



DER DÜRR-KONZERN

Der Dürr-Konzern zählt zu den weltweit führenden Maschinen- und Anlagenbauern. 53 % unseres Umsatzes von 3,92 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
- Befülltechnik Automotive¹
- Montagetechnik¹
- Prüftechnik¹

1.243,8 MIO. €
UMSATZ

64,5 MIO. €
OPERATIVES EBIT

3.634
MITARBEITER



APPLICATION TECHNOLOGY

- Lackapplikationstechnik
- Klebetechnik
- Nahtabdichtungstechnik

592,8 MIO. €
UMSATZ

63,3 MIO. €
OPERATIVES EBIT

2.306
MITARBEITER



CLEAN TECHNOLOGY SYSTEMS

- Abluftreinigungsanlagen
- Schallschutzsysteme
- Beschichtungsanlagen für Batterieelektroden

395,3 MIO. €
UMSATZ

23,3 MIO. €
OPERATIVES EBIT

1.418
MITARBEITER



MEASURING AND PROCESS SYSTEMS

- Auswuchttechnik
- Befülltechnik Industrial
- Befülltechnik Automotive¹
- Montagetechnik¹
- Prüftechnik¹

410,4 MIO. €
UMSATZ

40,2 MIO. €
OPERATIVES EBIT

2.293
MITARBEITER



WOODWORKING MACHINERY AND SYSTEMS

- Maschinen und Anlagen für die Holzbearbeitung

1.279,1 MIO. €
UMSATZ

82,7 MIO. €
OPERATIVES EBIT

6.569
MITARBEITER



¹ Die Bereiche Befülltechnik Automotive, Montagetechnik und Prüftechnik gehörten bis zum 31. Dezember 2019 zur Division Measuring and Process Systems, zum 1. Januar 2020 wurden sie zu Paint and Final Assembly Systems verlagert.

INHALT

4 DÜRR-KONZERN UND GESCHÄFTSMODELL

- 4 Profil
- 4 Organisatorische Struktur des Konzerns
- 5 Geschäftsmodell

5 GRUNDLAGEN NACHHALTIGKEIT

- 5 Organisation
- 6 Wesentlichkeitsanalyse
- 6 Nichtfinanzielle Erklärung

7 INNOVATION/FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

- 7 F&E-Ziele
- 7 F&E-Kennzahlen und -Mitarbeiter
- 7 Neuentwicklungen und Patente
- 8 Forschungsk Kooperationen und Zukauf von F&E-Leistungen
- 8 F&E-Ausrichtung
- 8 F&E-Ergebnisse
- 9 Dürr Technology Council

10 INTEGRITÄT

- 10 Compliance/Anti-Korruption
- 11 Menschenrechte

11 MITARBEITER

- 12 Unsere Belegschaft
- 12 Personalentwicklung und Weiterbildung
- 13 Arbeitssicherheit und Gesundheit
- 13 Mitarbeiterzufriedenheit/-bindung
- 14 Mitarbeiterrekrutierung
- 14 Ausbildung

15 UMWELT

16 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2019

NFE

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 stehen für Effizienz und Nachhaltigkeit in der Produktion, sei es in der Automobilindustrie, auf die 53 % unseres Umsatzes entfallen, oder in Branchen wie Holzbearbeitung, Maschinenbau, Chemie, Pharma und Elektro. Wir betreiben 112 Standorte in 34 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 2019 41 % des Auftragseingangs und 45 % des Umsatzes.

ORGANISATORISCHE STRUKTUR DES KONZERNS

Die Dürr AG ist die Management-Holding des Konzerns. Sie hält – direkt oder indirekt – die Beteiligungen an den Konzerngesellschaften und nimmt übergeordnete Aufgaben wahr, 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. Innerhalb des Dürr-Konzerns existieren die drei Teilkonzerne Dürr Systems, Schenck und HOMAG, denen fünf Divisions mit ihrem operativen Geschäft zugeordnet sind. Die Divisions bilden die berichtspflichtigen Segmente im Sinne der IFRS:

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

NFE

1 — KONZERNSTRUKTUR

Management-Holding	Dürr AG				
Teilkonzerne	Dürr Systems		Schenck		HOMAG
Divisions	Paint and Final Assembly Systems	Application Technology	Clean Technology Systems	Measuring and Process Systems	Woodworking Machinery and Systems

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

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.

Unsere Technologien und Services sollen unseren Kunden zu einer effizienten und nachhaltigen Produktion verhelfen. Dabei setzen wir vor allem auf die folgenden Faktoren:

- Digitalisierung und technologische Innovation
- Planungs- und Engineering-Kompetenz
- Verlässliche Auftragsabwicklung
- Effiziente Produktions- und Montagestätten für Kernprodukte
- Umfassendes Service-Angebot über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte
- Globale Präsenz, Kundennähe in allen Marktregionen

Wir sind weltweit in Nischenmärkten aktiv, in denen wir mit Marktanteilen von 25 bis 50 % jeweils der größte Anbieter sind. 58 % des Konzernumsatzes entfallen auf den Maschinenbau und 42 % 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 unser 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 grundsätzlich möglich, hohe operative Cashflows und Free Cashflows zu erzielen.

Grundlagen Nachhaltigkeit

ORGANISATION

Unser wirtschaftliches Handeln steht in Einklang mit ökologischen und sozialen Belangen und den Grundsätzen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir bekennen uns zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Unsere Aktivitäten und Ergebnisse

2 — AKTEURE UND ZUSTÄNDIGKEITEN IM BEREICH NACHHALTIGKEIT



im Bereich Nachhaltigkeit werden regelmäßig von CSR-Initiativen und Rating-Agenturen wie dem Carbon Disclosure Project (CDP) und EcoVadis bewertet. Im Jahr 2019 bildete die Unternehmensfinanzierung einen Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen: Bei unserem neuen Schuldscheindarlehen und dem neuen Konsortialkredit ist die Verzinsung teilweise an das von EcoVadis erstellte Nachhaltigkeitsrating des Dürr-Konzerns gekoppelt.

Der Bereich Corporate Sustainability ist im Vorstand der Dürr AG seit dem 1. März 2020 bei Dr. Jochen Weyrauch angesiedelt. Zuvor hatte Finanzvorstand Carlo Crosetto die Verantwortung für das Themengebiet Nachhaltigkeit inne. Verschiedene konzernweite Regelungen legen den Handlungsrahmen fest. Maßnahmen und Initiativen, die auf mehr Nachhaltigkeit abzielen, werden in Abstimmung mit dem Vorstand meist zentral geplant und dezentral umgesetzt.

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung folgt noch keinem Rahmenwerk. Wir planen, zukünftig umfassender über Nachhaltigkeitsthemen im Dürr-Konzern zu informieren und einen eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) zu veröffentlichen.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Jahr 2017 haben wir in internen Workshops diverse nichtfinanzielle Themen analysiert und sieben für uns wesentliche Themen identifiziert:

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

Wir überprüfen die wesentlichen Themen in regelmäßigem Austausch mit den Fachbereichen des Konzerns. Dabei betrachten wir einerseits die Relevanz der Themen für unser Geschäft und beurteilen andererseits die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Themen.

Das im CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) geforderte Thema Umwelt beurteilen wir nach unserer Überprüfung nach wie vor als nicht wesentlich. Dies bezieht sich sowohl auf die Relevanz von Umweltaspekten 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, verhältnismäßig gering. Den Aspekt Sozialbelange stufen wir ebenfalls als nicht wesentlich ein.

NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG

Die nichtfinanzielle Konzernerklärung gemäß § 315b Abs. 1 HGB ist integrierter Bestandteil des Geschäftsberichts 2019 und verteilt sich auf mehrere Kapitel des **Lageberichts** → **ab Seite 19**. Die Inhalte der nichtfinanziellen Konzernklärung sind in den jeweiligen Kapiteln mit einem Strich am Spaltenrand und der Abkürzung NFE gekennzeichnet. Die nichtfinanzielle Konzernklärung war 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 der nichtfinanziellen Konzernklärung zur Erlangung begrenzter Sicherheit (Limited Assurance) nach dem Prüfungsstandard ISAE 3000 (revised) 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

Im Rahmen unserer Maßnahmen zur Ergebnissicherung haben wir die direkten F&E-Ausgaben im Jahr 2019 um 8,4 % auf 110,8 Mio. € reduziert. In strategisch wichtigen Innovationsbereichen, beispielsweise beim Thema Digitalisierung, wurden jedoch keine Kürzungen vorgenommen. Die F&E-Quote erreichte 2,8 % nach 3,1 % im Vorjahr. 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 19,0 Mio. € beziehungsweise 9,1 Mio. € (Vorjahr: 14,5 Mio. € und 9,9 Mio. €). Die an den direkten F&E-Ausgaben gemessene Aktivierungsquote erreichte 17,1 % (Vorjahr: 12,0 %).

Der Anteil der im F&E-Bereich eingesetzten Belegschaft lag Ende 2019 bei 4,8 %, dies entspricht 789 Personen (31.12.2018: 782). F&E-Aktivitäten verfolgen wir an Standorten in Europa, Amerika und China. Knapp 90 % der F&E-Mitarbeiter beschäftigen wir in Deutschland. Außerhalb der F&E-Abteilungen arbeiten zahlreiche weitere Experten im Rahmen von Kundenaufträgen an neuen Lösungen.

Die Verantwortung für Forschung und Entwicklung liegt in den fünf Divisions. Das Cross Functional Team „F&E/Technologie“ koordiniert Division-übergreifende F&E-Aktivitäten und berichtet

an den Vorstandsvorsitzenden. Richtlinien in den Divisions regeln Prozesse und Detailfragen der F&E-Arbeit. 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.

3 — F&E-KENNZAHLEN

		2019	2018	2017
F&E-Quote Konzern	%	2,8	3,1	3,1
Paint and Final Assembly Systems	%	1,5	1,3	1,1
Application Technology	%	4,6	4,0	4,1
Clean Technology Systems	%	1,2	2,6	2,0
Measuring and Process Systems	%	2,6	2,1	1,8
Woodworking Machinery and Systems	%	3,9	4,9	5,2
Aktiviertete Entwicklungskosten	Mio. €	19,0	14,5	9,6
Abschreibungen auf aktiviertete Entwicklungskosten	Mio. €	-9,1	-9,9	-12,7
F&E-Mitarbeiter (31.12.)		789	782	713
F&E-Personalkosten	Mio. €	-79,3	-77,7	-69,1

NEUENTWICKLUNGEN UND PATENTE

49 Produktinnovationen wurden im Jahr 2019 abgeschlossen. Die Anzahl der Patentfamilien erhöhte sich auf 1.250, die Anzahl der Einzelpatente auf 6.861 (31.12.2018: 1.224 und 6.651). Mit 38 % entfällt der größte Teil unserer Patente auf die Division Application Technology. Der Aufwand für den Schutz unseres geistigen Eigentums stieg 2019 auf 9,3 Mio. € (Vorjahr: 7,6 Mio. €), da wir verstärkt auf externe Unterstützung zurückgreifen mussten.

4 — F&E-MITARBEITER (31.12.)

	Konzern	Paint and Final Assembly Systems	Application Technology	Clean Technology Systems	Measuring and Process Systems	Woodworking Machinery and Systems
Gesamt	789	79	183	34	77	416
in % der Division-Mitarbeiterzahl	4,8	2,2	7,9	2,4	3,4	6,3

FORSCHUNGSKOOPERATIONEN UND ZUKAUF VON F&E-LEISTUNGEN

Der enge Kontakt zu 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 2019 auf 42,2 Mio. € (Vorjahr: 47,7 Mio. €). Die öffentliche Hand bewilligte uns Forschungsgelder in Höhe von 0,2 Mio. €, dies entspricht 0,2% 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 unserer Kunden und ermöglicht adaptive Fertigungsprozesse. Ein Schwerpunkt im Berichtsjahr waren smarte Applikationen, dazu zählen beispielsweise digitale Wartungsassistenten und Analytics-Software zur Qualitätsverbesserung. Der Einsatz von künstlicher Intelligenz spielt eine zunehmende Rolle.
- **Flexibilisierung:** Um eine große Modell- und Variantenvielfalt anbieten zu können, benötigen unsere Kunden flexible Produktionslinien. Dabei arbeiten wir an Lösungen, die starre Prozessverkettungen umgehen und unkompliziert erweiterbar sind.
- **Nachhaltigkeit:** Konsumenten entscheiden sich zunehmend für umweltschonend produzierte Güter, auch die Öffentlichkeit blickt vermehrt auf den ökologischen Fußabdruck von Produzenten. Energie- und Ressourceneffizienz ist für unsere Kunden daher nicht nur ein Kostenthema. Mehrere Kunden haben sich Ziele gesetzt, bis wann sie CO₂-neutral produzieren wollen.
- **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. Auch unsere Lackierlösungen richten wir an den speziellen Anforderungen des Elektroautobaus aus.
- **Autonomes Fahren:** Moderne Fahrzeuge verfügen über eine zunehmende Anzahl an Fahrerassistenzsystemen; 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 entscheidend.

F&E-ERGEBNISSE

Paint and Final Assembly Systems

Die Lackieranlage der Zukunft bricht mit traditionellen Lackierprozessen: Flexible Einzelboxen für den Lackauftrag ersetzen starre Linienkonzepte, deren Taktzeiten sich immer am größten Modell und dem Lack mit der längsten Applikationszeit orientieren. Das modulare Boxenkonzept macht Automobilhersteller flexibler, da es die Lackierung unterschiedlicher Modelle in einer Lackiererei erleichtert. Außerdem ermöglicht es die unkomplizierte Erweiterung der Kapazitäten entsprechend dem Kundenbedarf.

Passend dazu steht mit **EcoProFleet** das weltweit erste fahrerlose Transportsystem speziell für Lackieranlagen zur Verfügung. Das frei steuerbare System transportiert Karosserien flexibel zu den einzelnen Bearbeitungsstationen. Es ist genau an die Anforderungen der Lackierumgebung angepasst.

Application Technology

Mit dem **EcoPaintJet Pro** hat Application Technology die oversprayfreie Lackierung weiterentwickelt. Die rund 50 Düsen des Applikators haben einen Durchmesser von circa 1 Zehntelmillimeter und lassen sich individuell steuern. Das eröffnet noch mehr Möglichkeiten bei der Produktindividualisierung, wie beispielsweise die trennscharfe Zweifarblackierung eines Fahrzeugdachs. Wie bei einem Digitaldrucker gelingt damit auch der automatische Auftrag von Schriftzügen und Logos.

Zielgenaue Wartung und verbesserte Qualität: Dank historischer Daten und künstlicher Intelligenz können nun konkrete Aussagen, etwa zum Service-Bedarf, gemacht werden. Die Software DXQequipment.analytics – Advanced Analytics erhöht die Verfügbarkeit und damit die Effizienz der Lackierroboter.

Clean Technology Systems

Clean Technology Systems treibt die Verbesserung der Emissionsbilanz seiner Abluftreinigungsanlagen weiter voran. Die neu konzipierte Brennergeneration TARcom VII wird den Stickoxidausstoß weiter verringern und so die Einhaltung anspruchsvollerer Grenzwerte ermöglichen.

Measuring and Process Systems

Digitale Innovationen in der Auswuchttechnik bündeln wir unter dem Dach der neuen Digitalmarke Schenck ONE. Die SmartCockpit-App stellt die Informationen der angeschlossenen Maschinen zentral zur Verfügung und verhilft damit zu mehr Produktivität in der Fertigung. Dank der Wartungsapplikation MaintenanceCenter können Kunden ihre Service-Arbeiten planen und dokumentieren und sich auf diese Weise einen einfachen Überblick über den Zustand und die Wartungshistorie ihrer Maschinen verschaffen.

Mit dem Prüfstand x-3Dsurface lässt sich die Fahrzeuggeometrie am Bandende noch präziser und schneller vermessen. Fahrzeughersteller können nun flexibel Messbereiche definieren und auch komplexe Reifen- und Karosserieformen hochgenau prüfen. Eine Nachrüstung bestehender Prüfanlagen ist problemlos möglich.

In der Befülltechnik haben wir neue Digitalapplikationen entwickelt. Beispielsweise helfen sie bei der Verwaltung der fahrzeugspezifischen Parameter und dem Nachweis der korrekten Befüllung. Dank der Analyse historischer Daten können Fehlerursachen schneller entdeckt und behoben werden.

Woodworking Machinery and Systems

Woodworking Machinery and Systems (HOMAG Group) hat einfach umsetzbare Digitalisierungskonzepte für Handwerksbetriebe und mittelständische Möbelbauer entwickelt. Besondere Bedeutung haben dabei intuitive Assistenz-Apps und – für den Mittelstand – das fahrerlose Transportsystem TRANSBOT, das Werkstücke zwischen Bearbeitungsstationen befördert.

Für den Fertighausbau wurde die vollautomatische Multifunktionsbrücke WALLTEQ M-380 mit integrierter Einblasplatte entwickelt. Mit ihr lassen sich Holzelemente mit Dämmmaterialien befüllen. Dank digitaler Schnittstelle zur Arbeitsvorbereitung passt die Maschine die Befüllung exakt an das jeweilige Element an.

Im Gegensatz zur manuellen Befüllung reduzieren sich Bearbeitungszeiten, Verschnitt und Staubbelastung. Das steigert die Effizienz und schont Umwelt und Werker.

DÜRR TECHNOLOGY COUNCIL

Das 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 aktuellen Trends in der Produktion ab und berät hinsichtlich der Potenziale von Zukunftstechnologien. Das Dürr Technology Council steht in kontinuierlichem Kontakt mit dem Vorstand und tauscht sich bei Bedarf mit den Division-Leitern sowie Managern der Bereiche F&E, Software und Unternehmensentwicklung aus. Zu den Sitzungen lädt es wechselnde Vertreter aus diesem Kreis sowie externe Experten ein.

Im Jahr 2019 kam das Dürr Technology Council zu zwei Sitzungen zusammen. Beim ersten Treffen in Darmstadt erhielten die Mitglieder einen Überblick über die Tätigkeit und die Innovationsstrategie von Schenck. Im Mittelpunkt standen dabei aktuelle Produktentwicklungen, unter anderem in den Bereichen 3-D-Druck und ferngesteuerte Inbetriebnahme von Auswuchtmaschinen. Spezialisten aus dem Unternehmen stellten die Innovationen vor und diskutierten anschließend mit den Teilnehmern. Zu den weiteren Themen der Sitzung zählten die Batterieherstellung für Elektroautos, das ADAMOS-Joint-Venture sowie die modernen Denk- und Arbeitsweisen digitaler Champions.

In der zweiten Sitzung am KIT in Karlsruhe standen zunächst Nachhaltigkeitsaspekte der Organisationsstruktur, der Fertigung und der Produktentwicklung im Fokus. Einen weiteren Schwerpunkt

bildete der Themenkomplex künstliche Intelligenz, zu dem insbesondere Professoren aus verschiedenen Fachbereichen des renommierten KIT referierten und mit den Teilnehmern diskutierten. Die Mitglieder des Technology Council beschlossen, die Zusammenarbeit mit Ansprechpartnern am KIT fortzuführen. Auch die Anforderungen und Chancen einer konsequenten Nachhaltigkeitsausrichtung der Organisation und der Produktentwicklung sollen weiter erörtert werden.

Integrität

Die Unternehmenswerte des Dürr-Konzerns lauten:

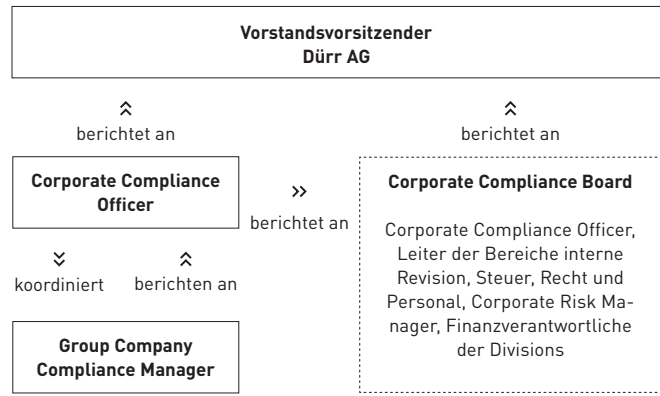
- Kundenorientiert Wert schaffen
- Unternehmerisch denken und handeln
- Innovation und Spitzentechnologie vorantreiben
- Nachhaltig handeln
- Vielfalt schätzen

Diese fünf Werte bilden die Grundlage für die Beziehungen zu unseren Mitarbeitern, Kunden, Partnern und Aktionären. Sie liegen unserem Verhaltenskodex zugrunde, der in zehn Sprachen vorliegt. Er postuliert ethisch korrektes Verhalten und enthält Grundsätze zur sozialen Verantwortung und zum Umgang mit Geschäftspartnern, Wettbewerbern und Kollegen. Die Sorgfaltspflicht, die wir intern voraussetzen, erwarten wir auch von unseren Lieferanten. Dieser Anspruch ist im Verhaltenskodex für Lieferanten festgehalten, der seit dem Jahr 2019 verbindlicher Bestandteil unserer Verträge mit Lieferanten ist.

COMPLIANCE/ANTI-KORRUPTION

Unser Compliance-Management-System (CMS) gibt den Handlungsrahmen vor, damit im täglichen Geschäftsbetrieb alle Aktivitäten gesetzeskonform und in Einklang mit internen Richtlinien wahrgenommen werden können. Eine konzernweite Compliance-Organisationsanweisung definiert Verantwortlichkeiten, Kommunikationswege und Maßnahmen. Zentrales Organ ist das Corporate Compliance Board, das unter anderem für die Ausgestaltung und Fortentwicklung des Compliance-Management-Systems verantwortlich ist. In den Konzerngesellschaften unterstützen lokale Compliance Manager die Mitarbeiter bei der Einhaltung der Compliance-Vorgaben. Der Corporate Compliance Officer ist Ansprechpartner bei möglichen Compliance-Verstößen und unterrichtet den Vorstandsvorsitzenden und das Corporate Compliance Board bei konkreten Verdachtsmomenten. Weitere Schritte prüft das Gremium einzelfallabhängig.

5 — COMPLIANCE-MANAGEMENT-STRUKTUR



Mit regelmäßigen Compliance-Schulungen, die unter anderem das Thema Korruption behandeln, informieren und sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter. Beruflich besonders exponierte Mitarbeiter sind zusätzlich verpflichtet, Vertiefungsschulungen zum Thema Korruption und fairer Wettbewerb zu absolvieren. Unsere konzernweite Anti-Korruption-Organisationsanweisung gibt Mitarbeitern klare Verhaltensregeln im Umgang mit Geschäftspartnern und bei Interessenkonflikten an die Hand.

Im Jahr 2019 haben wir konzernweit ein verpflichtendes Compliance-Onlinetraining durchgeführt. Es besteht aus einer Grundlagenschulung und aus alle zwei Jahre stattfindenden Auffrischungskursen. Diejenigen Mitarbeiter der Teilkonzerne Dürr Systems und Schenck, die bereits in den Vorjahren eine Compliance-Grundlagenschulung erhalten hatten, absolvierten nun den Auffrischungskurs; alle anderen die Grundlagenschulung. Für die HOMAG-Mitarbeiter war das Training neu, sie nahmen ebenfalls am Grundlagentraining teil.

In unserer Mitarbeiterumfrage vom Herbst 2019 gaben rund 90 % der Teilnehmer an, zu Compliance-Themen umfassend informiert zu sein. Unser Ziel ist, Bestechung und Bestechlichkeit von Grund auf zu vermeiden. In den Jahren 2019 und 2018 wurden keine Korruptionsfälle identifiziert.

MENSCHENRECHTE

Unser Ziel ist, dass es weder im Dürr-Konzern noch bei unseren Lieferanten zu Menschenrechtsverletzungen kommt. In unserem Verhaltenskodex haben wir uns zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichtet. Wir akzeptieren keine Kinder- und Zwangsarbeit, stehen ein für Chancengleichheit und dulden keinerlei Diskriminierung. Bei Verdacht auf Menschenrechtsverletzungen jeglicher Art prüfen wir dies mithilfe des beschriebenen Compliance-Prozesses.

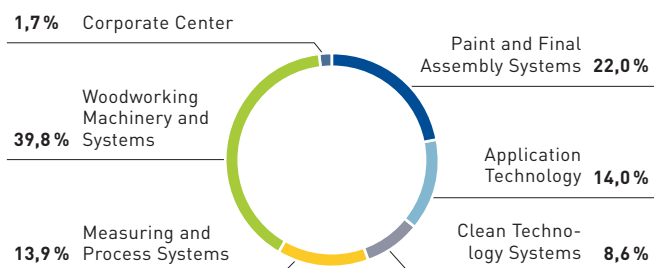
Im Jahr 2019 haben wir systematische Schritte eingeleitet, um insbesondere Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette zu vermeiden. Die von uns benötigten Beschaffungsgüter und Rohstoffe kaufen wir global ein. Vor allem in der Fertigung delegieren wir viele Arbeiten an Zulieferer. Darum berücksichtigen wir im Teilkonzern Dürr Systems bereits bei der Lieferantenauswahl den Umgang mit Arbeitnehmer- und Menschenrechten. Bei Dürr Systems überprüfen wir die in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten geforderte Einhaltung der Menschenrechte, indem wir seit dem Jahr 2019 Kriterien zu Arbeitnehmer- und Menschenrechten in unsere Lieferantenaudits einbeziehen. Wir planen, dieses Konzept zukünftig auch in weiteren Konzerngesellschaften einzuführen.

Mitarbeiter

Zum Jahresende 2019 erhöhte sich die Mitarbeiterzahl im Konzern um 1,1 % auf 16.493 Beschäftigte (31.12.2018: 16.312). In Polen und Indien haben wir unsere Kapazitäten für konzerninterne Engineering-Dienstleistungen aufgestockt. Um auf kurzfristige Marktveränderungen und Auslastungsschwankungen reagieren zu können, beschäftigen wir externe Mitarbeiter. Am Jahresende 2019 waren 1.250 externe Mitarbeiter für den Konzern aktiv, dies entspricht 7,6 % der Stammbesellschaft.

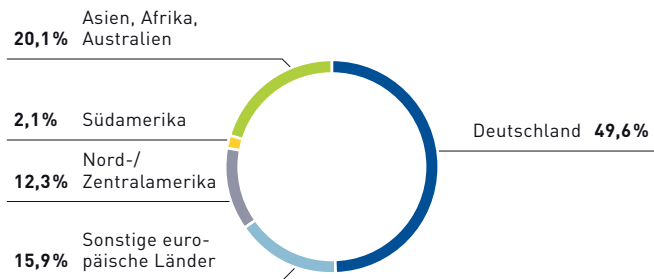
Die Hälfte unserer Mitarbeiter beschäftigen wir in Deutschland, auf Rang zwei der mitarbeiterstärksten Länder folgt China mit knapp 2.100 Mitarbeitern und rund 320 Externen. Die Gesellschaften in den USA und Polen stellen jeweils knapp 10 % der Konzernbelegschaft. In den Emerging Markets wuchs die Mitarbeiterzahl um 2,9 % auf 5.290 Personen, was einem Anteil von 32,1 % entspricht.

6 — MITARBEITER NACH DIVISIONS (31.12.)



	2019	2018	2017
Paint and Final Assembly Systems	3.634	3.472	3.457
Application Technology	2.306	2.246	2.063
Clean Technology Systems	1.418	1.472	603
Measuring and Process Systems	2.293	2.279	2.279
Woodworking Machinery and Systems	6.569	6.593	6.371
Corporate Center	273	250	201
Gesamt	16.493	16.312	14.974

7 — MITARBEITER NACH REGIONEN (31.12.)



	2019	2018	2017
Deutschland	8.181	8.152	7.830
Sonstige europäische Länder	2.617	2.567	2.361
Nord-/Zentralamerika	2.028	2.027	1.394
Südamerika	354	341	313
Asien, Afrika, Australien	3.313	3.225	3.076
Gesamt	16.493	16.312	14.974

8 — KENNZAHLEN SOZIALES

	2019	2018	2017
Anzahl Arbeitnehmer (31.12.)	16.493	16.312	14.974
davon Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule (31.12.)	450	431	420
Anteil weiblicher Mitarbeiter (31.12.) (%)	16	16	16
Teilzeitarbeitnehmer (31.12.)	598	507	499
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	11	11	11
Fluktuation (%)	8,2	9,3	7,7

UNSERE BELEGSCHAFT

Im Durchschnitt sind unsere Mitarbeiter 42 Jahre alt. Deutschland weist mit einem Durchschnittsalter von 45 Jahren die älteste Belegschaft auf. China und Indien haben die jüngsten Belegschaften, rund die Hälfte der Mitarbeiter sind dort unter 35 Jahre alt. Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter ist in China mit 21 % am höchsten, im Konzern beträgt er 16 %. Durch die Beteiligung an Initiativen wie dem Girls' Day wollen wir junge Frauen insbesondere für die technischen Ausbildungsberufe und Dualen Studiengänge gewinnen. Außerdem schaffen wir im gesamten Unternehmen Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten.

47 % unserer Mitarbeiter sind Akademiker, weitere 50 % haben eine nichtakademische Ausbildung. Im Engineering-Bereich sind mehr als 2.100 Mitarbeiter tätig, 730 Beschäftigte sind für das Projektmanagement zuständig – diese beiden Bereiche sind für unser Geschäft besonders relevant. Die größte Funktionsgruppe bilden die Mitarbeiter in Montage und Fertigung mit einem Anteil von 31 %. Weitere **Personalkennzahlen** finden Sie in → **Tabelle 8**.

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter hat prägenden Einfluss auf unsere Unternehmenskultur. Zu ihr gehört ein wertschätzender Umgang miteinander – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, Kultur und Alter. Gemäß unserem Verhaltenskodex hat jeder Mitarbeiter das Recht auf faire Behandlung, Höflichkeit und Respekt.

PERSONALENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

Als Engineering-Unternehmen müssen wir mit der digitalen Transformation und anderen technologischen Entwicklungen Schritt halten. Daher sind gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte

essenziell für den Unternehmenserfolg. Mit unseren Programmen für Personalentwicklung und Weiterbildung wollen wir

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

Der Bereich Corporate Human Resources trägt die Gesamtverantwortung für Personalthemen im Konzern und ist dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet. Die Abteilung Corporate People Development ist Teil von Corporate Human Resources und für Personalentwicklungsmaßnahmen und Weiterbildung zuständig.

Der konzernweite, softwaregestützte Prozess „People Development“ hilft uns, potenzielle Führungs- und talentierte Nachwuchskräfte in der Belegschaft zu identifizieren, zu entwickeln, zu binden und bestmöglich einzusetzen. Bei jährlichen People-Development-Konferenzen tauschen sich Personalentwickler und Führungskräfte über die Förderung von Potenzialträgern und interne Nachfolgelösungen aus. Im Jahr 2019 haben wir den Prozess in allen drei Teilkonzernen (Dürr Systems, Schenck und HOMAG) durchgeführt und 44 Potenzialträger festgestellt. Ein weiteres Thema war die Identifikation von Schlüsselpositionen im Konzern.

Als zentrales Forum für die Weiterbildung haben wir 2019 die Dürr Group Academy ins Leben gerufen. Die Online-Trainingsplattform löst das bisherige System ab, bündelt die Weiterbildungsaktivitäten aller Konzerngesellschaften und steht in zwölf Sprachen zur Verfügung. Damit sind sämtliche intern organisierten Trainingsangebote für die meisten Mitarbeiter online abrufbar, und Schulungsunterlagen können in einer personalisierten Mediathek gespeichert werden.

Neben Onlinetrainings führen wir Präsenzs Schulungen und Seminare durch. Dabei setzen wir im Sinne einer praxisnahen Wissensvermittlung auch interne Fachtrainer ein. Im Jahr 2019 ist die Anzahl der Teilnahmen an Präsenzs Schulungen konzernweit auf knapp 12.300 gesunken (Vorjahr: rund 14.500), da wir einige Weiterbildungsmaßnahmen mit Blick auf das schwierige Marktumfeld und die Kostensituation vorübergehend zurückgestellt haben. Die Teilnahmequote betrug 0,7 Schulungen pro Mitarbeiter (Vorjahr: 0,9). Auf Schulungen zur Fortentwicklung fachlicher Qualifikationen entfiel knapp die Hälfte aller Teilnahmen. Dazu zählen etwa Trainings zu IT und Digitalisierung sowie technischem und kaufmännischem Fachwissen. Im Bereich Digitalisierung bieten wir Trainings und Webinare, die Vertriebs- und Service-Mitarbeitern das nötige Wissen über neue Applikationen vermitteln.

Unsere international besetzten Corporate Trainings haben wir fortgeführt. Insgesamt 1.454 Mitarbeiter haben im Jahr 2019 daran teilgenommen (Vorjahr: 1.228). Die Themenschwerpunkte waren Führung, Vertrieb und Projektmanagement sowie technisches und kaufmännisches Wissen. Als Teil der Corporate Trainings bieten wir spezielle Qualifizierungsprogramme für Führungskräfte an: „Fit for Leadership“ für Nachwuchsführungskräfte und das „Advanced Leadership Program“ für erfahrene Manager. Beide Veranstaltungsreihen basieren auf dem Führungskompetenzmodell des Dürr-Konzerns und richten sich an einen internationalen Teilnehmerkreis aus verschiedenen Divisions. Bei „Fit for Leadership“ nahmen im Jahr 2019 358 Personen teil (Vorjahr: 584), beim „Advanced Leadership Program“ waren es 223 (Vorjahr: 288). Das speziell für Projektmanager entwickelte „Leadership Project Management Training“ wurde 2019 von 64 Teilnehmern besucht (Vorjahr: 109). Maßgeblich für die sinkenden Teilnehmerzahlen im Jahr 2019 war, dass die Trainings bereits seit 2016 durchgeführt werden und viele zur Zielgruppe gehörende Führungskräfte sie bereits absolviert haben.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT (HEALTH & SAFETY)

Die Geschäftsmodelle unserer Divisions bergen diverse Sicherheitsrisiken, die wir mit Maßnahmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz minimieren wollen. Die entsprechenden Anweisungen und Anforderungen in puncto Arbeitssicherheit und Unfallprävention sind in konzernweiten sowie teilkonzernspezifischen Health & Safety-Richtlinien enthalten. Für die Weiterentwicklung der Richtlinien und ihre globale Umsetzung sind Cross Functional Teams verantwortlich. Alle Konzerngesellschaften verfügen über lokale Health & Safety-Manager, die unsere Standards und Prozesse für Arbeitssicherheit und Gesundheit vor Ort umsetzen. Regelmäßige interne Audits sollen sicherstellen, dass die Richtlinien und Prozesse im Bereich Arbeitsschutz an den Standorten eingehalten werden.

Unsere Health & Safety-Konzernstrategie „Striving for Excellence in Safety“ hat zum Ziel, die Unversehrtheit eigener und externer Mitarbeiter zu gewährleisten und ihnen ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Dazu tragen insbesondere Präventivmaßnahmen bei, zum Beispiel regelmäßige Schulungen und eine stetige Kommunikation über sicherheitsrelevante Themen.

Im Jahr 2019 haben wir erstmals ein für alle Konzernmitarbeiter verpflichtendes Online-Sicherheitstraining durchgeführt. Es ersetzt oder ergänzt die standortspezifischen Sicherheitsunterweisungen und wird regelmäßig wiederholt. Mitarbeiter, die besonderen Risiken ausgesetzt sind, erhalten zusätzlich Vertiefungsschulungen.

Bei Notfällen auf Reisen unterstützt ein professionelles Notfallmanagement unsere Mitarbeiter. Quartalsweise erscheinende Mitarbeiterinformationen fördern die Sensibilität für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Unser konzernweites Health & Safety Reporting unterstützt das Management bei der Unfallanalyse und dient als Grundlage für Verbesserungsmaßnahmen.

Über die Unfallprävention hinaus sorgen wir für die Gesundheit unserer Mitarbeiter. Vorrangig an den deutschen Standorten veranstalten wir Gesundheitstage und bieten zahlreiche Fitnessangebote und gesundheitsfördernde Maßnahmen an. Die konzernweite Krankenquote lag im Jahr 2019 bei 3,1% (Vorjahr: 3,2%).

9 — KENNZAHLEN ARBEITSSICHERHEIT

	2019	2018 ¹	2017
Anzahl Arbeitsunfälle ² pro Tsd. Mitarbeiter (inklusive externer Mitarbeiter, ohne Wegeunfälle)	14,1	14,8	12,7
Arbeitsunfälle ² pro 100 Tsd. geleisteter Arbeitsstunden (inklusive externer Mitarbeiter, ohne Wegeunfälle)	0,7	0,7	0,6
Arbeitsunfälle ² mit Todesfolge (inklusive externer Mitarbeiter)	0	0	0

¹ Zahlen ohne Megtec/Universal

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

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT/-BINDUNG

Zufriedene und motivierte Mitarbeiter sind maßgeblich für unseren Unternehmenserfolg. Wir positionieren uns als attraktiver Arbeitgeber und fördern die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter durch diverse Leistungen und Angebote. Dazu zählen eine leistungsgerechte Vergütung, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie Modelle flexibler Arbeitszeiten und Präsenzregelungen, mit denen wir den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht werden wollen. Auch Angebote in den Bereichen Work-Life-Balance, Sport, Gesundheit und Kultur sollen zur Zufriedenheit beitragen.

Unsere Mitarbeiterbefragungen, die wir alle drei Jahre durchführen, helfen uns, die Mitarbeiterzufriedenheit zu messen. Bei der jüngsten Befragung im Herbst 2019, die von einem externen Dienstleister durchgeführt wurde, war die Beteiligungsquote mit 82% höher als bei den vorangegangenen Umfragen (2016: 77%). Das gute Gesamtergebnis hat sich – auf vergleichbarer Basis – gegenüber dem Jahr 2016 nochmals um 2 Prozentpunkte verbessert. Besonders hohe Zustimmungswerte erhielten die Aussagen zu Engagement, Spaß an der Arbeit und Stolz auf das Unternehmen.

Gegenüber einer Vergleichsgruppe anderer Industrieunternehmen erzielten wir bei der Mehrheit der Fragen bessere Ergebnisse. Handlungsbedarf besteht besonders bei der Vermittlung der Unternehmensstrategie, der Gestaltung der Arbeitsprozesse und den Entwicklungsmöglichkeiten. Für diese Themen entwickeln wir konzernweite Verbesserungsmaßnahmen.

MITARBEITERREKRUTIERUNG

Das Hauptziel unserer Rekrutierungsarbeit ist es, Stellen zeitnah mit geeigneten Kandidaten zu besetzen. Im Jahr 2019 konnten wir konzernweit rund 1.300 neue Mitarbeiter einstellen (Vorjahr: knapp 1.700). Bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter stehen vor allem hoch qualifizierte Experten und Digitalspezialisten im Fokus. Bei dieser Herausforderung wollen wir unser attraktives Arbeitgeberprofil nutzen und von unserer Reputation als innovatives und digitalaffines Unternehmen profitieren.

Für das Personal- und Hochschulmarketing ist die Abteilung Corporate People Development zuständig. Sie verantwortet die Employer-Branding-Kampagne „PURE PASSIONEERING“ für die Arbeitgebermarken Dürr, Schenck und HOMAG. Die Kampagne visualisiert unsere Leidenschaft für innovative Technologien und spricht gezielt Software- und Digitalisierungsspezialisten an. Um geeignete Mitarbeiter aus dieser umkämpften Zielgruppe zu gewinnen, setzen wir vermehrt auf vorhandene Kontakte und nehmen an innovativen Rekrutierungsereignissen wie zum Beispiel e-fellows teil.

Im Jahr 2019 haben wir auf 74 Hochschul- und Recruiting-Messen weltweit Kontakte zu Absolventen und Professionals hergestellt. Durch Angebote für Praktika, Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten fördern wir den akademischen Nachwuchs. Im Zuge dessen haben 2019 351 angehende Berufseinsteiger erste Praxiserfahrungen in unserem Unternehmen gesammelt. Neben klassischen Stellenausschreibungen auf Karriereseiten und in Stellenbörsen präsentieren wir uns dem Arbeitsmarkt verstärkt in sozialen Medien wie Twitter, Instagram, Facebook und Business-Netzwerken wie LinkedIn und Xing.

Unabhängige Auszeichnungen und Rankings sprechen für unsere Arbeitgeberattraktivität:

- **Kununu Top & Open Company:** Auf der Bewertungsplattform Kununu erreichen wir eine Durchschnittsnote von 3,95 (mögliche Bestnote: 5) und liegen damit deutlich über dem Branchendurchschnitt von 3,42.
- **FOCUS Beste Arbeitgeber:** In der Arbeitgeberangliste der Zeitschrift FOCUS liegt Dürr Systems auf Platz 30 und HOMAG auf Platz 27 unter 90 bewerteten Maschinen- und Anlagenbauern.
- **Bester Ausbilder:** Bei einer Studie des Wirtschaftsmagazins Capital erhielten Dürr Systems und HOMAG die Höchstnote von fünf Sternen für ihr Ausbildungsangebot. Schenck RoTec erhielt mit vier Sternen ebenfalls eine gute Bewertung.
- **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.

AUSBILDUNG

Mit Angeboten für Ausbildung und Studium fördern wir den Fachkräftenachwuchs aus den eigenen Reihen. Junge Menschen können bei uns aus vierzehn kaufmännischen und gewerblich-technischen Ausbildungsberufen sowie zehn Studienfächern in den Bereichen Ingenieurwesen, Wirtschaft und Informatik wählen. Im Jahr 2019 beschäftigten wir 450 Auszubildende sowie Studierende im Dualen Studium und im Studium plus (Vorjahr: 431). 66 % von ihnen entfielen auf die HOMAG Group. Mit unserem Dürr Graduate Program ermöglichen wir herausragenden Hochschulabsolventen den Einstieg in eine aussichtsreiche Fach- oder Führungslaufbahn, beispielsweise in den Fachrichtungen Technology & Innovation, Software Engineering & IIoT oder Project Management.

Umwelt

Zu nachhaltigem Handeln gehört auch die Berücksichtigung ökologischer Aspekte. Dabei betrachten wir den ökologischen Fußabdruck unserer eigenen Aktivitäten und unserer Lieferkette sowie die Umweltauswirkungen unserer Produkte.

Als Engineering-Unternehmen mit niedriger Fertigungstiefe haben wir einen geringen Energie-, Material- und Ressourcenverbrauch sowie ein geringes Abfallaufkommen. In der Lieferkette sind die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit dagegen wesentlich größer. Diesen Aspekt berücksichtigen wir im Einkaufsprozess mithilfe von Lieferantenbewertungen und -audits. Wir wollen die mit dem Einsatz unserer Produkte entstehenden Umweltbelastungen und den damit verbundenen Ressourcen- und Energieverbrauch verringern. Zu diesem Zweck entwickeln wir effiziente und umweltschonende Technologien. Informationen dazu finden Sie im Kapitel „**Innovation/Forschung und Entwicklung**“ → Seite 7.

Die ökologischen Auswirkungen unserer unmittelbaren Geschäftstätigkeit werden wir zukünftig gezielter überwachen und daraus Verbesserungsmaßnahmen ableiten. Dafür ist eine konzernweite Umwelt-Policy vorgesehen. Sie wird unser Verständnis für ökologisch nachhaltiges Wirtschaften und unsere Bestrebungen in diesem Bereich beschreiben und soll helfen, die Umweltauswirkungen unserer Aktivitäten zu reduzieren, beispielsweise durch weniger Energie- und Wasserverbrauch und Abfallvermeidung. Die Umwelt-Policy wird einen Handlungsrahmen vorgeben, die Hauptverantwortung für Umweltbelange wird weiterhin bei der jeweiligen Standortleitung liegen.

Wir messen kontinuierlich unseren Energie- und Ressourcenverbrauch und die im Dürr-Konzern erzeugten Emissionen. Wo wirtschaftlich sinnvoll, setzen wir Maßnahmen zur Reduktion um. Gegenüber dem Jahr 2018 haben sich unsere Ökologiekennzahlen im Verhältnis zum Umsatz größtenteils verschlechtert. Das hängt mit der Akquisition der Megtec/Universal-Gruppe zusammen, die vergleichsweise alte Produktionsanlagen einsetzt.

Ein Großteil unserer Produktionsgesellschaften ist bereits nach dem Umweltmanagementsystem ISO 14001 zertifiziert. Zukünftig sollen sich alle Produktions- und Montagestandorte sowie alle Standorte mit Technologiezentren danach zertifizieren lassen. Elf Standorte der HOMAG Group verfügen über ein zertifiziertes Energiemanagement nach ISO 50001. Etliche Standorte führen Energie- und Qualitätsaudits durch. Eine Übersicht der Zertifizierungen findet sich auf www.durr-group.com im Bereich Unternehmen/Nachhaltigkeit/Zertifikate.

10 — KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (ABSOLUT)

	2019	2018 ¹	2017 ²
Anzahl Standorte	112	108	92
davon mit Qualitätsmanagement-zertifikat nach ISO 9001 ³	46	41	41
davon mit Umweltmanagement-zertifikat nach ISO 14001 ³	16	14	14
davon mit Energiemanagement-zertifikat nach ISO 50001 ³	11	10	10
Verbrauch			
Strom (MWh)	63.144	55.980	57.080
Gas/Öl/Fernwärme (MWh)	69.609	62.813	67.736
Wasser (m ³)	201.979	201.279	208.362
Abwasseraufkommen (m ³)	191.388	188.329	192.099
Abfall (t)	12.235	10.574	10.508
davon wiederverwertet (t)	8.838	8.457	8.664
Emissionen			
CO ₂ (t)	67.191	61.224	62.590
davon auf Fuhrpark entfallend (t)	12.601	12.586	12.185
SO ₂ (t)	33	29	30
NO _x (t)	50	44	46

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.

11 — KENNZAHLEN ÖKOLOGIE (INDEXIERT)

	2019	2018 ¹	2017 ²
Verbrauch			
Strom	72,3	64,9	68,9
Gas/Öl/Fernwärme	53,7	49,1	55,2
Wasser	84,5	85,3	92,0
Abwasseraufkommen	90,3	90,0	95,6
Abfall	136,0	119,1	123,3
Abfall wiederverwertet	128,8	124,8	133,2
Emissionen			
CO ₂	71,9	66,4	70,7
CO ₂ auf Fuhrpark entfallend	118,5	120,0	121,0
SO ₂	71,3	64,0	68,1
NO _x	66,8	60,3	65,1

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.

Gesellschaftliches Engagement

Das gesellschaftliche Engagement des Dürr-Konzerns ist vielfältig und umfasst zum Beispiel Spenden und Förderungen. Unsere Förderschwerpunkte sind:

- Bildung: Ausbildung, Technik und Wissenschaft, Universitäten, Schulen, Kindergärten
- Sport: Breiten-, Jugend- und Behindertensport
- Soziales: humanitär-karitative Projekte
- Kultur: Kulturkreise, Fördervereine, Stifterverbände

Vorrangig findet unser soziales Engagement im lokalen Umfeld unserer Standorte statt. Am Hauptstandort Bietigheim-Bissingen fördern wir diverse Bildungs- und soziale Einrichtungen. Beispiele sind die Bürgerstiftung, die sich für bezahlbaren Wohnraum einsetzt, die rhythmisch-musikalische Früherziehung in Kindertagesstätten und das Mentoring-Programm „Kinderhelden“ für Kinder mit erschwerten Startbedingungen. Die HOMAG Group stellt mit der Initiative „HOMAG Cares“ schon seit über zehn Jahren Sach- und Geldspenden zur Verfügung.

2019 haben wir unsere konzernweite Aktion „Spende statt Weihnachtsgeschenke“ ins Leben gerufen und den Organisationen UNICEF, SOS Kinderdorf und Plan International rund 70.000 € zukommen lassen. Insgesamt haben wir 2019 0,7 Mio. € für unterschiedliche Zwecke gespendet (Vorjahr: 0,8 Mio. €).

KONTAKT

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Dürr AG
Corporate Sustainability
Carl-Benz-Straße 34
74321 Bietigheim-Bissingen
Tel +49 7142 78 - 4408
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.

