die auch armen Kindern eine gute Ausbildung sichert.

Eine Spendenrichtlinie regelt die finanzielle Förderung durch Dürr. Im Jahr 2017 summierten sich die Spenden auf 0,8 Mio. € (Vorjahr: 0,8 Mio. €).

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT

An die Dürr Aktiengesellschaft, Stuttgart

Wir haben die nichtfinanzielle Konzernklärung der Dürr Aktiengesellschaft nach § 315b HGB, bestehend aus dem Abschnitt „Nichtfinanzielle Konzernklärung“ im Kapitel „Nachhaltigkeit“ sowie den durch Verweisung als Bestandteile qualifizierten Kapiteln „Der Konzern im Überblick“ und „Forschung und Entwicklung“ des zusammengefassten Lageberichts (nachfolgend: nichtfinanzielle Konzernklärung), für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung in Übereinstimmung mit § 315c HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

ERKLÄRUNGEN DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS IN BEZUG AUF DIE UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Konzernklärung abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob die nichtfinanzielle Konzernklärung der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 315c HGB aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir im Wesentlichen in den Monaten Dezember 2017 bis März 2018 durchgeführt haben, haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für die nichtfinanzielle Konzernklärung, der Risikoeinschätzung und der Konzepte von Dürr für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung beauftragt sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben der nichtfinanziellen Konzernklärung relevant sind,
- Einsichtnahme in die relevanten Dokumentationen der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der Daten aus den relevanten Bereichen wie im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten qualitativen Angaben und Daten,
- analytische Handlungen auf Ebene des Konzerns hinsichtlich der Qualität der berichteten Daten,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben der nichtfinanziellen Konzernklärung.

PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Konzernklärung der Dürr Aktiengesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit § 315c HGB aufgestellt worden ist.

VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Dürr Aktiengesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens) Entscheidungen treffen.

AUFTRAGSBEDINGUNGEN UND HAFTUNG

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 ([http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-idw-aab-2017-de/\\$FILE/EY-idw-aab-2017-de.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-idw-aab-2017-de/$FILE/EY-idw-aab-2017-de.pdf)). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 13. März 2018

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

NICOLE RICHTER
Wirtschaftsprüferin

ANNETTE JOHNE
Wirtschaftsprüferin

KONTAKT

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

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-group.de

Herausgeber

Dürr AG, Carl-Benz-Straße 34, 74321 Bietigheim-Bissingen

Verantwortlich

Günter Dielmann

Design

3st kommunikation, Mainz

Dieser Nachhaltigkeitsbericht liegt auch in englischer Sprache vor.

