



DER DÜRR-KONZERN

Der Dürr-Konzern zählt zu den weltweit führenden Maschinen- und Anlagenbauern. 56 % unseres Umsatzes von 3,87 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

APPLICATION TECHNOLOGY

- Lackapplikationstechnik
- Klebetechnik
- Nahtabdichtungstechnik

CLEAN TECHNOLOGY SYSTEMS

- Abluftreinigungsanlagen
- Schallschutzsysteme
- Batteriebeschichtungsanlagen

MEASURING AND PROCESS SYSTEMS

- Auswuchttechnik
- Befülltechnik
- Montagetechnik
- Prüftechnik

WOODWORKING MACHINERY AND SYSTEMS

- Maschinen und Anlagen für die Holzbearbeitung

1.235,7 MIO. €
UMSATZ

58,2 MIO. €
OPERATIVES EBIT

3.472
MITARBEITER

652,6 MIO. €
UMSATZ

68,2 MIO. €
OPERATIVES EBIT

2.246
MITARBEITER

226,7 MIO. €
UMSATZ

5,1 MIO. €
OPERATIVES EBIT

1.472
MITARBEITER

456,5 MIO. €
UMSATZ

61,2 MIO. €
OPERATIVES EBIT

2.279
MITARBEITER

1.298,3 MIO. €
UMSATZ

94,9 MIO. €
OPERATIVES EBIT

6.593
MITARBEITER



INHALT

4 DÜRR-KONZERN UND GESCHÄFTSMODELL	10 MITARBEITER
4 Profil	11 Personalentwicklung und Weiterbildung
4 Organisatorische Struktur des Konzerns	12 Arbeitssicherheit und Gesundheit
4 Geschäftsmodell	13 Mitarbeiterzufriedenheit/-bindung
	13 Mitarbeiterrekrutierung
5 WESENTLICHE NICHTFINANZIELLE THEMEN	14 Ausbildung
5 Nichtfinanzielle Erklärung	14 Unsere Belegschaft
	15 UMWELT
6 INNOVATION/FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG	16 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT
6 F&E-Ziele	
6 F&E-Kennzahlen und -Mitarbeiter	
6 Neuentwicklungen und Patente	
6 Forschungsk Kooperationen und Zukauf von F&E-Leistungen	
7 F&E-Ausrichtung	
7 F&E-Ergebnisse	
9 Dürr Technology Council	
9 INTEGRITÄT	
9 Compliance/Anti-Korruption	
10 Menschenrechte	

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2018

Nachhaltige Unternehmensführung hat im Dürr-Konzern schon seit Jahren einen hohen Stellenwert. Wir sind uns unserer unternehmerischen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und nehmen sie aktiv wahr. Dabei orientieren wir uns an den Prinzipien des Globalen Pakts der Vereinten Nationen, der Grundsätze für faire Arbeitsbeziehungen und verantwortliches Wirtschaften definiert. Anfragen von Nachhaltigkeitsinitiativen und Bewertungsplattformen wie Carbon Disclosure Project, EcoVadis und VigeoEiris bearbeiten wir sorgfältig.

Das Themengebiet Nachhaltigkeit ist dem Finanzvorstand zugeordnet. Maßnahmen und Initiativen werden meist dezentral geplant und umgesetzt, dabei sind verschiedene konzernweite Regelungen zu beachten.

Um der wachsenden Bedeutung der Nachhaltigkeit Rechnung zu tragen und detaillierter zu informieren, prüfen wir, zukünftig in Übereinstimmung mit den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) zu berichten. Aktuell kommt bei unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung kein Rahmenwerk zur Anwendung.

Dürr-Konzern und Geschäftsmodell

PROFIL

Der Dürr-Konzern gehört zu den weltweit führenden Unternehmen im Maschinen- und Anlagenbau. Wir verfügen über eine ausgeprägte Kompetenz für die Digitalisierung und Automatisierung industrieller Fertigungsprozesse. Unsere Maschinen, Anlagen und Services ermöglichen maximale Produktionseffizienz, sei es in der Automobilindustrie, auf die 56 % unseres Umsatzes entfallen, oder in Branchen wie Holzbearbeitung, Maschinenbau, Chemie, Pharma und Elektro. Wir betreiben 108 Standorte in 32 Ländern. Mit den

Marken Dürr, Schenck und HOMAG operieren wir weltweit. Außer in Nordamerika und Westeuropa sind wir auch in den Emerging Markets¹ stark vertreten. Dort erzielten wir im Geschäftsjahr 2018 46 % des Auftragseingangs und 48 % des Umsatzes.

ORGANISATORISCHE STRUKTUR DES KONZERNS

Der Konzern besteht aus den drei Teilkonzernen Dürr Systems, HOMAG und Schenck. Die Dürr AG ist die Management-Holding des Konzerns. Sie steuert die Divisions und übernimmt übergeordnete Aufgaben wie Finanzierung, Controlling und Rechnungswesen sowie Recht, Steuern, interne Revision, Unternehmenskommunikation und Personalmanagement. Gemeinsam mit den Beteiligungs-Holdings Dürr Technologies GmbH und Dürr International GmbH sowie der Dürr IT Service GmbH bildet die Dürr AG das Corporate Center.

Unser operatives Geschäft führen wir in fünf Divisions, die auch die berichtspflichtigen Segmente im Sinne der IFRS bilden:

- Paint and Final Assembly Systems
- Application Technology
- Clean Technology Systems
- Measuring and Process Systems
- Woodworking Machinery and Systems

GESCHÄFTSMODELL

Unsere Kernkompetenz ist das Engineering effizienter Produktionstechnik. Wir unterstützen unsere Kunden sowohl mit Einzelmaschinen als auch mit kompletten Fertigungssystemen. Im Rahmen von Industrie 4.0 bauen wir unser Angebot für die digitale Vernetzung und Steuerung von Produktionssystemen aus.

¹ Asien (ohne Japan), Süd- und Mittelamerika, Afrika, Osteuropa

Unsere Technologien und Services verhelfen unseren Kunden zu höherer Effizienz in der Produktion. Dafür steht unser Claim „Leading in Production Efficiency“. Um dieses Nutzenversprechen zu erfüllen und uns im Wettbewerb zu differenzieren, setzen wir vor allem auf die folgenden Faktoren:

- Digitalisierung und technologische Innovation
- Planungs- und Engineering-Kompetenz
- Verlässliche Auftragsabwicklung
- Effiziente Produktions- und Montagestätten für Kernprodukte
- Umfassende After-Sales-Services
- Globale Präsenz, Kundennähe in allen Marktregionen

Wir sind weltweit in Nischenmärkten aktiv, in denen wir mit Marktanteilen von 25 bis 50 % der größte Anbieter sind. 62 % des Konzernumsatzes entfallen auf den Maschinenbau und 38 % auf den Anlagenbau. Im Maschinenbau streben wir EBIT-Margen von 10 bis 12 % an. Im Anlagenbau beträgt die Zielspanne 6 bis 7 %. Bei der Kapitalrendite (ROCE) erzielt das Anlagenbaugeschäft höhere Werte von teilweise über 100 %, da das Capital Employed dort sehr gering ist. In den Maschinenbauaktivitäten streben wir einen ROCE von 15 bis 25 % an. Mit unserem Geschäftsmodell ist es möglich, hohe operative Cashflows und Free Cashflows zu erzielen.

Wesentliche nichtfinanzielle Themen

Um gemäß dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz zu informieren, haben wir im Jahr 2017 die für uns wesentlichen nichtfinanziellen Themen analysiert und diese im Jahr 2018 überarbeitet. Dabei haben wir uns zunächst die Frage gestellt, welche Anspruchsgruppen (Stakeholder) die Adressaten unserer nichtfinanziellen Erklärung sind. Im Einzelnen sind dies:

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

Im Jahr 2018 haben wir die unterschiedlichen Belange unserer Stakeholder in internen Workshops überprüft und nach ihrer Wesentlichkeit neu bewertet. Die wesentlichen nichtfinanziellen

Themen haben wir in intensivem Austausch mit den Fachbereichen kritisch hinterfragt und 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 unserer Analyse berücksichtigt. Schließlich haben wir folgende Themen als für uns wesentlich im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes definiert:

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

Das Thema Umwelt erachten wir nach wie vor als nicht wesentlich, dies bezieht sich sowohl auf die Relevanz von Umweltrisikofaktoren für unsere Tätigkeit als auch auf die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit sowie unserer Lieferkette auf die Umwelt. Unsere Kernkompetenzen sind Engineering, Konstruktion, Planung und Auftragsabwicklung, diese Prozesse gehen mit relativ geringen Umweltbelastungen einher. Dagegen ist die Wertschöpfung durch Produktionsprozesse, die üblicherweise höhere Belastungen nach sich zieht, im Dürr-Konzern verhältnismäßig gering. Auch das Thema Sozialbelange erachten wir als nicht wesentlich im Sinne der oben genannten Gesichtspunkte.

NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG

Die nichtfinanzielle Konzernklärung gemäß § 315b Abs. 1 HGB ist integrierter Bestandteil des Geschäftsberichts 2018 und verteilt sich auf mehrere Kapitel des Lageberichts → **ab Seite 18**. Die Inhalte der nichtfinanziellen Konzernklärung sind in den jeweiligen Kapiteln mit einem Strich am Spaltenrand und der Abkürzung NFE gekennzeichnet. Diese waren nicht Gegenstand der Jahres- und Konzernabschlussprüfung der 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.

Innovation/Forschung und Entwicklung

F&E-ZIELE

Ziel unserer F&E-Arbeit sind Innovationen, die unseren Kunden zu maximaler Produktionseffizienz und niedrigeren Stückkosten verhelfen. Darüber hinaus wollen wir uns im Wettbewerb differenzieren und unsere Marktführerschaft sichern. Innovationen im Rahmen unserer Digitalstrategie digital@DÜRR haben dabei einen besonderen Stellenwert.

F&E-KENNZAHLEN UND -MITARBEITER

Die direkten Ausgaben für Forschung und Entwicklung erreichten im Jahr 2018 mit 121,0 Mio. € einen neuen Rekordwert. Der Zuwachs von 3,6% gegenüber dem Vorjahr ging auf Innovationsprojekte im Bereich Digitalisierung zurück. Die F&E-Quote erreichte wie im Vorjahr 3,1%. Auftragsbezogene Entwicklungskosten wurden nicht in den direkten F&E-Kosten berücksichtigt, sondern in den Umsatzkosten. Die aktivierten Entwicklungskosten und die Abschreibungen darauf beliefen sich auf 14,5 Mio. € beziehungsweise 9,9 Mio. € (Vorjahr: 9,6 Mio. € und 12,7 Mio. €). Die an den direkten F&E-Ausgaben gemessene Aktivierungsquote erreichte 12,0% (Vorjahr: 8,2%).

Der Anteil der im F&E-Bereich eingesetzten Belegschaft lag Ende 2018 bei 4,8%, dies entspricht 782 Personen (31.12.2017: 713). F&E-Aktivitäten verfolgen wir an Standorten in Europa, Amerika und China. 89% der F&E-Mitarbeiter beschäftigen wir in Deutschland. Außerhalb der F&E-Abteilungen arbeiten zahlreiche weitere Experten im Rahmen von Kundenaufträgen an neuen Lösungen.

1 — F&E-KENNZAHLEN

		2018	2017	2016
F&E-Quote Konzern	%	3,1	3,1	3,0
Paint and Final Assembly Systems	%	1,3	1,1	1,2
Application Technology	%	4,0	4,1	4,3
Clean Technology Systems	%	2,6	2,0	1,7
Measuring and Process Systems	%	2,1	1,8	1,8
Woodworking Machinery and Systems	%	4,9	5,2	5,0
Aktivierete Entwicklungskosten	Mio. €	14,5	9,6	12,4
Abschreibungen auf aktivierete Entwicklungskosten	Mio. €	-9,9	-12,7	-13,1
F&E-Mitarbeiter (31.12.)		782	713	695
F&E-Personalkosten	Mio. €	-77,7	-69,1	-68,0

Die Verantwortung für Forschung und Entwicklung liegt in den fünf Divisions. Das Querschnittsteam „F&E/Technologie“ koordiniert Division-übergreifende F&E-Aktivitäten und berichtet an den Vorstandsvorsitzenden. Prozesse und Detailfragen der F&E-Arbeit regeln Richtlinien in den Divisions. Die Entwicklung neuer Lösungen macht rund 70% unseres F&E-Aufwands aus, etwa 30% entfallen auf die Pflege vorhandener Produkte. Im Fokus unserer F&E-Arbeit stehen meist konkrete Produkte und Anwendungen. Grundlagenforschung hat eine geringe Bedeutung.

NEUENTWICKLUNGEN UND PATENTE

52 Produktinnovationen wurden im Jahr 2018 abgeschlossen. Die Anzahl der Patentfamilien erhöhte sich auf 1.224, die Anzahl der Einzelpatente auf 6.651 (31.12.2017: 1.127 und 6.107). Mit 37% entfällt der größte Teil unserer Patente auf die Division Application Technology. Durch den Schutz unseres geistigen Eigentums entstand 2018 ein Aufwand von 7,6 Mio. € (Vorjahr: 7,3 Mio. €).

2 — F&E-MITARBEITER 2018

	Konzern	Paint and Final Assembly Systems	Application Technology	Clean Technology Systems	Measuring and Process Systems	Woodworking Machinery and Systems
Gesamt	782	74	183	31	73	421
in % der Division-Mitarbeiterzahl	4,8	2,1	8,1	2,1	3,2	6,4

FORSCHUNGSKOOPERATIONEN UND ZUKAUF VON F&E-LEISTUNGEN

Der enge Kontakt zu einer Vielzahl an wissenschaftlichen Instituten und Entwicklungspartnern garantiert Forschung und Entwicklung auf dem aktuellen Stand. Der Aufwand für den Zukauf externer F&E-Dienstleistungen belief sich im Jahr 2018 auf 47,7 Mio. € (Vorjahr: 49,3 Mio. €). Die öffentliche Hand bewilligte uns Forschungsgelder in Höhe von 0,3 Mio. €, dies entspricht 0,3% der gesamten F&E-Kosten.

F&E-AUSRICHTUNG

Unsere Innovationsarbeit orientiert sich an den Anforderungen unserer Kunden und an übergeordneten Technologie- und Fertigungstrends. Besonders wichtig sind derzeit:

- **Digitalisierung/Industrial Internet of Things (IIoT):** Der beherrschende Trend in der Produktionstechnik ist die Digitalisierung. Sie steigert die Gesamtanlageneffektivität (Overall Equipment Effectiveness) unserer Kunden und ermöglicht adaptive Fertigungsprozesse. Wir beschäftigen uns intensiv mit dem Ausbau der IIoT-Plattform ADAMOS sowie der digitalen Marktplätze LOXEO und tapio, der Entwicklung digitaler Services und unserem Angebot zur Datenanalyse. Weitere Arbeitsgebiete sind zum Beispiel intelligente Sensorik, Manufacturing-Execution-Systeme sowie Tools für die Simulation und virtuelle Inbetriebnahme von Produktionsanlagen.
- **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 individuell konfigurierte Endprodukte automatisch und effizient fertigen lassen.
- **Stückkostenoptimierung:** Ein wichtiges Ziel unserer Kunden ist die Reduktion der Herstellkosten pro Stück. Dafür entwickeln wir neue Produkte und Prozesse mit verringertem Material-, Energie-, Wartungs- und Personalbedarf.
- **Automatisierung:** Maximale Automatisierung ist der Schlüssel zu reproduzierbarer Spitzenqualität und Effizienz in der industriellen Produktion. Nach wie vor bestehen große Automatisierungspotenziale bei unseren Kunden.
- **Elektromobilität:** Die Endmontage von batteriebetriebenen und konventionellen Autos weist Unterschiede auf – zum

Beispiel bei der Verbindung von Antriebsstrang und Karosserie oder bei der Funktionsprüfung am Bandende. Daher entwickeln wir Montage- und Prüftechnik speziell für Elektroautos.

- **Autonomes Fahren:** Immer mehr Autos verfügen über Fahrerassistenzsysteme; zudem arbeitet die Automobilindustrie mit Hochdruck an Konzepten für das autonome Fahren. Um die dafür benötigte Technik, zum Beispiel Sensoren, in der Massenfertigung zu prüfen und zu kalibrieren, sind automatisierte und hochsensible Prüfsysteme wichtig.
- **Mensch-Roboter-Kollaboration:** Die Verbindung von menschlichem Geschick und maschineller Effizienz verbessert Arbeitsprozesse. In die Entwicklung solcher Verfahren fließt Know-how aus Bereichen wie Robotik, Sensortechnik, Steuerungstechnik und Arbeitssicherheit ein.
- **Energie- und Ressourceneffizienz:** Konsumenten entscheiden sich zunehmend für umweltschonend produzierte Güter. Daher und aus Kostengründen benötigen unsere Kunden Produktionstechnik mit geringem Energie- und Ressourcenverbrauch.

F&E-ERGEBNISSE

Paint and Final Assembly Systems

Verfügbarkeit erhöhen und Wartung vereinfachen: **EcoPro Plant Analytics** macht den Betrieb von Lackieranlagen noch effizienter. Die Software setzt auf die kontinuierliche Erfassung, Analyse und Auswertung von Daten. Auf dieser Grundlage können Kunden die Anlage vorausschauend warten und Prozesse optimieren. **EcoPro Plant Analytics** verknüpft Daten aus mehreren Tausend Sensoren, Aktoren und Regelkreisen und wandelt sie in „Smart Data“ um. Die Software erkennt Anomalien im Lackierprozess anhand von Normabweichungen, diagnostiziert Fehlerursachen und berechnet verbleibende Laufzeiten.

Das Visualisierungs-Tool **EcoScreen WEB** bringt die Lackieranlage auf mobile Endgeräte. Moderne Bedienphilosophie und zeitgemäße Touch-Bedienung ermöglichen Nutzern den intuitiven Zugang zur digitalen Anlage. Das nutzerorientierte Design basiert auf offenen Standards und setzt neue Maßstäbe bei der Visualisierung und Steuerung von Lackieranlagen. Besonderen Wert legen die Entwickler auf die ergonomisch durchdachte Gestaltung des Systems und auf konsequente Nutzerfreundlichkeit bis hin zur vorsorglichen Berücksichtigung einer möglichen Rot-Grün-Farbschwäche des Anwenders.

Application Technology

Application Technology hat mit EcoScreen 3D-OnSite 4 ein digitales Werkzeug zur effizienten Programmierung von Dürr-Robotern und Applikationstechnik entwickelt. Es unterstützt die gängigen CAD-Formate und erlaubt dank 3D-Modellen realistische Simulationen. Durch die Diagnose von Prozess- und Bewegungsdaten können die Prozesse optimiert werden. EcoScreen 3D-OnSite 4 wird zukünftig in allen neuen Lackierstationen zum Einsatz kommen.

Die Division hat außerdem das Portfolio rund um ihre dritte Robotergeneration vervollständigt. Neu sind die Swingarm-Roboter EcoRP S053i mit acht Bewegungsachsen und EcoRP S153i mit neun Achsen für die Innenlackierung von Transportern. Zudem hat Application Technology eine platzsparende Mitfahrtschiene entwickelt, die oben und unten an der Kabinenwand angebracht wird und Sechssachs-Lackierroboter während des Lackauftrags transportiert.

Clean Technology Systems

Mit VarCom verringert Clean Technology Systems den Stickoxid- ausstoß thermischer Oxidationsanlagen zur Abluftreinigung. Dank eines speziellen Brennerdesigns bildet sich keine sichtbare Flamme, ein gleichmäßiges Temperaturprofil behindert die Bildung von Stickoxiden. Bislang mussten diese mit einem zusätzlichen Katalysator in Stickstoff, den Hauptbestandteil von Luft, umgewandelt werden. VarCom richtet sich insbesondere an Kunden in der Chemie- und Pharmaindustrie.

Große Abluftmengen mit niedriger Lösemittelkonzentration können dank des neuen Carousel Concentrators noch effizienter gereinigt werden. Bisher wurden dafür Adsorptionsräder mit Durchmessern von über vier Metern eingesetzt. Sie erhöhen die Schadstoffkonzentration, dadurch wird weniger Energie für die Verbrennung benötigt. Clean Technology Systems hat das Adsorptionsrad nun modular aufgebaut. Da die Räder regelmäßig extern regeneriert werden müssen, ist der einfache Austausch der Adsorptionsblöcke anstelle des Komplettrads ein wesentlicher Wettbewerbsvorteil. Außerdem kann der Carousel Concentrator doppelt so schnell geliefert werden wie herkömmliche Adsorptionsräder.

Measuring and Process Systems

Die neue vollautomatische Auswuchtmaschine eTENO wuchtet Elektroanker aus, die für Autos mit Hybrid-, Plug-in-Hybrid- und rein elektrischem Antrieb benötigt werden. Mit kurzen Taktzeiten, hoher Messgenauigkeit und einer Anbindung an unseren digitalen Marktplatz LOXEO unterstützt eTENO die effiziente Großserienfertigung von Elektroantrieben.

Autonome Fahrzeuge vollautomatisch testen: Die neuen Teststände x-around und x-road curve stellen sicher, dass Kameras, Radar, Laserscanner und sonstige Komponenten einwandfrei funktionieren. Anhand von Verkehrsszenarien, die auf Monitoren eingeblendet werden, lässt sich auch das korrekte Verhalten des Fahrzeugs prüfen, beispielsweise wenn plötzlich Fußgänger auf die Fahrbahn treten. Eine bewegliche Vorderachse des Teststands x-road curve erlaubt Lenkbewegungen des Fahrzeugs ohne seitliches Wegdriften und damit realitätsgetreue Testverhältnisse.

Dürr Somac hat drei Apps zum Sammeln und Auswerten der Prozessdaten von Befüllanlagen entwickelt. Mit der App Production Basic können Fahrzeughersteller die Produktionsdaten der Maschine online im Auge behalten, während Maintenance Basic die Fehlersuche bei der Instandhaltung erleichtert. Equipment Overview ist die Schnittstelle zwischen den zwei Apps und gibt einen Überblick über die Prozesse in den Befüllanlagen einer oder mehrerer Produktionslinien der Endmontage.

Woodworking Machinery and Systems

Mit der „autonomen Zelle“ hat die HOMAG Group die erste Werkstatt für die Holzbearbeitung vorgestellt, die völlig autonom arbeitet. Sie besteht aus zwei vollautomatisierten Maschineneinheiten. Verbunden werden diese durch autonom arbeitende Helfer: Im Einsatz sind fahrerlose Transportfahrzeuge, die Werkstücke an die richtige Stelle bringen. Die „autonome Zelle“ schafft Flexibilität im Handwerk und in der Möbelindustrie.

Die App IntelliDivide aus der tapio-Familie optimiert das Aufteilen von Spanplatten. Die cloudbasierte Hochleistungssoftware ermöglicht deutlich höhere Rechenkapazitäten und kann dem Anwender dadurch in kurzer Zeit Optimierungsoptionen für den Aufteilprozess anbieten. Zum Beispiel können Kunden zwischen mehreren Varianten wählen: Soll es wenig Verschnitt geben, die Handhabung besonders einfach sein oder sollen die Maschinen nur kurze Zeit laufen? Je nach Bedarf lässt sich das passende Fertigungsprogramm starten.

DÜRR TECHNOLOGY COUNCIL

Das im Jahr 2017 gegründete Dürr Technology Council berät den Vorstand in Fragen der Technologiestrategie. Der Beirat vereint wissenschaftliche Expertise, Beratungskompetenz und Top-Management-Erfahrung in den Bereichen Automobilbau, Automatisierung und IT. Seine Mitglieder sind:

- Prof. Dr. Holger Hanselka (Vorsitzender),
Präsident des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT)
- Ulrich Dietz, Vorsitzender des Verwaltungsrats
der GFT Technologies SE
- Jonathan Guenak, Senior Consultant Roland Berger GmbH
- Dr. Eberhard Veit, ehemaliger Vorstandsvorsitzender
der Festo AG
- Prof. Dr. Thomas Weber, ehemaliges Vorstandsmitglied der
Daimler AG

Das Dürr Technology Council versteht sich als Ideengeber und „Sparringspartner“ des Vorstands. Es gleicht unsere Innovationsstrategie mit neuen Trends in der Produktion ab und vermittelt Kontakte. Das Dürr Technology Council steht in Kontakt mit dem Vorstand, den Division-Leitern und Managern aus den Bereichen F&E, Software und Unternehmensentwicklung. Zu den Sitzungen lädt es wechselnde Vertreter aus diesem Kreis ein.

Im Jahr 2018 kam das Dürr Technology Council zu drei Sitzungen zusammen. Beim ersten Treffen erhielten die Mitglieder einen Überblick über die Fortschritte im Bereich IIoT. Die Diskussion drehte sich um die Notwendigkeit einer Innovationsstrategie, die Entwicklungsaktivitäten in den Bereichen Maschinen/Hardware und IIoT/Software harmonisiert. Danach präsentierten F&E-Verantwortliche der Divisions aktuelle Innovationsprojekte. Diskussionspunkte waren die Flexibilisierung von Lackierereien, fahrerlose Transportsysteme und selbstoptimierende Produkte.

In der zweiten Sitzung stand zunächst die Personalgewinnung in den Bereichen IT, Software und Ingenieurwesen im Fokus. Ein weiterer Schwerpunkt war die Standortstrategie des Dürr-Konzerns, dabei wurde vor allem das Wachstumspotenzial in China und Südostasien unterstrichen. Im Anschluss drehte sich die Diskussion um F&E-Synergien zwischen den Divisions, IT-Sicherheit und digitale Geschäftsmodelle.

In der dritten Sitzung erörterte das Dürr Technology Council neue regulatorische Vorhaben für den Emissionsschutz und damit verbundene Geschäftschancen für den Dürr-Konzern. Danach stand erneut der Bereich IIoT/Software im Vordergrund. Dabei wurde auch der Einfluss der Digitalisierung auf interne Prozesse

beleuchtet. Das Technology Council wies darauf hin, dass Modelle wie agiles Arbeiten und die Kooperation in Digital Factories weiter intensiviert werden müssten.

Integrität

Ethisch korrektes Verhalten und die Einhaltung von Gesetzen sind für unsere gesamte Geschäftstätigkeit bedeutend. Unsere verbindlichen Verhaltensregeln haben wir im Verhaltenskodex des Dürr-Konzerns festgehalten, der in zehn Sprachen vorliegt. Er beinhaltet unter anderem Regeln zum Umgang mit Menschenrechtsbelangen, etwa das Diskriminierungsverbot, und zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung. Ein weiterer Schwerpunkt ist das Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Wettbewerbern und Kollegen. Rechtschaffenheit und Anstand erwarten wir auch von unseren Lieferanten. Dieser Anspruch ist in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten festgehalten. Unser Ziel ist es, dass sich unsere Lieferanten zu diesem Verhaltenskodex bekennen.

COMPLIANCE/ANTI-KORRUPTION

Unser Compliance-Management-System (CMS) hat das Ziel, die Einhaltung von Gesetzen und internen Richtlinien sicherzustellen. Es ist in einer konzernweiten Organisationsanweisung beschrieben. Darin werden unter anderem Zuständigkeiten, Prozesse und Meldewege bei Verdachtsfällen definiert.

Die Gesamtverantwortung für das Compliance-Management-System liegt beim Vorstand. Der Vorstandsvorsitzende steht an der Spitze des Ressorts Corporate Compliance. Das Corporate Compliance Board ist mit allen Belangen rund um das Thema Compliance betraut, unter anderem ist es verantwortlich für die Ausgestaltung und Fortentwicklung des Compliance-Management-Systems. Es setzt sich insbesondere zusammen aus dem Corporate Compliance Officer, den Leitern von interner Revision und Steuerwesen, dem Corporate Risk Manager sowie den Finanzverantwortlichen der Divisions. In den Konzerngesellschaften unterstützen lokale Compliance Manager die Mitarbeiter bei der Einhaltung der Compliance-Vorgaben.

Fragliches Verhalten kann dem Corporate Compliance Officer mitgeteilt werden. Ergibt eine von der internen Revision unterstützte Überprüfung konkrete Verdachtsmomente, werden der Vorstandsvorsitzende und das Corporate Compliance Board unverzüglich unterrichtet. Weitere Schritte prüft das Gremium einzelfallabhängig. Das seit 2016 bei Dürr Systems und Schenck bestehende Online-Compliance-Basistraining behandelt unter anderem das

Thema Korruption. Es zeigt Mitarbeitern mögliche Verstöße auf, beschreibt deren Folgen für Handelnde und das Unternehmen und gibt Verhaltenstipps. Die Mitarbeiter der HOMAG Group, die bisher eigenständige Compliance-Schulungen durchführte, sollen ab 2019 in das Schulungsprogramm für das Compliance-System des Dürr-Konzerns aufgenommen werden. Zudem sollen ab 2019 alle neu eingestellten Mitarbeiter ein Online-Compliance-Basistraining im Rahmen unseres konzernweiten Onboarding-Prozesses erhalten. Wir planen, alle zwei Jahre Auffrischungstrainings durchzuführen. Dies soll dazu beitragen, dass weiterhin alle Mitarbeiter in Compliance-Themen geschult werden und die notwendige Sensibilität für das Thema Compliance erhalten bleibt. Beruflich besonders exponierte Mitarbeiter sind zusätzlich verpflichtet, eine vertiefte Schulung zum Thema Korruption zu absolvieren.

Eine der Kernaufgaben unserer Compliance-Organisation ist der Schutz vor Korruption. Zu diesem Thema haben wir im Jahr 2018 eine konzernweite Organisationsanweisung eingeführt. Die Anti-Korruption-Organisationsanweisung dient dazu, den Mitarbeitern klare Verhaltensregeln im Umgang mit Geschäftspartnern und bei Interessenkonflikten an die Hand zu geben. Wir verfolgen das Ziel, Bestechung und Bestechlichkeit von Grund auf zu vermeiden. Dabei helfen uns sowohl unser internes Kontrollsystem als auch das gesamte Compliance-Management-System. Ein Indikator für die Wirksamkeit unseres Compliance-Management-Systems ist, dass sich 2018, wie im Vorjahr, keine Korruptionsfälle ereignet haben.

MENSCHENRECHTE

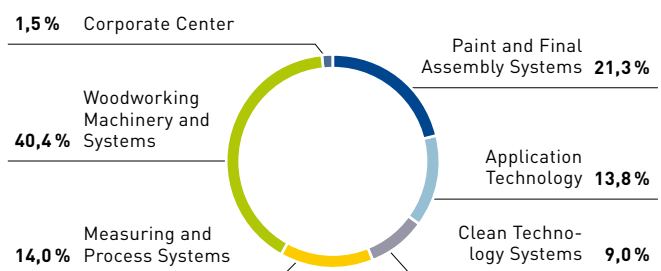
Wir dulden keine Form von Diskriminierung und akzeptieren keine Benachteiligungen aufgrund der ethnisch-kulturellen Prägung, einer Behinderung, des Geschlechts, der Religion, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Wir stehen ein für gesellschaftliche Vielfalt und Chancengleichheit und achten auf die Einhaltung der Menschenrechte. Kinder- und Zwangsarbeit sind verboten. Bei Verdacht auf Menschenrechtsverletzungen jeglicher Art prüfen wir dies mithilfe des beschriebenen Compliance-Prozesses. Das größte Risiko von Menschenrechtsverletzungen sehen wir in der Lieferkette, da wir insbesondere in der Fertigung viele Arbeiten an Zulieferer delegieren. Daher fordert der Verhaltenskodex für Lieferanten explizit die Einhaltung der Menschenrechte. Darüber hinaus gibt es kein Konzept, um Menschenrechtsverletzungen zu erkennen und zu vermeiden; insbesondere haben wir diesbezüglich noch keine systematische Schulung, Beratung und Überprüfung von Lieferanten eingeführt. Eine konzernweite Organisation, die über die Einhaltung der Menschenrechte wacht, existiert bisher nicht. Selbstverständlich haben wir das Ziel, dass es weder im Dürr-Konzern noch bei unseren Lieferanten zu Menschenrechtsverletzungen kommt. Wir beabsichtigen, bei der Lieferantenauswahl zukünftig die Einhaltung von Menschenrechten zu berücksichtigen.

Mitarbeiter

Die Mitarbeiterzahl des Konzerns stieg im Jahr 2018 um 8,9 % auf 16.312 Personen. Hauptgrund war die Akquisition von MEGTEC/Universal mit 865 Mitarbeitern im Oktober. In Summe beschäftigt die Division Clean Technology Systems, zu der MEGTEC/Universal gehört, 1.472 Mitarbeiter. Auch in allen anderen Divisions erhöhte sich die Beschäftigtenzahl. Der starke Zuwachs von 8,9 % bei Application Technology resultiert neben dem hohen Geschäftsvolumen vor allem daraus, dass externe Mitarbeiter im Zuge veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen in Deutschland fest angestellt wurden. Um flexibel zu sein, beschäftigen wir neben der Stammebelegschaft auch externe Mitarbeiter, ihre Anzahl entspricht 8,6 % der weltweiten Stammebelegschaft.

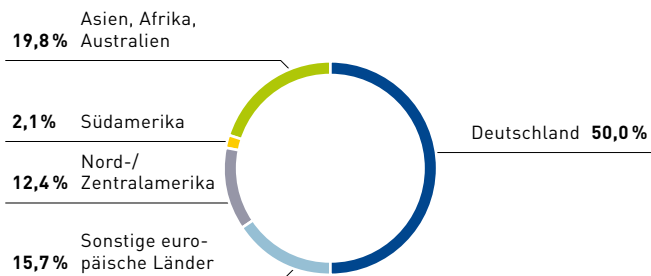
Die Hälfte unserer Mitarbeiter ist in Deutschland tätig; Rang zwei der mitarbeiterstärksten Länder belegt China, gefolgt von den USA und Polen. In China sind knapp 2.100 Mitarbeiter fest angestellt, hinzu kommen weitere rund 350 externe Mitarbeiter. Die Belegschaft in den Emerging Markets wuchs um 7,6 % auf 5.141 Personen. Dies entspricht, ähnlich wie im Vorjahr, 31,5 % unserer Mitarbeiterzahl.

3 — MITARBEITER NACH DIVISIONS (31.12.)



	2018	2017	2016
Paint and Final Assembly Systems	3.472	3.457	3.384
Application Technology	2.246	2.063	1.956
Clean Technology Systems	1.472	603	569
Measuring and Process Systems	2.279	2.279	3.010
Woodworking Machinery and Systems	6.593	6.371	6.126
Corporate Center	250	201	190
Gesamt	16.312	14.974	15.235

4 — MITARBEITER NACH REGIONEN (31.12.)



	2018	2017	2016
Deutschland	8.152	7.830	8.205
Sonstige europäische Länder	2.567	2.361	2.306
Nord-/Zentralamerika	2.027	1.394	1.329
Südamerika	341	313	323
Asien, Afrika, Australien	3.225	3.076	3.072
Gesamt	16.312	14.974	15.235

5 — KENNZAHLEN SOZIALES

	2018	2017	2016
Anzahl Arbeitnehmer (31.12.)	16.312	14.974	15.235
davon Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule (31.12.)	431	420	464
Anteil weiblicher Mitarbeiter (31.12.) (%)	16	16	16
Teilzeitarbeitnehmer (31.12.)	507	499	514
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	11	11	11
Fluktuation (%)	9,3	7,7	7,3

PERSONALENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

Als Engineering-Unternehmen sind wir auf gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte angewiesen, denen wir Weiterbildungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven bieten wollen. Mit unseren Programmen für Personalentwicklung und Weiterbildung verfolgen wir drei Ziele:

- die Mitarbeiter optimal auf neue Herausforderungen vorbereiten, zum Beispiel im Bereich Digitalisierung
- die Verfügbarkeit gut ausgebildeter Führungskräfte sicherstellen
- den Fachkräftenachwuchs aus den eigenen Reihen fördern

Unser konzernweiter Personalentwicklungsprozess „People Development“ dient diesen Zielen. Er hilft uns, potenzielle Führungskräfte in der Belegschaft zu identifizieren, zu entwickeln und zu binden und talentierte Nachwuchskräfte bestmöglich einzusetzen. „People Development“ ist ein softwaregestützter Prozess und basiert auf dem regelmäßigen Austausch von Personalentwicklern und Führungskräften über die Förderung von Potenzialträgern. Im Jahr 2018 haben wir im Rahmen von „People Development“ die Kompetenzen von 793 Mitarbeitern evaluiert. Der zweijährliche Prozess dient uns als Entscheidungsgrundlage für Nachfolgeregelungen und die Besetzung vakanter Positionen mit internen Kandidaten. „People Development“ hat sich in den Teilkonzernen Dürr Systems und Schenck schon seit mehreren Jahren bewährt und wurde 2018 auch in der HOMAG Group eingeführt.

Im Konzern liegt die Gesamtverantwortung für Personalthemen im Bereich Corporate Human Resources, der dem Vorstandsvorsitzenden und Arbeitsdirektor zugeordnet ist. Für die konzernweite Steuerung der Personalentwicklung und die Weiterbildung von Mitarbeitern ist die Abteilung Corporate People Development zuständig. Eine Organisationsanweisung definiert die Prozesse in diesem Bereich. Mit umfangreichen Weiterbildungsangeboten wollen wir zur langfristigen Sicherung des Unternehmenserfolgs beitragen. Sie sollen sicherstellen, dass die Mitarbeiter ihr Wissen permanent an neue Anforderungen anpassen können. Unser Weiterbildungsprogramm umfasst klassische Präsenzs Schulungen und Seminare, aber auch Online-Trainings, Webinare, Videos und E-Books. Das zentrale Instrument ist die Online-Trainingsplattform „MyTraining“. Damit lassen sich Weiterbildungen auswählen, buchen, genehmigen und evaluieren, auch die Weiterbildungshistorie ist für Mitarbeiter und Vorgesetzte transparent. Alle Mitarbeiter weltweit haben Zugang zu „MyTraining“.

Im Jahr 2018 erfassten wir konzernweit mehr als 14.500 Teilnahmen an Präsenzs Schulungen (Vorjahr: rund 12.300). Die Anzahl der Schulungen pro Mitarbeiter betrug 0,9 (Vorjahr: 0,8). Mehr als die Hälfte aller Teilnahmen entfiel auf Schulungsveranstaltungen zur Fortentwicklung fachlicher Qualifikationen. Dabei handelte es sich vor allem um Trainings in den Bereichen IT und Digitalisierung, technisches und kaufmännisches Fachwissen sowie technische Normen und Regelwerke. Insgesamt haben wir 2.318 Schulungsveranstaltungen durchgeführt, dies entspricht einem Zuwachs von 6,2% gegenüber dem Vorjahr. Im Sinne eines nachhaltigen Wissenstransfers setzen wir auch interne Fachtrainer ein, damit wollen wir einen hohen Praxisbezug gewährleisten.

Unser Angebot im Bereich Online-Trainings haben wir erweitert. Bei den Online-Trainings zu Datenschutz und Compliance verzeichneten wir 1.417 Teilnahmen. Neu eingeführt wurde ein Online-Onboarding-Training in neun Sprachen für alle neuen

Mitarbeiter. Es vermittelt Grundwissen und stärkt die Identifikation mit dem Dürr-Konzern von Beginn an. Auch im Themenbereich Digitalisierung setzen wir neue Weiterbildungsformate ein. Beispiele sind Trainings zu digitalen Anwendungen für Vertriebs- und Service-Mitarbeiter und Schulungsmaterialien rund um die Strategie digital@DÜRR.

Auch unsere international besetzten Corporate Trainings für Mitarbeiter unterschiedlicher Standorte wurden ausgebaut. Die Themenschwerpunkte waren Führung, Vertrieb und Projektmanagement sowie technisches und kaufmännisches Wissen. Die Teilnehmerzahl bei den Corporate Trainings erreichte 1.228 und hat sich gegenüber dem Vorjahr (856) erheblich gesteigert.

Unser Qualifizierungsangebot für Führungskräfte besteht aus dem Programm „Fit for Leadership“ für Nachwuchsführungskräfte und dem „Advanced Leadership Program“ für erfahrene Manager. Beide Programme basieren auf dem Führungskompetenzmodell des Dürr-Konzerns und werden Division-übergreifend durchgeführt. Am Programm „Fit for Leadership“ nahmen im Jahr 2018 584 Personen teil (Vorjahr: 298), beim „Advanced Leadership Program“ waren es 288 Personen (Vorjahr: 45). Die Führungskompetenzen unserer Projektmanager werden in einem speziellen „Leadership Project Management Training“ geschult. Bei diesen Kursen zählten wir konzernweit 109 Teilnehmer (Vorjahr: 220).

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Unser Geschäft mit Projekten auf der ganzen Welt erfordert viele Reisen und Tätigkeiten auf Baustellen. Beides kann Sicherheitsrisiken für unsere Mitarbeiter mit sich bringen. Daher haben Maßnahmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz große Bedeutung im Konzern. Unser oberstes Ziel ist es, die Unversehrtheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten und ihnen ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Die entsprechenden Anweisungen und Anforderungen in puncto Arbeitssicherheit und Unfallprävention sind in konzernweiten sowie Division-spezifischen Health & Safety-Richtlinien enthalten.

An der Spitze unserer konzernweiten Health & Safety-Organisation steht der Vorstandsvorsitzende. Für die Definition und die globale Umsetzung unserer Health & Safety-Strategie sind ein entsprechendes Cross Functional Team und der Corporate Health & Safety-Manager verantwortlich. Sie haben auch die Aufgabe, effektive Systeme zur Unfallvermeidung sowie weltweit einheitliche Health & Safety-Standards für alle Standorte zu implementieren. Auf Ebene der Divisions setzen Health & Safety-Koordinatoren diese Standards organisatorisch um und passen sie an spezifische Anforderungen an. In den Konzerngesellschaften werden lokale Health &

Safety-Manager benannt. Sie informieren die Mitarbeiter über die definierten Standards und Prozesse für Arbeitssicherheit und Gesundheit und stellen die lokale Umsetzung sicher. Regelmäßige interne Audits sollen uns dabei unterstützen, die Richtlinien und Prozesse im Bereich Arbeitsschutz an den Standorten einzuhalten.

Ein Grundsatz unserer Konzernstrategie im Bereich Health & Safety ist es, die Sicherheit von Arbeitsabläufen ständig zu verbessern. Dies gilt für alle Ebenen und Gesellschaften des Konzerns. Durch eine verstärkte Kommunikation, Vorträge und regelmäßige Sicherheitsunterweisungen wollen wir alle Mitarbeiter für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sensibilisieren. Die Teilnahme an einer entsprechenden Schulung pro Jahr ist verpflichtend, ergänzend gibt es Vertiefungsschulungen und Auffrischkurse. Zukünftig soll das von allen Konzernmitarbeitern zu absolvierende Sicherheitstraining online erfolgen. Bei Notfällen auf Reisen steht unseren Mitarbeitern ein professionelles Notfallmanagement zur Verfügung.

Seit 2017 ist das Health & Safety Reporting in das Konzernberichtswesen integriert. Wesentliche Kennzahlen, beispielsweise zur Unfallhäufigkeit, werden auf der Managementebene verfolgt. Unsere Absicht ist es, anhand der erhobenen Daten Unfälle besser beurteilen zu können und Gegenmaßnahmen für die Zukunft abzuleiten. Dadurch wollen wir die Unfallzahl im Konzern auf niedrigem Niveau halten.

Über die Vermeidung von Unfällen hinaus fördern wir als verantwortungsvoller Arbeitgeber ein gesundes Arbeiten. Insbesondere an unseren deutschen Standorten gibt es im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung Fitnessangebote und gesundheitsfördernde Maßnahmen. Die konzernweite Krankenquote lag im Jahr 2018 bei 3,2% (Vorjahr: 2,9%).

6 — KENNZAHLEN ARBEITSSICHERHEIT

	2018 ¹	2017	2016
Anzahl Arbeitsunfälle ² pro Tsd. Mitarbeiter (inklusive externer Mitarbeiter, ohne Wegeunfälle)	14,8	12,7	13,5 ³
Arbeitsunfälle ² pro 100 Tsd. geleisteter Arbeitsstunden (inklusive externer Mitarbeiter, ohne Wegeunfälle)	0,7	0,6	– ⁴
Arbeitsunfälle ² mit Todesfolge (inklusive externer Mitarbeiter)	0	0	– ⁴

¹ Zahlen ohne MEGTEC/Universal

² Ein Arbeitsunfall ist ein Vorfall, der mindestens eine ärztliche Behandlung erfordert.

³ Nur Deutschland

⁴ Keine konzernweiten Zahlen erhoben

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT/-BINDUNG

Zufriedene und motivierte Mitarbeiter sind eine wichtige Grundlage unseres Unternehmenserfolgs. Wir messen die Mitarbeiterzufriedenheit regelmäßig mithilfe weltweiter Mitarbeiterbefragungen. Bei der letzten Befragung im Jahr 2016 lag die Beteiligungsquote bei 77%. Dabei bestätigten 82% unserer Mitarbeiter, dass sie den Dürr-Konzern als guten Arbeitgeber empfehlen würden. Bei der nächsten Mitarbeiterbefragung, die für 2019 geplant ist, streben wir erneut eine hohe Beteiligung an. Als Konsequenz aus den vergangenen Befragungen haben wir Verbesserungen bei der Feedback-Kultur eingeführt und zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen. Bei beiden Kriterien zeigte sich 2016 eine unbefriedigende Zustimmungsquote von rund 52%.

Die konzernweite Erfassung der Mitarbeiterzufriedenheit liegt in der Zuständigkeit des Zentralbereichs Corporate Human Resources. An den einzelnen Standorten werden Belange und Vorschläge von Mitarbeitern zwischen der Geschäftsleitung, der Personalabteilung, den jeweiligen Mitarbeitern und gegebenenfalls der Arbeitnehmervertretung besprochen.

Unser Ziel ist es, Mitarbeiter möglichst lange an unser Unternehmen zu binden. Unsere durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt, wie im Jahr 2017, bei rund 11 Jahren.

MITARBEITERREKRUTIERUNG

Wir benötigen eine Vielzahl hoch qualifizierter Mitarbeiter. Die Besetzung freier Stellen wird aufgrund des Wettbewerbs um gute Bewerber und aus demografischen Gründen immer herausfordernder. Umso wichtiger ist es, dass wir uns als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Die Abteilung Corporate People Development ist für das Personal- und Hochschulmarketing des Konzerns zuständig und koordiniert den Employer-Branding-Auftritt der Arbeitgebermarken Dürr, Schenck und HOMAG.

Besonders mit Blick auf den hohen Bedarf an Software- und Digitalisierungsexperten haben wir die internationale Employer-Branding-Kampagne „PURE PASSIONEERING“ entwickelt. Sie bringt auf den Punkt, wofür der Dürr-Konzern als Arbeitgeber steht: faszinierende Technik, Innovation, Leidenschaft und Internationalität. „PURE PASSIONEERING“ prägt unseren Auftritt bei Messen und Recruiting-Events sowie auf den Karriereseiten der neuen Websites www.durr-group.com und www.durr.com. In sozialen Medien wie LinkedIn, Twitter und Facebook haben wir unsere Präsenz als Arbeitgeber und Ausbilder deutlich ausgebaut. Unsere Rekrutierungsprozesse haben wir mit einer neuen eRecruiting-Software neu gestaltet.

Unser Ziel ist es, Vakanzen zeitnah mit geeigneten Kandidaten zu besetzen. Im Jahr 2018 wurden konzernweit knapp 1.700 neue Mitarbeiter eingestellt (Vorjahr: rund 1.500).

Das Hochschulmarketing wurde weiter intensiviert, zugleich haben wir die wachsende Bedeutung der Digitalisierung stärker in den Fokus unserer Kommunikation mit Studierenden und Absolventen gerückt. Wir haben den Kreis der für uns wichtigsten Hochschulen neu definiert. An diesen Hochschulen sind wir verstärkt auf Kontaktmessen präsent und arbeiten mit studentischen Botschaftern zusammen, die uns bei Events unterstützen und unsere Inhalte in den sozialen Medien verbreiten.

Im Jahr 2018 nahmen wir an 55 Hochschul- und Recruiting-Messen weltweit teil. Konzernweit beschäftigten wir 160 Praktikanten und 109 Werkstudenten. 45 Studierende und angehende Techniker fertigten ihre Abschlussarbeiten bei uns an.

Unabhängige Auszeichnungen und Rankings bestätigen unsere Attraktivität als Arbeitgeber:

- **Kununu Top & Open Company:** Auf der Bewertungsplattform Kununu erreichen wir eine Durchschnittsnote von 3,94 (mögliche Bestnote 5) und liegen damit über dem Branchendurchschnitt von 3,39.
- **FOCUS Beste Arbeitgeber:** In der Arbeitgeberangliste der Zeitschrift FOCUS liegen wir auf Platz 17 und damit im vorderen Bereich der 79 bewerteten Maschinen- und Anlagenbauer.
- **Beste Arbeitgeber für Frauen:** Die Zeitschrift Brigitte untersuchte, wo Frauen im Beruf besonders gefördert werden. Wir erhielten vier von fünf möglichen Sternen und gehören damit zu den 91 besten Unternehmen.
- **Bester Ausbilder:** Bei einer Studie des Wirtschaftsmagazins Capital erhielten die Gesellschaften Dürr Systems und HOMAG die Höchstnote für ihr Ausbildungsangebot.
- **Fair Company:** Dieses Siegel bestätigt, dass wir keine Absolventen als Praktikanten einstellen und dass Praktikanten eine angemessene Vergütung erhalten.
- **Erfolgsfaktor Familie:** Wir bekennen uns zu einer familienbewussten Personalpolitik.
- **Ausgezeichnetes Trainee-Programm:** Diese Auszeichnung attestiert, dass unser Dürr Graduate Program karrierefördernd und fair ist.

Für unsere Attraktivität als Arbeitgeber sprechen nicht nur Vergütung und Karriereperspektiven. Vor allem an größeren Standorten profitieren Mitarbeiter auch von Angeboten in den Bereichen Work-Life-Balance, Sport, Gesundheit und Kultur. Hinzu kommen flexible Arbeitszeitmodelle und Präsenzregelungen.

AUSBILDUNG

Mit einem breit gefächerten Ausbildungsangebot gewinnen wir Nachwuchskräfte und kommen unserer gesellschaftlichen Verantwortung nach. Jungen Menschen stehen bei uns elf kaufmännische und gewerblich-technische Ausbildungsberufe offen, hinzu kommen elf Studienfächer in den Bereichen Ingenieurwesen, Wirtschaft und Informatik. Im Jahr 2018 beschäftigten wir 431 Auszubildende sowie Studierende im Dualen Studium und im Studium plus, 68,7% von ihnen entfielen auf die HOMAG Group. Hervorragenden Hochschulabsolventen ermöglicht das Dürr Graduate Program attraktive Einstiegsmöglichkeiten in eine zukunftssichere Fach- oder Führungslaufbahn. 2018 wurde es in zwei neuen Schwerpunktbereichen angeboten: Technology & Innovation sowie Software Engineering & IIoT. Pro Schwerpunktbereich durchliefen jeweils zwei Trainees mehrere Stationen.

UNSERE BELEGSCHAFT

Das Durchschnittsalter unserer Belegschaft beträgt 42 Jahre. In Deutschland ist mehr als die Hälfte der Mitarbeiter älter als 45 Jahre. Die jüngste Belegschaft weist China auf, dort sind knapp 49% der Mitarbeiter zwischen 25 und 34 Jahre alt. Als Engineering-Unternehmen beschäftigen wir viele Akademiker und Techniker, 46% unserer Belegschaft haben einen akademischen Abschluss (Bachelor, Master/Diplom oder Promotion) und weitere 51% eine nichtakademische Berufsausbildung. Im Konzern sind rund 760 Projektmanager und 2.100 Engineering-Mitarbeiter tätig. Die größte Funktionsgruppe bilden die Mitarbeiter in Montage und Fertigung mit einem Belegschaftsanteil von 31,5%. Weitere Personalkennzahlen finden Sie in Tabelle 5.

Der Frauenanteil im Dürr-Konzern beträgt 15,8% – wir setzen uns aber dafür ein, ihn zu steigern. Zu diesem Zweck pflegen wir Kooperationen mit Schulen und unterstützen Initiativen wie Girls' Days sowie die internen Frauennetzwerke she@Dürr und WOMENEngineering. Insbesondere für technische Ausbildungsberufe und Duale Studiengänge wollen wir mehr junge Frauen gewinnen. Zudem schaffen wir günstige Rahmenbedingungen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Als global tätiges Unternehmen sehen wir die Vielfalt unserer Mitarbeiter als Stärke an. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf faire Behandlung, Höflichkeit und Respekt. Ein wertschätzender Umgang – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, Kultur und Alter – ist Teil unserer Unternehmenskultur und in unserem Verhaltenskodex verankert.

Umwelt

Wir beziehen ökologische Aspekte in unsere Entscheidungen ein und verfolgen das Ziel, die Umweltauswirkungen unseres Handelns zu begrenzen und Nachhaltigkeit zu sichern. Daher haben wir nachhaltiges Handeln als zentralen Unternehmenswert definiert.

7 — KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (ABSOLUT)

	2018 ¹	2017 ²	2016
Anzahl Standorte	108	92	92
davon mit Qualitätsmanagement-zertifikat nach ISO 9001 ³	41	41	47
davon mit Umweltmanagement-zertifikat nach ISO 14001 ³	14	14	19
davon mit Energiemanagement-zertifikat nach ISO 50001 ³	10	10	10
Verbrauch			
Strom (MWh)	55.980	57.080	61.249
Gas/Öl/Fernwärme (MWh)	62.813	67.736	69.721
Wasser (m ³)	201.279	208.362	183.823
Abwasseraufkommen (m ³)	188.329	192.099	168.368
Abfall (t)	10.574	10.508	11.189
davon wiederverwertet (t)	8.457	8.664	8.962
Emissionen			
CO ₂ (t)	61.224	62.590	62.909
davon auf Fuhrpark entfallend (t) ⁴	12.586	12.185	9.474
SO ₂ (t)	29	30	32
NO _x (t)	44	46	49

¹ Kennzahlen für 2018 ohne MEGTEC/Universal. Bei der Anzahl der Standorte wurde MEGTEC/Universal berücksichtigt.

² Die zum 31. März 2017 veräußerte Dürr-Ecoclean-Gruppe ist in den Ökologiekennzahlen für 2017 nicht mehr berücksichtigt.

³ Standorte, die von mehreren Dürr-Gesellschaften genutzt werden, verfügen zum Teil über mehrere Zertifikate.

⁴ Änderung der Berechnungsmethode rückwirkend ab 2017

Als Engineering-Unternehmen mit niedriger Fertigungstiefe haben wir einen relativ geringen Energie-, Material- und Ressourcenverbrauch sowie ein geringes Abfallaufkommen. Die wesentlichen ökologischen Einflüsse unserer Geschäftstätigkeit entstehen in erster Linie in der Lieferkette und weniger an unseren eigenen Standorten. Auch der Einsatz unserer Produkte führt zu ökologischen Auswirkungen, beispielsweise durch Ressourcen- und Energieverbrauch. Daher ist es unser Anspruch, effiziente und verbrauchsarme Lösungen zu entwickeln. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel „Innovation/Forschung und Entwicklung“. Wir arbeiten daran, in unserer Lieferkette Prozesse zu schaffen, die ökologische Aspekte berücksichtigen.

Auch in unserem direkten ökologischen Verantwortungsbereich wollen wir uns verbessern. Unser Ziel ist, den Energie-, Material- und Ressourcenverbrauch an den Standorten zu verringern und so effizient wie möglich zu wirtschaften. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, prüfen wir den Aufbau entsprechender Organisationsstrukturen. Auch weiterhin wird die Hauptverantwortung für Umweltaspekte bei der jeweiligen Standortleitung liegen. Wir beabsichtigen aber die Einführung einer konzernweiten Umwelt-Policy, um einheitliche Standards und Leitlinien vorzugeben.

Ein Großteil unserer Produktionsgesellschaften ist bereits nach dem Umweltmanagementsystem ISO 14001 zertifiziert. Wir streben an, dass sich alle Produktions- und Montagestandorte sowie alle Standorte mit Technologiezentren nach ISO 14001 zertifizieren lassen. Zehn Standorte der HOMAG Group verfügen über ein zertifiziertes Energiemanagement nach ISO 50001. Etliche Standorte führen Energie- und Qualitätsaudits durch. Eine Übersicht der Zertifizierungen enthält die Website www.durr-group.com im Bereich Unternehmen/Nachhaltigkeit/Zertifikate.

8 — KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (INDEXIERT)

	2018 ¹	2017 ²	2016
Verbrauch			
Strom	64,9	68,9	76,9
Gas/Öl/Fernwärme	49,1	55,2	59,0
Wasser	85,3	92,0	84,4
Abwasseraufkommen	90,0	95,6	87,1
Abfall	119,1	123,3	136,5
Abfall wiederverwertet	124,8	133,2	143,3
Emissionen			
CO ₂	66,4	70,7	73,8
CO ₂ auf Fuhrpark entfallend ³	120,0	121,0	97,8
SO ₂	64,0	68,1	75,9
NO _x	60,3	65,1	71,7

2010=100; im Verhältnis zum Umsatz

¹ Kennzahlen für 2018 ohne MEGTEC/Universal

² Die zum 31. März 2017 veräußerte Dürr-Ecoclean-Gruppe ist in den Ökologiekennzahlen für 2017 nicht mehr berücksichtigt.

³ Änderung der Berechnungsmethode rückwirkend ab 2017

Gesellschaftliches Engagement

Unser gesellschaftliches Engagement ist vielfältig. Wir unterstützen humanitär-karitative Einrichtungen, sponsern Kultur- und Bildungsangebote und fördern Vereine im Breiten-, Jugend- und Behindertensport. 2018 haben wir 0,8 Mio. € für wohltätige Zwecke gespendet (Vorjahr: 0,8 Mio. €).

Im lokalen Umfeld unserer Standorte unterstützen wir diverse soziale Einrichtungen. In Bietigheim-Bissingen fördern wir zum Beispiel die rhythmisch-musikalische Früherziehung in Kindertagesstätten und die Diakoniestation. In Stuttgart unterstützen wir die sonderpädagogisch ausgerichtete Gustav-Werner-Schule. Auch in der HOMAG Group hat soziales Engagement Tradition. Bereits seit zehn Jahren gibt es die Initiative „HOMAG Cares“. Dabei werden auf Messen gefertigte Vorführmöbel verkauft, der Erlös wird aufgestockt und an karitative Einrichtungen gespendet. 2018 unterstützte HOMAG Cares die Lebenshilfe Horb-Sulz e.V., die Lebenshilfe Calw e.V. und die Willibald Schmidt Stiftung Beilngries.

Einen gesellschaftlichen Beitrag leisten wir auch durch aktives Engagement. Wir sind Mitglied bei der Wissensfabrik e.V. und führen „KiTec“-Projekte an Kooperationsschulen durch. „KiTec“ vermittelt Kindern spielerisch den Umgang mit Technik.

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.com

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

Konzept und Design
Kirchhoff Consult, Hamburg

Der Nachhaltigkeitsbericht liegt auch in englischer Sprache vor.

