

# Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

**Name der Organisation:** Dürr Aktiengesellschaft

**Anschrift:** Carl-Benz-Str. 34, 74321 Bietigheim-Bissingen

## Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	9
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	9
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	14
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	19
B5. Kommunikation der Ergebnisse	28
B6. Änderungen der Risikodisposition	29
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	30
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	30
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	32
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	33
D. Beschwerdeverfahren	34
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	34
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	38
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	40
E. Überprüfung des Risikomanagements	41

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?**

Die Gesamtverantwortung für menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfalt liegt beim Vorstand der Dürr AG - Vorstandsvorsitzender: Dr. Jochen Weyrauch; Finanzvorstand: Dietmar Heinrich. Das Dürr Group Management Board, hat Frau Karina Türkmen aus dem Bereich Corporate Sustainability zur Menschenrechtsbeauftragten der Dürr AG benannt. Sie begleitet, koordiniert und überwacht die Prozesse zur Einhaltung von Menschenrechten im Konzern und in der Lieferkette und ist in ihrer Funktion unmittelbar dem Vorstand unterstellt. Sie informiert den Vorstand sowie das Dürr Group Management Board mindestens einmal jährlich zu aktuellen Menschenrechtsthemen und etwaigen Vorkommnissen.

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?**

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

**Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.**

Die Menschenrechtsbeauftragte informiert regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich, und anlassbezogen den Vorstandsvorsitzenden und das Dürr Group Management Board über den Stand menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten. Im Jahr 2023 hat die Menschenrechtsbeauftragte das Risikomanagement in beiden Sustainability Councils, im Juli und im November, vorgestellt. Das Sustainability Council ist das zentrale Entscheidungsgremium für Nachhaltigkeitsfragen im Dürr-Konzern. Darüber hinaus wurde der Fortschritt bei der Einhaltung der Sorgfaltspflichten im Jahr 2023 dem Vorstand und dem Aufsichtsrat in der Dezember-Sitzung des Aufsichtsrats vorgestellt.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?**

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

<https://www.durr-group.com/fileadmin/durr-group.com/Sustainability/Downloads/duerr-human-rights-policy-DE.pdf>

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Wurde die Grundsatzerklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Grundsatzerklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.**

- Bestätigt

**Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzerklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.**

Die Grundsatzerklärung beschreibt unseren Ansatz zur Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht. Sie enthält verbindliche Grundsätze zur Achtung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen und bildet die Grundlage für die Wahrnehmung unserer sozialen und ökologischen Verantwortung im eigenen Geschäftsbereich und entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Die Grundsatzerklärung wurde vom Vorstand der Dürr AG erstmalig am 01.01.23 unterzeichnet und den Mitarbeitenden des Dürr-Konzerns, den unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern, der Öffentlichkeit und allen anderen Stakeholdern über die Unternehmenswebsite in deutscher und englischer Sprache zugänglich gemacht. Zudem steht die Grundsatzerklärung allen Beschäftigten im Intranet auf den Webseiten "Human Rights" und "Unternehmensrichtlinien und -anweisungen" zur Verfügung.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### Welche Elemente enthält die Grundsatzklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### **Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.**

Die Grundsatzklärung wurde erstmalig im Dezember 2022 veröffentlicht. Im August 2023 erfolgte eine Aktualisierung der Grundsatzklärung, die der Einführung des neuen Systems zum Beschwerdemanagement Rechnung trug. Darüber hinaus gab es keine weitere Notwendigkeit zur Aktualisierung der Grundsatzklärung.

## A. Strategie & Verankerung

### A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

**In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?**

- Personal/HR
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kommunikation / Corporate Affairs
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Mergers & Acquisitions
- Revision
- Sonstige: Risikomanagement

**Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.**

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der menschenrechtlichen Strategie liegt beim Vorstand der Dürr AG. Zur Steuerung und Koordination menschenrechtlicher Sorgfaltspflichtenprozesse haben wir im Dürr-Konzern eine funktionsübergreifende Arbeitsgruppe - LkSG-Arbeitsgruppe“ - eingerichtet. Sie unterstützt bei den verschiedenen menschenrechtlichen Aktivitäten im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette, zum Beispiel bei Risikoanalysen, Schulungen, Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie bei der Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen. Ihre Mitglieder gehören den Bereichen Procurement, Corporate Sustainability, Corporate Internal Controls, Corporate Legal und Corporate Compliance an. Weitere Bereiche, zum Beispiel Corporate Human Resources oder Corporate Health & Safety, werden themenspezifisch und bei Bedarf hinzugezogen. Bei den Bereichen Procurement, Corporate Human Resources und Corporate Health & Safety handelt es sich um unternehmensübergreifende Zentralfunktionen, die jeweils themenspezifisch unternehmensübergreifende Prozesse verantworten.

**Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.**

Die Integration der menschenrechtlichen Sorgfalt in operative Prozesse sowie die Umsetzung menschenrechtsrelevanter Maßnahmen erfolgt durch die entsprechenden Konzernfachbereiche beziehungsweise die Fachbereiche der einzelnen Gesellschaften. Die Bereiche Corporate Sustainability, Corporate Compliance und Corporate Legal unterstützen beim Umgang mit

menschenrechtlichen Themen.

Der konzernübergreifend tätige Bereich "Sustainable Supply Chain" definiert Prozesse zur Wahrung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette. Dabei wird er von den Bereichen Corporate Sustainability, Corporate Compliance und Corporate Legal begleitet. Darüber hinaus steuert der Bereich zentral die Umsetzung der Prozesse und wird von den lokalen Einkaufsorganisationen unterstützt.

Für die konzernweite Umsetzung der Health & Safety-Strategie „Striving for Excellence in Safety“ ist ein Cross Functional Team verantwortlich, dessen Leiter an den Vorstandsvorsitzenden berichtet.

Für die Koordination von Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich ist maßgeblich der Bereich Corporate Human Resources zuständig.

**Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.**

Mit der Zusammensetzung der LkSG-Arbeitsgruppe stellt der Dürr-Konzern sicher, dass die notwendige Expertise auf Konzernebene zu verschiedenen Aspekten des LkSG sichergestellt ist. Hierzu zählen unter anderem juristische Kenntnisse zum LkSG, Erfahrungen im Lieferantenmanagement (beispielsweise bei der Auswahl, Bewertung, Auditierung und Weiterentwicklung von Lieferanten), Kompetenzen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Arbeitsrecht sowie Compliance und Beschwerdemanagement.

Die relevanten Fachbereiche - wie HR, Umweltmanagement, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz oder Einkauf - setzen die Anforderungen des LkSG in ihrem Verantwortungsbereich um und bringen so ihre Erfahrung, ihr Fachwissen und ihre Ressourcen in die Umsetzung des LkSG ein.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?**

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

**Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.**

Die regelmäßige jährliche Risikoanalyse für den Dürr-Konzern im Jahr 2023 haben wir wie folgt durchgeführt:

- für unmittelbare Zulieferer: Q2 2023
- für den eigenen Geschäftsbereich: Q4 2023

**Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.**

Im Jahr 2023 hat der Dürr-Konzern die jährliche Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich und für unmittelbare Zulieferer durchgeführt.

Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich:

Unseren Prozess zur Bewertung menschenrechtlicher Risiken im eigenen Geschäftsbereich haben wir im Jahr 2023 neu ausgestaltet. Im ersten Schritt umfasst er eine Risikoeinstufung aller Konzerngesellschaften auf Basis länderspezifischer Indizes. Im zweiten Schritt haben wir alle wesentlichen Konzerngesellschaften mittels Selbstauskunftsfragebogen zu bestehenden Prozessen in Themenbereichen mit menschenrechtlichen Risiken befragt. Basierend auf den Ergebnissen werden wir themenspezifische Folgemaßnahmen definieren.

Risikoanalyse für unmittelbare Zulieferer:

Um die Transparenz hinsichtlich menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken bei unseren direkten Lieferanten zu erhöhen, verfolgen wir einen konzernweiten Prozess. Dabei nehmen wir auf Basis ausgewählter länderspezifischer Indizes eine Risikoeinstufung der Herkunftsländer unserer direkten Lieferanten vor. In den Risikoländern fokussieren wir uns auf Lieferanten, die zusammen 80 % des Einkaufsvolumens je Risikoland ausmachen. Zusätzlich bewerten wir Risiken anhand ihrer Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit. Die Bewertungsergebnisse priorisieren wir anschließend hinsichtlich unserer Einflussmöglichkeiten auf das jeweilige Risiko und leiten daraus Fokusthemen ab. Die Fokusthemen stellen wir bei der Erarbeitung von Maßnahmenplänen mit den Lieferanten in den Vordergrund.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?**

- Nein

**Begründen Sie Ihre Antwort.**

Im Geschäftsjahr 2023 gab es keinen Auslöser zur Durchführung einer anlassbezogenen Risikoanalyse. Insbesondere gab es keine Anhaltspunkte begründet durch eine substantiierte Kenntnis einer möglichen Verletzung einer menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Pflicht bei mittelbaren Zulieferern. Des Weiteren gab es keine wesentliche Veränderung unserer Geschäftstätigkeit, die uns veranlasst hätte mit einer konkreten wesentlichen Veränderung von menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken oder dem Hinzukommen von neuen Risiken bei unseren direkten Lieferanten rechnen zu müssen.

Meldungen über unser Beschwerdeverfahren wurden einzelfallbezogen geprüft und gaben keinen Anlass spezifische Risikoanalysen durchzuführen.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse**

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

##### **Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Sonstige Verbote: Mit einer globalen Präsenz an 142 Standorten in 32 Ländern, sehen wir potenzielle Risiken im Bereich "Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen" im eigenen Geschäftsbereich in bestimmten Ländern aufgrund nationaler Gesetze.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### Ergebnisse der Risikoermittlung

##### Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Sonstige Verbote: Die ermittelten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken leiten sich aus den geschützten Rechtspositionen ab und basieren auf ausgewählten länderspezifischen Indizes. Der Dürr-Konzern verfügt über ein weltweites Netzwerk mit lokalen Lieferanten. Aus diesem Grund kann bei der abstrakten Risikobetrachtung im ersten Schritt kein Risiko mit absoluter Sicherheit ausgeschlossen werden. Die spezifische Prüfung der Risiken erfolgt nach Priorisierung und Gewichtung der jeweiligen Themen.
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens
- Verbotene Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?**

- Ja, auf Basis der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit

**Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.**

Gewichtung und Priorisierung im eigenen Geschäftsbereich:

Unsere Kernkompetenz ist das Engineering effizienter Produktionstechnik. Die wichtigsten Geschäftsprozesse sind Planung, Engineering/Konstruktion, Auftragsabwicklung und Service. Auf Basis der Art unserer Geschäftstätigkeit haben wir umweltbezogene Themen im eigenen Geschäftsbereich depriorisiert. Bei menschenrechtlichen Themen haben wir keine Gewichtung vorgenommen, jedoch Selbstauskünfte bei Konzerngesellschaften in Abhängigkeit der Größe, d.h. Anzahl der Mitarbeitenden und des Standortes eingeholt.

Gewichtung und Priorisierung bei unmittelbaren Zulieferern:

Bei der Gewichtung der Risiken haben wir uns insbesondere an den BAFA Handreichungen zur "Angemessenheit und Wirksamkeit" sowie zur "Risikoanalyse" orientiert.

Zunächst haben wir basierend auf der Art und dem Umfang unserer Einkaufstätigkeit mit unmittelbaren Lieferanten Risikobereiche kategorisiert. Diese haben wir dann anhand ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere, definiert durch den Grad, die Anzahl der Betroffenen und die Unumkehrbarkeit, bewertet. Die Bewertungsergebnisse haben wir anschließend hinsichtlich unserer Einflussmöglichkeiten auf den jeweiligen Risikobereich priorisiert und eine Heat Map abgeleitet. Diese beinhaltet unsere Fokusthemen für das Jahr 2023. Die Fokusthemen dienen zusätzlich als Gewichtungsfaktoren für ausgewählte länderspezifische Indizes. Rund 30 länderspezifische Indizes verwenden wir für die Risikoeinstufung der Herkunftsländer unserer direkten Lieferanten. In den Risikoländern priorisieren wir die Lieferanten anhand des Einkaufsvolumens. Je Risikoland fokussieren wir uns auf die Lieferanten, die in Summe 80 % des Einkaufsvolumens bilden.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?**

- Keine

**Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.**

Wir haben keine menschenrechtlichen Risiken im eigenen Geschäftsbereich priorisiert, da wir unserer Einschätzung nach, hier die Möglichkeit haben, auf alle Risiken Einfluss zu nehmen und Maßnahmen zu ergreifen. In fachbereichsspezifischen Folgeprozessen befassen wir uns mit allen im eigenen Geschäftsbereich ermittelten tatsächlichen Risiken. Die ermittelten, tatsächlichen Risiken im eigenen Geschäftsbereich betreffen die folgenden drei Themenbereiche:

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?**

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

#### Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

- Risikobereich "Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung"

Um die Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion im Unternehmen voranzubringen, setzen wir auf internen Wissensaufbau durch Schulungen und Weiterbildungsveranstaltungen. Unser konzernweiter Verhaltenskodex bildet die ethische Grundlage für die Beziehungen zu Beschäftigten. Darin bekennen wir uns ausdrücklich zur Einhaltung der Menschenrechte. Der Verhaltenskodex liegt in zehn Sprachen vor und ist Bestandteil unserer verpflichtenden Onboarding-Schulung für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle zwei Jahre müssen die Grundlagen von allen Beschäftigten im Rahmen des verpflichtenden Compliance-Trainings aufgefrischt werden. Das Training thematisiert Inhalte unseres Verhaltenskodex, beispielsweise "Toleranz und Chancengleichheit" anhand von beispielhaften Situationen im Geschäftsalltag und erläutert die korrekte Verhaltensweise. Das Training ist mit einem Abschlusstest abzuschließen. Unseren Vorstand und die Top-Führungskräfte weltweit sensibilisieren wir zusätzlich zum Thema Diversity & Inclusion.

- Risikobereich "Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren"

Das Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz soll das Risiko gesundheitlicher Schäden und Unfälle am Arbeitsplatz minimieren. Ein wichtiges Element der Unfallprävention sind Schulungen in Präsenz sowie verpflichtende Online-Sicherheitstrainings für alle Beschäftigten. Die Trainings bestehen aus einem Grundlagenteil für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und einem jährlichen Auffrischkurs. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonders risikobehafteten Arbeitsbereichen wie Lager, Logistik, Montage, Inbetriebnahme oder Technikum erhalten tätigkeitsspezifische Vertiefungsschulungen. Führungskräfte werden regelmäßig zu ihren Pflichten und ihrer Verantwortung für Arbeitssicherheit geschult. Durch regelmäßige Informationen im Intranet wollen wir die Sensibilität für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz weiter fördern.

- Risikobereich "Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen"

Die ethische Grundlage für unsere geschäftlichen Beziehungen bildet der konzernweite Verhaltenskodex. Der Verhaltenskodex liegt in zehn Sprachen vor und ist fester Bestandteil der verpflichtenden Onboarding-Schulung für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle zwei Jahre müssen die Grundlagen von allen Beschäftigten im Rahmen des verpflichtenden Compliance-Trainings aufgefrischt werden. Gemäß unserem Verhaltenskodex steht es unseren Beschäftigten frei, sich in gesetzlich vorgesehenen Interessenvertretungen von Arbeitnehmenden zu engagieren.

Unsere Einkäuferinnen und Einkäufer weltweit sensibilisieren wir zu menschenrechtlichen und nachhaltigkeitspezifischen Themen. In Form von "Procurement Colleges" informierten wir im ersten Quartal 2023 Beschäftigte im Einkauf zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und haben die damit einhergehenden Prozesse und Präventionsmaßnahmen vorgestellt.

Darüber hinaus bieten wir über unsere konzernweite Plattform Dürr Group Academy ergänzend weitere Trainingsangebote an, beispielsweise zu Themen wie "Achtsamkeit, Resilienz und Gesundheit".

**Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Mit unseren verpflichtenden Schulungen zum Verhaltenskodex und zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz fokussieren wir uns auf die für uns relevanten menschenrechtlichen Risiken und stellen somit die Angemessenheit dieser Maßnahme sicher. Der Nachweis der Wirksamkeit der Schulungen erfolgt über ein Zertifikat, das nach erfolgreich absolviertem Abschlusstest ausgestellt wird.

Eine Health & Safety-Schulung haben im Jahr 2023 über 98 % aller dafür vorgesehenen Beschäftigten absolviert. Bei den inhaltlichen Schwerpunkten unserer Health & Safety-Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen orientieren wir uns vor allem an besonders wichtigen Schwerpunktthemen sowie Erkenntnissen aus aktuellen Unfallanalysen. So gewährleisten wir eine hohe Aktualität und Relevanz der vermittelten Themen.

Weitere Schulungsquoten, bspw. zu unserem verpflichtenden Compliance-Training veröffentlichen wir in unserem jährlichen Geschäftsbericht.

**Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen**

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

- Risikobereich "Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren"  
Unser konzernweites Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz soll das Risiko

gesundheitlicher Schäden und Unfälle am Arbeitsplatz minimieren. Regelmäßige Begehungen und interne Audits, die mindestens einmal im Jahr stattfinden, sollen sicherstellen, dass die Richtlinien und Prozesse im Arbeitsschutz auf Baustellen sowie in den Werken und Büros eingehalten werden. Im Jahr 2023 haben wir konzernweit rund 900 Begehungen und interne Audits durchgeführt. Darüber hinaus verfügten im Dürr-Konzern insgesamt 25 Gesellschaften über ein nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem. Damit arbeiteten im Jahr 2023 rund 50 % der Beschäftigten bei entsprechend zertifizierten, relevanten Gesellschaften. Als relevant haben wir Gesellschaften definiert, die über eine Produktion, eine Montage oder ein Technikum verfügen und an denen regelmäßig mit Gefahrstoffen umgegangen wird. An unseren Standorten innerhalb der EU finden quartalsweise Sitzungen des jeweiligen lokalen Arbeitssicherheitsausschusses statt. Die Mitglieder sprechen Empfehlungen zu Arbeitsschutz und Unfallprävention aus und fassen Beschlüsse für Verbesserungsmaßnahmen. An unseren Standorten weltweit informieren die Health & Safety-Verantwortlichen mindestens halbjährlich die lokale Geschäftsleitung.

- Risikobereich "Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen"

In Deutschland ist das Verhältnis zwischen Unternehmen und Arbeitnehmervertretern durch das Mitbestimmungsgesetz geregelt, das den Aspekt der Kooperation hervorhebt. Gemäß unserem Verhaltenskodex steht es auch unseren Beschäftigten im Ausland konzernweit frei, sich im Rahmen der nationalen Gesetze in Interessenvertretungen zu organisieren.

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

- Risikobereich "Missachtung vor Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren"  
Mit regelmäßigen Begehungen und internen Audits stellen wir sicher, dass die Richtlinien und Prozesse im Arbeitsschutz auf Baustellen sowie in den Werken und Büros eingehalten werden. Begehungen und interne Audits werden von ausgebildeten Arbeitssicherheitsfachkräften und geprüften Auditoren geplant und durchgeführt. Im Fokus stehen dabei Standorte mit hoher Wertschöpfungstiefe, beispielsweise mit Produktions-, Fertigungs- und Montagetätigkeiten. Dabei werden strukturiert Mängel und Abweichungen von definierten Standards erfasst und kommuniziert. Anhand von Maßnahmenplänen müssen die Feststellungen abgearbeitet und Mängel behoben werden. Im angemessenen Zeitabständen erfolgen Re-Audits und Kontrollen zur Überprüfung der Nachbesserungen, wodurch die Wirksamkeit sichergestellt wird. Darüber hinaus erweitern wir stetig den Anteil der nach der internationalen Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001 zertifizierten Gesellschaften und lassen bereits danach zertifizierte Gesellschaften regelmäßig überprüfen und rezertifizieren.

Unfälle erfassen wir konzernweit. Je nach Unfallschwere erfolgt eine direkte Meldung an das Dürr Management Board und den jeweils global verantwortlichen HR-Business Partner

beziehungsweise den Vorstandsvorsitzenden der Dürr AG. Die Unfallstatistiken werden dem Dürr Management Board monatlich vorgestellt. Gemäß unserer konzernweiten Health & Safety-Richtlinie teilen wir Unfälle je nach Schweregrad in drei Kategorien ein. Zusätzlich klassifizieren wir die Unfälle nach der Ursache ein. Damit legen wir Schwerpunkte für unsere Health-&-Safety-Präventionsarbeit fest und reduzieren das Risiko ähnlicher Vorfälle. Außerdem erfassen und analysieren wir monatlich die aufgetretenen Beinaheunfälle (near misses) und lassen sie als wichtigen Indikator für Unfallrisiken in unsere Präventionsarbeit einfließen.

- Risikobereich "Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen"

Betriebliche Veränderungen, die die deutschen Standorte direkt oder indirekt betreffen, sind nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz im Wirtschafts- und Personalausschuss rechtzeitig mitzuteilen, damit der Betriebsrat sein Beratungs- und Mitbestimmungsrecht sinnvoll ausüben kann. Eine konkrete Mitteilungsfrist ist jedoch nicht gesetzlich festgelegt. Gesetze, Tarifverträge und Konzernbetriebsvereinbarungen regeln in Deutschland alle wesentlichen Themen, die Belange von Beschäftigten berühren.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

#### Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Sonstige Verbote: Klima und Energie; Korruption;

#### Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

##### Um welches konkrete Risiko geht es?

###### - Arbeitsbedingungen und Verträge:

Die Erwartungshaltung zu Arbeitsbedingungen und -zeiten haben wir in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten wie folgt definiert: Wir erwarten von unseren Lieferanten, für faire Arbeitsbedingungen einzustehen und den jeweils geltenden Regelungen hinsichtlich Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen zu entsprechen. Überstunden werden jeweils im rechtlichen Rahmen geleistet. Arbeitnehmer sollten alle sieben Tage mindestens einen freien Tag haben. Lokale Gesetze und Verordnungen zur Höchstarbeitszeit und Urlaubszeit sind vom Lieferanten zu respektieren.

###### - Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die Erwartungshaltung zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit haben wir in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten wie folgt definiert: Der Lieferant muss über Arbeitsschutzmaßnahmen verfügen, welche die lokalen rechtlichen Anforderungen erfüllen. Der Lieferant muss sicherstellen, dass Arbeitsplätze, Maschinen, Ausstattung und Prozesse unter seiner Kontrolle sicher und ohne Risiken für die Gesundheit sind. Es liegt in der Verantwortung der Unternehmensleitung ausreichende Mittel für Gesundheit und Sicherheit bereitzustellen und eine regelmäßige Risikobeurteilung und -berichterstattung durchzuführen, um die kontinuierliche Verbesserung des Systems zu gewährleisten. Der Einsatz eines zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystems nach ISO 45001 oder vergleichbar wird empfohlen.

Die nachfolgend aufgeführten Länder bergen in besonders hohem Maße Risiken im Bereich "Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren".

##### Wo tritt das Risiko auf?

- Ägypten
- Albanien
- Andorra

- Argentinien
- Bangladesch
- Belgien
- Bosnien und Herzegowina
- Brasilien
- Chile
- China
- China, Hongkong Sonderverwaltungszone
- Dänemark
- Deutschland
- Ecuador
- Estland
- Finnland
- Frankreich
- Indien
- Indonesien
- Iran
- Irland
- Israel
- Italien
- Jordanien
- Kanada
- Kroatien
- Lettland
- Liechtenstein
- Litauen
- Luxemburg
- Malaysia
- Malta
- Marokko
- Mexiko
- Montenegro
- Neuseeland

- Niederlande
- Österreich
- Pakistan
- Paraguay
- Philippinen
- Portugal
- Russland
- Saudi-Arabien
- Schweden
- Schweiz
- Serbien
- Sierra Leone
- Slowenien
- Spanien
- Südafrika
- Südkorea
- Taiwan
- Thailand
- Tschechien
- Tunesien
- Türkei
- Ukraine
- Uruguay
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vereinigte Staaten (USA)
- Vietnam

### Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

#### Um welches konkrete Risiko geht es?

- Löhne und Gehälter:

Die Erwartungshaltung zu Löhnen haben wir in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten wie folgt definiert: Der Lieferant achtet auf eine angemessene Entlohnung auf vertraglicher Basis, die den jeweils gesetzlich garantierten Mindestlohn einhält und sich am jeweiligen, nationalen Arbeitsmarkt orientiert.

Die nachfolgend aufgeführten Länder bergen in besonders hohem Maße Risiken im Bereich "Vorenthalten eines angemessenen Lohns".

#### **Wo tritt das Risiko auf?**

- Ägypten
- Andorra
- Bangladesch
- Brasilien
- China
- China, Hongkong Sonderverwaltungszone
- Indien
- Indonesien
- Japan
- Kolumbien
- Liechtenstein
- Marokko
- Neuseeland
- Pakistan
- Philippinen
- Saudi-Arabien
- Sierra Leone
- Singapur
- Südafrika
- Taiwan
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vietnam

#### **Sonstige Verbote**

##### **Um welches konkrete Risiko geht es?**

- Klima und Energie:

Die Erwartungshaltung zum Klimaschutz und CO<sub>2</sub>-Reduktion haben wir in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten wie folgt definiert: Der Dürr-Konzern erwartet von seinen Lieferanten, dass sie nationale und internationale Umweltstandards und -gesetze einhalten. Der Lieferant wird dazu angehalten, seinen ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu überwachen und zu verbessern. Lieferanten mit Produktionsstandorten sollten über geeignete

Umweltmanagementsysteme verfügen. Der Lieferant ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um Treibhausgasemissionen zu minimieren.

- Korruption:

Die Erwartungshaltung zu Korruption haben wir in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten wie folgt definiert: Die Lieferanten dürfen sich nicht an Korruption, Bestechung, Erpressung oder Unterschlagung in jeglicher Form beteiligen oder dies tolerieren. Jede Form der unmittelbaren oder mittelbaren Bestechung oder Vorteilsnahme, sei es durch Annahme oder durch Leisten von Zahlungen, Geschenken oder Zuwendungen jeder Art über den gesetzlichen Rahmen und das übliche Maß hinaus, ist unzulässig. Darüber hinaus fordern wir von unseren Lieferanten sich aktiv für die Korruptions- und Betrugsprävention einzusetzen.

Die nachfolgend aufgeführten Länder bergen in besonders hohem Maße Risiken in den Bereichen "Klima und Energie" und "Korruption".

#### **Wo tritt das Risiko auf?**

- Ägypten
- Albanien
- Andorra
- Argentinien
- Australien
- Bangladesch
- Belgien
- Bosnien und Herzegowina
- Brasilien
- Bulgarien
- China
- China, Hongkong Sonderverwaltungszone
- Dänemark
- Deutschland
- Ecuador
- Estland
- Finnland
- Frankreich
- Georgien

- Griechenland
- Indien
- Indonesien
- Iran
- Irland
- Israel
- Italien
- Japan
- Jordanien
- Kanada
- Kasachstan
- Kolumbien
- Kroatien
- Lettland
- Liechtenstein
- Litauen
- Luxemburg
- Malaysia
- Malta
- Marokko
- Mexiko
- Montenegro
- Neuseeland
- Niederlande
- Norwegen
- Österreich
- Pakistan
- Paraguay
- Philippinen
- Polen
- Portugal
- Rumänien
- Russland

- Saudi-Arabien
- Schweden
- Schweiz
- Serbien
- Sierra Leone
- Singapur
- Slowakei
- Slowenien
- Spanien
- Südafrika
- Südkorea
- Taiwan
- Thailand
- Tschechien
- Tunesien
- Türkei
- Ukraine
- Ungarn
- Uruguay
- Vereinigte Arabische Emirate
- Vereinigte Staaten (USA)
- Vietnam

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?**

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

#### Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Potenzielle Risikolieferanten, die wir auf Basis unserer abstrakten Risikoanalyse anhand verschiedener Länderindizes ermitteln, verpflichten wir zu folgenden Präventionsmaßnahmen: Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten und die Absolvierung eines E-Learnings zum Thema Nachhaltigkeit. Durch den Fokus auf Lieferanten in Ländern mit höherer Risikodisposition und der Festlegung einer 80%-Schwelle unseres landesspezifischen Einkaufsvolumens berücksichtigen wir Risiken bei unseren direkten Lieferanten in angemessener Weise.

Auf Grundlage von Selbstauskunftsfragebogen führen wir bei Lieferanten mit kritischen Ergebnisse Feedback-Gespräche und erarbeiten Maßnahmenpläne zur Verbesserung ihrer sozialen und ökologischen Leistung. Bei Bedarf führen wir Vor-Ort-Audits mit Fokus auf das jeweilige identifizierte Risiko durch.

Um die Wirksamkeit der aufgezählten Präventionsmaßnahmen zu messen, setzen wir uns konzernweite Ziele und erheben entsprechende Kennzahlen:

- Unterzeichnung des Verhaltenskodex für Lieferanten durch mindestens 90 % der Risikolieferanten
- Absolvierung des E-Learning-Moduls zum Thema Nachhaltigkeit durch mindestens 90 % der

Risikolieferanten

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B5. Kommunikation der Ergebnisse**

**Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.**

- Bestätigt

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B6. Änderungen der Risikodisposition

**Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?**

Der Dürr-Konzern berichtet erstmalig über die Erfüllung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz für das Jahr 2023.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

#### Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Nein

#### **Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt werden können.**

Als weltweit führender Maschinen- und Anlagenbauer ist der Dürr-Konzern in 32 Ländern an 142 Standorten mit über 20.500 Mitarbeitenden vertreten. Insbesondere beim Thema "Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren" als auch beim "Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung" können wir nicht vollständig ausschließen, dass es Vorfälle von menschenrechtlichen Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich, im Inland und Ausland gab. Jedoch lagen uns zum Zeitpunkt des Berichts keine bestätigten Fälle vor, weder von tatsächlichen menschenrechtlichen Verletzungen noch von Verletzungen unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten.

#### - Risikobereich "Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung"

Wir schulen und sensibilisieren unsere Beschäftigten hinsichtlich unserer Unternehmenswerte und Grundsätze, die wir in unserem konzernweiten Verhaltenskodex festgehalten haben. Hierzu gehören Chancengleichheit und das Verbot von Diskriminierung, sei es wegen Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung, Krankheit, Behinderung, ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Familienstand oder aus anderen Gründen. Wir dulden weder Belästigung noch missbräuchliches Verhalten. Potenzielle Verstöße gegen das Verbot der Ungleichbehandlung können im Rahmen unseres Beschwerdeverfahrens über verschiedene Kanäle, auf Wunsch auch anonym, gemeldet werden. Eingehende Meldungen werden geprüft und plausibilisiert. In begründeten Fällen werden in Abstimmung mit den Fachbereichen individuell angemessene Maßnahmen eingeleitet.

Darüber hinaus sind an verschiedenen Standorten im In- und Ausland Beauftragte für die Gleichstellung im Einsatz. Schwerbehindertenvertretungen vertreten die Interessen schwerbehinderter Menschen im Unternehmen an verschiedenen Standorten und stehen ihnen beratend und helfend zur Seite. Gesetze, Tarifverträge und Konzernbetriebsvereinbarungen regeln für unsere deutschen Standorte alle wesentlichen Themen, die Belange von Beschäftigten, inkl. Gleichbehandlung berühren. Der überwiegende Teil unserer deutschen Konzerngesellschaften ist tarifgebunden.

#### - Risikobereich "Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren"

Unser Anspruch ist es, die Sicherheit und Gesundheit aller Personen, die von unseren Geschäftsaktivitäten betroffen sind, zu bewahren und zu fördern. Unabhängig von einzelstaatlichen Gesetzen ist es unser Ziel, bei Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in Büros,

Produktionsbereichen und auf Baustellen weltweit einen bedarfsgerechten Mindeststandard zu erreichen.

Das Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz soll das Risiko gesundheitlicher Schäden und Unfälle am Arbeitsplatz minimieren. Im Dürr-Konzern verfügten zum 31. Dezember 2023 insgesamt 25 Gesellschaften über ein nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem. Regelmäßige Begehungen und interne Audits, die mindestens einmal im Jahr stattfinden, sollen sicherstellen, dass die Richtlinien und Prozesse im Arbeitsschutz auf Baustellen sowie in den Werken und Büros eingehalten werden.

Für Arbeitsunfälle haben wir ein konzernweit einheitliches Meldesystem etabliert: Unfälle werden erfasst, kategorisiert und monatlich an das Dürr Management Board gemeldet. Mit der Unfallaufnahme und Kategorisierung geht eine Ursachenanalyse - "root cause analysis" - einher, die es uns ermöglicht die Art und den Hergang des Unfalls zu evaluieren. Diese Analysen beziehen wir regelmäßig in die Weiterentwicklung unserer Health & Safety-Präventionsmaßnahmen ein und priorisieren mögliche Auffälligkeiten und Häufungen in bestimmten Unfallkategorien. Darüber hinaus beziehen wir Rückschlüsse aus Hinweisen in unserem Beschwerdesystem sowie durch den gezielten Einsatz von Sicherheitsfachkräften bei Vor-Ort-Audits.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Nein

**Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.**

Aufbauend auf einer länderspezifischen Risikoanalyse führen wir eine Ersteinschätzung wesentlicher Lieferanten durch. Um die so identifizierten potenziellen Risikolieferanten im Detail zu analysieren, ermitteln wir tatsächliche Risiken mithilfe von Selbstauskunftsfragebogen. Lieferanten aus Risikoländern fordern wir auf, einen Selbstauskunftsfragebogen zur Einhaltung von Menschenrechten und weiteren für uns relevanten Nachhaltigkeitsaspekten auszufüllen. Zum Beispiel müssen Lieferanten angeben, ob sie Arbeitssicherheitsvorschriften und faire Arbeitsbedingungen einhalten. Anhand der Selbstauskunft erfolgt eine Risikoeinstufung der Lieferanten nach den Ampelfarben Rot, Gelb, Grün. Falls erforderlich, führen wir Feedback-Gespräche durch und erarbeiten gemeinsam mit dem Lieferanten individuelle Maßnahmen- und Zeitpläne. Über deren Umsetzung informieren wir uns in Follow-Up-Terminen.

Bei Bedarf führen wir Vor-Ort-Audits mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit durch; den entsprechenden Auditprozess haben wir im Jahr 2023 überarbeitet. In diesem Zuge haben wir die Audit-Checkliste um Nachhaltigkeitsanforderungen ergänzt. Dabei haben wir unseren Fokus auf Menschen- und Arbeitnehmerrechte gelegt und prüfen, ob die in unserem Lieferantenkodex festgelegten Standards eingehalten werden. Sollten Abweichungen festgestellt werden, müssen die Lieferanten Verbesserungen vornehmen, deren Umsetzung im Rahmen von Re-Audits überprüft werden.

Eingehende Meldungen über unser Hinweisgebersystem stellen eine weitere Informationsquelle für das Feststellen von Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern dar.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Nein

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?**

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.**

Der Dürr-Konzern hat ein unternehmensinternes, aber auch für Dritte zugängliches Beschwerdeverfahren eingerichtet und das Meldesystem „Dürr Group Integrity Line“ etabliert. Die Dürr Group Integrity Line ist Bestandteil des Compliance-Management-Systems des Dürr-Konzerns und bietet jeder Person die Möglichkeit, unter anderem Meldungen zu potenziellen menschenrechtlichen Risiken sowie zu Menschenrechtsverletzungen abzugeben. Alle eingehenden Meldungen werden vom Corporate Compliance Officer geprüft. Meldungen mit Bezug zu potenziellen Verstößen gegen menschen- oder umweltrechtliche Bestimmungen weist der Corporate Compliance Officer der Menschenrechtsbeauftragten der Dürr AG zu. In begründeten Fällen leiten der Corporate Compliance Officer und die Menschenrechtsbeauftragte weitere Schritte ein und koordinieren Maßnahmen in Abstimmung mit den Fachbereichen.

Für unser Beschwerdemanagement nutzen wir konzernweit die Software „EQS“ der EQS Group AG, die sich durch Barrierefreiheit und einfache, intuitive Bedienbarkeit, insbesondere durch praxiserprobte und bewährte Begleittexte, Fragebögen und Meldeformulare, auszeichnet. Die Software ermöglicht es uns im Falle der Zustimmung seitens der hinweisgebenden Person, einen anonymen Dialog mit Hinweisgebenden zu führen und Rückfragen zur Klärung des beschriebenen Vorfalls zu stellen. Aktuell steht das Beschwerdesystem Meldenden in zwölf Sprachen zur Verfügung.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?**

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

**Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?**

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

#### Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

**Optional: Beschreiben Sie.**

-

#### Informationen zur Erreichbarkeit

**Optional: Beschreiben Sie.**

-

#### Informationen zur Zuständigkeit

**Optional: Beschreiben Sie.**

-

#### Informationen zum Prozess

**Optional: Beschreiben Sie.**

-

**Sämtliche Informationen sind klar und verständlich**

**Optional: Beschreiben Sie.**

-

**Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich**

**Optional: Beschreiben Sie.**

-

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?**

Datei wurde hochgeladen

**Zur Verfahrensordnung:**

<https://www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance/compliance>

## **D. Beschwerdeverfahren**

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.**

Corporate Compliance Officer - Dr. Florian Müller

**Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind**

- Bestätigt

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.**

- Bestätigt

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.**

Die Dürr Group Integrity Line ist Bestandteil des Compliance-Management-Systems des Dürr-Konzerns und bietet jeder Person die Möglichkeit, unter anderem Meldungen zu potenziellen menschenrechtlichen Risiken sowie zu Menschenrechtsverletzungen abzugeben. Hinweise können mithilfe eines Online-Formulars eingereicht werden – auf Wunsch auch anonym. In diesem Fall schützt die verwendete Software die Identität der hinweisgebenden Person. Bei Abgabe der Meldung hat die meldende Person die Option, einer Kontaktaufnahme durch das Unternehmen zuzustimmen. In diesem Fall können mögliche Rückfragen geklärt und der Sachverhalt über die Funktion eines anonymen passwortgeschützten Chats und zugehöriger Case ID gemeinsam diskutiert und näher eruiert werden.

Die Vertraulichkeit der Identität und der Datenschutz sind durch Verfahrensgrundsätze, den grundsätzlichen Umgang mit Daten entsprechend unserer Datenschutzerklärung und dem Gruppenrahmenvertrag zum Datenschutz sowie durch die Softwarelösung und Zertifizierung des Anbieters EQS Group AG gewährleistet. Die Verfahrensgrundsätze sind in unserer konzernweit gültigen Organisationsanweisung zum Hinweisgebersystem dargelegt. Diese beinhalten unter anderem das Need-to-know-Prinzip, den Hinweisgeberschutz sowie die Vertraulichkeit und Geheimhaltung.

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.**

Der Dürr-Konzern toleriert weder Benachteiligungen noch Vergeltungsmaßnahmen gegenüber hinweisgebenden Personen – auch wenn sich die Meldung im Nachhinein als unbegründet erweist. Beschäftigte, Lieferanten und Geschäftspartner des Dürr-Konzerns sowie Dritte müssen mit Konsequenzen rechnen, wenn sie hinweisgebende Personen Repressalien aussetzen. Entsprechende Grundsätze sind in der Verfahrensordnung und in unseren Richtlinien, beispielsweise in unserem Dürr-Group Verhaltenskodex und in der internen Organisationsanweisung zum Hinweisgebersystem festgelegt. Damit geben wir Personen, die das Beschwerdeverfahren nutzen, die Sicherheit, dass sie keine Nachteile durch die Inanspruchnahme des Beschwerdemechanismus erleiden.

## D. Beschwerdeverfahren

### D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

**Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?**

- Ja

**Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.**

Über die Dürr Group Integrity Line als auch über folgende alternative Meldestellen, die vorgesetzte Person, den lokalen Compliance Manager, den Corporate Compliance Officer oder die Menschenrechtsbeauftragte können Beschwerden zu potenziellen Menschenrechtsverstößen gemeldet werden.

Im Jahr 2023 und seit Inkrafttreten des LkSG am 1. Januar 2023 ist eine Beschwerde mit inhaltlichem Bezug zum LkSG eingegangen. Diese betraf das "Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung". Die Beschwerde wurde gemäß unserer Organisationsanweisung zum Hinweisgebersystem plausibilisiert und zur Bearbeitung an den Fachbereich übergeben. Im Resultat haben wir keine menschenrechtliche Verletzung im Sinne des LkSG festgestellt. Die Bewertung des Falls führte zu der Erkenntnis, dass es keiner Folgemaßnahmen bedarf.

**Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?**

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

**Beschreiben Sie, welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement geführt haben.**

Plausibilisierung und Bewertung der eingereichten Beschwerde führte zu der Erkenntnis, dass der zu Grunde gelegte Sachverhalt keine menschenrechtliche Verletzung im Sinne des LkSG darstellte. Weitere Schlussfolgerungen oder Anpassungen des Risikomanagements erfolgten nicht.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?**

**In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?**

- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.**

Für spezifische Bereiche des menschenrechtlichen Risikomanagements erfolgt die Überprüfung der Angemessenheit und Wirksamkeit durch interne Kontrollen. Der Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung der Lieferanten wird jährlich und anlassbezogen auf seine Angemessenheit überprüft. Das erfolgt im Dialog zwischen dem Einkaufsbereich und der LkSG-Arbeitsgruppe. Im Bereich Präventionsmaßnahmen findet die Überprüfung themenspezifisch anhand quantitativer und qualitativer Indikatoren statt, beispielsweise mittels Quote der unterzeichneten Lieferantenkodizes seitens Risikolieferanten, anhand der Anzahl erfolgreich absolvierter Schulungen oder durch regelmäßige konzernweite Mitarbeitendenbefragungen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse berücksichtigen wir kontinuierlich bei der Weiterentwicklung der Präventionsmaßnahmen. Die Umsetzung einzelner Elemente des menschenrechtlichen Risikomanagements wird regelmäßig nachgehalten und überprüft.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?**

**In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?**

- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.**

In Bezug auf das Risikomanagement existieren in den Bereichen Prävention, Abhilfe und Beschwerdemanagement Prozesse und Maßnahmen, um die Interessen potenziell Betroffener zu berücksichtigen. Hierzu zählen im eigenen Geschäftsbereich tarifvertragliche Vereinbarungen, der Dialog mit Betriebsräten/betriebliche Mitbestimmung, lokale Arbeitnehmerdialoge, aber auch regelmäßige direkte Befragungen der Mitarbeitenden. Dadurch verschaffen wir uns ein Stimmungsbild zu Arbeits- und Rahmenbedingungen, zur Arbeitsbelastung oder auch zur Führungskultur. Hinzu kommen die Verankerung grundlegender Rechte bei der Arbeit im Dürr Group Verhaltenskodex.

Mit unseren Lieferanten stehen wir im kontinuierlichen Austausch und sensibilisieren vor allem unsere Einkäuferinnen und Einkäufer für Menschenrechtsthemen. Im Verhaltenskodex für Lieferanten adressieren wir unsere Erwartungshaltung an ethisch korrektes Verhalten sowie menschenrechtliche und umweltbezogene Standards. Hierzu stehen wir Lieferanten für Fragen und Rückmeldungen zur Verfügung.

Bei Verletzungen von Menschenrechten und Verstößen gegen umweltrechtliche Vorgaben suchen wir in Abstimmung mit den involvierten Parteien nach angemessenen Lösungen in Übereinstimmung mit den Verfahrensgrundsätzen unserer Hinweisgeberrichtlinie.

Das Beschwerdeverfahren steht allen potenziell Betroffenen zur Verfügung. Den Schutz von Whistleblowern garantieren wir unter anderem in unserer Verfahrensordnung und in unserer internen Organisationsanweisung.