

**PREPARED
FOR
TOMORROW**



Die nachhaltige Transformation ist eine der größten Herausforderungen für die Wirtschaft. Der Dürr-Konzern begreift den Wandel als Chance. Wir erschließen neue Geschäftsfelder und bieten unseren Kunden energie- und materialeffiziente Lösungen für das Geschäft von morgen – sei es die Beschichtung von Batterieelektroden, der Bau klimafreundlicher Holzhäuser oder der Betrieb ressourcenschonender Lackierereien. Unsere Marken Dürr, Schenck und HOMAG stehen für intelligente und verbrauchsarme Technologien, mit denen der Umstieg auf nachhaltige Produktionsprozesse gelingt.

**DIE ZUKUNFT
KANN KOMMEN!**

120

STANDORTE IN
33 LÄNDERN

3.536,7

MIO. €
UMSATZ



17.802

MITARBEITERINNEN
UND MITARBEITER

>30.000

LIEFERANTEN
WELTWEIT



15,1 %

TAXONOMIEKONFORMER
UMSATZ



123,9

MIO. €
F&E-AUFWAND



1,4

MRD. €
NACHHALTIGES
FINANZIERUNGSVOLUMEN



11

JAHRE
DURCHSCHNITTliche
BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT



867

TSD. €
SPENDEN UND
SPONSORING

Der Dürr-Konzern zählt zu den weltweit führenden Maschinen- und Anlagenbauern. Unsere Technik überzeugt durch Automatisierung sowie einen hohen Digitalanteil und verhilft den Kunden zu einer ressourcenschonenden und effizienten Produktion. Knapp die Hälfte des Umsatzes entfällt auf das Geschäft mit Automobilherstellern und -zulieferern, fast 40 % erzielen wir mit dem Verkauf von Maschinen und Anlagen für die Holzbearbeitung. Weitere Abnehmerbranchen sind zum Beispiel Chemie, Pharma und Medizintechnik.

DÜRR-KONZERN: 5 GLOBALE DIVISIONS

Paint and Final Assembly Systems	Application Technology	Clean Technology Systems	Measuring and Process Systems	Woodworking Machinery and Systems
• Lackieranlagen • Endmontagesysteme • Montagetechnik • Prüftechnik • Befülltechnik • Medizintechnik	• Lackapplikationstechnik • Klebe- und Nahtabdichtungstechnik • Produkte für industrielle Lackierung	• Abluftreinigungsanlagen • Schallschutzsysteme • Beschichtungsanlagen für Batterieelektroden • Systeme zur Lösemittelrückgewinnung	• Auswuchttechnik • Filling Appliances	• Maschinen und Anlagen für die Holzbearbeitung

KLIMAZIELE 2030:

-70 %

SCOPE-1-
UND -2-EMISSIONEN



-15 %

SCOPE-3-
EMISSIONEN

INHALT

05 VORWORT

08 DER DÜRR-KONZERN



10 STRATEGIE UND ORGANISATION

- 11 Konzernstrategie
- 11 Enabler Sustainability
- 13 Unser Nachhaltigkeitskonzept
- 13 Wesentlichkeitsanalyse
- 15 Nachhaltigkeitsmanagement
- 16 Management von Nachhaltigkeitsrisiken
- 17 Klimastrategie
- 23 Dialog mit Stakeholdern
- 24 Customer Experience
- 24 Nachhaltigkeitsratings



25 MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 26 Verantwortliche Unternehmensführung
- 27 Steuerstrategie
- 27 Compliance und Anti-Korruption
- 29 Corporate Security
- 29 Informations- und Datensicherheit
- 30 Nachhaltige Unternehmensfinanzierung



31 PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

- 32 Produktsicherheit
- 32 Innovation und Technologie
- 34 Nachhaltige Produkte und Systeme
- 36 Vorreiter bei der EU-Taxonomie
- 44 Life Cycle Services
- 44 Digitalisierung und Automatisierung



49 WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE

- 50 Energie- und Ressourceneffizienz
- 53 Nachhaltige Lieferkette



55 BESCHÄFTIGTE UND WEITERBILDUNG

- 58 Belegschaftsentwicklung
- 60 Weltweite Vereinigungsfreiheit
- 60 Personalentwicklung und Weiterbildung
- 62 Globale Zusammenarbeit und Diversität
- 64 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 66 Attraktiver Arbeitgeber



67 ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT

- 68 Globale Selbstverpflichtung
- 69 Spenden und Sponsoring

75 NACHHALTIGKEITSZIELE

77 GLOSSAR

80 ÜBER DIESEN BERICHT

81 INHALTSINDIZES GRI, UNGC UND TCFD

89 KONTAKT

VORWORT NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2021

Liebe Leserinnen und Leser,

die Wirtschaft muss sich im Zuge der Dekarbonisierung neu erfinden. Denn der Klimawandel birgt dramatische ökologische, ökonomische und soziale Risiken, die es zu begrenzen gilt. Aufgabe der Unternehmen ist es daher, den Ausstoß an Treibhausgasen zu senken und ihre Produkte, Dienstleistungen und Prozesse an den Anforderungen des Umwelt- und Klimaschutzes auszurichten. Das ist nicht nur eine Herausforderung, sondern – in unserem Fall – auch eine Chance.

Als einer der weltweit führenden Maschinen- und Anlagenbauer besitzen wir die Innovationskraft, das Wissen und die Motivation, Lösungen zu entwickeln, die der nachhaltigen Transformation der Wirtschaft dienen. Unsere Technologien verringern den Energieverbrauch in den Fabriken unserer Kunden und verkleinern den ökologischen Fußabdruck. Noch vor 15 Jahren benötigte man beispielsweise rund 1.500 kWh Energie zum Lackieren eines Autos. Diesen Wert haben wir um zwei Drittel reduziert. Je nach Energiemix können wir schon heute emissionsfreie Lackierereien bauen. Mit unseren Innovationen machen wir auch Bestandsanlagen nachhaltiger: Allein in Europa gibt es noch über 200 Lackierkabinen, in denen überschüssiger Lack mit Wasser gebunden wird. Würde man sie auf unsere sparsame Technologie zur Trockenabscheidung umrüsten, ließe sich ihr

**Für den
Dürr-Konzern ist
Nachhaltigkeit
eine Chance.**

Dr. Jochen Weyrauch

Energieverbrauch auf einen Schlag um fast 60 % senken. Zum Vergleich: Dadurch könnten so viele CO₂-Emissionen vermieden werden, wie sie 100.000 deutsche Haushalte durch ihren jährlichen Energieverbrauch verursachen.

Eine ebenso wichtige Rolle spielen unsere Technologien, wenn es darum geht, bessere Produkte für eine CO₂-neutrale Gesellschaft zu fertigen. Ein Paradebeispiel sind die Anlagen von HOMAG zum Bau klimafreundlicher Holzhäuser. Sie sind stärker gefragt als je zuvor, 2021 hat

sich unser Auftragseingang in diesem Bereich mehr als verdoppelt. Ähnlich sieht es bei der Produktionstechnik für emissionsfreie Elektroautos aus, hier erreichten die Bestellungen mit rund 775 Mio. € einen neuen Rekord. Zukunftsweisend sind auch unsere Lösungen für die Elektrodenbeschichtung. Besonders in Europa werden zusätzliche Kapazitäten zur Fertigung von Zellen für Batterieautos benötigt – wir bieten die Technik dafür.

Wir sind ein Enabler für eine CO₂-neutrale Zukunft.

Unsere Rolle als Enabler für nachhaltiges Wirtschaften spiegelt sich auch in unserer neuen Klimastrategie wider. Wir haben uns ambitionierte, durch die Science Based Targets-Initiative geprüfte Ziele für die Reduktion von Treibhausgasemissionen gesetzt und tragen zum 1,5 °C-Ziel des Pariser Klimaabkommens bei. Wir tun dies durch eigene Maßnahmen für den Klimaschutz, beispielsweise durch die Investition in Photovoltaikanlagen an unseren Standorten, aber auch durch den positiven Effekt unserer Produkte auf die CO₂-Emissionen bei Kunden.

Im Jahr 2022 setzen wir unser Engagement für eine ökologisch nachhaltige und sozial gerechte Zukunft fort. Im Fokus steht die Umsetzung unserer Klimastrategie sowie die Durchsetzung hoher Umwelt- und Sozialstandards in unserer globalen Lieferkette. Außerdem haben wir den Green Deal und die Taxonomie-Verordnung im Blick, mit denen die Europäische Union Investitionen in umweltfreundliche Technologien fördert. Als eines der ersten Unternehmen haben wir freiwillig nicht nur über taxonomiefähige, sondern auch über taxonomiekonforme Umsätze, Investitionen und Betriebsausgaben berichtet. Unverändert Bestand haben unser Bekenntnis zum Global Compact der Vereinten Nationen und unser Anspruch, einen Beitrag zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen mit ihren 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) zu leisten.

Die Herausforderungen, die vor uns liegen, sind gewaltig. Aber wir sind gut aufgestellt für die Zukunft – so sagt es auch der Titel dieses Berichts. Der Dürr-Konzern hat ein leistungsfähiges Kerngeschäft und ein breites Portfolio nachhaltiger und digitaler Technologien. Wir investieren in Zukunftsfeldern wie Batteriebeschichtung und Produktionstechnik für klimafreundliche Holzhäuser. Gemeinsam mit vielen neugierigen Menschen im Konzern, die offen sind für Transformation, Nachhaltigkeit und Diversität, modernisieren wir unsere Unternehmenskultur. Auch bei der Weiterbildung unserer Beschäftigten gehen wir neue Wege, zum Beispiel mit den Digital Days, der Online-Lernplattform LinkedIn Learning oder der Dürr Group Academy. Schließlich sind es unsere knapp 18.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in aller Welt, die täglich neue, kreative und zukunftsweisende Ideen entwickeln. Indem wir ihre fachlichen und persönlichen Fähigkeiten fördern, ermutigen wir sie dazu, ihre Ideen umzusetzen und unser Unternehmen voranzubringen.

Ich lade Sie ein, sich mithilfe dieses Berichts darüber zu informieren, welche Fortschritte wir im Bereich Nachhaltigkeit erzielen konnten und welcher Weg noch vor uns liegt. Wenn Sie möchten, können Sie uns gerne Feedback und Anregungen dazu geben – wir freuen uns auf den Austausch!

Ihr



Dr. Jochen Weyrauch

Vorsitzender des Vorstands

Bietigheim-Bissingen, 20. Juni 2022



DER VORSTAND DER DÜRR AG



Dr. Jochen Weyrauch (55)
Vorstandsvorsitzender



Dietmar Heinrich (58)
Finanzvorstand

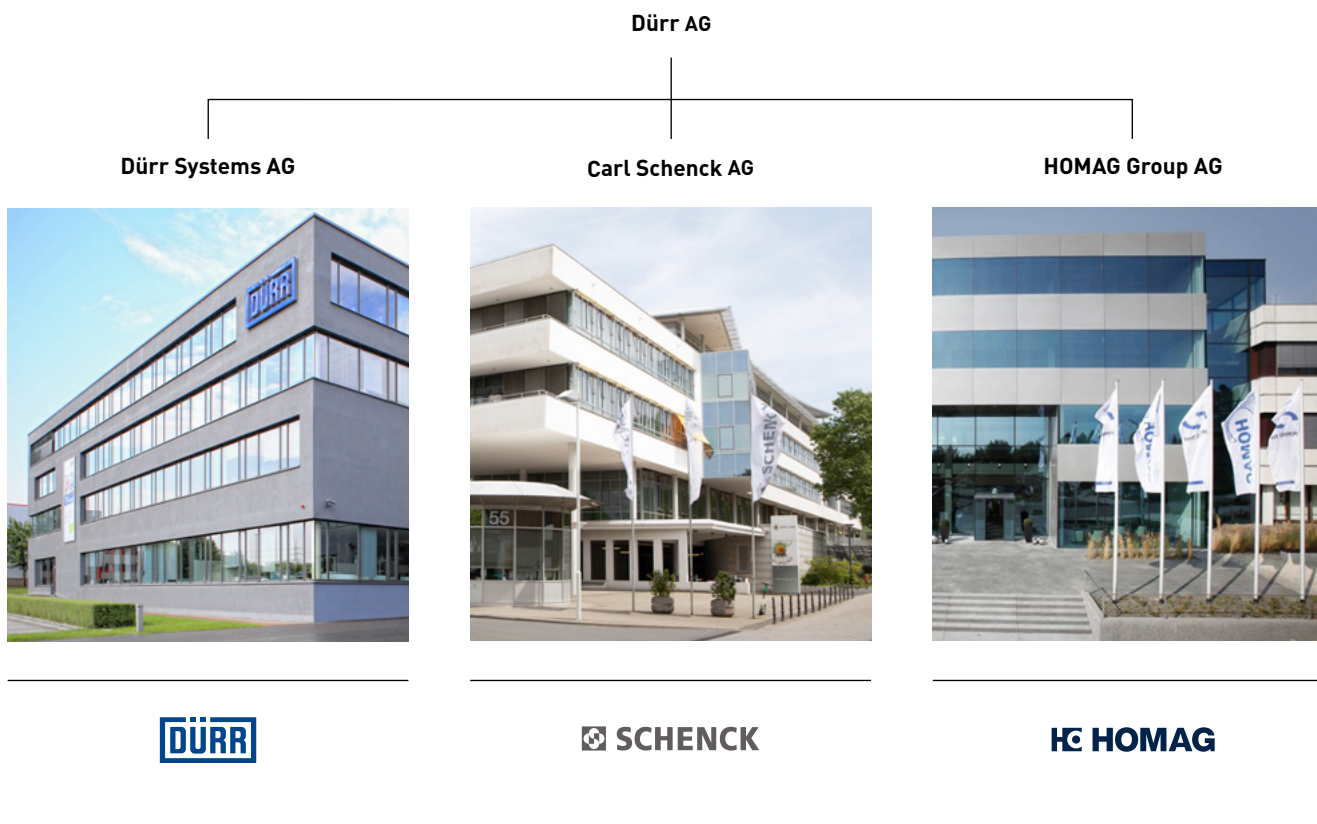
DER DÜRR-KONZERN

Der Dürr-Konzern ist ein weltweit führender Maschinen- und Anlagenbauer mit ausgeprägter Kompetenz in den Bereichen Automatisierung und Digitalisierung. Unsere Maschinen, Anlagen und Services stehen für Effizienz und Nachhaltigkeit in der Produktion, sei es in der Automobilindustrie, auf die noch knapp 44 % unseres Umsatzes entfallen, oder in Branchen wie Holzbearbeitung, Maschinenbau, Chemie, Pharma, Medizinprodukte und Elektro.

Wir betreiben 120 Standorte in 33 Ländern. Vor allem mit den Marken Dürr, Schenck und HOMAG operieren wir weltweit. Außer in Nordamerika und Westeuropa sind wir auch in den → **Emerging Markets** stark vertreten. Auf sie entfielen im Geschäftsjahr 2021 44 % des Auftragseingangs und 43 % des Umsatzes. In den Emerging Markets waren Ende 2021 rund 34 % der Belegschaft angestellt. Allein knapp 2.250 Beschäftigte (inklusive rund 250 externer Beschäftigte) arbeiten in Schanghai (China).

Unsere Leitstandorte in Deutschland steuern das weltweite Geschäft des Konzerns. Der Dürr-Campus in Bietigheim-Bissingen (rund 2.300 Beschäftigte) ist die Zentrale des Konzerns und der Divisions Paint and Final Assembly Systems, Application Technology und Clean Technology Systems. Der Standort Darmstadt (rund 550 Beschäftigte) koordiniert die Aktivitäten von Measuring and Process Systems. Der Stammsitz der HOMAG Group in Schopfloch (rund 1.700 Beschäftigte) steuert das Geschäft von Woodworking Machinery and Systems.

DÜRR-KONZERN: 3 GLOBALE MARKEN



Eine Übersicht über alle Tochtergesellschaften und Beteiligungen des Dürr-Konzerns bietet der [Geschäftsbericht 2021, Seite 231](#).

Teilkonzern Dürr Systems

Der Teilkonzern Dürr Systems steht für Lackieranlagen, Roboter für den automatischen Auftrag von Lack sowie Dicht- und Klebstoffen, Umwelttechnik, Endmontage-, Prüf- und Befülltechnik, Schallschutzsysteme und Beschichtungsanlagen für Batterieelektroden sowie Prüfsysteme für Elektro- und Hybridantriebe und Produktionssysteme für Medizinprodukte.

Teilkonzern Schenck

Der Teilkonzern Schenck bietet Auswucht- und Diagnosetechnik sowie Lösungen zur automatisierten Befüllung von Kühlschränken, Klimageräten und Wärmepumpen mit Kältemitteln an.

Teilkonzern HOMAG

Die HOMAG Group ist der weltweit führende Anbieter von Maschinen und Anlagen für die Holzbearbeitung, zum Beispiel für die Möbelproduktion und den Holzhausbau.

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:

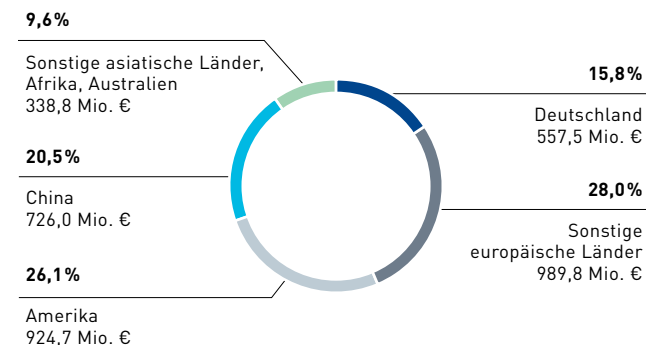
- Entwicklung material- und energiesparender Produkte
- Digitalisierung und technologische Innovation
- Kompetenz für Planung, Engineering und Auftragsabwicklung
- Umfassendes Service-Angebot über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte
- Globale Präsenz, Kundennähe in allen Marktregionen

Wir agieren weltweit in Nischenmärkten, in denen wir mit Marktanteilen von 20 bis 50 % jeweils zu den größten Anbietern zählen oder Marktführer sind. 58 % des Konzernumsatzes entfallen auf den Maschinenbau und 42 % auf den Anlagenbau.

AUSGEWÄHLTE WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN

in Mio. €	2021	2020	2019
Auftragseingang	4.291,0	3.283,2	4.076,5
Umsatz	3.536,7	3.324,8	3.921,5
EBIT (Ergebnis vor Zinsen, Ertragssteuern und Beteiligungsergebnis)	175,7	11,1	195,9
Forschungs- und Entwicklungsaufwand	-123,9	-107,7	-110,8
Investitionen (ohne Akquisitionen)	107,8	76,4	102,6
Personalaufwendungen	-1.170,4	-1.051,9	-1.136,9

KONSOLIDIERTER UMSATZ NACH ABSATZGEBIETEN (2021)





Der Dürr-Konzern agiert weltweit mit den drei Marken Dürr, Schenck und HOMAG am Markt.



STRATEGIE UND ORGANISATION

Mit der im Jahr 2015 verabschiedeten Agenda 2030 haben sich die Vereinten Nationen für ein umfangreiches ökologisches und soziales Reformprogramm entschieden, um innerhalb von 15 Jahren entscheidende Schritte zur nachhaltigen Entwicklung zu unternehmen. Die Agenda 2030 enthält 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung – auch bekannt als Sustainable Development Goals (SDGs) – mit insgesamt 169 Unterzielen.

Wir haben acht SDGs identifiziert, die die zentralen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und der Unternehmensstrategie des Dürr-Konzerns abbilden. Daraus abgeleitet ist es unser Ziel, unseren positiven Beitrag zu diesen Zielen systematisch auszubauen, indem wir unsere internen Geschäftspraktiken und Produkte kontinuierlich verbessern, neue Chancen nutzen und gleichzeitig unsere negativen Auswirkungen wirksam begrenzen.



NACHHALTIGKEIT STRATEGISCH FEST VERANKERT

Wir sind davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit einen wesentlichen Beitrag dazu leistet, unsere unternehmerischen Ziele zu erreichen. Aus diesem Grund ist sie als einer von vier „Enablern“ in unserer Konzernstrategie verankert. So nehmen wir nicht nur unsere ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung wahr, sondern nutzen auch gezielt die geschäftlichen Chancen, die Nachhaltigkeit mit sich bringt.

Konzernstrategie

Die aktuelle Mid-Term-Strategie haben wir Ende 2019 verabschiedet. Sie ist die Roadmap für profitables Wachstum und unsere Weiterentwicklung als Maschinen- und Anlagenbaukonzern, der Chancen in unterschiedlichen Marktnischen und Kundensegmenten nutzt. Automatisierung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit sind die wesentlichen Treiber unseres Geschäfts. Das strategische Leitmotiv der Nachhaltigkeit verfolgen wir konsequent, etwa beim Ausbau der Massivholzaktivitäten für nachhaltiges Bauen, im Geschäftsfeld Elektromobilität oder im Umwelttechnikgeschäft der Division Clean Technology Systems.

Unsere vier Strategiefelder sind Global Presence, Innovation, Efficiency und Life Cycle Services. Darüber hinaus flankieren vier zentrale Enabler, also unterstützende Funktionen, das operative Geschäft und sind für die erfolgreiche Umsetzung unserer Strategie relevant: Sustainability, Mergers & Acquisitions, Finance Management und People Development.

Enabler Sustainability

NEUE KLIMASTRATEGIE VERABSCHIEDET

Kunden und Geschäftspartner erwarten von uns immer häufiger Nachweise für nachhaltiges Handeln, bevor sie Verträge unterzeichnen. Unsere Vertrauenswürdigkeit als Arbeitgeber, Emittent am Kapitalmarkt und Akteur im öffentlichen Raum setzt voraus, dass wir mit Ressourcen und [→ Stakeholder-Interessen](#) verantwortungsvoll umgehen und die Prinzipien von [→ Corporate Citizenship](#), [→ Compliance](#) und [→ Corporate Governance](#) beachten.

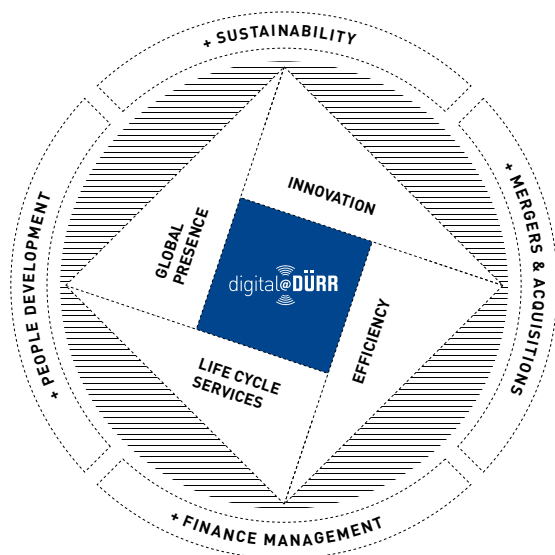
Ausdruck unserer Bereitschaft, beim Klimaschutz Verantwortung zu übernehmen, ist die im Jahr 2021 veröffentlichte

Klimastrategie. Darin verpflichten wir uns, zum Erreichen des [→ 1,5 °C-Ziels](#) des [→ Pariser Klimaabkommens](#) beizutragen, indem wir die Emission von [→ Treibhausgasen](#) bis 2030 entsprechend senken. Ausführliche Informationen dazu finden Sie im Abschnitt [→ „Klimastrategie“](#).

PARTNER FÜR NACHHALTIGE PRODUKTIONSPROZESSE

Unsere Kunden investieren zunehmend, um ihre Produktionsprozesse nachhaltig zu gestalten. Für dieses Ziel sind wir ein wichtiger Partner: Wir entwickeln verbrauchs- und emissionsarme Produkte, mit denen sich der ökologische Fußabdruck von Automobilwerken und anderen Fabriken deutlich verkleinern lässt. Darüber hinaus helfen unsere umwelttechnischen Anlagen dabei, den Emissionsausstoß in unterschiedlichen Industriebereichen zu reduzieren und sorgen damit für weniger Schadstoffe und saubere Abluft. Das Potenzial für die Vermarktung dieser Produkte wächst, zumal unsere Kunden bei Kaufentscheidungen immer stärker auf den Nachhaltigkeitsbeitrag neuer Technologien achten – diese Chance werden wir systematisch nutzen. Weitere Informationen enthält der Abschnitt [→ „Nachhaltige Produkte und Systeme“](#).

MID-TERM-STRATEGIE DÜRR-KONZERN



+2–3% p.a. organisch

UMSATZ

≥8%

EBIT-MARGE

≥25%

ROCE

≥30%

SERVICE-ANTEIL

GLOBAL PRESENCE

- Globales Geschäft mit lokaler Supply Chain
- Starke regionale Aufstellung (Nordamerika, Asien, Europa)
- Wachstum in Südostasien

INNOVATION

- Technologieführerschaft, Software als Differenzierungsfaktor
- Neue Geschäftsfelder erschließen (orientiert an Trends)
- Effiziente und nachhaltige Produkte

EFFICIENCY

- Synergien nutzen (v.a. Größenvorteile, Prozesse, Standardisierung, Kosten)
- Schlanke, agile Organisation
- Globalen Footprint optimieren

LIFE CYCLE SERVICES

- Breite installierte Basis nutzen
- Brownfield-Geschäft stärken
- Life Cycle-Optimierung (via Asset Data Intelligence)

SERVICE-GESCHÄFT SORGT FÜR LANGLEBIGKEIT VON MASCHINEN UND ANLAGEN

Bei einer durchschnittlichen Lebensdauer unserer Maschinen und Anlagen von in der Regel deutlich über 10 Jahren spielt unser Service-Geschäft eine bedeutende Rolle. Das spiegelt sich auch in unserer strategischen Zielsetzung wider, einen Service-Anteil am Gesamtumsatz von mindestens 30 % zu erzielen. Durch Generalüberholungen, Modernisierungen, Modifikationen und die Bereitstellung von Ersatzteilen sorgen wir für Langlebigkeit unserer Produkte und verlängern ihre Nutzungsphase. Damit tragen wir zur [→ Kreislaufwirtschaft](#) bei, schonen wertvolle Ressourcen und verringern den ökologischen Fußabdruck.

BEITRAG ZUR TRANSFORMATION IN RICHTUNG KLIMANEUTRALE GESELLSCHAFT

Den Übergang zur Elektromobilität nutzen wir als Geschäftstreiber. Wir bieten Lackier-, Montage- und Prüftechnik für Elektroautos, Lösungen für das Auswuchten und die Prüfung von Elektromotoren sowie Technologien für die Produktion von Batterien. Das Geschäft mit Anlagen für die Beschichtung von Batteriezellen nimmt eine hervorgehobene Stellung ein. Denn um genügend Batterien für die wachsende Zahl an E-Autos produzieren zu können, werden insbesondere in Europa zusätzliche Fabriken benötigt.

Darüber hinaus ist das nachhaltige Bauen mit Holz einer unserer wichtigsten Wachstumssektoren. Mit Produktionstechnik für den Holzhausbau decken wir bereits heute einen großen Teil der Wertschöpfungskette in der Holzbaulemente-Fertigung ab. Damit tragen wir zur nachhaltigen und klimafreundlichen Entwicklung des Gebäudesektors bei.

Unser Nachhaltigkeitskonzept

Wir betrachten das Thema Nachhaltigkeit ganzheitlich. Fünf Handlungsfelder bilden die Struktur für das Nachhaltigkeitsmanagement im Dürr-Konzern. Dabei steht unser wirtschaftliches Handeln in Einklang mit ökologischen und sozialen Belangen sowie einer verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Management und Unternehmensführung

Unsere Unternehmenstätigkeit ist auf profitables Wachstum sowie auf zukunftsweisende Geschäftsbereiche und Branchen ausgerichtet. Dabei beachten wir stets die Prinzipien einer guten [→ Corporate Governance](#).

Produkte und Dienstleistungen

Als weltweiter Innovations- und Technologieführer entwickeln wir verbrauchs- und emissionsarme Produkte für unterschiedliche Industriebereiche. Als Partner unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre Produktionsprozesse nachhaltig zu gestalten und den ökologischen Fußabdruck zu verkleinern.

Wertschöpfung und Lieferkette

In unserer eigenen Geschäftstätigkeit setzen wir konsequent auf Maßnahmen zur Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks. Gleichzeitig haben wir eine transparente und nachhaltige Lieferkette im Fokus.

Beschäftigte und Weiterbildung

Unser Unternehmen versteht sich als attraktiver und fairer Arbeitgeber, der seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielfältige Karrieremöglichkeiten und Weiterentwicklungsangebote bietet.

Engagement und Gesellschaft

Wir leisten durch soziales Engagement, Partnerschaften und die Teilnahme an globalen Nachhaltigkeitsinitiativen einen Beitrag für die Gesellschaft.



Der ganzheitliche Ansatz unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und die fünf Handlungsfelder spiegeln sich in unserem „Dürr Group Sustainability“-Logo als Segmente eines Blattes wider. Für jedes Handlungsfeld haben wir strategische Ziele definiert ([→ „Nachhaltigkeitsziele“](#)).

UNSERE FÜNF HANDLUNGSFELDER



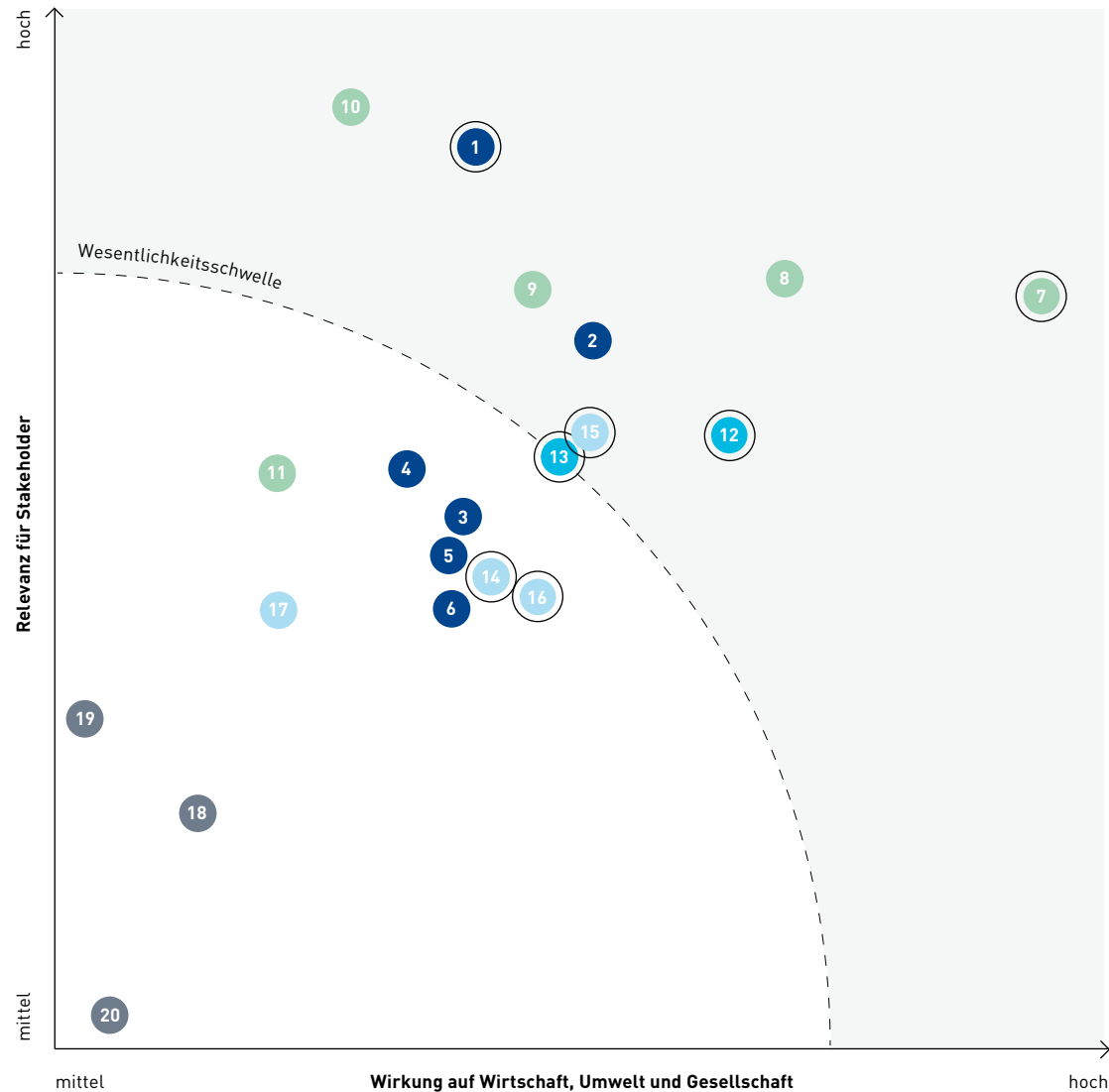
Wesentlichkeitsanalyse

Um zu ermitteln, welche Nachhaltigkeitsthemen für den Dürr-Konzern und seine [→ Stakeholder](#) besonders relevant sind, haben wir im Jahr 2020 eine umfassende [→ Wesentlichkeitsanalyse](#) durchgeführt. Auf Basis von Gesprächen mit Fachbereichen, Interviews mit Führungskräften und eines Management-Workshops wurde die Geschäftsrelevanz verschiedener Nachhaltigkeitsthemen ermittelt. Darüber hinaus wurde die Bedeutung der Themen aus Sicht ausgewählter Stakeholder analysiert. Zu diesem Zweck haben wir intern 20 Gespräche mit Verantwortlichen aus den Bereichen Investor Relations sowie dem Vertrieb der verschiedenen Divisions geführt. Zusätzlich haben wir eine internationale Befragung eines repräsentativen Querschnitts der Beschäftigten vorgenommen, an der sich 360 Personen beteiligt haben. Die Ergebnisse aus dieser internen Erhebung haben wir auf Basis einer Medienanalyse mit den Ansichten verschiedener Stakeholder abgeglichen. Gleichzeitig haben wir die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft bewertet und von externen Nachhaltigkeitsexperten validieren lassen.

Im Jahr 2021 haben wir die Wesentlichkeitsanalyse präzisiert. Seither stufen wir das Thema Umwelt- und Klimaschutz als wesentlich ein. Ausschlaggebend dafür ist, dass sich die Bedeutung des Umweltschutzes – insbesondere des Klimaschutzes – in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und in der Wahrnehmung unserer Stakeholder nochmals verstärkt hat. Zudem sehen wir insbesondere vor dem Hintergrund des im Jahr 2021 verabschiedeten deutschen [Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes \(LkSG\)](#) eine höhere Relevanz des Themas „verantwortungsvolle Lieferkette“ für unsere Stakeholder.

Unsere 20 wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, ihre Zuordnung zu den fünf Handlungsfeldern, ihre Relevanz aus Stakeholder-Sicht und ihre Wirkung auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft verdeutlicht die folgende Wesentlichkeitsmatrix.

WESENTLICHKEITSMATRIX 2021



Management und Unternehmensführung

- 1 Compliance und Anti-Korruption
- 2 Profitables Wachstum und finanzielle Stabilität
- 3 Nachhaltige Geschäftsbereiche
- 4 Informations- und Datensicherheit
- 5 Verantwortliche Unternehmensführung
- 6 Notfall- und Krisenmanagement



Produkte und Dienstleistungen

- 7 Nachhaltige Produkte und Systeme
- 8 Life Cycle Services
- 9 Digitalisierung und Automatisierung
- 10 Innovations- und Technologieführerschaft
- 11 Kundenzufriedenheit und -beziehungen



Wertschöpfung und Lieferkette

- 12 Verantwortungsvolle Lieferkette
- 13 Umwelt- und Klimaschutz



Beschäftigte und Weiterbildung

- 14 Attraktiver Arbeitgeber und faire Arbeitsbedingungen
- 15 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 16 Personalentwicklung und Weiterbildung
- 17 Globale Zusammenarbeit und Diversität



Engagement und Gesellschaft

- 18 Verbandsarbeit und Partnerschaften
- 19 Globale Nachhaltigkeitsinitiativen und Selbstverpflichtung
- 20 Spenden und Sponsoring

○ **wesentliches Thema im Sinne des CSR-RUG (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz)**

Nachhaltigkeitsmanagement

Das Sustainability Council ist das zentrale Entscheidungsgremium für Nachhaltigkeitsthemen im Dürr-Konzern. Seine Mitglieder verabschieden Strategien und Ziele im Bereich Nachhaltigkeit, verfolgen die Fortschritte und unterstützen bei der Umsetzung. Der Vorstandsvorsitzende der Dürr AG, Dr. Jochen Weyrauch, hat den Vorsitz im Sustainability Council und die Gesamtverantwortung für den Bereich Corporate Sustainability inne. Die Mitglieder des Aufsichtsrats beraten und begleiten

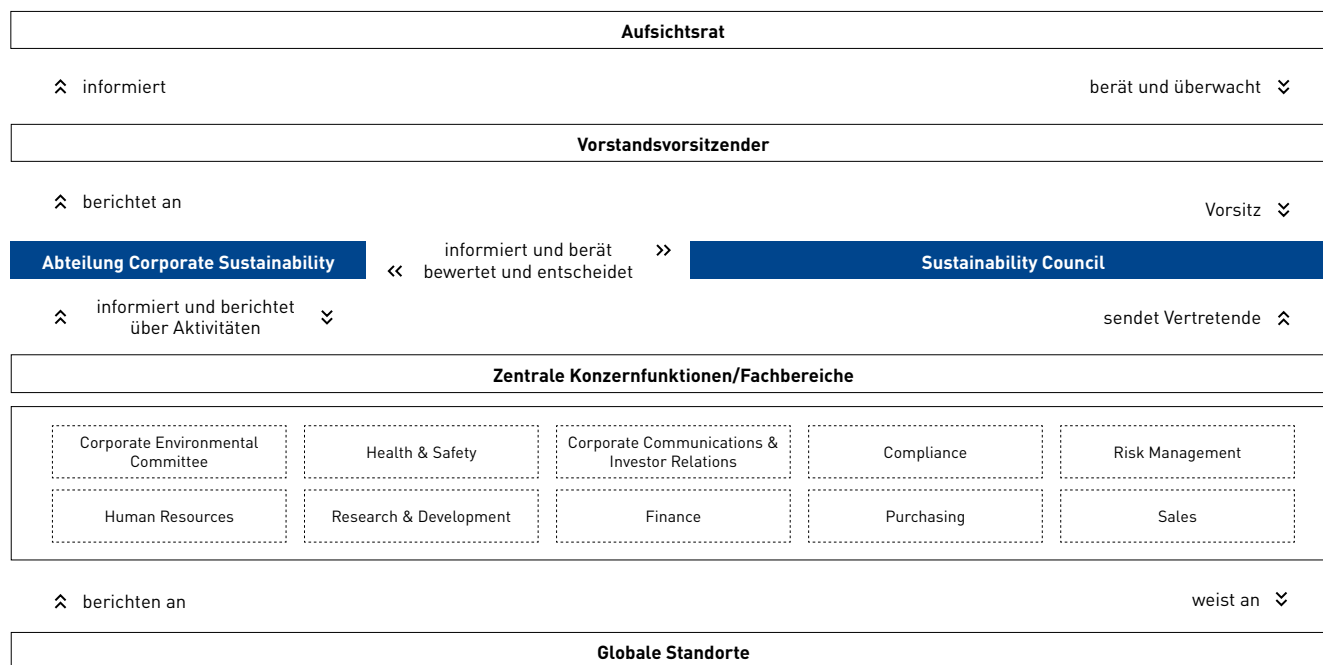
den Vorstandsvorsitzenden bei Nachhaltigkeitsthemen. Seit dem Jahr 2021 gibt es im Aufsichtsrat eine feste Ansprechperson für Nachhaltigkeitsfragen, die auch ständiges Mitglied des Sustainability Council ist. Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen im Jahr 2022 an einem Weiterbildungsseminar teil, um die Kompetenz des Gremiums im Bereich Nachhaltigkeit zu stärken.

Im August 2021 fand ein Treffen des Sustainability Council statt, das sich schwerpunktmäßig um die geplante Klimastrategie drehte. Besondere Beachtung fand der Fachbeitrag

des Gastredners Ingo Speich, Leiter Nachhaltigkeit und Corporate Governance bei Deka Investment, der die Investorensicht auf die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Dürr-Konzerns erläuterte.

Unsere Aktivitäten und Prozesse im Bereich Nachhaltigkeit steuern wir in den relevanten Fachbereichen durch integrierte Managementsysteme. Dabei greifen wir unter anderem auf international etablierte Normen zurück und lassen ihre standardgerechte Anwendung durch externe Auditoren überprüfen. Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Umweltmanagementsysteme aller Standorte zertifizieren zu lassen, die über eine Produktion, Montage oder ein Technikum verfügen und an denen regelmäßig mit Gefahrstoffen umgegangen wird. Maßgeblich für die entsprechenden Zertifizierungen ist die Umweltmanagementnorm ISO 14001. 42 % der relevanten Standorte sind bereits danach zertifiziert. Elf Standorte der HOMAG Group verfügen über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001. Etliche Standorte führen Energie- und Qualitätsaudits durch. Die Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001 wollen wir bis zum Ende 2023 an allen wesentlichen Konzernstandorten umsetzen.

VERANTWORTUNG UND ORGANISATION IM BEREICH NACHHALTIGKEIT



STANDORTE DES DÜRR-KONZERNS MIT ZERTIFIZIERUNGEN

	Stand: 31.03.2022
Standorte mit Qualitätsmanagementzertifikat nach ISO 9001 ¹	61
Standorte mit Produktion, Montage oder Technikum und/oder Gefahrstoffen	50
davon Standorte mit Umweltmanagementzertifikat nach ISO 14001 ¹	26
Standorte mit Energiemanagementzertifikat nach ISO 50001 ¹	11
Standorte mit Arbeitsschutzmanagementzertifikat nach ISO 45001 ¹ o.Ä.	23

¹ Standorte, die von mehreren Gesellschaften des Dürr-Konzerns genutzt werden, verfügen zum Teil über mehrere Zertifikate.

Management von Nachhaltigkeitsrisiken

Wir verfolgen die Strategie, die mit unserem unternehmerischen Handeln verbundenen Risiken so zu steuern, dass sie mit den Chancen in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Dafür nutzen wir ein Risikomanagementsystem, das auch verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte integriert. Es wird konzernweit eingesetzt, ist auf das globale Geschäft im Maschinen- und Anlagenbau zugeschnitten und erfasst alle spezifischen Risiken, sofern sie erkennbar und hinreichend konkret sind sowie eine bestimmte Wesentlichkeitsgrenze überschreiten. Nicht quantifizierbare strategische Risiken werden separat erfasst.

In den wachsenden Anforderungen der Kunden an die Nachhaltigkeitseigenschaften unserer Produkte und Systeme sehen wir eine Chance für unser Geschäft. Beispielsweise unterstützen wir den Übergang auf die Elektromobilität durch Maschinen und Anlagen zur Herstellung von Batterien und Elektromotoren.

In unserer Lieferkette bestehen potenzielle soziale und ökologische Risiken. Vor dem Hintergrund des im Sommer 2021 verabschiedeten deutschen [Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes \(LkSG\)](#) überprüfen wir die Angemessenheit unseres Risikomanagementsystems und werden es bei Bedarf anpassen. Weitere Informationen zum Management von Risiken in der Lieferkette finden Sie im Abschnitt [→ „Nachhaltige Lieferkette“](#).

Im Jahr 2021 haben wir unser konzernweites [→ Business-Continuity-Management-System](#), das uns bei Krisen und Notfällen schützen soll, weiter ausgebaut. Nähere Informationen finden Sie im Abschnitt [→ „Corporate Security“](#).

Wir stellen uns auf die steigenden Anforderungen an die Transparenz der Nachhaltigkeitsberichterstattung ein. Unter anderem intensivieren wir die Nachhaltigkeitskommunikation mit dem Kapitalmarkt und auf unserer Website, zudem weiten wir unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung aus. Mit unserer erstmaligen Berichterstattung zur [→ EU-Taxonomie](#) haben wir uns als Vorreiter positioniert. Kritisch sehen wir aber, dass die EU-Taxonomie, die Teil des [→ Green Deals](#) der Europäischen Union ist, zu einem stark erhöhten administrativen Aufwand führt, da sie eine umfangreiche Erhebung von Informationen und Kennzahlen zu „grünen“ Geschäftsaktivitäten erfordert. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt [→ „Vorreiter bei der EU-Taxonomie“](#).

Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel werden für uns zunehmend relevant. Wir sehen uns jedoch in erster Linie [→ Transitionsrisiken](#) ausgesetzt: Kurzfristig werden verschärfte gesetzliche Anforderungen, Vorschriften, Standards und Normen Auswirkungen auf unser Tagesgeschäft haben. Mögliche Emissionsgrenzwerte, die [→ CO₂-Bepreisung](#) sowie steigende Kosten für Energie sind potenzielle Risiken, die wir genau beobachten und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen ergreifen. Im Jahr 2021 haben wir erstmalig [→ Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertungen](#) für ausgewählte Produktionsstandorte durchgeführt. Im Ergebnis konnten wir nur ein geringes Risiko für diese Standorte identifizieren. Im Geschäftsjahr 2022 planen wir, die Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertungen auf weitere relevante Standorte auszuweiten.



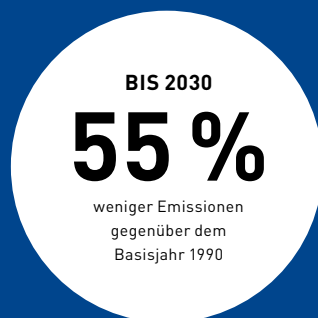
Wir erfassen Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen unseres konzernweiten Risikomanagementsystems.

Klima-strategie

Der Dürre-Konzern bekennt sich zum europäischen Green Deal und hat deshalb 2021 eine umfassende Klimastrategie verabschiedet.

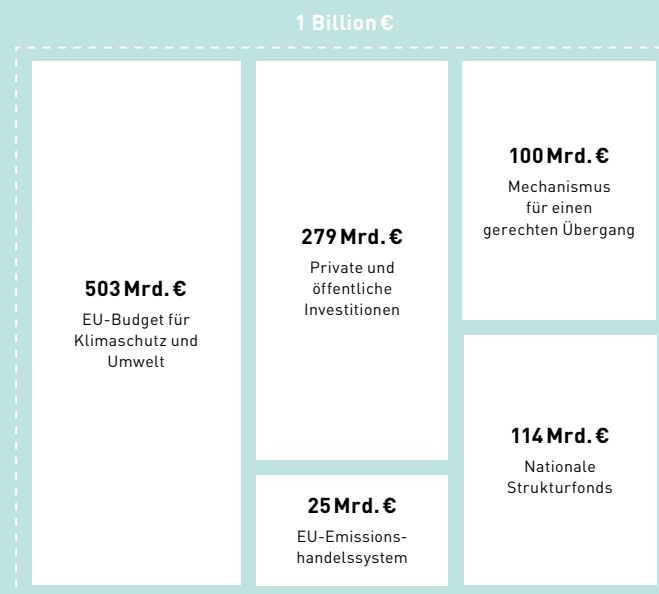
DAS „FIT FÜR 55“-PAKET

Die EU will durch reformierte und neue Richtlinien sowie Verordnungen ihre Gesetze fit für die neuen Klimaziele machen.



1 BILLION EURO FÜR DEN KLIMASCHUTZ

Ein Drittel der Investitionen aus dem Aufbaupaket NextGenerationEU und dem Siebenjahreshaushalt der EU fließen in den Green Deal. Hinzu kommen die Mittel aus anderen Fonds. Damit stehen der Wirtschaft gut eine Billion Euro Fördermittel für den Klimaschutz zur Verfügung.



FÜR EIN KLIMANEUTRALES EUROPA BIS 2050

Der europäische Green Deal soll Europa stärken und einen gerechten, wettbewerbsorientierten und ökologischen Wandel unterstützen. Er umfasst acht Maßnahmenbereiche.



Klimaschutz



Saubere Energie



Schutz von Umwelt & Ozeanen



Grüne & intelligente Mobilität



Gesundes Lebensmittelsystem



Krisenfeste & kreislauforientierte Wirtschaft



Nachhaltige Investitionen



Neue Technologien & disruptive Innovationen

DER SCHNELLE WEG ZUM KLIMASCHUTZ

- Meilensteine EU
- Meilensteine Dürre-Konzern

Dezember 2019

Der europäische Green Deal wird vorgestellt. Er zeigt den Weg Europas zum ersten klimaneutralen Kontinent auf.

Januar 2020

Erhebung der konzernweiten Energieverbräuche für 2019

März 2020

Die Kommission schlägt ein europäisches Klimagesetz vor. Ziel: Klimaneutralität bis 2050 in Rechtsvorschriften aufnehmen.

März 2020

Der Dürre-Konzern bündelt und koordiniert seine Nachhaltigkeitsaktivitäten fortan in der Abteilung Corporate Sustainability.

September 2020

Weiteres Ziel: die Nettoemissionen bis 2030 um mind. 55% verringern. (vorher: 40%); Verankerung im europäischen Klimagesetz.

September 2020

Das Sustainability Council trifft sich zum ersten Mal. Das neue Gremium tritt regelmäßig zusammen, legt Strategie und Ziele im Bereich Nachhaltigkeit fest und verfolgt deren Umsetzung.

Dezember 2020

Die europäischen Staats- und Regierungschefs billigen dieses Ziel.

Januar 2021

Erhebung der konzernweiten Energieverbräuche für 2020

April 2021

Das Europaparlament und die Mitgliedstaaten einigen sich auf das europäische Klimagesetz.

Mai 2021

Erster Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard wird veröffentlicht.

UNSERE KLIMASTRATEGIE 2030

Der Dürr-Konzern hat fundierte, standardisierte Ansätze für die Entwicklung seiner Klimastrategie genutzt. Damit haben wir Transparenz geschaffen, Ziele definiert und wissenschaftlich validieren lassen. So konnten wir notwendige Maßnahmen ableiten. Unser Credo: investieren statt kompensieren.

FÜNF PFEILER FÜR DEN KLIMASCHUTZ

Der Dürr-Konzern nimmt die Verantwortung für den Klimaschutz fundiert wahr.

1

Wir bekennen uns zu den Beschlüssen des **Pariser Klimaabkommens**.

2

Anwendung des **Greenhouse Gas Protocol** als standardisierter Ansatz zur Emissionsberechnung

3

Validierung der Ziele durch die **Science Based Targets-Initiative (SBTi)**

4

Wissenschaftsbasierte Klimastrategie im Einklang mit dem **1,5 °C-Ziel**

5

Investieren statt kompensieren: Klimazertifikate sind nach heutigem Stand keine Option.

UNSERE MASSNAHMEN FÜR DIE DEKARBONISIERUNG

Sechs Hebel für eine deutliche Reduzierung der Emissionen aus der eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1 und 2) sowie aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Lieferanten, Logistik und Produkte, Scope 3)

6 Produkte

Nachhaltige Produkte
Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz unserer Kunden

Energiequellen

Wechsel von fossilen zu grünen Quellen

Nachhaltiges Portfolio

Enabler für E-Mobilität und Holzhausbau

5 Logistik

Verkehrsträger

Verlagerung auf grüne Verkehrsträger

Auftragsvergabe

CO₂-Fußabdruck als Basis für Aufträge

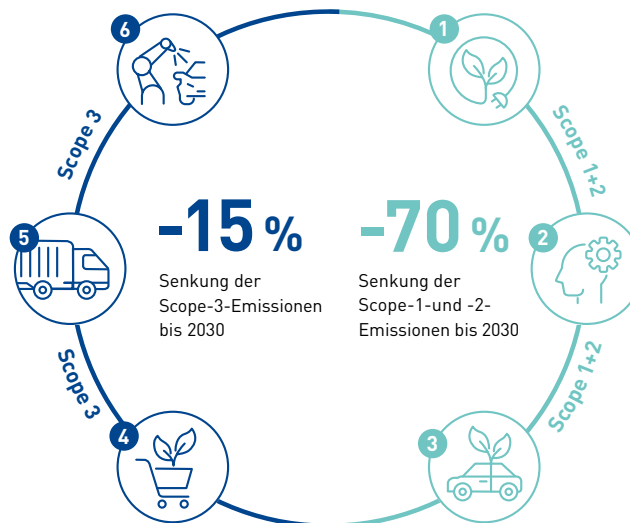
4 Beschaffung

Lieferantenschulungen

Lieferantenschulungen zu Umweltzielen

Supply Chain Finance

Finanzielle Anreize für grüne Lieferanten



1 Energie

Ökostrom-Bezug

100 % Bezug von Ökostrom weltweit bis 2023

Energieeffizienz

1-2 % Steigerung der Effizienz pro Jahr

Energieerzeugung

Investition in Photovoltaik-Anlagen

2 Bewusstsein

Ideensammlung

Einbindung der Belegschaft und Prämien

Kommunikation

Interner und externer Stakeholder-Dialog

3 Mobilität

Fahrzeugflotte

CO₂-neutrale Flotte in Deutschland bis 2030

Pendelverhalten

Angebote und Anreize zur Emissionsminderung

Juni 2021

Das europäische Klimagesetz tritt in Kraft.

Juli 2021

Vorschlagspaket zur klimafreundlichen Umgestaltung der Wirtschaft. Das EU-Parlament und die Mitgliedstaaten einigen sich auf ein Legislativpaket.

bis 2030

In der EU sollen die Emissionen um mindestens 55 % gegenüber 1990 verringert werden.

bis 2050

Klimaneutralität

ab Juni 2021

Die bereits vorliegenden Verbrauchsdaten bilden die Grundlage für weitere Erhebungen, Analysen und Berechnungen gemäß des Greenhouse Gas Protocol.

November 2021

Dürr stellt die konzernweite Klimastrategie 2030 vor, setzt sich ehrgeizige, wissenschaftsbasierte Ziele und ergreift umfassende Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen.

Januar 2022

Die Klimaziele des Dürr-Konzerns werden von der Science Based Targets-Initiative (SBTi) validiert und freigegeben.

bis 2023

Weltweite Umstellung auf Ökostrom

bis 2030

An den deutschen Standorten soll es eine klimaneutrale Fahrzeugflotte geben. Die Scope-3-Emissionen sollen um 15 % reduziert werden und die Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 70 %.

bis 2050

Klimaneutralität

DAS GEMEINSAME ZIEL LAUTET 1,5 °C

Der Klimawandel ist eine der größten und drängendsten Herausforderungen unserer Zeit. Eine globale Erderwärmung von mehr als 1,5 °C im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter würde erhebliche Risiken und unumkehrbare Schäden für unsere natürlichen Lebensräume, Ökosysteme und die biologische Vielfalt mit sich bringen.

Aus diesem Grund hat sich die Weltgemeinschaft mit der Verabschiedung des [→ Pariser Klimaabkommens](#) ein klares Klimaschutzziel gesetzt: Die globale Erderwärmung muss auf deutlich unter 2 °C, am besten auf maximal 1,5 °C begrenzt werden. Dies erfordert von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ein vereintes, schnelles und effektives Handeln.

AMBITIONIERTE KLIMASTRATEGIE MIT WISSENSCHAFTSBASIERTEN ZIELEN

Auch wir übernehmen Verantwortung für die Zukunft unseres Planeten und haben im November 2021 eine Klimastrategie mit ambitionierten, wissenschaftlich fundierten Zielen für den Klimaschutz verabschiedet. Dass wir damit auch aus Sicht der Klimawissenschaft den richtigen Weg eingeschlagen haben, bestätigte im Januar 2022 die [→ Science Based Targets-Initiative \(SBTi\)](#). Die SBTi prüft die Wirksamkeit von Reduktionszielen anhand neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse. Laut SBTi tragen die Klimaziele des Dürr-Konzerns dazu bei, das [→ 1,5 °C-Ziel](#) zu erreichen – und können damit offiziell als „Science Based Targets“ bezeichnet werden. Zusätzlich haben wir unser Engagement durch die Unterzeichnung der [Business Ambition for 1.5°C](#) und die Teilnahme an der globalen Initiative [Race to Zero](#) unterstrichen.

UMFASSENDE TREIBHAUSGASBILANZ NACH DEM GREENHOUSE GAS PROTOCOL

Die Grundlage unserer Klimastrategie bildet eine im Jahr 2021 erstellte Treibhausgasbilanz nach den Vorgaben des [→ Greenhouse Gas Protocol \(GHG Protocol\)](#). Das GHG Protocol ist der weltweit führende Standard für die Bilanzierung von Treibhausgasemissionen und teilt diese in drei sogenannte Scopes ein:

Scope 1 umfasst alle direkten, durch Verbrennung in eigenen Anlagen selbst erzeugten Emissionen. Hierzu zählen auch die Emissionen unserer weltweiten Fahrzeugflotte.

Scope 2 enthält alle Emissionen, die mit dem Zukauf von Energie, wie zum Beispiel Elektrizität und Fernwärme, verbunden sind.

Scope 3 beinhaltet Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

[→ Treibhausgase](#) sind atmosphärische Gase, die Wärme in der Atmosphäre binden und dadurch zum Ansteigen der globalen Durchschnittstemperatur beitragen. Ihr jeweiliges [→ globales Erwärmungspotenzial \(GWP\)](#) gibt die Auswirkungen der Treibhausgase auf das Klima im Vergleich zu den Auswirkungen von Kohlendioxid an. Für eine bessere Vergleichbarkeit wurden alle Treibhausgasemissionen in sogenannte [→ CO₂-Äquivalente \(CO₂e\)](#) umgerechnet.

GLOBALE INITIATIVEN ZUM KLIMASCHUTZ



Die Methodik und unsere Vorgehensweise bei der Treibhausgasbilanzierung beschreiben wir detailliert in unserem [„Methodology Paper“](#).

Scope 1 und Scope 2

ANGABEN ZU TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Im Rahmen der Neuberechnung unserer Treibhausgasemissionen nach den Vorgaben des GHG Protocol haben wir die Zahlen für die Jahre 2019 und 2020 im Vergleich zum Vorjahresbericht angepasst. Die in dem vorliegenden Bericht veröffentlichten Scope-2-Emissionen basieren auf spezifischen Angaben unserer Energielieferanten (market based). Mit indexierten Umweltkennzahlen ermöglichen wir einen Vergleich unserer Umweltleistung über mehrere Jahre, dabei stellen Werte unter 100 Verbesserungen dar.

Die dem Dürr-Konzern direkt zurechenbaren Treibhausgasemissionen aus Scope 1 und Scope 2 beliefen sich im Jahr 2021 auf rund 48.000 Tonnen (2020: rund 49.000 Tonnen) → **CO₂e**-Emissionen. Im Vergleich zum Vorjahr blieben unsere Scope-1-Emissionen nahezu konstant. Dagegen sanken die Scope-2-Emissionen um rund 5 %, da wir den Verbrauch von konventionellem Strom reduzieren konnten.

3 Mio. kWh

DURCHSCHNITTliche
EIGENSTROMERZEUGUNG
PRO JAHR

KENNZAHLEN CO₂e-EMISSIONEN (ABSOLUT) FÜR SCOPE 1 UND SCOPE 2

	2021	2020 ²	2019 ²	2021/2019 Veränderung in %
CO₂e-Emissionen (in t)				
Scope 1: Direkte Emissionen (Heizöl, Gas und Fahrzeugflotte)	25.553	25.260	28.034	-8,8 %
Scope 2: Indirekte Emissionen ¹ (Strom, Fernwärme)	22.819	24.099	28.649	-20,3 %
Gesamt Scope-1- und -2-Emissionen	48.372	49.359	56.683	-14,7 %

¹ Market based: Berechnung auf Grundlage von spezifischen Angaben unserer Energielieferanten

² Anpassungen aufgrund Neuberechnung auf Basis des Greenhouse Gas Protocol

KENNZAHLEN CO₂e-INTENSITÄT UND CO₂e-EMISSIONEN (INDEXIERT) FÜR SCOPE 1 UND SCOPE 2

	2021	2020 ²	2019 ²
CO₂e-Intensität (in t pro 1 Mio. € Umsatz)			
Scope 1: Direkte Emissionen (Heizöl, Gas und Fahrzeugflotte)	7,23	7,60	7,15
Scope 2: Indirekte Emissionen ¹ (Strom, Fernwärme)	6,45	7,25	7,31
CO₂e-Emissionen indexiert (im Verhältnis zum Umsatz; Basisjahr: 2019 = 100)			
Scope 1: Direkte Emissionen (Heizöl, Gas und Fahrzeugflotte)	101	106	100
Scope 2: Indirekte Emissionen ¹ (Strom, Fernwärme)	88	99	100

¹ Market based: Berechnung auf Grundlage von spezifischen Angaben unserer Energielieferanten

² Anpassungen aufgrund Neuberechnung auf Basis des Greenhouse Gas Protocol

UNSER ZIEL: 70 % WENIGER EMISSIONEN IN SCOPE 1 UND SCOPE 2

In unserer Klimastrategie haben wir uns das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 den ökologischen Fußabdruck unserer eigenen Standorte, das heißt unsere Emissionen in Scope 1 und Scope 2, gegenüber dem Basisjahr 2019 um 70% zu reduzieren. Dies soll vor allem durch Investitionen in klimafreundliche Technologien und Gebäude, die Umstellung auf Strom aus vollständig erneuerbaren Energiequellen und durch Eigenerzeugung regenerativer Energien erreicht werden. Denn: Das Leitmotiv unserer neuen Klimastrategie heißt „investieren statt kompensieren“. Statt Emissionen durch Zahlungen zu kompensieren, investieren wir lieber in klimafreundliche Technologien wie Photovoltaik, um den Ausstoß von → **Treibhausgasen** zu minimieren.

Ausgewählte Maßnahmen zur Reduktion unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen sind:

Eigenstromerzeugung: Installation von Photovoltaikanlagen an unseren Standorten

- Inbetriebnahme von zwei Photovoltaikanlagen in Schanghai im Jahr 2021
 - Gesamtfläche: circa 4.000 m²
 - ø jährliche Stromerzeugung: 850.000 kWh
 - jährliche → **CO₂**-Reduktion: rund 846 Tonnen
- Inbetriebnahme weiterer Photovoltaikanlagen in Bietigheim-Bissingen, Schopfloch und Holzbronn zum Jahresbeginn 2022
 - Gesamtfläche: circa 12.000 m²
 - ø jährliche Stromerzeugung: 2,2 Mio. kWh, das entspricht rund 10 % des deutschlandweiten Stromverbrauchs des Dürr-Konzerns
 - jährliche CO₂-Reduktion: rund 750 Tonnen

Bezug von Ökostrom: weltweite Umstellung auf → **Ökostrom** bis Ende 2023

- Umstellung auf Ökostrom an unseren deutschen Standorten zum Jahresbeginn 2022

Bezug von Ökogas: klimaneutrales Erdgas als Brückentechnologie für die Wärmeversorgung unserer Standorte mit dem langfristigen Ziel, unseren Gasverbrauch schrittweise zu minimieren und auf alternative Technologien umzusteigen

- Umstellung auf Ökogas an unseren deutschen Standorten zum Jahresbeginn 2022

Nachhaltige Mobilität: schrittweise Umstellung der kompletten Firmenfahrzeugflotte in Deutschland auf alternative Antriebe bis spätestens 2030

- Weiterer Ausbau der Ladeinfrastruktur für batteriebetriebene Fahrzeuge
 - Installation von sechs weiteren Ladesäulen mit elf Ladepunkten in Darmstadt im Dezember 2021
 - Installation von zwei weiteren Ladesäulen mit vier Ladepunkten in Bietigheim-Bissingen im März 2022

Scope 3

ANGABEN ZU TREIBHAUSGASEMISSIONEN

In einer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die relevantesten Scope-3-Kategorien für den Dürr-Konzern ermittelt. Auf dieser Grundlage haben wir die → **Treibhausgasemissionen** für folgende Kategorien detailliert berechnet: 3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen, 3.4 Transport und Verteilung vorgelagert,

3.6 Geschäftsreisen, 3.7 Pendeln der Beschäftigten und 3.11 Nutzung der verkauften Produkte. Für die restlichen Kategorien haben wir Annahmen getroffen und Schätzungen vorgenommen.

Im Jahr 2021 entfielen 85% unserer gesamten Treibhausgasemissionen auf die Nutzungsphase unserer Produkte (Basisjahr 2019: 88%). Der Anteil der vorgelagerten Treibhausgasemissionen in unserer Lieferkette war im Jahr 2021 mit 13% zwar deutlich geringer, dennoch bestehen auch hier erhebliche Reduktionspotenziale (Basisjahr 2019: 11%). Weitere Details zu unseren → **CO₂e**-Emissionen finden Sie in unserem regelmäßig aktualisierten [Methodology Paper](#).

KENNZAHLEN CO₂e-EMISSIONEN (ABSOLUT) FÜR SCOPE 3

	2021	2020	2019	2021/2019 Veränderung in %
CO₂e-Emissionen (in t)				
3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	1.032.276	658.490	804.078	+28,4 %
3.2 Kapitalgüter	33.183	23.099	23.099	+43,7 %
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)	7.690	5.783	6.804	+13,0 %
3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung	92.439	91.559	81.107	+14,0 %
3.5 Abfall	225	222	261	-13,7 %
3.6 Geschäftsreisen	6.219	6.544	18.650	-66,7 %
3.7 Pendeln der Arbeitnehmer	6.774	6.272	20.315	-66,7 %
3.11 Nutzung der verkauften Produkte	6.761.024	8.304.657	7.164.991	-5,6 %
Gesamt Scope-3-Emissionen	7.939.830	9.096.625	8.119.306	-2,2 %

UNSER ZIEL: 15 % WENIGER EMISSIONEN IN UNSERER VOR- UND NACHGELAGERTEN WERTSCHÖPFUNGSKETTE (SCOPE 3)

Als Maschinen- und Anlagenbauer liegt unser größter Hebel zur Senkung der Treibhausgasemissionen darin, den Energieverbrauch unserer Maschinen und Anlagen in der Nutzungsphase zu senken. In unserer Klimastrategie haben wir uns das Ziel gesetzt, die Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette bis 2030 um mindestens 15% gegenüber dem Basisjahr 2019 zu reduzieren. Dies hängt maßgeblich von der Bereitschaft der Kunden ab, von uns angebotene ressourcenschonende, energieeffiziente und emissionsarme Technologien einzusetzen. Darüber hinaus lassen sich die Emissionen unserer Maschinen und Anlagen beträchtlich senken, wenn für den Betrieb Ökostrom anstelle von Gas und konventionellem Strom eingesetzt wird. Daher bildet die Elektrifizierung unserer Produkte einen Schwerpunkt unserer F&E-Agenda.

Auch bei unseren Lieferanten (vorgelagerte Lieferkette) wollen wir zukünftig verstärkt auf Klimaschutz hinwirken und entwickeln ein Programm, das finanzielle Anreize für Lieferanten mit klimafreundlichen Prozessen bietet. In der Logistik sollen mehr Warentransporte von der Straße auf die Schiene verlagert und Transporte per Luftfracht möglichst vermieden werden. Zudem soll die → **CO₂**-Bilanz von Logistikpartnern bei der Auftragsvergabe eine Rolle spielen.

>99 %

DER THG-EMISSIONEN ENTFALLEN
AUF UNSERE VOR- UND NACHGELAGERTE
WERTSCHÖPFUNGSKETTE



Wir sparen keine
Energie.
Wir sparen keine
Zeit.
Wir sparen keine
Ressourcen.
Wenn es um das
Wesentliche geht:
**Klima-
schutz.**

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

Mit unserer Klimastrategie 2030 wollen wir zum Erreichen des 1,5 °C-Ziels des Pariser Klimaabkommens beitragen. Wie uns das gelingt? [Jetzt mehr erfahren.](#)

Dialog mit Stakeholdern

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit stehen wir in regem Austausch mit verschiedenen gesellschaftlichen Anspruchsgruppen (→ **Stakeholdern**). Wir setzen auf starke, vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Stakeholdern, um deren Erwartungen rechtzeitig zu erkennen und uns auf Veränderungen vorzubereiten. Als strategisch wichtige Stakeholder betrachten wir Vertreterinnen und Vertreter von Gruppen, auf deren Zufriedenheit wir für unseren Unternehmenserfolg besonders angewiesen sind. Dazu gehören in erster Linie:

- Beschäftigte
- Kunden
- Geschäftspartner und Lieferanten
- Aktionäre und andere Investoren, Kreditgeber

Hinzu kommen Regierungen und Behörden, Anwohnerinnen und Anwohner, Medien und ausgewählte zivilgesellschaftliche Organisationen (→ **NGOs**). Die Erwartungen unserer Stakeholder sind vielfältig und unterscheiden sich je nach Gruppe.

Mit unseren Stakeholdern stehen wir in unterschiedlicher Weise und Frequenz in Kontakt. In den letzten Monaten haben wir den Dialog zu bestimmten Gruppen weiter intensiviert. Dafür haben wir verschiedene Formate genutzt, wie zum Beispiel die Veranstaltungsreihe „Klimaschutz im Bundestag“ oder die „Green Finance Konferenz 2022“. Ein weiteres Beispiel für den Austausch mit der Politik war der Besuch von Dr. Andre Baumann, Staatssekretär im baden-württembergischen Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft, am Standort Bietigheim-Bissingen, um sich über Produktlösungen für eine klimafreundliche Fertigung zu informieren.

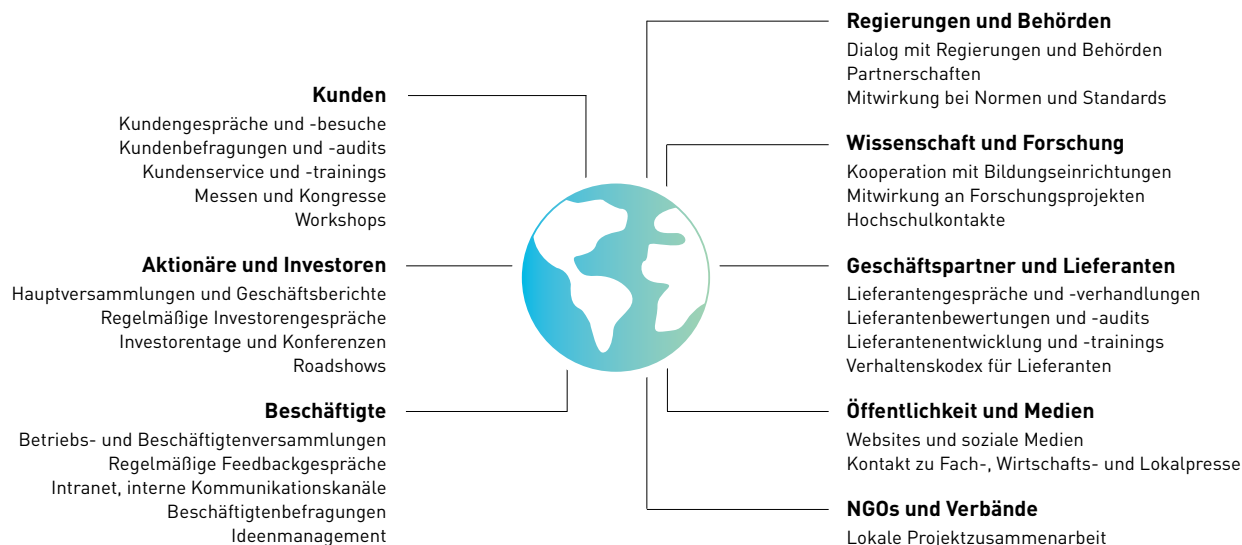
Im Jahr 2021 führte die Dürr Systems AG ihr zentrales Kundenevent durch – das Open House. An insgesamt vier Tagen präsentierten wir den über 2.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in einem virtuellen Format Innovationen aus der Lackieranlagen- und Lackapplikationstechnik.

Kunden und Geschäftspartner werden über die Abteilung Customer Experience regelmäßig zu ihren Erfahrungen und ihrer Zufriedenheit mit dem Dürr-Konzern befragt. Investoren nehmen an Hauptversammlungen, Investors' Days und anderen Kapitalmarktveranstaltungen teil, erhalten Informationsschreiben und sind zu Gast im Unternehmen. Beschäftigte werden über das Intranet sowie Betriebs- und Beschäftigtenversammlungen einbezogen und kommunizieren in Form von Frühstücksrunden, Kaminabenden und häufig auch informell

mit der Unternehmensführung. Zudem befragen wir unsere Beschäftigten alle drei Jahre ausführlich zu ihrer Zufriedenheit im Unternehmen. Die nächste weltweite Befragung findet im Herbst 2022 statt. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel → „**Beschäftigte und Weiterbildung**“.

Als Mitglied des [United Nations Global Compact \(UNGC\)](#), der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung, bekennen wir uns zu zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention und zu zentralen Grundlagen unternehmerischer Nachhaltigkeit auf Basis einschlägiger UN-Konventionen.

STAKEHOLDER-ENGAGEMENT



Unternehmen des Dürr-Konzerns waren im Jahr 2021 Mitglied unter anderem in folgenden Organisationen:

- DRIVE+ – CSR Europe
- Fair Company Initiative, Handelsblatt-Verlag
- Förderverein der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften
- Kulturkreis der deutschen Wirtschaft
- SEF – Smart Electronic Factory
- Stifterverband für die deutsche Wissenschaft
- VDA – Verband der Automobilindustrie
- VDMA – Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau
- ZVEI – Zentralverband Elektrotechnik und Elektronik-Industrie

Fragen? sustainability@durr.com
www.durr-group.com/de/nachhaltigkeit



Customer Experience

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist der höchste Maßstab, den wir an unsere Produkte und Dienstleistungen anlegen können. Wir wollen die Erwartungen unserer Kunden nicht nur erfüllen, sondern übertreffen und ein rundum positives Kundenerlebnis schaffen. Um die Eindrücke, Erfahrungen und Erlebnisse zu bewerten, die Kunden mit unseren Produkten und Dienstleistungen haben, verfolgt der Dürr-Konzern seit 2013 ein umfassendes Customer-Experience-Programm (CX-Programm).

Das CX-Team berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden der Dürr AG und organisiert weltweite Kundenbefragungen in den Teilkonzernen Dürr Systems, Schenck und HOMAG. Im Jahr 2021 haben wir weltweit mehr als 600 Feedbackgespräche mit unseren Kunden geführt und die Anzahl der Kundenbefragungen in allen drei Teilkonzernen deutlich gesteigert. Neben Online-Befragungen führt das CX-Team auch persönliche Feedbackgespräche, entweder telefonisch oder vor Ort.

Das Ziel des CX-Programms ist es, die Kundenerfahrungen mit unseren Produkten und Dienstleistungen zu analysieren und aus den Rückmeldungen Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten, die sich positiv auf die Zufriedenheit unserer Kunden auswirken. Ein wichtiger Indikator ist der Dürr Promoter Score (DPS), eine unternehmensspezifische Ableitung des Net Promoter Scores. Die Kennzahl misst, wie stark Kunden ein Produkt oder eine Dienstleistung weiterempfehlen würden. Weiterhin planen wir, den Customer Effort Score (CES) im Rahmen von Kundenworkshops zu erheben. Die Kennzahl gibt Aufschluss darüber, wie Kunden die Interaktion mit unserem Unternehmen wahrnehmen, und trägt zu einem besseren Kundenverständnis bei.

Auch im Jahr 2021 erreichten wir konzernweit eine hohe Zufriedenheit bei unseren Kunden. Bei der länderspezifischen Auswertung der Kundenzufriedenheit im Teilkonzern Dürr Systems waren die Kunden in den USA Spitzenreiter, gefolgt von Kunden in China und Korea. Die Kunden haben insbesondere die Kompetenz und Professionalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie die Qualität der Produkte positiv hervorgehoben. In den Bereichen Schulungen, Ersatzteilprozesse und Kommunikation mit den Kunden wollen wir uns weiter verbessern.

Nachhaltigkeitsratings

Unser Engagement für mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen und bei unseren Kunden findet zunehmend Anklang im nachhaltigkeitsorientierten Finanzmarkt. Wir arbeiten aktiv daran, unsere Nachhaltigkeitsleistungen kontinuierlich zu verbessern, und berichten darüber. Damit kommen wir den steigenden Transparenzanforderungen des Kapitalmarkts nach und bieten ESG-Ratingagenturen (Environmental, Social, Governance) aktuelle Daten. Die Rückmeldungen aus den Bewertungen beziehen wir kontinuierlich in die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten ein.

ÜBERBLICK: NACHHALTIGKEITSRATINGS

	Aktuelles Rating	Vorjahresrating
	66 von 100 Punkten Silbermedaille	58 von 100 Punkten Silbermedaille
	Climate Change: „C“ Water: „B-“ (Skala: A bis D-)	Climate Change: „C“ Water: „C“ (Skala: A bis D-)
	Rating: „AA“ (Skala: AAA bis CCC)	Rating: „AA“ (Skala: AAA bis CCC)
	Rating: „C-“ (Skala: A+ bis D-)	Rating: „C-“ (Skala: A+ bis D-)
	26,3 von 100 Punkten „medium risk“	28,5 von 100 Punkten „medium risk“



Unsere Geschäftstätigkeit steht im Einklang mit einer verantwortungsvollen Unternehmensführung.



MANAGEMENT UND UNTERNEHMENS- FÜHRUNG

Unsere Geschäftstätigkeit ist auf profitables Wachstum, zukunftsweisende Geschäfte und Branchen sowie verantwortungsbewusste Unternehmensführung ausgerichtet. Aus diesem Grund betrachten wir Integrität und Rechtmäßigkeit als zentrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Wir steuern unser Unternehmen vorausschauend, verantwortungsvoll und risikobewusst – im klassischen Management, bei Rechtsfragen und bei der Finanzierung.



SDG 8.5
**Menschenwürdige Arbeit und
gleiches Entgelt für gleich-
wertige Arbeit**

Unser wirtschaftliches Handeln steht in Einklang mit ökologischen und sozialen Belangen sowie einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Dabei gehen wir über die Einhaltung von Gesetzen hinaus und haben uns weitreichende Selbstverpflichtungen auferlegt. Wir achten die international anerkannten Menschenrechte, stehen ein für faire Arbeitsbedingungen und bieten mit vielfältigen betrieblichen Leistungen ein attraktives Arbeitsumfeld.



SDG 16.5
**Reduktion von Korruption
und Bestechung in allen
ihren Formen**

Unsere Unternehmensgrundsätze basieren auf dem klaren Bekenntnis zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und ethischer Standards. Wir bekennen uns zum fairen Wettbewerb und lehnen jegliche Form von Korruption, Erpressung oder Bestechung ab. Mit regelmäßigen verpflichtenden Trainings schulen wir unsere Belegschaft zu den Themen Compliance und Schutz vor Korruption und befolgen bei der Auswahl unserer Geschäftspartner einschlägige Anti-Korruptionsvorgaben.

UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG ALS GRUND- LAGE UNSERES HANDELNS

Wir betrachten das Thema Nachhaltigkeit ganzheitlich, haben es in unsere Strategie integriert und beziehen es in unternehmerische Entscheidungen ein – sei es bei Produktentwicklung und Beschaffungsfragen, Beschäftigung, Produktion oder Finanzierung. Vor diesem Hintergrund orientieren wir uns bei allen unseren Geschäftsaktivitäten an den Grundsätzen von Integrität und Rechtmäßigkeit. Darüber hinaus ist es uns wichtig, unsere Vertrauenswürdigkeit als Arbeitgeber, Emittent am Kapitalmarkt und Akteur im öffentlichen Raum weiter zu stärken und mit unseren → **Stakeholdern** und Ressourcen verantwortungsvoll umzugehen.

Verantwortliche Unternehmensführung

Die Dürr AG als Holding des Dürr-Konzerns ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Ihre wichtigsten permanenten Organe sind der Vorstand, der seit dem 1. Januar 2022

aus zwei Mitgliedern besteht, und ein zwölfköpfiger Aufsichtsrat. Direkt unterhalb der Vorstandsebene ist das Senior Executive Management angesiedelt, das aus den Leitern der fünf Divisions besteht.

Die Dürr AG wird gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) geführt. Der Kodex enthält Regeln und Empfehlungen für eine verantwortungsvolle Leitung und Kontrolle börsennotierter Gesellschaften. Weitere Informationen finden Sie im Kapitel [„Corporate Governance“ im Geschäftsbericht 2021](#), [Seite 61 bis 64](#), und unter www.durr-group.com/de.

Seit dem 1. Januar 2021 gilt für den Vorstand der Dürr AG ein neues Vergütungssystem. Es folgt den Empfehlungen des DCGK in der aktuellen Fassung, enthält variable Leistungskriterien, unter anderem zur Messung der nachhaltigen Entwicklung des Konzerns, und setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die variable, erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer kurzfristigen und einer langfristigen Komponente (Short-Term Incentive

„STI“ und Long-Term Incentive „LTI“), sodass ein angemessenes Anreizsystem zur Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie für eine nachhaltige Wertschöpfung und -steigerung besteht. Das Short-Term Incentive ist ein leistungsabhängiger Bonus, der auf finanziellen und nichtfinanziellen Ergebnissen des jeweiligen Geschäftsjahres basiert und zu 10 % von ESG-Zielen abhängt. Die nachhaltige Geschäftsausrichtung sowie die soziale und ökologische Verantwortung der Dürr AG spiegeln sich damit auch in den jährlichen ESG-Zielen des Vorstands wider.

4

ESG-ZIELE
SIND BESTANDTEIL DER
VORSTANDSVERGÜTUNG

Unter ESG-Zielen versteht man Ziele, die sich auf Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) beziehen. Der Aufsichtsrat hat vor Beginn des Geschäftsjahres 2022 die ESG-Leistungskriterien und die Methoden zur Leistungsmessung für den Vorstand festgelegt. Die Leistungskriterien beziehen sich auf ein ESG-Rating, die Fortschritte bei der Implementierung einer nachhaltigen Lieferkette, die Beschäftigtenzufriedenheit und die Umsetzung der Klimastrategie. Die Gesamtzielerreichung für die ESG-Performance ergibt sich aus dem Durchschnitt der Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien. Weitere Details bezüglich der Zielerreichung enthält der [Vergütungsbericht im Geschäftsbericht 2021, Seite 115 bis 133](#).

Steuerstrategie

Steuern sind eine wichtige Einnahmequelle des Staates und eine Voraussetzung, öffentliche Ausgaben tätigen zu können. Unternehmen sind verpflichtet, die jeweiligen Steuergesetze einzuhalten und einschlägige Steuerpraktiken anzuwenden. Dieser Grundgedanke gibt den Rahmen dafür vor, wie die Dürr-Konzerngesellschaften mit Steuern in den Ländern umgehen, in denen sie tätig sind.

Die Steuerstrategie des Dürr-Konzerns ist in das Compliance-Management-System (CMS) und den [Verhaltenskodex](#) für Beschäftigte eingebettet und wird jährlich durch den Vorstand überprüft. Der Finanzvorstand und der Leiter der Abteilung Corporate Tax tragen die Verantwortung für die Erfüllung

steuerlicher Verpflichtungen. Bedeutende Steuerfragen und -projekte werden dem Vorstand regelmäßig zur Information oder zur Genehmigung vorgelegt. Die Steuerberichterstattung im Rahmen des Geschäftsberichts wird durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft.

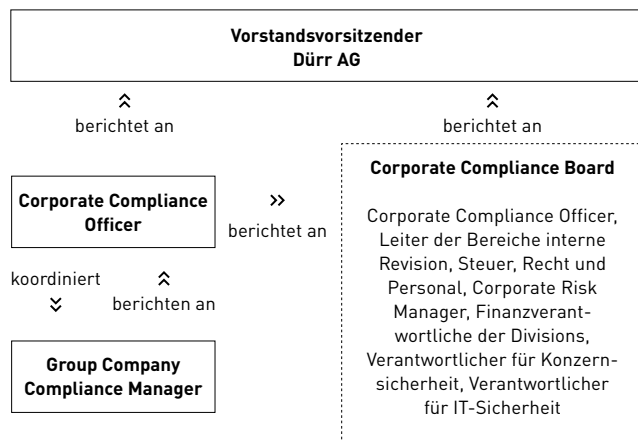
Durch geeignete interne Vorsorgemaßnahmen und Kontrollverfahren sollen die Einhaltung der jeweiligen Steuergesetze forciert und Strafen sowie ein Reputationsverlust für das Unternehmen vermieden werden. Im Sinne des Verhaltenskodex muss jede Transaktion eine solide rechtliche und wirtschaftliche Grundlage haben. Dies schließt künstliche Steuergestaltungen aus. Beispiele für solche Gestaltungen wären das Fehlen kommerzieller Zwecke oder die Zuweisung von steuerpflichtigem Einkommen an Standorte, an denen keine zugrunde liegenden Aktivitäten bestehen. Sowohl unsere Beschäftigten als auch Dritte können Verdachtsfälle oder konkrete Vorfälle von Steuerbetrug über die verschiedenen Compliance-Meldewege äußern.

Um die Sichtweisen verschiedener [Stakeholder](#) in die Entscheidungsfindung einzubeziehen, holen wir gegebenenfalls die Meinungen externer Expertinnen und Experten ein. Außerdem streben wir eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Steuerbehörden an. Sollte die Auslegung von Steuergesetzen unklar sein, bemühen wir uns aktiv um eine Einschätzung seitens der Steuerbehörden, um eventuelle Risiken besser abschätzen zu können. Zudem stellt der Dürr-Konzern den zuständigen Steuerbehörden regelmäßig das sogenannte [Country-by-Country-Reporting](#) zu Verfügung.

Compliance und Anti-Korruption

→ **Compliance** und Integrität spielen für unseren Geschäftserfolg eine zentrale Rolle. Daher ist es unerlässlich, dass sich alle Beschäftigten im täglichen Geschäftsleben an geltendes Recht und ethische Standards halten. Unser Anspruch ist es, jeglichen Verstoß gegen Compliance-Regeln im Unternehmen zu vermeiden. Zentrales Organ unserer Compliance-Organisation ist das Corporate Compliance Board, das unter anderem für die Ausgestaltung und Fortentwicklung des Compliance-Management-Systems verantwortlich ist. Das Board wurde im Jahr 2021 um jeweils einen Verantwortlichen für Konzernsicherheit und IT-Sicherheit erweitert. In den Konzerngesellschaften unterstützen lokale Compliance Manager die Beschäftigten bei der Einhaltung der Compliance-Vorgaben. Der Corporate Compliance Officer koordiniert alle operativen Compliance-Themen auf Konzernebene. Er ist Ansprechpartner bei möglichen Compliance-Verstößen und unterrichtet den Vorstandsvorsitzenden und das Corporate Compliance Board bei konkreten Verdachtsmomenten. Weitere Schritte prüft das Gremium einzelfallabhängig.

COMPLIANCE-MANAGEMENT-STRUKTUR



Unser Compliance-Management-System gibt den Handlungsrahmen vor, damit im Geschäftsbetrieb alle Aktivitäten in Einklang mit Gesetzen und internen Richtlinien erfolgen können. Die drei Elemente Vermeidung, Früherkennung und Reaktion sind Kernbestandteile des CMS. Eine konzernweite Compliance-Organisationsanweisung definiert Verantwortlichkeiten, Kommunikationswege und Maßnahmen. Eine ebenfalls konzernweite Anti-Korruptions-Organisationsanweisung gibt unseren Beschäftigten Verhaltensregeln im Umgang mit Geschäftspartnern und bei Interessenkonflikten an die Hand. Dem Korruptionsrisiko begegnen wir zudem mit Regelungen wie Funktions-trennung, Genehmigungsverfahren und dem Vieraugenprinzip. Die Auswahl und Beauftragung von Geschäftspartnern für

vertriebsnahe Dienstleistungen sowie der Umgang mit Spenden sind weitere → **Compliance**-relevante Themen, die in konzernweiten Organisationsanweisungen geregelt sind.

Beschäftigte, Geschäftspartner und Dritte, die einen begründeten Verdacht zu Rechtsverstößen, beispielsweise Korruption, Geldwäsche oder Verstöße gegen unseren [Verhaltenskodex](#) haben, können sich über verschiedene Wege an uns wenden – auf Wunsch auch anonym. Eine Möglichkeit ist die [Dürr Group Integrity Line](#). Die Meldungen werden vom Corporate Compliance Officer geprüft, der in begründeten Fällen weitere Schritte einleitet und Maßnahmen in Abstimmung mit den Fachbereichen koordiniert.

Im Jahr 2021 erhielt der Corporate Compliance Officer 38 Hinweise (2020: 35). Es gab keine bestätigten Verstöße gegen Anti-Korruptions-Vorschriften (2020: ein bestätigter Korruptionsfall).

Einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Compliance-Verstößen leisten unsere Schulungsmaßnahmen. Dazu gehören Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Compliance-Online-Trainings sowie Schulungen zum Datenschutz. Diese Trainings sind für alle Beschäftigten verpflichtend und müssen alle zwei Jahre aufgefrischt werden. Im Jahr 2021 haben wir knapp 5.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Themen Compliance und Datenschutz geschult (2020: knapp 12.800). Der Rückgang resultiert vor allem aus dem zweijährigen Schulungsrhythmus des Auffrischungstrainings. Außerdem hat sich ein Teil der Schulungen aufgrund der Überarbeitung der Compliance-Online-Trainings in das Jahr 2022 verschoben. Alle Führungskräfte sowie besonders exponierte Funktionsbereiche, beispielsweise der Vertrieb und der

Einkauf, müssen Vertiefungsschulungen absolvieren. Hierzu zählen die Aufbaumodule „Schutz vor Korruption“, „Fairer Wettbewerb“ und „Payment Fraud“, die zudem ab dem Jahr 2022 alle drei Jahre aufgefrischt werden müssen. Im Jahr 2021 haben wir 488 Teilnahmen an dem Modul „Schutz vor Korruption“, 508 Teilnahmen an dem Modul „Fairer Wettbewerb“ und 915 Teilnahmen an dem Modul „Payment Fraud“ gezählt.

Compliance und Integrität berücksichtigen wir auch bei der Auswahl unserer Geschäftspartner. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit setzen wir voraus, dass diese unser Verständnis einer verantwortungsvollen Unternehmensführung teilen. Neben den einschlägigen Anti-Korruptions-Vorgaben setzen wir weitere Richtlinien ein, unter anderem zur vertraglichen Regelung vertriebsnaher Dienstleistungen, die eine Überprüfung von Geschäftspartnern vorsehen. Weitere Sorgfaltspflichten im Umgang mit Geschäftspartnern ergeben sich aus einer Richtlinie zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Weiterhin gibt es eine Richtlinie zur Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, in der unter anderem eine Anti-Korruptions-Erklärung seitens des Geschäftspartners vorausgesetzt wird.

KEINE BESTÄTIGTEN VERSTÖSSE

GEGEN ANTI-KORRUPTIONS-VORSCHRIFTEN
IM JAHR 2021

Corporate Security

Der Schutz unserer unternehmerischen Aktivitäten vor Gefahren und Störungen ist Aufgabe der Zentralfunktion Corporate Security. Auf Grundlage einer Organisationsanweisung schützt sie unsere Beschäftigten sowie Informationen und Vermögenswerte vor Schäden. Wir betrachten Wirtschaftsschutz als Teil unseres integrierten Managementsystems und einer verantwortlichen Unternehmensführung, die auf die Sicherung und den Erhalt von Unternehmenswerten ausgerichtet ist. Das Risikomanagement reduziert die unternehmensbezogenen Sicherheitsrisiken, die im neu geschaffenen Risikofeld „Enterprise Security and Information Security“ gebündelt werden, weltweit und an den einzelnen Standorten.

Im Jahr 2021 haben wir weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Standortsicherheit umgesetzt. Bestehende Schutzkonzepte haben wir auf Basis eines Rahmenwerks für die Standortsicherheit fortgeschrieben. Bei Neubauprojekten im In- und Ausland haben wir Aspekte der Standort- und Informationssicherheit bereits in die Planungsphase integriert.

Zudem haben wir die Entwicklung eines einheitlichen Notfall- und Krisenmanagements als konzernweites → **Business-Continuity-Management-System** fortgesetzt. Hierdurch wollen wir den Schutz unserer Beschäftigten und unserer Vermögenswerte erhöhen sowie die Resilienz des Unternehmens stärken. Die Unterbrechung kritischer Prozesse und Projekte soll verhindert und im Ereignisfall ein schneller Wiederanlauf

der Tätigkeiten ermöglicht werden. Unsere Schwerpunkte lagen im Jahr 2021 auf dem Ausbau der Kompetenzen unserer standortspezifischen Notfallteams und auf der Erstellung von → **Business-Impact-Analysen**.

Der Konzernkrisenstab steuerte auch im Jahr 2021 die weltweiten Maßnahmen zum Schutz gegen die Corona-Pandemie. Weitere Informationen enthält der Abschnitt → **„Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“**.

Informations- und Datensicherheit

Immer mehr Unternehmen sind Bedrohungen aus dem Internet ausgesetzt und stehen somit vor einer Vielzahl von Sicherheits Herausforderungen. Beispiele für IT-Risiken sind Datenverlust, Hacking, Virenangriffe oder Verfügbarkeitsausfälle. Wir schützen Informationen, Geschäftsgeheimnisse und Know-how des eigenen Unternehmens sowie von Geschäftspartnern vor unbefugtem Zugriff, unbefugter Weitergabe, Missbrauch, Diebstahl und Verlust. Unser konzernweites Information Security Management System (ISMS) orientiert sich am ISO-Standard 27001 und berücksichtigt nationale, internationale und branchenspezifische Regelungen. Für das ISMS haben wir Vorgaben etabliert und in bereichsspezifischen Workshops an die besonderen Anforderungen der Geschäftseinheiten angepasst.

Zudem zertifizieren wir unsere Standorte sukzessive nach den Anforderungen des „VDA Information Security Assessment“ (TISAX®-Label). Im Jahr 2022 planen wir, an Auslandsstandorten weitere TISAX®-Zertifizierungen vorzunehmen, beispielsweise in Polen, Italien und Mexiko.

Im Jahr 2021 haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen, um unsere IT-Infrastruktur noch besser vor Gefahren zu schützen. Dazu zählt die Einrichtung aktueller Firewall- und Antivirenprogramme, Back-up-Server und redundanter Datenleitungen. Cybergefahren, zum Beispiel Ransomware-Angriffe, haben uns 2021 erneut beschäftigt. Wir haben die Gefahr in bereichsübergreifenden Workshops thematisiert, Maßnahmenpläne zur Abwehr entwickelt und diese in Notfallplänen dokumentiert.

DATENSCHUTZ

Mit der Organisationsanweisung „Schutz personenbezogener Daten“ erfüllen wir die Anforderungen an die Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne der EU-Datenschutz-Grundverordnung und reduzieren das Risiko von Verstößen. Verantwortlich für das Thema Datenschutz ist die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft. Diese benennt jeweils eine mit dem Datenschutz beauftragte Person.

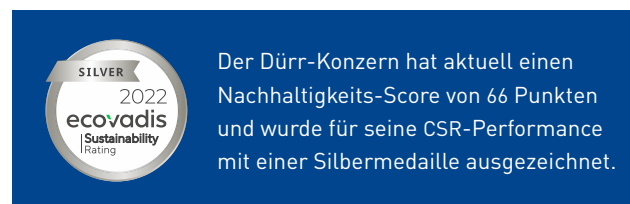
Um datenschutzrelevante Gesetze einzuhalten und einen übergreifenden Austausch von Erfahrungen und Best-Practice-Ansätzen zum Thema Datenschutz zu fördern, wurde das Cross Functional Team Data Protection eingerichtet. Das Team hat die Aufgabe, ein konzernweit einheitliches Datenschutzniveau sicherzustellen. Zudem werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend und regelmäßig zum Thema Datenschutz geschult (→ „**Compliance und Anti-Korruption**“). Im Jahr 2021 gab es keine begründeten Beschwerden von externen Parteien oder Aufsichtsbehörden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten, sondern lediglich einzelne Hinweise von Kunden. In diesen Fällen wurden entsprechende Ermittlungen durchgeführt, wobei weder ein Diebstahl noch ein Verlust von Daten festgestellt wurde. Trotzdem haben wir die Fälle vorsorglich der jeweiligen Landesdatenschutzbehörde gemeldet.

Nachhaltige Unternehmensfinanzierung

Die Dürr AG hat sich als Pionier bei nachhaltigen Finanzierungen einen Namen gemacht. Seit dem Jahr 2019 verknüpfen wir alle neuen Bausteine unserer Unternehmensfinanzierung mit einer Nachhaltigkeitskomponente. Das heißt: Je nachdem, wie wir in den ESG-Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) abschneiden, sinken oder steigen unsere Finanzierungskosten.

ECOVADIS-RATING ALS MESSLATTE

Maßgeblich ist das von der Agentur  EcoVadis erstellte Nachhaltigkeitsrating. In ihrer Bewertung betrachtet die Agentur die Bereiche Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte sowie Ethik und nachhaltige Beschaffung. Die jeweiligen Ergebnisse werden unterschiedlich gewichtet, dabei spielt die Branchenzugehörigkeit eine Rolle. Anhand von 21 Bewertungskriterien ergibt sich ein Ergebnis von maximal 100 Punkten. Berücksichtigt werden beispielweise Aspekte wie Energie- und Wasserverbrauch, → **CO₂**-Ausstoß, Korruptionsbekämpfung oder die Sozialpraktiken von Lieferanten. Im Jahr 2021 konnten wir uns gegenüber dem Vorjahr erneut verbessern und unsere Gesamtpunktzahl von 58 auf 66 Punkte steigern. Damit haben wir weiterhin den Silberstatus von EcoVadis inne und gehören zu den Top-25-% aller von EcoVadis bewerteten Unternehmen. Den Ausschlag für die Anhebung des Ratings gaben Fortschritte im Bereich der nachhaltigen Beschaffung. So wurde beispielsweise ein neues System für die Einstufung von Nachhaltigkeitsrisiken bei Lieferanten eingeführt. Unser Ziel ist es, im Jahr 2023 mindestens 67 Punkte und damit den Goldstatus zu erreichen. Damit würden wir unter den besten 5% der von EcoVadis bewerteten Unternehmen rangieren.



1,4 MRD. € FINANZIERUNGSVOLUMEN MIT ESG-KOMPONENTEN

Insgesamt drei → **Schuldscheindarlehen**, einen → **Konsortialkredit** und eine → **Wandelanleihe** haben wir an unsere Nachhaltigkeitsperformance geknüpft. Insgesamt ergibt sich ein Finanzierungsvolumen von 1,4 Mrd. €, dessen Verzinsung direkt von unserem EcoVadis-Rating abhängt.

Durch die Verbesserung des Ratings Anfang 2022 profitieren wir bei unseren nachhaltigen Finanzierungsinstrumenten von einem um bis zu 5 Basispunkten günstigeren Zinssatz. Zusätzlich können wir durch die Rating-Verbesserung Kompensationszahlungen vermeiden. Bei Nichterreichung einer bestimmten Mindestpunktzahl im Rating müssten wir einen festgelegten Betrag an die UniCredit Bank bezahlen, die damit nachhaltige Projekte unterstützt. Die eingesparten finanziellen Mittel investieren wir in Klimaschutzprojekte an unseren Standorten, beispielsweise in → **Energieeffizienzmaßnahmen** und die Eigenerzeugung regenerativer Energien.

SUSTAINABLE FINANCE FRAMEWORK

Gemeinsam mit den Kernbanken ING und LBBW werden wir einen verbindlichen Rahmen für nachhaltiges Handeln vereinbaren. Mit diesem → **Sustainable Finance Framework** werden wir unseren Anspruch als Vorreiter im Bereich der nachhaltigen Finanzierung untermauern. Es wird einen Rahmen für zukünftige nachhaltige Finanzierungen der Dürr AG bilden, indem es eine EU-taxoniekonforme Mittelverwendung, unsere Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitskennzahlen miteinander verknüpft. Als → **Second Party Opinion Provider** fungiert ISS ESG, die Nachhaltigkeitsagentur des Stimmrechtsberaters ISS (Institutional Shareholder Services).



Wir bieten Produktionstechnik für Holzbaulemente und Komplettmodule für Häuser.



PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Unsere nachhaltigen Produkte und Dienstleistungen zeichnen sich durch Zuverlässigkeit, Effizienz und Ressourcenschonung aus. Mit unseren Technologien unterstützen wir Kunden dabei, ihre Nachhaltigkeits- und Klimaschutzziele zu erreichen und ihren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Als weltweiter Innovations- und Technologieführer setzen wir Maßstäbe und nutzen den Trend zur Digitalisierung als Chance, um Effizienz und Ressourcenschonung in der Produktion voranzutreiben.



SDG 9.4
**Effizienter Einsatz sauberer und
umweltverträglicher Technologien
und Industrieprozesse**

Als Innovations- und Technologieführer haben wir einen direkten Einfluss auf die Entwicklung und Bereitstellung sauberer und umweltverträglicher Technologien. So sorgen wir durch unsere F&E-Aktivitäten und Produktionstechnik für mehr Energieeffizienz und Ressourcenschonung in unterschiedlichen Industriebereichen. Darüber hinaus leisten wir in Wachstumssektoren wie der Elektromobilität und dem nachhaltigen Bauen mit Holz einen wichtigen Beitrag zur Transformation hin zu einer klimaneutralen Gesellschaft.



SDG 12.2
**Nachhaltige Bewirtschaftung und
effiziente Nutzung natürlicher
Ressourcen**

Für unsere Kunden sind wir Partner für nachhaltige Produktionsprozesse. Dabei ist die effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen ein wesentlicher Baustein für mehr Nachhaltigkeit. Durch unsere Service-Aktivitäten sorgen wir für Langlebigkeit unserer Produkte und verlängern ihre Nutzungsdauer. Damit tragen wir zur Kreislaufwirtschaft bei, schonen wertvolle Ressourcen und verringern den ökologischen Fußabdruck.

WEGBEREITER FÜR EINE NACHHALTIGE TRANSFORMATION

Viele Kunden investieren zunehmend in die nachhaltige Gestaltung ihrer Produktionsprozesse und haben sich in den letzten Jahren Ziele gesetzt, bis wann sie → CO₂-neutral produzieren wollen. Im Fokus unserer Entwicklungsarbeit stehen daher der ressourcenschonende und emissionsarme Betrieb von Anlagen, die industrielle Verarbeitung nachhaltiger Materialien sowie die Abluftreinigung. Damit sind wir für unsere Kunden ein wichtiger Partner bei der Dekarbonisierung.

Mit einigen Kunden kooperieren wir auch bei Lebenszyklusanalysen. Dabei messen wir, wie nachhaltig unsere Anlagen über einen längeren Zeitraum sind – von der Beschaffung der Vorprodukte bis hin zur Entsorgung.

Produktsicherheit

Neben Innovationen für mehr Umweltverträglichkeit ist auch die Sicherheit unserer Produkte in der Anwendung eine wesentliche Anforderung im Bereich Nachhaltigkeit. Zwar ist die Sicherheitsausstattung von Produkten größtenteils durch technische Normen und rechtliche Vorschriften vorgegeben, aber wir gehen immer einen Schritt weiter, um unsere

Kunden zufriedenzustellen. Diesem Ziel dienen unter anderem unsere konzernweit gültige „Organisationsanweisung Produktsicherheit“ und unsere jährlichen Befragungen zur Kundenzufriedenheit.

Die Gesamtverantwortung für die Produktsicherheit liegt bei der jeweiligen Geschäftsführung der einzelnen Konzerngesellschaften. Jede Konzerngesellschaft stellt sicher, dass Produktrisiken frühzeitig erkannt und vermieden werden. Dafür beschreibt die Organisationsanweisung Produktsicherheit die einzelnen Prozessschritte im Sinne einer Mindestanforderung. Alle am Produktionsprozess beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eingehende Schulungen, um die Sicherheit der Produkte zu gewährleisten. Abhängig von der jeweiligen Gesetzeslage verfügen unsere Produkte über alle notwendigen Prüfkennzeichnungen.

Innovation und Technologie

Im Mittelpunkt unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit (F&E) steht die Entwicklung effizienter Produktionsprozesse, die Ressourcen schonen und die Transformation zu einer

klimaneutralen Gesellschaft unterstützen. Durch Innovation wollen wir uns vom Wettbewerb abgrenzen und unsere Marktführerschaft sichern. Digitale Kompetenz ist dabei wichtiger denn je – sie ist der Schlüssel dafür, unsere jahrzehntelange Erfahrung mit den Produktionsprozessen unserer Kunden in Software-Lösungen mit echtem Mehrwert einfließen zu lassen. Unsere Produkte sollen global einsetzbar, praxisorientiert und modular sein – und einen klaren Kundenvorteil bieten. Die enge Zusammenarbeit mit Einkauf und Vertrieb spielt eine wichtige Rolle für eine erfolgreiche F&E-Arbeit.

Die Verantwortung für Forschung und Entwicklung liegt in den Divisions. Das Cross Functional Team „R&D/Technology/Digital“ koordiniert übergreifende F&E-Aktivitäten und fördert die Nutzung von Best-Practice-Lösungen in den Divisions. Es 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. Unsere F&E-Aktivitäten zielen auf konkrete Lösungen; Grundlagenforschung hat in unserem Geschäft naturgemäß geringe Bedeutung.

F&E-KENNZAHLEN

	2021	2020	2019
F&E-Aufwand (in Mio. €)	-123,9	-107,7	-110,8
davon für externe F&E-Dienstleistungen (in Mio. €)	-54,5	-45,9	-42,2
F&E-Quote Konzern (in %)	3,5	3,2	2,8
Zuschuss öffentliche Forschungsgelder (in Mio. €)	1,9	0,3	0,2
% des F&E-Aufwands	1,6	0,3	0,2
F&E-Beschäftigte (31.12.)	922	795	789
% der Beschäftigtenzahl	5,2	4,8	4,8

NEUENTWICKLUNGEN UND PATENTE

Im Jahr 2021 mündete unsere F&E-Arbeit in 95 Produktinnovationen. Zum 31. Dezember 2021 verfügten wir über 7.341 Einzelpatente, die sich in 1.403 Patentfamilien aufteilten (31.12.2020: 6.946 und 1.323). Wie in den Vorjahren entfielen auf die Division Application Technology die meisten Patente. Der Aufwand für den Schutz unseres geistigen Eigentums betrug 10,0 Mio. € (2020: 8,6 Mio. €).

Weitere Informationen zu unserer F&E-Ausrichtung finden Sie im [Geschäftsbericht 2021, Seite 38 und 39](#).

HEINZ DÜRR AWARD

Für die Beschäftigten des Dürr-Konzerns gehört es zum Alltag, zukunftsweisende Ideen zu entwickeln. Wir ermutigen sie dazu – zum Beispiel mit dem Heinz Dürr Award. Seit 2001 wird der Preis jährlich in verschiedenen Kategorien vergeben und ist mit jeweils 7.500 € dotiert.

Im Jahr 2021 haben wir vier Projekte in der Kategorie „Innovation“ prämiert:

- **Oversprayfreies Lackieren:** Mit dem Robotersystem EcoPaintJet und dessen Weiterentwicklung, dem EcoPaintJet Pro, kann Lack großflächig oder in einfachen Mustern mit randscharfen Farbkanten aufgetragen werden. 100% des Lacks landen ohne Verluste auf der Oberfläche, zweifarbig Lackierungen sind mit dieser Technologie vollautomatisch möglich – und das schneller, energiesparender und ressourcenschonender als bisher.
- **Digitalisierung Vertrieb:** Das Smart-RFQ-Management verbessert den komplexen Vertriebsprozess bei Preis-anfragen (Request for Quotation, RFQ), der Tausende von Dokumenten umfasst. Neue Technologien wie Bots und künstliche Intelligenz (KI) tragen zu mehr Effizienz, verbessertem Risikomanagement und höherer Standardisierung bei.

- **100 % Produktionstransparenz:** Bei der digitalen Wertstromoptimierung werden Produktionsdaten digital erfasst. Auf Grundlage dieser Bewegungsprofile und Ortungsdaten können redundante, kostenintensive Prozesse identifiziert und optimiert werden – unabhängig von Maschinentyp, Hersteller oder Anwendungsbereich.

- **Erweiterung der Schleuderstand-Funktionen durch dynamische Expansionsmessungen von Rotoren:** In Schleuderständen testen Technikerinnen und Techniker die Belastungsgrenze von Rotoren. Ergänzt um moderne Software und digitale Messtechnik, wie beispielsweise optische Sensoren, Laserstrahlen und elektrische Felder, lassen sich nun auch die Verformungen der Rotoroberfläche bei jeder Drehzahl detailliert nachvollziehen. Die Erkenntnisse aus diesen dynamischen Expansionsmessungen können zur Weiterentwicklung schnell-drehender Antriebe genutzt werden, um Kosten zu reduzieren, Energieeffizienz zu verbessern und Lebenszeit zu verlängern.

Außerdem haben wir jeweils ein Projekt in den Kategorien „Nachhaltigkeit“ und „Customer Experience“ ausgezeichnet. Die Preise überreicht traditionell der Schirmherr und Ehrenvorsitzende des Aufsichtsrats, Dr.-Ing. E. h. Heinz Dürr. Die Auszeichnung ist ein wichtiger Teil der Innovationskultur des Konzerns.

[▶ Jetzt mehr erfahren.](#)

Nachhaltige Produkte und Systeme

Der Einsatz unserer Produkte und Systeme hat einen wesentlichen Einfluss auf die Umwelt. So erfordert etwa der Betrieb von Großserienlackierereien einen hohen Energie-, Ressourcen- und Materialeinsatz. Wir arbeiten daher gezielt daran, negative Umwelteinflüsse unserer Produkte zu verringern, etwa durch geringere Werte bei Verbrauch, Fläche, Geräuschentwicklung und Material. Immer wichtiger werden dabei Digitaltechnologien, durch die sich der Verbrauch von Wasser, Energie und anderen Ressourcen sowie der Bedarf an Frischluft in der Produktion analysieren und optimieren lässt.

Durch die Reduktion des ökologischen Fußabdrucks unserer Produkte unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen – sei es bei der Dekarbonisierung, der Vermeidung von Abfällen oder dem Ressourcenverbrauch. Wir sind davon überzeugt, dass diese Funktion als „Sustainability Enabler“ strategisch weiter an Bedeutung gewinnen wird. Daher erwarten wir, dass sich Kunden bei der Auftragsvergabe neben dem Fokus auf Kosten und Produktionseffizienz zunehmend daran orientieren werden, welcher Technologieanbieter am stärksten zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen beiträgt.

LACKIERTECHNIK: UMWELTORIENTIERTE INNOVATIONEN

Mit der „Lackieranlage der Zukunft“ haben wir eine innovative Kombination besonders umweltverträglicher Komponenten entwickelt. Zentraler Baustein ist die **EcoProBooth**, eine zukunftsweisende Neuentwicklung der Lackierkabine, die Maßstäbe bei Energieverbrauch und Effizienz setzt. Ihren geringen Energiebedarf erzielt die **EcoProBooth** durch eine maximale Umluft rate:

Das Verhältnis Umluft zu Frischluft liegt bei 95 zu 5. So lässt sich der Energieverbrauch im Vergleich zu einer klassischen Linie mit Nassauswaschung um bis zu 75 % senken.

Eine weitere material- und energiesparende Innovation ist das roboterbasierte Applikationssystem **EcoPaintJet**. Dabei erreichen 100 % des Lacks die beabsichtigte Oberfläche – **→ Overspray** beim Lackauftrag wird vollständig vermieden. So lassen sich zum Beispiel Dekorstreifen oder Kontrastfarben vollautomatisch auftragen. Da der **EcoPaintJet** den Lack hochpräzise und trennscharf appliziert, müssen zweifarbige Autos vor der Lackierung nicht mehr mit Folie maskiert werden. Das spart knapp 50 Minuten Zeit und rund 15 m² Folie und Klebeband je Fahrzeug. Neben einer Lackerparnis von rund 25 % kann auch der Energieverbrauch im Lackierprozess im Vergleich zu konventionellen Prozessen um über 50 % verringert werden.

Die Lackieranlage ist mit einem Anteil von rund 40 % der größte Energieverbraucher in der Automobilherstellung. In den vergangenen Jahren haben wir Innovationen hervorgebracht, mit denen der Energieverbrauch der gesamten Lackieranlage um bis zu 66 % reduziert werden kann. In einem Referenzprojekt in China gelang es uns, den Energie- und Ressourcenbedarf im Vergleich zum Stand der Technik deutlich zu verringern. Pro Karosserie sank:

- der Energiebedarf von rund 800 kWh auf 400 kWh
- der VOC-Ausstoß von 3,0 kg auf 0,75 kg
- der Frischwasserverbrauch von 1,5 m³ auf unter 0,5 m³
- das Prozessabwasseraufkommen von 0,8 m³ auf 0,3 m³

BATTERIEFERTIGUNGSTECHNIK: ELEKTRODEN-BESCHICHTUNG, BATTERIEMONTAGE UND -PRÜFUNG

Lithium-Ionen-Batterien sind eine Schlüsseltechnologie in der Elektromobilität. In diesem wichtigen Zukunftsmarkt sind wir mit innovativen Anlagen zur Beschichtung von Elektroden vertreten. Als Anbieter kompletter Linien liefern wir neben der Beschichtungstechnik auch Trockner und Lösemittelaufbereitungsanlagen. Wir verfügen über eine von Dürr Megtec entwickelte innovative Technik zur gleichzeitigen Beschichtung beider Elektrodenseiten, was für höchste Produktionseffizienz und einen reduzierten Energiebedarf sorgt.

Ergänzt wird das Angebot durch vollautomatisierte Lösungen in der Zell- und Batteriemontage. Neben Technologien zum Verkleben von Batteriezellen und -modulen zählt die Applikation von Wärmeleitpaste zu unserem Produktportfolio, ebenso Lösungen zur Prüfung von Batteriemodulen und -packs.

Im Kontext der Elektromobilität und angesichts des starken Kapazitätsausbaus, den die Batterieindustrie plant, sehen wir in diesem Geschäftsfeld große Chancen. Denn um genügend Batterien für die wachsende Zahl an E-Autos produzieren zu können, werden insbesondere in Europa zusätzliche Fabriken benötigt.

TECHNIK FÜR ELEKTROMOBILITÄT: PRÜFSTÄNDE UND AUSWUCHTANLAGEN

Neben der Batteriefertigungsverfahren bieten wir weitere Technologien für den Bau von Elektroautos. Dazu zählen Systeme für die Prüfung fertig montierter Elektro- und Hybridantriebe unserer Konzerntochter Teamtechnik. Auf den Prüfständen werden hochautomatisiert mechanische und fluidische Größen, die elektrischen Eigenschaften und der

Wirkungsgrad des E-Antriebs getestet. Auch Sicherheitstests sind bei der Elektromobilität wichtig. Gerade die Hochvoltkreise in den E-Fahrzeugen stehen im Blickpunkt der Tests am Bandende der Produktion. Mit modularen Prüfsystemen von Dürr lässt sich sicherstellen, dass von den Hochvoltkreisen in Batteriefahrzeugen keine Risiken, beispielsweise gefährliche Kurzschlüsse, ausgehen.

Die Fertigung von Elektromotoren unterstützt die Tochtergesellschaft Schenck Rotec, zum Beispiel mit der Auswuchtanlage eTEN0, die Unwuchten in Elektroankern für E-Antriebe misst und ausgleicht. Außerdem bietet Schenck Rotec den Schleuderstand Centrio für Materialtests an Elektromotoren. Damit können Automobilhersteller ermitteln, welchen Rotationsbelastungen ihre Aggregate maximal ausgesetzt werden dürfen.

TECHNIK FÜR ERNEUERBARE ENERGIEN: ENERGIEWENDE ERMÖGLICHEN

Für die Energiewende ist der Ausbau erneuerbarer Energien von zentraler Bedeutung. Dafür stellen wir wichtige Technologien her. Beispielsweise produzieren wir Stringer-Anlagen für die Solarindustrie. Diese verbinden einzelne Solarzellen miteinander zu → **Strings**, woraus dann Solarmodule gefertigt werden.

Biogas entsteht durch Vergärung von Bioabfällen, beispielsweise in Kläranlagen und Mülldeponien. Um es effizient nutzen und in das Erdgasnetz einspeisen zu können, muss es gereinigt und

veredelt werden. Zur Aufbereitung von Biogas bieten wir Reinigungssysteme an.

Zudem bieten wir Technologien zur Stromerzeugung aus geothermischer und solarthermischer Energie oder aus thermischer Energie, die bei der Verbrennung erneuerbarer Brennstoffe entsteht. Die dafür geeignete → **ORC-Technologie (Organic Rankine Cycle)** von Dürr Cyplan® kommt bereits in unterschiedlichen Industrien bei der klimafreundlichen und dezentralen Stromerzeugung zum Einsatz. Dabei wird die in Industrieprozessen anfallende Wärmeenergie in grünen Strom und gegebenenfalls in Nutzwärme umgewandelt.

UMWELTECHNIK: WENIGER EMISSIONEN FÜR SAUBERE ABLUFT

Von der Chemie- und Pharmabranche über die Kunststoffherstellung bis hin zur Lebensmittelindustrie: Bei der Herstellung vieler Produkte können Schadstoffe entstehen, die für Mensch und Umwelt gefährlich sind. Als Weltmarktführer in der industriellen Abluftreinigungstechnik sorgt die Division Clean Technology Systems dafür, dass die Emissionen in vielen Industriezweigen reduziert werden.

Unsere Abluftreinigungsanlagen machen organische Kohlenwasserstoffverbindungen (VOCs) unschädlich. Diese werden unter anderem bei der Verarbeitung von Lösemitteln freigesetzt, die in Farben und Lacken enthalten sind. Auch unangenehme geruchsintensive Verbindungen werden mit Abluftreinigungsanlagen behandelt, ebenso Abluftströme aus der chemischen Industrie, die Stoffe wie Chlor, Brom, Fluor, Schwefel und Stickstoff enthalten. Zudem werden krebserregende Formaldehyde mithilfe von Dürr-Technik aus Abluftströmen entfernt. Mit unseren weltweit installierten Oxidationsanlagen sind unsere Kunden in der Lage, ihre → **Treibhausgasemissionen** insgesamt um etwa 100 Mio. Tonnen jährlich zu reduzieren. Dies entspricht etwa der

Hälfte der industriellen Treibhausgasemissionen der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2021.

Ein Beispiel für thermische Verfahren zur Abluftreinigung ist die flammenlose regenerativ-thermische Oxidation (RTO) mit dem Oxi.X RV. Die Anlage kann elektrisch betrieben werden und erreicht VOC-Abluftreinigungsgrade von bis zu 99,7% – dank des flammenlosen Betriebs und ohne thermische Stickoxide (NOx) zu erzeugen.

HOLZBEARBEITUNGSTECHNIK: MASCHINEN FÜR MÖBELPRODUKTION UND HOLZHAUSBAU

Der Trend zum Bauen mit Holz wird von mehreren Vorteilen getragen. Dazu zählen zum Beispiel Klimafreundlichkeit, das rasche Nachwachsen des Rohstoffs und die schnellere Fertigstellung von Gebäuden. HOMAG bietet vielfältige Lösungen zur Verarbeitung des nachhaltigen Werkstoffs Holz. Zum Portfolio zählen unter anderem Maschinen zur Herstellung von Fenstern, Türen und Treppen sowie Anlagen zur weitgehend automatisierten Herstellung von Fertighausteilen und Raummodulen.

Mit dem Erwerb der dänischen Maschinenbauer System TM (2020) und Kallesoe (2021) haben wir unser Systemangebot im Massivholzbereich ausgebaut. System TM bietet Maschinen zur Massivholzoptimierung, Kallesoe ist spezialisiert auf Hochfrequenzpressen zur Produktion von Brettspertholzplatten. Damit decken wir einen großen Teil der Wertschöpfungskette in der Holzbau-elemente-Fertigung ab und wollen uns als führender Systemanbieter von Anlagen etablieren, die Bauelemente für nachhaltige Holzhäuser fertigen. Unabhängig von den Materialeigenschaften selbst gelten Holzhäuser im Vergleich zu Gebäuden aus anderen Materialien als wesentlich nachhaltiger, weil Holz → **CO₂** bindet und Häuser so von einer CO₂-Quelle zu einer CO₂-Senke werden können. → „**Mit Holzbau gegen die Wohnungsnot**“

+20 %

AUFTRAGSEINGANG
FÜR PRODUKTIONSTECHNIK ZUR
HERSTELLUNG VON ELEKTROAUTOS

Vorreiter bei der EU-Taxonomie

Der Dürr-Konzern berichtet bereits für das Jahr 2021 über taxonomiekonforme Geschäftsaktivitäten.

Mit dem europäischen → **Green Deal** hat sich die Europäische Union (EU) das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2050 klimaneutral zu werden. Um dieses Ziel zu finanzieren und das Wirtschafts- und Finanzsystem in der EU nachhaltiger zu gestalten, sollen Kapitalflüsse in Richtung nachhaltiger Investitionen gelenkt werden. Dazu hat die Europäische Kommission den Aktionsplan „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ (→ **Action Plan on Financing Sustainable Growth**) entwickelt. Kernelement dieses Aktionsplans ist die → **EU-Taxonomie-Verordnung**. Diese stellt ein Klassifizierungssystem für ökologische Wirtschaftstätigkeiten wie Produkte und Dienstleistungen dar und definiert sechs Umweltziele:

- 1 **Klimaschutz**
- 2 **Anpassung an den Klimawandel**
- 3 **nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen**
- 4 **Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft**
- 5 **Vermeidung und Verringerung der Umweltverschmutzung**
- 6 **Schutz und die Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme**

Gemäß den Taxonomie-Vorgaben sind Wirtschaftstätigkeiten „ökologisch nachhaltig“, wenn sie

- einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung eines oder mehrerer der sechs genannten Umweltziele leisten (Substantial Contribution)
- die Erreichung der fünf weiteren EU-Umweltziele nicht erheblich beeinträchtigen (Do No Significant Harm, DNSH)
- soziale Mindeststandards einhalten (Minimum Safeguards)

Die Überprüfung, ob eine Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zu einem der Ziele leistet und die Erreichung der fünf weiteren Ziele nicht erheblich beeinträchtigt, ist anhand von → **technischen Bewertungskriterien** vorzunehmen. Im Jahr 2021 lagen lediglich für die ersten beiden Umweltziele Kriterien seitens der EU vor. Daher sind für das Geschäftsjahr 2021 nur Angaben zu diesen beiden Zielen zu machen. Für 2022 ist eine Ergänzung um die verbleibenden vier Umweltziele durch die EU geplant.

Im Rahmen der EU-Taxonomie wird zwischen taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Geschäftsaktivitäten unterschieden.

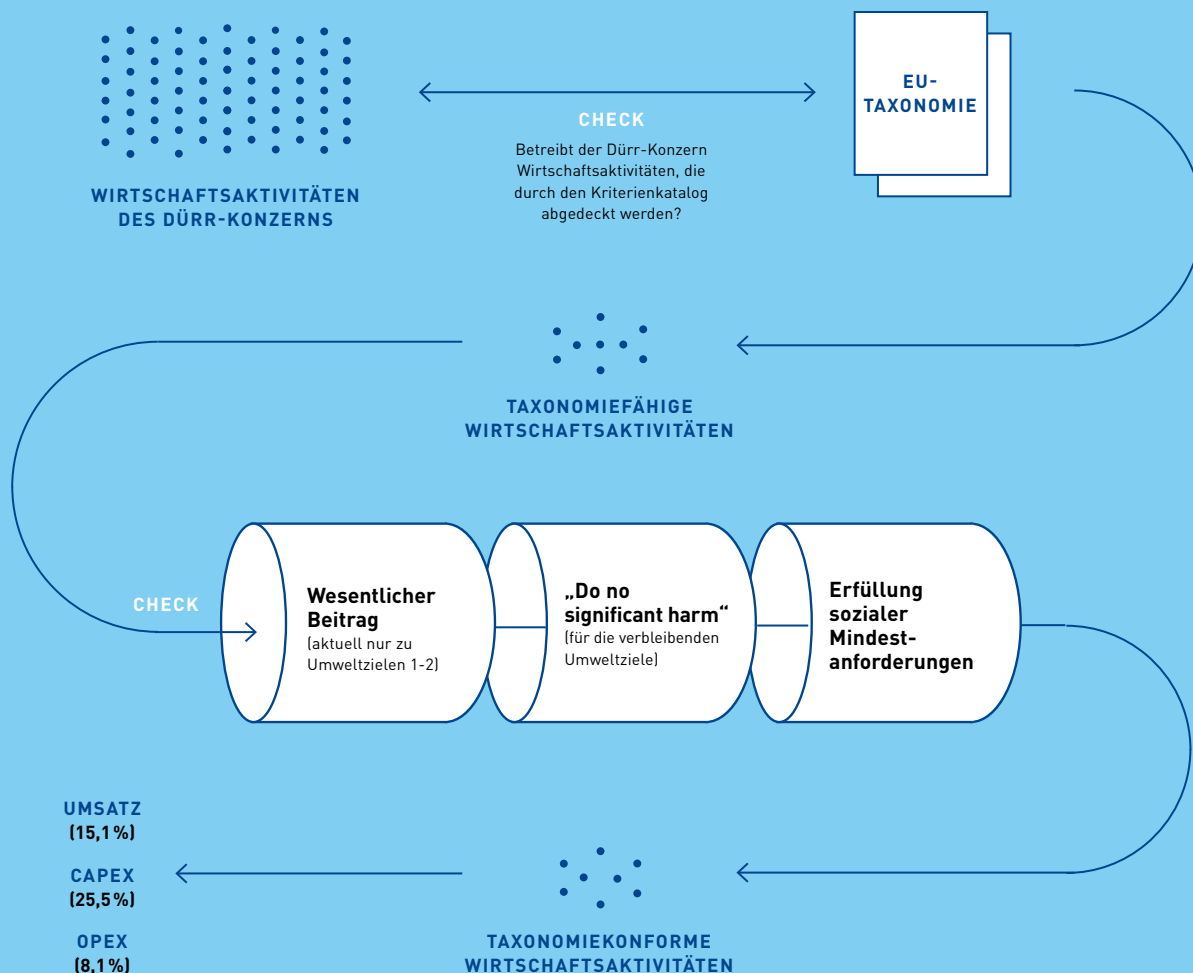
Geschäftsaktivitäten sind „taxonomiefähig“ (eligible), wenn sie mit der Tätigkeitsbeschreibung gemäß den Anhängen I und II zu dem → **delegierten Rechtsakt** vom 4. Juni 2021 übereinstimmen. Aktivitäten sind „taxonomiekonform“ (aligned), wenn die taxonomiefähigen Geschäftsaktivitäten die dort beschriebenen technischen Bewertungskriterien darüber hinaus auch erfüllen. Ferner ist die Einhaltung sozialer Mindeststandards im Rahmen der Aktivitäten sicherzustellen.

Vor dem Hintergrund der EU-Taxonomie-Verordnung berichten wir erstmals für das Geschäftsjahr 2021 über die Anteile der Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CapEx) und operativen Ausgaben (OpEx), die auf taxonomiefähige beziehungsweise nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten entfallen. Darüber hinaus machen wir als eines der ersten Unternehmen in Deutschland bereits für das Geschäftsjahr 2021 freiwillige Angaben über taxonomiekonforme Umsatzerlöse, CapEx und OpEx. Unsere Angaben zur EU-Taxonomie, inklusive der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Kennzahlen, haben wir im Rahmen der nichtfinanziellen Erklärung erfolgreich einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen.

BESCHREIBUNG DES PROJEKTVORGEHENS

Zur konzernweiten Implementierung der Taxonomie-Anforderungen haben wir im Jahr 2021 ein Projektteam unter Beteiligung von Expertinnen und Experten aus den Bereichen Controlling, Kommunikation und Nachhaltigkeit eingerichtet. Über das Vorgehen und die Zwischenergebnisse wurde dem Vorstand regelmäßig berichtet. Weitere Informationen zum Vorgehen finden Sie im → **Geschäftsbericht 2021 auf Seite 43**.

EU-TAXONOMIE: METHODIK UND PROJEKTVORGEHEN



ZUORDNUNG DER WIRTSCHAFTSAKTIVITÄTEN ZU RELEVANTEN TAXONOMIE-KRITERIEN

Folgende durch die EU-Taxonomie-Verordnung definierte Tätigkeiten wurden zur Erfassung und Zuordnung von Umsatzerlösen sowie CapEx und OpEx des Dürr-Konzerns identifiziert:

- 3.1 Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie
- 3.2 Herstellung von Anlagen für die Erzeugung und Verwendung von Wasserstoff
- 3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien
- 4.11 Speicherung von Wärmeenergie

Folgende zusätzliche Tätigkeiten wurden zur Erfassung und Zuordnung von CapEx und OpEx für den Dürr-Konzern identifiziert:

- 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
- 7.2 Renovierung bestehender Gebäude
- 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
- 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)
- 7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden
- 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien
- 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden

MASCHINEN- UND ANLAGENBAU IM NACHTEIL

Weite Teile der Geschäftstätigkeit des Dürr-Konzerns werden von den Taxonomie-Vorgaben nicht unmittelbar abgedeckt, da die aktuelle Fassung der EU-Taxonomie-Verordnung sich nicht direkt an die Maschinenbaubranche richtet. Damit werden laut dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) Produkte und Technologien des Maschinen- und Anlagenbaus benachteiligt, da sie in den Bewertungskriterien nicht explizit aufgeführt sind, aber dennoch einen wesentlichen Beitrag zur grünen Transformation der europäischen Industrie leisten.

Vor diesem Hintergrund sind die Tätigkeitsbeschreibung „3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ und die zugehörigen technischen Bewertungskriterien für uns von besonderer Relevanz. Für die Identifizierung taxonomie-fähiger Technologien haben wir das Portfolio des Dürr-Konzerns nach CO₂-armen Technologien gefiltert und nur solche Technologien als taxonomiefähig eingestuft, die zu einer erheblichen Verringerung des Ausstoßes von Treibhausgasemissionen beitragen und im Vergleich zu der am Markt überwiegend verfügbaren, leistungsfähigsten Referenztechnologie deutlich geringere Emissionswerte erreichen.

Die Beschreibung der technischen Bewertungskriterien gibt dabei keinen konkreten Ziel- oder Mindestwert für eine „erhebliche Verringerung“ an. Aus Sicht des Dürr-Konzerns bedeutet eine erhebliche Verringerung eine Reduzierung der Treibhausgasemissionen um mindestens 20% während der Nutzungsphase. Diesen Wert hat der Dürr-Konzern daher als Mindestgröße für eine erhebliche Reduktion der CO₂-Emissionen angesetzt. Hinsichtlich des Referenzstandards stellen wir auf die heute üblicherweise im Markt eingesetzte Technologie ab. Referenztechnologie ist damit die überwiegend am Markt verfügbare, leistungsfähigste alternative Technologie.

AUSWAHL TAXONOMIEFÄHIGER UND TAXONOMIEKONFORMER WIRTSCHAFTS-AKTIVITÄTEN

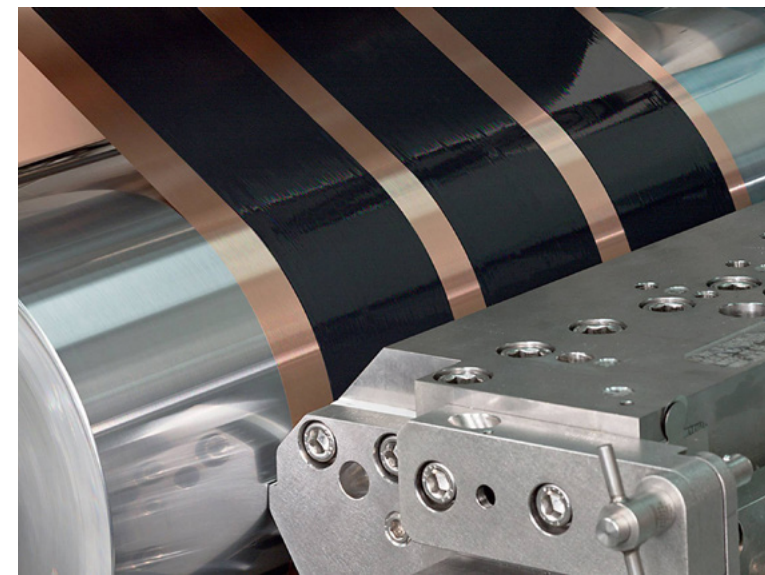
Im Rahmen der Analyse wurden die folgenden taxonomie-fähigen und taxonomiekonformen umsatzgenerierenden Wirtschaftsaktivitäten identifiziert:

1. Lackiertechnik

Moderne Lackieranlagen zählen trotz erheblicher Technologiesprünge in den vergangenen Jahren weiterhin zu den größten Energieverbrauchern bei der Herstellung von Automobilen. Vor allem die Lackapplikation und die Trocknung der Karosserien sind für den überwiegenden Teil des Energie- und Ressourcenverbrauchs in der Lackieranlage verantwortlich. Wir verfügen über Technologien in diesen Bereichen, die im Vergleich zum Marktstandard erhebliche Senkungen der → **Treibhausgasemissionen** bewirken. Beispiele sind Lösungen zur Trockenabscheidung von → **Overspray** bei Lackauftrag und unser neuestes Lackierkabinenkonzept **EcoProBooth**. Weitere Informationen enthält der Abschnitt → „**Nachhaltige Produkte und Systeme**“.

2. Batteriefertigungstechnik

Der Dürr-Konzern stellt spezifische Technologien für die Produktion von wiederaufladbaren Batteriesätzen und Akkumulatoren für den Verkehrssektor sowie von stationären oder dezentralen Energiespeichern her. Dazu zählen vor allem Maschinen und Anlagen zur Beschichtung und Trocknung von Batterieelektroden sowie Montage- und Prüftechnik für Lithium-Ionen-Zellen und für Batteriemodule und -packs. Ferner stellen wir Klebeapplikationstechnologien für Batteriesysteme bereit. Damit unterstützen unsere Technologien die zentralen Ziele der EU hinsichtlich einer beschleunigten Einführung emissionsarmer Verkehrsträger und der Dekarbonisierung des Energiesektors.



Lithium-Ionen-Batterien sind eine Schlüsseltechnologie in der Elektromobilität – wir bieten die Technik dafür.

3. Technik für Elektromobilität

Der Dürr-Konzern entwickelt und vertreibt Technologien, die spezifisch für die Produktion von Elektromotoren für den Verkehrssektor eingesetzt werden. Dazu zählen zum Beispiel Anlagen zur Befüllung von Elektrofahrzeugen mit hochspezifischen Kältemitteln, Auswucht- und Schleudersysteme für Rotoren in Elektroantrieben sowie modulare Bandende-Prüfstände für Elektroantriebe. Die Geschäftstätigkeiten des Dürr-Konzerns zielen somit darauf ab, die Lebenszyklusemissionen im Verkehrssektor in erheblichem Maße zu verringern.



Bisher wurden meist kleinere Wohnhäuser aus Holz gebaut, nun kommt der nachhaltige Baustoff zunehmend auch bei großen Gebäuden und ganzen Wohnanlagen zum Einsatz.

4. Technik für erneuerbare Energien

Der Dürr-Konzern stellt Technologien für erneuerbare Energien her. Hierzu zählen besonders Technologien zur Fertigung von → [Solarzellenstrings](#), Reinigungssysteme zur Biogasaufbereitung sowie Technologien zur Stromerzeugung aus thermischer Energie bei der Verbrennung erneuerbarer Brennstoffe beziehungsweise aus geothermischer oder solarthermischer Energie.

5. Umwelttechnik

Durch umwelttechnische Anlagen trägt der Dürr-Konzern wesentlich dazu bei, den Emissionsausstoß in unterschiedlichen Industriebereichen zu reduzieren. Dabei entwickeln und liefern wir moderne Anlagentechnologien, die eine effiziente Entsorgung von Abgasen und Rückständen ermöglichen und den Energieverbrauch in der Nutzungsphase reduzieren. Darüber hinaus sorgen weitere umwelttechnische Dürr-Anlagen für erhebliche Einsparungen von → [Treibhausgasemissionen](#).

6. Holzbearbeitungstechnik

Über die Konzerntochter HOMAG sind wir mit Technologien für den Bereich Massivholzfertigung am Markt vertreten, die spezifisch für die industrielle Produktion von Holzbau-elementen sowie von Holzfenstern und -türen eingesetzt werden. Damit zielen die Geschäftsaktivitäten des Dürr-Konzerns auf eine erhebliche Reduktion der Lebenszyklusemissionen im Gebäudesektor ab.

Weiterführende Informationen zur Auswahl unserer taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Technologien sowie zur Überprüfung der DNSH-Kriterien und der Einhaltung sozialer Mindeststandards finden Sie im [↗ Geschäftsbericht 2021 ab Seite 45](#).

ÖKOLOGISCH NACHHALTIGE UMSATZERLÖSE, CAPEX, OPEX

TAXONOMIEFÄHIGE UND TAXONOMIEKONFORME UMSATZERLÖSE, CAPEX, OPEX IM GESCHÄFTSJAHR 2021

	Absolut (Mio. €)	Nicht taxonomiefähig (%)	Taxonomie- fähig (%)	Taxonomiefähig und taxonomie- konform (%)
Umsatzerlöse	3.537	84,9	15,1	15,1
CapEx	226	70,6	29,4	25,5
OpEx	123	91,9	8,1	8,1

Die CapEx beinhalten gemäß der → [EU-Taxonomie](#) Investitionen in immaterielle Vermögenswerte (ohne Geschäfts- oder Firmenwerte) und Sachanlagen inklusive Nutzungsrechten an Leasingvermögenswerten. Dies umfasst auch Zugänge von langfristigen Vermögenswerten, die aus Unternehmenserwerben stammen und im Geschäftsjahr erstkonsolidiert wurden.

Die OpEx im Sinne der EU-Taxonomie berücksichtigen nicht aktivierbare Aufwendungen für Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Instandhaltung sowie alle anderen direkten Aufwendungen für die Instandhaltung von Sachanlagen zur Sicherstellung der Betriebsbereitschaft der taxonomiefähigen beziehungsweise taxonomiekonformen Vermögenswerte.

Detaillierte Angaben zur Berechnung der Kennzahlen finden Sie im [↗ Geschäftsbericht 2021 ab Seite 47](#).

MIT HOLZBAU GEGEN DIE WOHNUNGSNOT



Bezahlbarer Wohnraum in der Großstadt? Gibt's nicht! Diese Erfahrung machen Menschen, die dort eine Bleibe suchen. Die B&O Gruppe will sich damit nicht abfinden. Sie baut mit frischen Ideen in kürzester Zeit neue Mietshäuser. Dabei setzt sie auf den nachhaltigen Rohstoff Holz – und Anlagen der HOMAG-Tochter Weinmann.

TEXT: HEIMO FISCHER — FOTOS: B&O GRUPPE, PETER JÜLICH



BLICK IN DIE ZUKUNFT Uwe Dohrn führt die Bauholding der B&O Gruppe. Das Unternehmen war früher ein Dachdeckerbetrieb und wandelte sich zu einem technischen Immobiliendienstleister. Heute treibt B&O die Entwicklung des Holzbaus für mehrgeschossige Gebäude voran.

Die Fassade duckt sich hinter eine Baumreihe und ist von schlichter Eleganz – trotzdem ist das vierstöckige Gebäude am Münchner Dantebad ein Aushängeschild der B&O Gruppe. Das Mietshaus mit 111 Wohnungen besteht erstens größtenteils aus Holz, ruht zweitens auf Stelzen über einem Parkplatz und wurde drittens in nur sechs Monaten errichtet. Für Uwe Dohrn, Geschäftsführer der Holzbausparte bei B&O, eine ideale Kombination. „Auf diese Weise ist im Ballungsraum München in kürzester Zeit nachhaltiger und günstiger Wohnraum entstanden.“

Das Unternehmen aus Bad Aibling war früher ein Dachdeckerbetrieb und entwickelte sich im Lauf der Zeit zu einem Dienstleister der Wohnungswirtschaft mit einer halben Milliarde Euro Umsatz. Ziel von B&O ist es, die Kultur des Hausbaus grundlegend zu erneuern. „Heute werden Gebäude noch mit einem hohen Anteil von Handarbeit errichtet“, sagt Dohrn. Das ist langsam und teuer. B&O setzt deshalb darauf, Wände und Decken aus massivem Holz standardisiert in Fabriken vorzufrichten und auf der Baustelle zusammenzusetzen.

Das Gebäude am Dantebad ist ein Ergebnis dieser Arbeitsweise. Um hochwertige Wände und Decken in Serie zu produzieren, ist jedoch erstklassige Technik notwendig. B&O setzt auf Anlagen des Weltmarktführers Weinmann. Die Tochter der HOMAG Group rüstet seit Jahren Zimmereibetriebe und Fabriken für den Holzbau aus und erschließt ein Geschäft, das pausenlos wächst.

Vorteilhafte Ökobilanz

Denn Fertighäuser aus Holz liegen im Trend. Der Markt für Anlagen zur Produktion von Holzbauelementen wächst jährlich um mehr als sechs Prozent. Etwa jedes fünfte neue Haus in Deutschland wird aus dem nachhaltigen Rohstoff gefertigt. Jeder verbaute Kubikmeter Holz bindet eine Tonne CO₂. Sie wird dem Kohlenstoffkreislauf für lange Zeit entzogen. Und es wächst mehr Holz nach, als heute und auch in Zukunft benötigt wird. Eine nachhaltige Forstwirtschaft sorgt dafür, dass für



WOHNEN AM DANTEBAD Das viergeschossige Gebäude ruht auf Stelzen über einem bereits vorhandenen Parkplatz. Dadurch mussten keine Naturflächen versiegelt werden.



jeden gefälltten Baum ein neuer gepflanzt wird. Die Ökobilanz für den herkömmlichen Beton- und Ziegelbau fällt hingegen deutlich schlechter aus.

Mit dem Holzbau angefangen hat die B&O Gruppe, als sie zum ersten Mal Häuser aufstockte, um zusätzlichen Wohnraum zu schaffen. „Das bietet sich vor allem in Ballungsräumen an, wo Grundstücke knapp sind“, erklärt Dohrn. Herkömmliche Konstruktionen aus Ziegelsteinen oder Beton eignen sich dafür wegen ihres hohen Gewichts nicht. Holz hingegen ist so leicht, dass die Statik des Hauses ein zusätzliches Stockwerk verkraftet.

„Wir wollen in
Zukunft immer mehr
standardisiert bauen.“

UWE DOHRN,
GESCHÄFTSFÜHRER DER
HOLZBAUSPARTE BEI B&O



ORT DER RUHE Die Dachterrasse des Wohnhauses am Münchner Danterbad lädt zum Entspannen ein. Die zum Dürr-Konzern gehörende Firma Weinmann lieferte die modernen Maschinen, mit denen die Holzkomponenten des Gebäudes gefertigt wurden. Geschäftsführer Josef Zerle begleitete das Projekt.

Gerade in Großstädten wie München ist es eine beliebte Vorgehensweise, bebaute Flächen auf diese Weise zu verdichten. Das heißt, mehr Wohnraum zu schaffen, ohne Bauland erschließen zu müssen. Expertinnen und Experten weisen seit Jahren darauf hin, dass unbebauter Boden eine natürliche Ressource ist, die man schützen muss. Schätzungen zufolge wird in Deutschland pro Tag eine Fläche von 122 Fußballfeldern überbaut. Das schränkt den Lebensraum von Pflanzen, Tieren und Mikroorganismen ein.

Während bislang vor allem Ein- und Zweifamilienhäuser aus Holz gebaut wurden, entstehen zunehmend Gebäude mit mehreren Geschossen aus dem Naturmaterial. B&O gehört zu den Pionieren auf diesem Gebiet. „Vor etwa zehn Jahren haben wir unser erstes vierstöckiges Holzhaus gebaut“, sagt Dohrn. Es war Teil eines Bauprojekts auf dem Gelände einer ehemaligen Kaserne in Bad Aibling, wo alle Gebäude aus Holz errichtet wurden. Die damals gesammelten Erfahrungen fließen seither in andere Vorhaben ein.

Haus auf Stelzen

Platzmangel war ein wichtiges Motiv, um das 115 Meter lange Haus am Danterbad für die Stadt München zu errichten. Der dort vorhandene Parkplatz musste aus rechtlichen Gründen erhalten bleiben. Deshalb lag die Idee nahe, das Gebäude auf Stelzen zu bauen. So blieb unter dem Haus genug Parkraum für alle, die dort wohnen oder das benachbarte Schwimmbad besuchen wollen. Ein weiterer Vorteil: Die Parkfläche war bereits versiegelt. Kein Quadratmeter Naturboden musste in Bauland umgewandelt werden. Auch eine Tiefgarage konnten sich die Bauherren sparen.

Der zuständige Architekt kannte sich mit Holzbau aus und hatte alle Räume so geplant, dass sich Fassaden und Decken ohne Probleme maschinell fertigen ließen. Weil er auf überflüssige Schnörkel verzichtete und viele Teile gleich aussahen, ging die Produktion auf den Weinmann-Anlagen eines Partnerunternehmens von B&O schnell voran.

1 t CO₂

BINDET JEDER VERBAUTE
KUBIKMETER HOLZ

111

WOHNUNGEN ENTSTANDEN
IN DEM GEBÄUDE AM DANTEBAD

„Setzt man Holz konstruktiv richtig ein, ist die Haltbarkeit extrem hoch.“

JOSEF ZERLE,
WEINMANN-GESCHÄFTSFÜHRER



Im Holzfertigbau heben Kräne vorgefertigte Komponenten in Minuten an ihren Platz. Selbst komplette Badezimmer lassen sich so ins Gebäude einsetzen.

Für die kurze Errichtungszeit sorgte auch die originelle Vorgehensweise beim Bau. Damit sich die Handwerker nicht gegenseitig auf die Füße treten, sah die Planung einen gestaffelten Einsatz vor. Die verschiedenen Gewerke arbeiteten sich von einer Seite zur anderen vor. Während rechts der Rohbau schon fertig war, liefen am linken Ende immer noch die Arbeiten, um den großen Betontisch zu vollenden, auf dem der Holzbau stehen sollte.

Ähnlich systematisch schritt der Innenausbau voran. Fensterbänke, Rollläden oder Leitungen für Strom und Wasser waren bereits in den Holzbauelementen vormontiert. Sogar komplett eingerichtete Bäder mit Waschbecken, Dusche und Fliesen hob ein Kran in Minuten an den richtigen Platz. Ergebnis: Fünf Wochen nach dem Rohbau waren alle Innenräume fertig.

Vollholz-Vorliebe

Üblicherweise werden im Holzbau sogenannte Holzrahmenbauelemente verwendet. Dafür werden in der Fabrik aus Balken unterschiedlicher Länge die Rahmen der Wände zusammengesetzt und mit Plattenmaterial aus Holz oder anderen nachhaltigen Materialien geschlossen. Multifunktionsbrücken schneiden anschließend Aussparungen für Türen, Fenster und Schächte heraus. Dann werden die verbliebenen Hohlräume mit Dämmstoff gefüllt und ebenfalls mit recyclingfähigem Plattenmaterial verschlossen.

B&O hingegen bevorzugt Vollholz-Fertigelemente. Das heißt, die Wände setzen sich aus schmalen Holzleisten zusammen, den sogenannten Stielen. Sie werden in Fabrikanlagen nebeneinander geschichtet, bis eine durchgehende Holzfläche – und damit ein tragender Massivholzkern – entsteht. Diese Methode hat einen entscheidenden Vorzug: Die Länge der einzelnen Stiele wird so gewählt, dass die vorgesehenen Öffnungen frei bleiben. „Fenster, Türen und Schächte müssen also nicht wie sonst nachträglich herausgeschnitten werden“, sagt Dohrn. Das spart rund 20 Prozent des eingesetzten Materials.

Für diese Art der Fertigung passte Weinmann seine Anlagen entsprechend an. „Wir haben gemeinsam überlegt, wie wir am besten vorgehen“, sagt Josef Zerle, Geschäftsführer von Weinmann. Bei den Gesprächen stand auch der schonende Umgang mit Ressourcen im Vordergrund. Holzbaulemente können wiederverwendet werden, wenn das Gebäude sein Lebensende erreicht hat. Und das kann lang dauern, sagt Zerle. „Setzt man Holz konstruktiv richtig ein, ist die Haltbarkeit extrem hoch. Der Beweis dafür sind Holzgebäude, die bereits seit mehreren hundert Jahren stehen.“

Häuser nach dem Baukastenprinzip

Haltbaren, aber auch bezahlbaren Wohnraum zu schaffen, ist ein wichtiges Anliegen von B&O. „Wir wollen in Zukunft immer mehr standardisiert bauen“, sagt Dohrn. Das fängt schon bei der Planung an. „Heute entwirft ein Architekt das Gebäude und überlegt sich später, wie er seine Ideen baulich umsetzt.“ Dann folgt ein Planungsprozess, der Zeit und Geld kostet. „Sinnvoller ist es, wenn mit dem Entwurf gleich alle Daten zur Verfügung stehen, um alle notwendigen Teile im Werk zu bauen.“ Die Digitalisierung des gesamten Prozesses spielt dabei eine entscheidende Rolle.

Werden durch die Verwendung von Standardelementen in Zukunft alle Häuser gleich aussehen? Dohrn verneint. Eine kreative Anordnung der Elemente sorgt nach wie vor für Abwechslung und Individualität. Als Vorbild sieht er Automobilhersteller, die nach einem Baukastenprinzip ganz unterschiedliche Modelle auf identischen Plattformen bauen.

B&O ist vom Potenzial der Holzbauweise überzeugt und investiert in eine eigene Fabrik in Frankfurt/Oder. Dort sollen patentierte Massivholzelemente automatisch und in Serie gefertigt werden. Die HOMAG Group ist mit von der Partie: Die Beratungstochter Schuler Consulting hat B&O bei der Fabrikplanung unterstützt und Weinmann liefert die Produktionsanlagen.

Life Cycle Services

Die Reparatur von Maschinen und Anlagen oder der Einbau von Ersatzteilen kann ein wichtiger Beitrag zur Nachhaltigkeit sein – beides verlängert ihre Lebenszeit, spart Material und Ressourcen und verringert den ökologischen Fußabdruck. Das Ersatzteil- und Modernisierungsgeschäft wird konzernweit betrieben. Ältere Maschinen und Anlagen werden von uns für aktuelle und künftige Anforderungen modernisiert. Dazu gehört etwa die Aktualisierung von Steuerungseinheiten und Hardware sowie die Nachrüstung mit Konnektivitätstechnologien für digitale Anwendungen. Immer wichtiger werden digitale Services wie Remote-Analyse, Wartungsassistenten oder Performance-Checks.

Das Service-Geschäft besitzt doppelte strategische Relevanz, da es überdurchschnittlich margenstark ist und erheblich zur Kundenbindung beiträgt. Wir richten unsere Service-Aktivitäten am gesamten Lebenszyklus unserer Maschinen und Anlagen aus und verfolgen drei Stoßrichtungen:

- **Installierte Basis nutzen:** Unsere breite installierte Basis bietet viel Potenzial für Service-Wachstum. Dieses Potenzial wollen wir bestmöglich ausschöpfen.
- **Digitalisierung:** Um mehr Service-Geschäft zu generieren, setzen wir verstärkt auf Konnektivität und die Analyse von Maschinendaten. Auf dieser Basis können wir kundenindividuelle Vorschläge zur Steigerung der Gesamtanlageneffektivität unterbreiten.
- **Brownfield-Expansion:** Wir bauen das Brownfield-Geschäft mit Anlagenmodernisierungen aus. Immer wichtiger wird dabei die Nachrüstung mit Digitalprodukten.

Im Jahr 2021 gab es trotz der anhaltenden Corona-Pandemie allein in der Division Application Technology rund 5.200 Reparaturvorgänge mit insgesamt rund 13.700 Bauteilen (2020: rund 4.800 Reparaturvorgänge mit insgesamt rund 13.200 Bauteilen). Hierzu gehören unter anderem Dosierpumpen, Ventileinheiten, Turbinen und → **Zerstäuber**. Auch bei HOMAG und Schenck gehören Reparaturen und Generalüberholungen zu unseren Dienstleistungen. Bei HOMAG betrifft dies vor allem das Aufbereiten von Verleimaggregaten. Dabei wurden 2021 unter anderem rund 6.800 Bauteile repariert, rund 2.000 werksüberholte Bauteile verkauft und weitere 2.850 Bauteile für das Lager aufgearbeitet.

Digitalisierung und Automatisierung

Die Digitalisierung und der Einsatz künstlicher Intelligenz sind der beherrschende Trend in der Produktionstechnik. Wir verfügen über eine umfangreiche Digitalkompetenz und sind damit gut aufgestellt für die Transformation im Maschinen- und Anlagenbau. Unsere Digitallösungen ermöglichen den Kunden Kostensenkungen und höhere Anlagenverfügbarkeit durch vorausschauende Wartung. Virtual-Reality-Technologie und Simulationen unterstützen die effiziente Inbetriebnahme und den laufenden Betrieb der Anlagen. Die Digitalisierung ist ein wichtiger Schrittmacher für das Innovationsmanagement und prägt zunehmend unser Service-Angebot. Wir erweitern unser Spektrum an datenbasierten Applikationen, intelligenten Produkten, digitalen Services und entsprechenden Geschäftsmodellen stetig, um unseren Kunden Lösungen für die digitale Optimierung ihrer Produktion zu bieten. Im Gleichschritt mit



Das DXQ-Softwareportfolio ermöglicht eine lückenlose Aufzeichnung von Prozesswerten und Verbrauchsdaten in der Fertigung, die zukünftig mit Hilfe von künstlicher Intelligenz ausgewertet werden.

der Weiterentwicklung unseres Software-Portfolios schaffen wir neue Geschäftsmodelle. Überdies sind digitale Prozesse und Tools der Schlüssel zu effizienter Zusammenarbeit und globaler Vernetzung im Konzern (→ **"New Work"**).

SOFTWARE-LÖSUNGEN

Wir bieten ein breites Software-Spektrum für die Digitalisierung – von → **MES-Lösungen** bis hin zu Smart-Analytics- und Smart-Maintenance-Applikationen mit künstlicher Intelligenz. Ein wichtiges Innovationsprojekt im Bereich Software ist unser Manufacturing Operations Management (MOM). Mit diesem ganzheitlichen Software-System lassen sich Prozesse in Fabriken steuern und optimieren. Es bedeutet eine Weiterentwicklung unserer MES-Systeme, die weltweit in über 500 Fabriken installiert wurden. Das MOM soll 2022 komplett fertiggestellt werden, einzelne Funktionen sind bereits im Einsatz.

DXQENERGY.MANAGEMENT – INTELLIGENTES ENERGIEMANAGEMENT

Wir bündeln die Software-Entwicklung der Teilkonzerne in Digital Factories. Sie kooperieren miteinander, um Synergien zu nutzen und neue Digitalprodukte schneller anbieten zu können. Produkte und Dienstleistungen der Digital Factory von Dürr bilden die Software-Familie „DXQ – Digital Intelligence by Dürr“. **DXQenergy.management** ist eine intelligente

Steuerungssoftware, die es ermöglicht, Einsparpotenziale in der gesamten Lackieranlage zu ermitteln. Die Software ist nicht nur ein innovatives Werkzeug zur dynamischen Überwachung und Analyse von Energie- und Medienverbräuchen, sondern ermöglicht mittels Abgleich von Verbrauchswerten und Produktionsdaten auch die Optimierung des gesamten Energieeinsatzes. Mit hochentwickelten Analysefunktionalitäten und Visualisierungen identifiziert **DXQenergy.management** Einsparpotenziale und ermöglicht so eine verbrauchsoptimierte Produktion bei gleichbleibender Gesamtanlageneffektivität. Damit leistet **DXQenergy.management** einen wichtigen Beitrag zu mehr Transparenz und Nachhaltigkeit in Lackieranlagen.



PARTNERSCHAFTEN UND KOOPERATIONEN

Angesichts der Komplexität der digitalen Transformation setzen wir auf Partnerschaften. Ein Beispiel ist die IIoT-Plattform ADAMOS. ADAMOS ist eine Kombination aus Netzwerk und Technologie des → **Industrial Internet of Things (IIoT)** speziell für den Maschinen- und Anlagenbau. Das Netzwerk besteht aus der Software AG, PwC und über 20 Maschinenbauern. Durch die ADAMOS-Kooperation reduzieren die Partner ihren Aufwand, indem sie Synergien nutzen und Entwicklungsergebnisse und Erfahrungen austauschen.

AUTOMATISIERUNG

Automatisierung ist eine unserer Kernkompetenzen und ein Wachstumsgeschäft, in das wir systematisch investieren. Durch die Mehrheitsbeteiligung an Teamtechnik und die Übernahme von Hekuma sind wir in neue Märkte in der Automatisierungstechnik eingetreten. Teamtechnik zählt zu den führenden Anbietern von Prüfsystemen für Elektro- und Hybridantriebe – ein Geschäftsfeld mit guten Perspektiven im Zeitalter der Elektromobilität. Der zweite Schwerpunkt von Teamtechnik sind Produktionssysteme für Medizinprodukte, wie zum Beispiel Injektionssysteme oder Inhalatoren. Hekuma ist mit komplementären Automatisierungslösungen ebenfalls im Medtech-Markt aktiv.



Aus alt mach NACHHALTIG

Nachhaltigkeit rückt auch bei den Fahrzeugherstellern in den Fokus der Aufmerksamkeit. Dürr positioniert sich als Partner für die grünen Ambitionen seiner Kunden. Damir Wagner ist Key Account Manager im Service und unterstützt die Autobauer dabei, ihre Bestandsanlagen mit ressourcenschonenden und emissionsarmen Technologien nachzurüsten.

TEXT: STEPHAN KÖHNLEIN — FOTOS: PETER JÜLICH

Am liebsten ist Damir Wagner bei seinen Kunden vor Ort. Doch wegen der Corona-Pandemie ist das derzeit nicht immer in dem Umfang möglich wie sonst. Und trotzdem: Wenn er sich morgens eine Tasse Kaffee holt und seinen Rechner hochfährt, ist das die einzige Konstante an seinen Arbeitstagen. „Jeder Tag ist anders, das hängt immer davon ab, was meine Kunden gerade brauchen“, sagt der 59-Jährige. Wagner ist Key Account Manager bei Dürr. In dieser Funktion betreut er Volkswagen und andere Automobilhersteller und bietet sogenannte Plant Assessments für Upgrades bestehender Lackieranlagen an. Das ist ein Markt, der aus verschiedenen Gründen großes Wachstum verspricht.

←
10–15
PLANT ASSESSMENTS
führt Dürr jährlich bei seinen
Kunden weltweit durch



Warum sich ein Upgrade lohnt

Mehr als 60 Prozent aller Lackieranlagen in der Automobilindustrie weltweit sind über 20 Jahre alt und damit oft nicht mehr auf dem aktuellen Stand. Veraltete Technologien erhöhen den Wartungsbedarf und verursachen hohe Betriebskosten. Außerdem besteht das Risiko, dass alte Anlagen hinter den steigenden Umweltstandards zurückbleiben. Und den eigenen Ansprüchen der Autobauer an eine energieeffiziente und nachhaltige Produktion werden sie häufig auch nicht mehr gerecht.

Doch die Kosten für den Bau einer neuen Lackieranlage liegen teilweise im dreistelligen Millionenbereich. Da lohnt es sich für ein Unternehmen, genauer hinzusehen, ob seine bestehende Anlage nicht für deutlich weniger Geld modernisiert werden kann. Ein weiterer Vorteil: Während ein Anlagenneubau meist über ein Jahr dauert, kann Dürr nötige Upgrades in der Regel innerhalb weniger Wochen durchführen, teilweise sogar während des laufenden Betriebs.



33 %

**WENIGER
CO₂-EMISSIONEN**
in der Lackiererei
durch Umrüstung auf
den EcoDryScrubber

Assessment dauert nur sieben bis zwölf Tage

„Neue Lackieranlagen entstehen heute fast nur noch in Asien“, erklärt Wagner. „In anderen Regionen, zum Beispiel in Europa und Nordamerika, gehen wir in den Bestand und sehen, was man dort machen kann.“ Und da gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, die Dürr seinen Kunden maßgeschneidert anbietet. Beim Assessment, das in der Regel zwischen sieben und zwölf Tage dauert, prüft ein Team von Dürr im ersten Schritt die Anlagen und analysiert die entsprechenden Daten. Anschließend errechnet ein Tool das Einsparpotenzial. Auf dieser Basis erörtern die Dürr-Experten verschiedene Maßnahmen, die entsprechend den Kundenwünschen umgesetzt werden. „Geht nicht gibt es eigentlich nicht bei der Modernisierung einer Bestandsanlage“, sagt Wagner.

Die größte Sorge der Autobauer ist nach seiner Erfahrung, dass die Umbaumaßnahmen zu längeren Produktionsausfällen führen könnten. Für die Modernisierung von Lackierkabinen hat Dürr deshalb ein stufenweises Umbaukonzept entwickelt, bei dem die einzelnen Schritte jeweils innerhalb der üblichen Werksferien umgesetzt werden können, wenn die Bänder in den Produktionshallen ohnehin stillstehen.

Lackabscheidung als größter Hebel

Wirkungsvollster Schritt auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit in der Lackierkabine ist Dürrs EcoDryScrubber. Anders als bei herkömmlichen Verfahren werden hier die überschüssigen Lackpartikel – der sogenannte Overspray – in der Lackierkabine nicht mit Wasser und Chemikalien abgeschieden. Stattdessen kommt Kalksteinmehl als natürliches Bindemittel zum Einsatz. Der Effekt: Die aufwendig konditionierte Kabinenluft bleibt trocken und kann daher mehrfach eingesetzt werden. Auch eine Abwasserbehandlung sowie die Entsorgung von Lackschlamm entfallen.

2050

BIS
wollen viele Automobilhersteller
bilanziell CO₂-neutral sein



Allein durch den Umstieg von Nass- auf Trockenabscheidung reduziert sich der Energieverbrauch in der gesamten Lackiererei um rund 25 Prozent. Die CO₂-Emissionen nehmen sogar um ein Drittel ab. Betrachtet man den kompletten Herstellungsprozess eines Autos, machen sich diese Einsparungen ebenfalls bemerkbar: Hier kann der Energiebedarf um 10 Prozent gesenkt werden – ein riesiger Hebel auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Automobilfabrik.

Der Markt für solche Lösungen ist beträchtlich: Noch arbeiten allein in Europa rund 200 Lackierkabinen mit Nassabscheidung – und Dürr behauptet sich bei der Umrüstung auf die trockene und deutlich nachhaltigere Alternative als Marktführer. Wagner sieht dafür verschiedene Gründe.

Erfahrung und persönlicher Kontakt

Zum einen bietet Dürr umfassende Lösungen aus einer Hand, von der Applikationstechnik bis hin zur zentralen Steuerung – alles technisch aufeinander abgestimmt und hocheffizient. Zum anderen betreut man dabei auch die Anlagen anderer Hersteller. Und dann sei da noch die langjährige Expertise des Unternehmens und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Assessment einer Anlage funktioniere nur im Team, in dem man verschiedene Perspektiven und Ansätze vereine. Berufserfahrung sei dabei ein ganz wichtiger Faktor. „Man hat es mit alten Anlagen zu tun“, sagt Wagner. „Ein junger Kollege muss sich erst mit der Technologie von vor 20 Jahren vertraut machen. Da ist es gut, wenn man jemanden mit entsprechendem Wissen und Erfahrung im Team hat.“

Wagner arbeitet seit 32 Jahren bei Dürr, war im Ersatzteilverkauf und als Projektleiter tätig, arbeitete sich zum Abteilungsleiter hoch und ist seit zwei Jahren im Vertrieb des Servicebereichs für wichtige Schlüsselkunden verantwortlich. Dabei profitiert er in großem Maß von seinem Wissen um Dürr und die Produkte, das er über die Jahrzehnte aufgebaut hat.

10 %

WEINGER ENERGIE
bei der Gesamt-
produktion eines
Fahrzeugs dank des
EcoDryScrubbers



Doch neben Expertise und den Lösungen aus einer Hand gibt es noch einen weiteren wichtigen Faktor: den persönlichen Kontakt mit den Kunden vor Ort. Mit vielen von ihnen ist über Jahre hinweg ein enges Vertrauensverhältnis gewachsen. „Natürlich ist es besser, wenn ich die Kunden in persönlichen Gesprächen von unseren Lösungen überzeugen kann“, sagt Wagner. „Vor allem aber: Beim Kunden pulsiert das Leben. Nur wenn ich mir mit eigenen Augen selbst ein Bild machen kann, weiß ich danach auch, was ich zu tun habe.“

„Geht nicht gibt es
eigentlich nicht bei der
Modernisierung einer
Bestandsanlage.“

DAMIR WAGNER,
KEY ACCOUNT MANAGER IM SERVICE



Nachhaltige Produkte zu entwickeln, bedeutet für uns, auch den eigenen Energie- und Ressourcenverbrauch zu reduzieren.



WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Umweltbelastungen an unseren eigenen Standorten zu minimieren. Mithilfe eines zielgerichteten Umwelt- und Energiemanagements senken wir nicht nur den Verbrauch von Rohstoffen, sondern optimieren auch unsere internen Abläufe im Hinblick auf Energieeffizienz, Wassereinsparung und Abfallreduzierung. Auch unsere Lieferkette haben wir im Blick: Wir integrieren soziale und ökologische Aspekte zunehmend in unsere Beschaffungsprozesse und kommen damit unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach.



SDG 8.7

Abschaffung von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei, Menschenhandel und Kinderarbeit

Als global agierender Arbeitgeber haben wir Einfluss auf die regionale Beschäftigung sowie eine menschenwürdige und sichere Arbeitsumgebung in unserem Umfeld. Menschenrechte zu achten und faire Arbeitsbedingungen sicherzustellen sind daher die Basis unserer unternehmerischen Verantwortung. Ein verbindlicher Bestandteil der Verträge mit Zulieferern ist unser weltweit gültiger Lieferantenkodex, der explizit die Einhaltung von Menschenrechten fordert. Im Rahmen von Audits überprüfen wir die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards in unseren globalen Lieferketten.



SDG 13.2

Einbezug von Klimaschutzmaßnahmen in Strategien und Planungen

Der Klimawandel ist eine der größten und drängendsten Herausforderungen unserer Zeit. Mit unserer Klimastrategie haben wir uns verpflichtet, zum Erreichen des 1,5 °C-Ziels des Pariser Klimaabkommens beizutragen. Unsere Ziele bis zum Jahr 2030 sind: 70 % weniger THG-Emissionen an unseren eigenen Standorten (Scope 1 und Scope 2) sowie 15 % weniger THG-Emissionen in unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) im Vergleich zum Basisjahr 2019.

UMWELTSCHUTZ UND SOZIALE GERECHTIGKEIT GEMEINSAM VORANTREIBEN

Als → **Engineering**-Unternehmen verbrauchen wir im Vergleich zu anderen Zulieferunternehmen der Automobilbranche geringere Mengen an Energie, Material und Ressourcen und verursachen mit einer Fertigungstiefe von nur rund 40 % einen kleineren ökologischen Fußabdruck. Dementsprechend sind auch die bei unserer eigenen Geschäftstätigkeit entstehenden → **Treibhausgasemissionen** verhältnismäßig gering. Welche konkreten Maßnahmen wir im Rahmen unserer Klimastrategie zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen beschlossen haben, ist im Abschnitt → „**Klimastrategie**“ beschrieben.

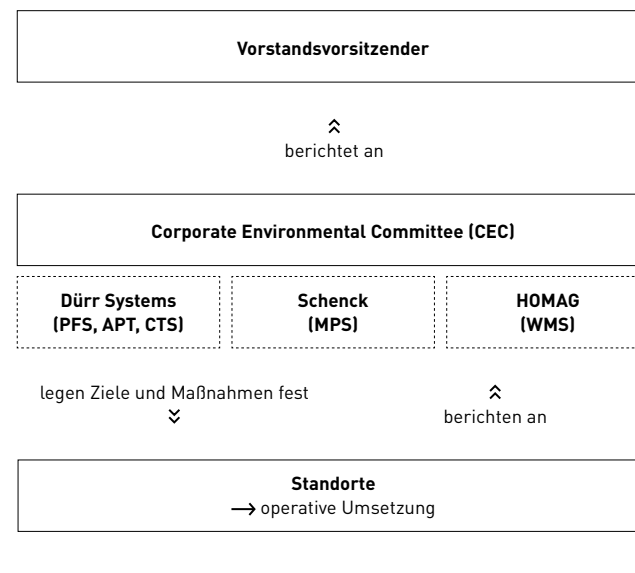
Mithilfe zertifizierter Umwelt- und Energiemanagementsysteme reduzieren wir die Umweltbelastungen an unseren Produktionsstandorten und in der gesamten Wertschöpfungskette. Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Umweltmanagementsysteme unserer Produktions- und Montagestandorte sowie aller Standorte mit Technologiezentren nach ISO 14001 zertifizieren zu lassen. Anfang 2022 waren bereits 42 % unserer Produktionsstandorte nach dieser internationalen Norm für Umweltmanagementsysteme zertifiziert. Elf Standorte des HOMAG-Teilkonzerns verfügten Ende 2021 über ein zertifiziertes

Energiemanagementsystem nach ISO 50001. Zahlreiche Standorte führen regelmäßig Energieaudits nach DIN EN 16247-1 sowie Qualitätsaudits durch. Wir arbeiten daran, den Zertifizierungsgrad kontinuierlich zu erhöhen.

Energie- und Ressourceneffizienz

Im Dürr-Konzern ist das Corporate Environmental Committee (CEC) für die strategische Ausrichtung und die Steuerung aller Umwelt- und Klimaschutzaktivitäten zuständig. Es besteht aus Verantwortlichen für Management- und Umweltmanagementsysteme der drei Teilkonzerne Dürr Systems, Schenck und HOMAG und berichtet an den Vorstandsvorsitzenden der Dürr AG. Das CEC spricht Empfehlungen zu Umwelt- und Klimathemen an das Sustainability Council aus, definiert Ziele und leitet daraus Handlungsfelder ab. Die Hauptverantwortung für die Umweltbelange trägt das Management der lokalen Gesellschaften, für die standortspezifische Umweltmaßnahmenpläne gelten.

VERANTWORTUNG UND ORGANISATION IM BEREICH UMWELT



Eine konzernweite [Umwelt-Policy](#) beschreibt unser Verständnis von ökologisch nachhaltigem Wirtschaften und gibt einen Handlungsrahmen vor. Darüber hinaus definiert sie drei konkrete Ansatzpunkte für ökologische Verbesserungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette: Im Fokus stehen die weitere Verbesserung der Umwelteigenschaften unserer Produkte, insbesondere in der Nutzungsphase (→ „**Nachhaltige Produkte und Systeme**“), die Gestaltung einer ökologisch nachhaltigen Lieferkette (→ „**Nachhaltige Lieferkette**“) sowie die Verringerung des eigenen ökologischen Fußabdrucks (→ „**Klimastrategie**“).

Als Ergänzung der konzernweiten Umwelt-Policy verfügt die Dürr Systems AG zusätzlich über den Leitfaden „Werte, Politik und Strategie (Qualität, Umwelt- und Arbeitsschutz)“. Das HOMAG Group Process Model (HGPM) ist ein integriertes Managementsystem, das unter anderem das Energiemanagement nach ISO 50001 umfasst. Auch Schenck setzt seit Jahren auf ein prozessorientiertes, integriertes Managementsystem, das im Jahr 2021 durch die geschäftsspezifische Policy „Umwelt, Gesundheit und Arbeitssicherheit“ ergänzt wurde.

ENERGIE

Unsere Energie- und Ressourcenverbräuche erfassen wir konzernweit und setzen nach einer Wirtschaftlichkeitsprüfung Maßnahmen zur Reduktion um. Im Jahr 2021 haben wir im Teilkonzern Dürr Systems weltweit die Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik fortgesetzt und weitere 5.000 m² Nutzfläche mit langlebiger, energiesparender Beleuchtungstechnik ausgestattet.

Auch im Teilkonzern Schenck haben wir in weiteren Werkshallen die herkömmliche Beleuchtung durch LED-Leuchtmittel ersetzt. Zudem wurden der Einbau neuer Fenster und die Dachsanierung an älteren Werkshallen planmäßig fortgesetzt, um die thermische Isolation von Gebäuden zu optimieren und den Energieverbrauch zu senken.

Ebenso senkte der Teilkonzern HOMAG seinen Energieverbrauch durch LED-Beleuchtung, energieeffiziente Antriebe und kürzere Einschaltzeiten von Lüftungsanlagen weiter. Durch die Erneuerung der CNC-Bearbeitungszentren konnten die Energieeffizienz um mehr als 15 % gesteigert und der Stromverbrauch reduziert werden.

ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEINTENSITÄT

	2021	2020 ¹	2019 ¹
Energieverbrauch (in MWh)			
Heizöl und Gas	67.926	66.148	66.310
Strom aus konventionellen Tarifen	49.974	50.956	57.976
Strom aus erneuerbaren Energien	4.656	3.235	3.768
Fernwärme	5.108	3.986	3.772
Gesamt	127.665	124.326	131.825
Energieintensität (Verbrauch in MWh pro 1 Mio. € Umsatz)			
Heizöl und Gas	19,2	19,9	16,9
Strom aus konventionellen Tarifen	14,1	15,3	14,8
Strom aus erneuerbaren Energien	1,3	1,0	1,0
Fernwärme	1,4	1,2	1,0
Gesamt	36,1	37,4	33,6

¹ Anpassungen aufgrund Neuberechnung auf Basis des Greenhouse Gas Protocol

Im Vergleich zum Jahr 2020 haben wir im Berichtsjahr insgesamt mehr Energie verbraucht. Unsere Umsatzerlöse stiegen jedoch überproportional zum Energieverbrauch, sodass sich die Energieintensität verringerte. Zudem haben wir den Verbrauch von konventionellem Strom reduziert und den Anteil von Strom aus erneuerbaren Energiequellen entsprechend erhöht.

WASSER UND ABWASSER

Frischwasser wird an den meisten Standorten für sanitäre Bereiche, zur Reinigung, als Trinkwasser und in Kantinen verwendet. An einigen Standorten wird Frischwasser auch als Prozesswasser (Kühlschmierstoffe, Sprinklersysteme, Anlagen und Einrichtungen in der Technika, Gebäudekühlung) oder zur Grünbewässerung verwendet. An allen Standorten außer bei Dürr Systems in Indien kann Trinkwasser aus dem öffentlichen Netz verwendet werden. Zwei Standorte nutzen Regenwasser. Nur drei Standorte befinden sich in Regionen, die von jahreszeitlicher Wasserknappheit bedroht sind und dadurch Einschränkungen in der Nutzung unterliegen (Dürr Systems in Mexiko, China, Südafrika).

Bei HOMAG werden nur geringe Mengen Prozesswasser für die Kühlung bei der spanenden Bearbeitung eingesetzt. Das Wasser wird in Umlaufkühlanlagen geleitet und durch Filtrierung und Behandlung gepflegt. Dadurch müssen die geringen Mengen nur einmal jährlich ausgetauscht und entsorgt werden. Schenck führt seine geringen Prozesswassermengen vollständig im Kreislauf. Abwasser aus Toiletten, Teeküchen und Kantinen werden der kommunalen Kläranlage zugeführt.

Das Abwasser an den Standorten des Dürr-Konzerns ist grundsätzlich kaum verunreinigt. An Standorten in westlichen Industrieländern wird es durch die öffentliche Kanalisation der Abwasserreinigung zugeführt. In anderen Regionen sind die Verfahren unterschiedlich, und die Daten sind noch nicht vollständig erfasst. Abwasser aus Prozessen wird nach Grad und Art der Verschmutzung fachgerecht entsorgt.

WASSER UND ABWASSER

	2021	2020	2019
Wasser und Abwasser absolut			
Wasserverbrauch (m³)	175.587	166.998	201.979
Abwasseraufkommen (m³)	142.388	156.316	191.388
Wasser- und Abwasserintensität			
Wasserverbrauch (m³/1 Mio. € Umsatz)	49,6	50,2	51,5
Abwasseraufkommen (m³/1 Mio. € Umsatz)	40,3	47,0	48,8

Im Jahr 2021 ist der Wasserverbrauch im Dürr-Konzern im Vergleich zum Vorjahr um rund 5 % gestiegen. Gründe waren die Ausweitung der Produktion im Zuge der Geschäftserholung und die Akquisition von Unternehmen mit hoher Fertigungstiefe. Zudem ist ein Teil des höheren Wasserverbrauchs auf Leitungsschäden an einem Standort zurückzuführen. Dies erklärt auch die relativ große Differenz zwischen Wasserverbrauch und Abwasseraufkommen.

An ausgewählten Standorten des Dürr-Konzerns haben wir im Jahr 2021 Analysen zu den Themen Wasserstress, saisonale Schwankungen der Wasserverfügbarkeit, Trinkwasserversorgung und Versorgung sanitärer Einrichtungen durchgeführt. Dabei haben wir sowohl die aktuelle Situation bewertet als auch wissenschaftliche Projektionen für ein

Business-as-usual-Szenario für das Jahr 2040 betrachtet. Im Ergebnis besteht für einzelne Standorte das Risiko, mittel- bis langfristig von Wasserstress betroffen zu sein. Allerdings können wir das Risiko durch bereits umgesetzte und geplante Gegenmaßnahmen auf ein unkritisches Niveau senken. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass unsere Produktionstätigkeiten zukünftig durch Wassermangel oder behördliche Vorgaben eingeschränkt werden.

ABFALLMANAGEMENT

In Übereinstimmung mit den für die Europäische Union geltenden Anwendungsregeln fällt ein Teil unserer Produkte unter die Vorgaben der EU-Richtlinie über Elektro- und Elektronik-Altgeräte (EU-WEEE) beziehungsweise des entsprechenden deutschen Elektro- und Elektronik-Gerätegesetzes (ElektroG). Daher sind die betreffenden Produktkategorien in Deutschland im Elektro-Altgeräte-Register (EAR) gelistet, und die in Verkehr gebrachten Mengen werden regelkonform jährlich an das EAR gemeldet. Ein praktikables Konzept zur Umsetzung einer Maschinenrücknahme vom Kunden nach Nutzungsende befindet sich aktuell in der Entwicklung.

Im Teilkonzern Dürr Systems werden die Abfälle aller Standorten und Baustellen weltweit entsprechend den lokalen Anforderungen nach Abfallarten getrennt gesammelt und entsorgt. Die Abfallwirtschaft liegt in der Eigenverantwortung der einzelnen Standorte. Der Teilkonzern zieht im Rahmen des Umweltmanagements halbjährlich Bilanz über das Abfallaufkommen. Im Jahr 2021 wurde das Abfallkonzept für seine deutschen Standorte grundlegend überarbeitet und jeweils eine verantwortliche Person zur Betreuung der Abfallsammelstellen benannt. Durch eine klare Trennung nach Abfallarten kann die Restmüllquote weiter gesenkt werden. Um den Verpackungsmüll bei Lieferungen zu reduzieren, werden am Wareneingang

anfallende Verpackungsmaterialien sortiert und zur Weiterverwendung dem Versand zugeführt. Nicht mehr verwendbare Verpackungen werden an einzelnen Standorten als gepresste Ballen auf dem Sekundärrohstoffmarkt verkauft. Eine standortspezifische Produktverpackungsrichtlinie für den Versand legt fest, wie Materialien effizient zu verpacken sind, sodass sie sicher bei den Kunden ankommen und möglichst wenig Abfall anfällt. Für einige Standardbauteile stehen speziell angefertigte Verpackungen bereit, die im Kreislauf geführt werden. Ähnliche Prozesse existieren auch in den Teilkonzernen HOMAG und Schenck.

Im Jahr 2021 fielen im Konzern 2.156 Tonnen gefährliche Abfälle an. Es handelt sich um Restmengen von Lacken, Kleb-, Dicht- und Dickstoffen, Betriebs- und Montagehilfsstoffen wie Metallreiniger und Lösemittel sowie von Altölen und Kühlschmierstoffen aus der Zerspanung, die im Rahmen von Versuchen in den Technika anfallen. Diese Abfälle werden getrennt gesammelt, fachgerecht zwischengelagert und entsorgt.

ABFALL

	2021	2020	2019
Abfall absolut			
Abfallmenge (t)	10.556	9.725	12.235
davon wiederverwertet (t)	5.199	6.685	8.838
Abfallintensität			
Abfallmenge (t/1 Mio. € Umsatz)	3,0	2,9	3,1
davon wiederverwertet (t/1 Mio. € Umsatz)	1,5	2,0	2,3

Ausschlaggebend für den rückläufigen Wert bei der Abfallwiederverwertung im Jahr 2021 war eine differenziertere Recycling-Definition als in den Vorjahren.

Mit indizierten Umweltkennzahlen ermöglichen wir einen Vergleich unserer Umweltleistung über mehrere Jahre. Dabei vergleichen wir die gemessenen Kennzahlen des Basisjahres 2019 mit den Entwicklungen der Jahre 2021 und 2020. So wurde etwa das Verhältnis Verbrauch zu Umsatz des Jahres 2019 auf den Indexwert 100 festgelegt. Werte unter 100 stellen dementsprechend Effizienzsteigerungen dar.

UMWELTKENNZAHLEN INDEXIERT (IM VERHÄLTNIS ZUM UMSATZ; BASISJAHR: 2019 = 100)

	2021	2020	2019
Verbrauch			
Heizöl und Gas	114	118	100
Strom aus konventionellen Tarifen	96	104	100
Strom aus erneuerbaren Energien	137	101	100
Fernwärme	150	125	100
Wasser	96	98	100
Abwasser und Abfall			
Abwasseraufkommen	82	96	100
Abfallmenge	96	94	100
davon wiederverwertet	65	89	100

Nachhaltige Lieferkette

Wir wollen unsere Lieferkette nachhaltig gestalten. Dabei berücksichtigen wir nicht nur die ökologischen Auswirkungen, sondern kommen auch unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie umwelt- und klimabewusst wirtschaften, Menschenrechte einhalten und faire Arbeitsbedingungen gewährleisten. Nachhaltigkeitsanforderungen in unserer Lieferkette überwachen wir im Rahmen unseres Lieferantenmanagements und des Einkaufsprozesses.

BESCHAFFUNG

Wir haben mit über 30.000 Lieferanten eine breite Beschaffungsbasis und kaufen Güter und Rohstoffe global ein. Zugleich bauen wir auf lokale Lieferanten, die vorrangig Fertigungskomponenten und Installationsdienstleistungen bereitstellen. Bei wichtigen Warengruppen setzen wir auf weltweite Rahmenverträge, um bessere Konditionen durch Mengenvorteile zu erreichen. In Asien kaufen wir verstärkt Fertigungsprodukte und Komponenten für Projekte und Werke in anderen Märkten. Bestimmte Kernprodukte fertigen wir ausschließlich selbst, dadurch schützen wir unser Know-how und gewährleisten Qualität und Liefertermintreue. Zur Sicherung der Lieferantenverfügbarkeit prognostizieren wir Bedarfe in der Vertriebsphase und setzen auf eine langfristige Kapazitätsplanung sowie eine enge Terminverfolgung bei Lieferanten.

Im Anlagenbau beziehen wir neben Rohmaterialien und Halbzügen hauptsächlich Installations- und Konstruktionsdienstleistungen, aber auch Komplettgewerke, Baugruppen und Aggregate. Im Maschinenbau kaufen wir viele Fertigteile und vormontierte Baugruppen zu. Weitere wichtige Beschaffungsgruppen sind mechanische und elektrische Kaufteile, wie zum Beispiel Antriebe und Sensoren. Gemessen am Umsatz fällt der Anteil der zugekauften Güter und Dienstleistungen im Teilkonzern Dürr Systems höher aus als in den Teilkonzernen Schenck und HOMAG, die einen höheren Eigenfertigungsanteil aufweisen.

>30.000

LIEFERANTEN IN DER
GLOBALEN LIEFERKETTE

Der starke Aufschwung der Weltwirtschaft überforderte die Lieferketten im Jahr 2021. Neben dem Mangel an Rohstoffen und Vorprodukten beeinträchtigten Logistikprobleme deren zeitnahe Verfügbarkeit. Ursachen waren vor allem die Containerknappheit, pandemiebedingte Hafenschließungen und die Blockade des Suezkanals. Die Beschaffungspreise stiegen insbesondere im zweiten Halbjahr 2021 auf breiter Front, vor allem bei den für uns relevanten Rohstoffen Aluminium, Kupfer und Stahl. Im Anlagenbau ist zu beachten, dass wir vorwiegend bereits verarbeiteten Stahl beziehungsweise komplette Gewerke beziehen, wie etwa Tauchbeckenbehälter für Lackieranlagen. In der Division Paint and Final Assembly Systems (Anlagenbau) wurden in den vergangenen Jahren im Durchschnitt etwa 25.000 Tonnen Stahl pro Jahr verbaut – dies entspricht in etwa dem dreieinhalbfachen Gewicht des Eiffelturms. Um eine zeitnahe und kostenoptimale Versorgung sicherzustellen, haben wir eine Vielzahl an Maßnahmen ergriffen. Dennoch hatten die Preissteigerungen und Logistikprobleme einen nachteiligen Einfluss auf unsere Beschaffungskosten und die Materialversorgung.

MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT

Unser Ziel ist es, Menschenrechte zu respektieren und zu schützen. Dabei beziehen wir unsere unternehmerische Sorgfaltspflicht nicht nur auf unsere eigene Geschäftstätigkeit, sondern auch auf die Lieferkette. Dazu haben wir uns mit der Unterzeichnung des [Global Compact der Vereinten Nationen](#) bekannt.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der Menschenrechte liegt bei den Personalverantwortlichen der Teilkonzerne. Konzernübergreifend werden Menschenrechtsthemen vom Konzernpersonalleiter in Abstimmung mit den Abteilungen Compliance und Corporate Sustainability koordiniert. Das Vorgehen zur Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette

steuert der Chief Procurement Officer (CPO). Er gibt die Strategie zur nachhaltigen Beschaffung vor, die von den Einkaufsverantwortlichen in den Teilkonzernen operativ umgesetzt wird.

In unserem konzernweit geltenden [Verhaltenskodex](#) bekennen wir uns zur Einhaltung der Menschenrechte. Anfang 2021 haben wir eine [Grundsatzerklärung zur Achtung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen](#) verabschiedet. Damit unterstreichen und konkretisieren wir unsere unternehmerische Sorgfaltspflicht. Ein verbindlicher Bestandteil der Verträge mit Zulieferern ist unser weltweit gültiger, in zwölf Sprachen vorliegender [Lieferantenkodex](#), der im März 2022 überarbeitet wurde und explizit die Einhaltung von Menschenrechten fordert.

Soziale Kriterien berücksichtigen wir im Teilkonzern Dürr Systems bereits bei der Lieferantenauswahl mittels eines allgemeinen Selbstauskunftsfragebogens. Im Jahr 2021 haben wir darüber hinaus nachhaltigkeitspezifische Selbstauskunftsfragebogen testweise bei ausgewählten Lieferanten von Dürr Systems in China und Indien eingesetzt. Bei Neu- und Bestandslieferanten überprüfen die Teilkonzerne Dürr Systems und Schenck die Einhaltung der Menschenrechte sowie der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen von Audits anhand von Checklisten. Bei Missachtung dieser Rechte leiten wir Korrekturmaßnahmen ein und behalten uns vor, die Zusammenarbeit zu beenden. Zukünftig werden wir für die Selbstauskunft von Lieferanten konzernweit die Plattform [IntegrityNext](#) einsetzen, die alle wichtigen Nachhaltigkeitsaspekte abdeckt.

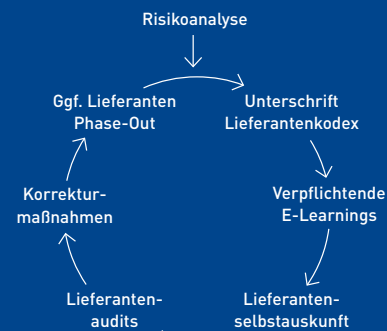
Für potenzielle Risikolieferanten haben wir ein E-Learning-Modul zum Thema Nachhaltigkeit entwickelt, das im Jahr 2022 eingeführt werden soll. Damit wollen wir Lieferanten für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisieren, die Bedeutung unseres Lieferantenkodex hervorheben und auf die [Dürr Group Integrity Line](#) hinweisen.

Länderspezifische Risikoanalyse

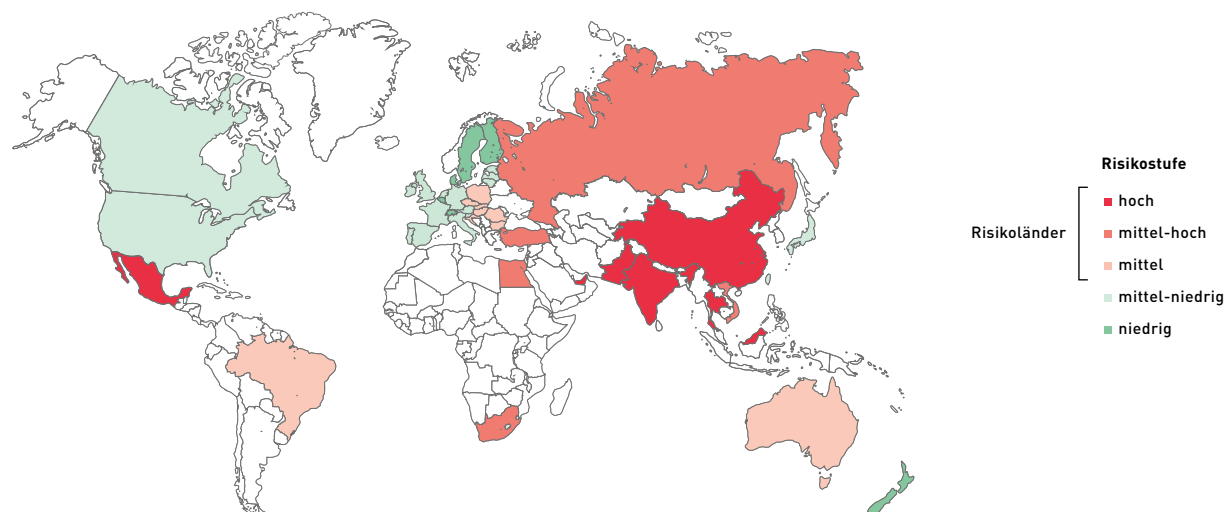
Im Jahr 2021 haben wir anhand von acht länderspezifischen Indizes eine Nachhaltigkeits-Risikoeinstufung unserer weltweiten direkten Lieferanten vorgenommen. Dabei berücksichtigten wir verschiedene Indizes aus den Bereichen Arbeits- und Menschenrechte sowie Umweltschutz, beispielsweise den Global Slavery Index (GSI), den SDG-Index, den Korruptionswahrnehmungsindex (CPI) sowie die länderspezifischen Treibhausgasemissionsfaktoren. Basierend auf diesen Bewertungskriterien haben wir in einem ersten Schritt 27 Risikoländer bestimmt. In diesen Ländern sind rund 10.000 unserer Lieferanten tätig. In einem zweiten Schritt haben wir diejenigen Lieferanten betrachtet, die zusammen 80 % des Einkaufsvolumens je Risikoland ausmachen. Somit konnten wir im Jahr 2021 über 1.000 potenzielle Risikolieferanten identifizieren, deren Anteil an unserem Einkaufsvolumen knapp 24 % beträgt. Die Risikoeinstufung soll zukünftig als Basis für ein entsprechendes Lieferanten-Monitoring dienen und jährlich überprüft werden.

SECHS PRÄVENTIONSMASSNAHMEN

Mit sechs Präventionsmaßnahmen und einer Risikoanalyse reduzieren wir das Nachhaltigkeitsrisiko bei unseren Lieferanten signifikant



LÄNDERSPEZIFISCHE NACHHALTIGKEITS-RISIKOEINSTUFUNG IM DÜRR-KONZERN





Wir schaffen eine sichere Arbeitsumgebung – auf der Baustelle, im Werk und im Büro.



BESCHÄFTIGTE UND WEITERBILDUNG

Unsere innovativen Produkte und Dienstleistungen entstehen durch das Engagement und die Leistung unserer knapp 18.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in aller Welt. Unser Anspruch ist es, den Beschäftigten bestmögliche Bedingungen mit vielfältigen Karrierechancen und zukunftsgerichteten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten. Indem wir als Unternehmen noch agiler, moderner und offener werden, setzen wir unseren Weg in die digital vernetzte, globalisierte Arbeitswelt fort.



SDG 4.4

Erhöhung fachlicher und beruflicher Qualifikationen von Jugendlichen und Erwachsenen

Als Technologieunternehmen hängt unser Unternehmenserfolg maßgeblich von qualifiziertem Personal und umsichtiger Führung ab. Daher legen wir Wert auf umfassende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten unserer Belegschaft und schaffen so die Grundlage für eine hochwertige fachliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit neuen digitalen Weiterbildungsangeboten fördern wir darüber hinaus selbstverantwortliches und flexibles Lernen.



SDG 8.8

Schutz der Arbeitsrechte und Förderung einer sicheren Arbeitsumgebung für alle Beschäftigten

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten und Geschäftspartner sind eine wesentliche Voraussetzung für unseren Erfolg und eine wichtige Basis für eine nachhaltige regionale Entwicklung. Mit unserer konzernweiten Strategie „Striving for Excellence in Safety“ wollen wir die Unversehrtheit unserer Beschäftigten und Geschäftspartner gewährleisten, eine sichere und menschenwürdige Arbeitsumgebung fördern und Gesundheitsrisiken minimieren.



SDG 10.2

Förderung sozialer und wirtschaftlicher Inklusion sowie Befähigung zu Selbstbestimmung

Diversität, Chancengleichheit und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz gehören zu unseren Grundwerten und bestimmen unser tägliches Handeln und Verhalten. Wir fördern eine integrative Kultur ungeachtet persönlicher oder genetischer Merkmale, bekennen uns zum Grundsatz der Geschlechtergleichstellung in allen Geschäftsbereichen und dulden keine Form der Diskriminierung.

#NEW WORK

Ob Video-Meeting, Gruppen-Chat oder interaktive Plattformen – digitale Hilfsmittel ebnen den Weg zu modernen und flexiblen Arbeitsformen. Im Dürr-Konzern treibt deshalb ein eigenes Team den Einsatz neuer Apps und Tools voran.

TEXT: HEIMO FISCHER — FOTOS: SASCHA FEUSTER



SPASS AM JOB Software-Expertin Ricarda Hohn hilft beim Einstieg in die neue digitale Arbeitswelt.

Die Zeit drängte, als Ricarda Hohn von einem Kollegen um Rat gefragt wurde. Zum ersten Mal musste er einen Online-Workshop mit 30 Leuten leiten. „Er hatte erst wenig Erfahrung mit dieser Art des Austauschs“, sagt sie. Schnell erklärte sie ihm mehrere Apps, die einfach zu bedienen sind. Darunter das Whiteboard – eine Vorlage für virtuelles Brainstorming, mit der die ganze Gruppe live zusammenarbeiten kann. Das Feedback nach dem Workshop: Die Moderation lief gut und die Teilnehmenden haben toll mitgemacht.

Es sind diese Rückmeldungen, die Ricarda Hohn und ihre Kollegin Mona Daub besonders freuen. Die beiden sind Teil des Teams Modern Workplace. Zusammen mit Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen des Konzerns,

darunter IT, Kommunikation und Personal, treiben sie die interne Digitalisierung im Unternehmensalltag voran, um zeitgemäße Arbeitsformen zu ermöglichen. Eine Aufgabe, die durch die Pandemie und den Trend zu mobilem und hybridem Arbeiten zentrale Bedeutung erlangt hat.

Niemand soll zurückbleiben

Hohn und Daub spüren interessante Software am Markt auf und überlegen, ob sie sich im Unternehmen sinnvoll einsetzen lässt. Kollaborationstools gehören dazu, Projektplaner oder digitale Plattformen zum Informationsaustausch. Zwischendurch erklären die beiden Apps in Einzelgesprächen, beraten Abteilungen und organisieren Software-Schulungen für den gesamten Konzern, wie beispielsweise die Digital Training Days. Während dieses einwöchigen Weiterbildungsangebots konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an verschiedenen Webinaren teilnehmen und sich unter anderem über das Kollaborationstool Teams und das Arbeiten in der Cloud informieren. Statt auf externe Coaches setzte das Modern Workplace Team dabei auf das Know-how innerhalb der Belegschaft. Das Prinzip hatte Erfolg, die Vorträge aus den eigenen Reihen kamen gut an.

Wie überall dreht sich die Arbeitswelt auch im Dürr-Konzern immer schneller und niemand soll zurückbleiben. „Das Tempo der Veränderung ist hoch“, bestätigt Mona Daub. Moderne Software erhält alle paar Monate ein Update. Man muss sich daran gewöhnen, dass ein vertrauter Button auf einmal anders aussieht, das Auswahlménü neu geordnet ist oder die App über Nacht mit einer neuen Funktion ausgestattet wurde. Auch dafür sensibilisiert das Modern Workplace Team seine Kolleginnen und Kollegen. Selten sieht jemand den Einsatz neuer Apps grundsätzlich skeptisch. In den meisten Fällen ist aber ein Umdenken nötig, wenn bislang unbekannte Anwendungen auf eingeübte Arbeitsprozesse treffen.

Unkonventionelle Ideen erwünscht

Damit die Einführung eines digitalen Werkzeugs nicht zu viel Zeit in Anspruch nimmt, können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch zwischendurch weiterbilden, in der Teeküche oder am Schreibtisch. Tutorien oder interessante Tipps zu neuen Apps gibt es regelmäßig im Intranet. Ein Beispiel ist der TeamsTalk, bei dem das Modern Workplace Team Fragen zu der Microsoft-Anwendung beantwortet.

Regelmäßig denken Hohn und Daub über weitere Formate nach. Dabei haben sie viel Freiheit. Unkonventionelle Ideen sind erwünscht, wie beispielsweise der TeamsToni – eine Figur, die im Dürr-Konzern alle kennen, die das Kollaborationstool nutzen.



Der stilisierte Fuchs poppt in der Chat-Funktion von Teams mehrmals die Woche mit Hinweisen zu Schulungen oder Tipps zum Gebrauch der Software auf.

Sind es eigentlich eher ältere Leute, die Nachhilfe in der digitalen Welt brauchen und von den Jüngeren an die Hand genommen werden müssen, weil die weniger Berührungsängste haben? Ricarda Hohn denkt nach. „Nicht unbedingt“, sagt sie. Die Älteren brächten oft praktische Erfahrungen mit, die für den passenden Einsatz digitaler Hilfsmittel entscheidend sein können. Außerdem sei es eher eine Frage des Charakters, nicht des Alters. „Es gibt viele Kolleginnen und Kollegen, die sind seit 30 Jahren bei Dürr und lieben es nach wie vor, sich mit neuen Dingen zu befassen.“

Das Team Modern Workplace treibt die interne Digitalisierung im Unternehmensalltag voran, um zeitgemäße Arbeitsformen zu ermöglichen.

BUNTES ARBEITSUMFELD

Mona Daub leitet das Team Modern Workplace.

ZUKUNFTSWEISENDE IDEEN GEMEINSAM VERWIRKLICHEN

Belegschaftsentwicklung

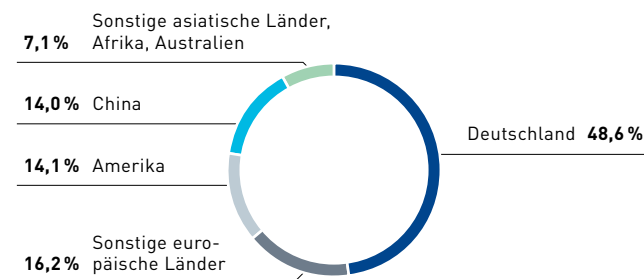
Zum 31. Dezember 2021 waren 17.802 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Konzern beschäftigt. Das sind 1.277 Personen beziehungsweise 7,7% mehr als am Jahresende 2020. Gut 80 % des Anstiegs resultierten aus der Mehrheitsakquisition von Teamtechnik, Kallesoe und Roomle sowie dem Erwerb von Cogiscan und Hekuma. Zudem haben wir die Belegschaft in einigen Divisions, vor allem bei Woodworking Machinery and Systems, mit Blick auf das wachsende Geschäftsvolumen maßvoll vergrößert. Dagegen haben wir im westeuropäischen Automotive-Geschäft Überkapazitäten abgebaut. Dies war Teil einer im Jahr 2020 eingeleiteten Restrukturierung und betraf die Divisions Paint and Final Assembly Systems, Application Technology und Measuring and Process Systems.

Der Großteil des Belegschaftswachstums entfiel auf Deutschland, wo die meisten Beschäftigten von Teamtechnik und Hekuma angestellt sind. Am Jahresende waren an den deutschen Standorten 8.643 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, was einem Anteil von 48,6% an der

Konzernbelegschaft entspricht. Die Länder mit der größten Anzahl an Beschäftigten nach Deutschland sind China (2.488), die USA (1.398) und Polen (1.338).

Für uns als international aktives Unternehmen sind Welt-offenheit und → **Diversität** zentrale Bestandteile der Unternehmenskultur. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Schnitt 42 Jahre alt. Konzernweit sind 31 % der Beschäftigten jünger als 35 Jahre, in China ist der Anteil dieser Altersgruppe mit 42 % besonders hoch. Deutschland weist mit einem Durchschnittsalter von 44 Jahren die älteste Belegschaft auf. 47% unserer Beschäftigten verfügen über einen akademischen Abschluss, weitere 50% haben eine nichtakademische Ausbildung. Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nämlich 28%, beschäftigen wir im Bereich Montage und Fertigung. Im Service sind weltweit mehr als 2.900 Beschäftigte im Einsatz (16%). 9% der Beschäftigten kümmern sich um administrative Aufgaben und unsere IT-Infrastruktur.

BESCHÄFTIGTE NACH REGIONEN (ZUM 31.12.2021)



	2021	2020	2019
Deutschland	8.643	7.931	8.181
Sonstige europäische Länder	2.888	2.638	2.617
Amerika	2.511	2.229	2.382
China	2.488	2.434	2.064
Sonstige asiatische Länder, Afrika, Australien	1.272	1.293	1.249
Gesamt	17.802	16.525	16.493

**ANTEIL WEIBLICHER BESCHÄFTIGTER NACH REGIONEN
(IN %, ZUM 31.12.)**

	2021	2020	2019
Deutschland	15,4	15,2	15,1
Sonstige europäische Länder	20,0	17,6	18,5
Amerika	14,7	14,8	14,6
China	21,7	21,8	20,6
Sonstige asiatische Länder, Afrika, Australien	10,6	10,7	10,7
Gesamt	16,7	16,2	16,0

**DURCHSCHNITTliche BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT NACH
GESCHLECHT (IN JAHREN, WELTWEIT, ZUM 31.12.2021)**

	Gesamt	Frauen	Männer
Deutschland	14,2	12,8	14,5
Sonstige europäische Länder	6,8	6,7	7,6
Amerika	8,9	7,3	9,3
China	7,1	6,5	7,4
Sonstige asiatische Länder, Afrika, Australien	7,3	6,3	7,4
Gesamt	10,7	9,4	11,2

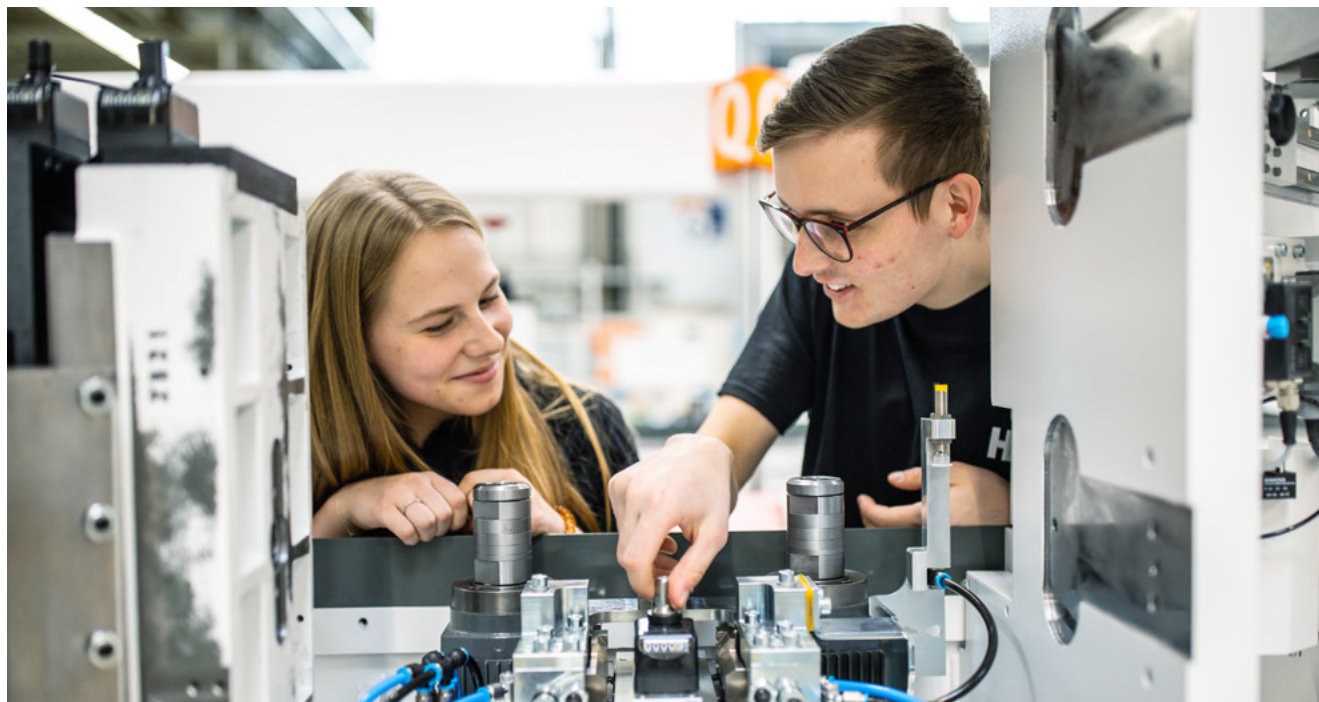
505

AUSZUBILDENDE UND STUDIERENDE
IM JAHR 2021

WEITERE PERSONALKENNZAHLEN (WELTWEIT)

	2021	2020	2019
Anzahl Beschäftigte (31.12.)	17.802	16.525	16.493
davon Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule (31.12.)	505	425	450
davon Beschäftigte in Teilzeit (31.12.)	633	573	598
davon Beschäftigte mit befristeten Verträgen (31.12.)	203	166	309
Anzahl externe Beschäftigte (Leiharbeit) (31.12.)	856	724	1.250
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	11	12	11
Fluktuation [%]	9,7	9,5	8,2

Zum 31. Dezember 2021 standen in Deutschland 98 % der Beschäftigten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis; 2,3 % der Frauen und 1,6 % der Männer hatten zum Jahresende einen befristeten Arbeitsvertrag. In Deutschland arbeiteten 7 % der Beschäftigten in Teilzeit, davon rund 70 % Frauen.



Jedes Jahr starten Dutzende junge Menschen eine Ausbildung im Dürr-Konzern und gestalten als Fachkräfte von morgen die Zukunft unseres Unternehmens mit.

Weltweite Vereinigungsfreiheit

Vereinigungsfreiheit und Tarifbindung sind hohe Werte im Dürr-Konzern. 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. Dies haben wir durch die Unterzeichnung des [Global Compact der Vereinten Nationen](#) im Jahr 2020 noch einmal bekräftigt. Betriebsräte oder andere Arbeitnehmervertretungen können an Tarifverhandlungen teilnehmen.

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. Auch in den paritätisch besetzten Aufsichtsräten der Dürr AG und der HOMAG Group AG werden die Belange der Beschäftigten durch deren Vertreter eingebracht. An unseren deutschen Standorten findet ein regelmäßiger Austausch zwischen den Betriebsräten der einzelnen Teilkonzerne zur Förderung der Mitbestimmung aller Beschäftigten statt. Auf europäischer oder weltweiter Ebene gibt es bisher keinen Betriebsrat im Dürr-Konzern, der ein Verhandlungsmandat für grenzüberschreitende Belange innehat. Im Fall von Konflikten zwischen Beschäftigten und dem Unternehmen sind die Betriebsräte sowie Personalreferentinnen und Personalreferenten an den Standorten direkte Anlaufstellen.

**TARIFLICH UND TARIFÄHNLICH BESCHÄFTIGTE 2021
(ZUM 31.12.)**

	Anzahl Beschäftigte	Davon Tarif absolut	Davon Tarif in %
Deutschland	8.643	6.072	70,3
Sonstige europäische Länder	2.888	340	11,8
Amerika ¹	2.511	578	23,0
China	2.488	402	16,2
Sonstige asiatische Länder, Afrika, Australien	1.272	0	0
Gesamt	17.802	7.392	41,5

¹ exklusive Stiles und Universal Inc.

Personalentwicklung und Weiterbildung

Unser Unternehmenserfolg hängt maßgeblich von qualifiziertem Personal und umsichtiger Führung ab. Daher legen wir Wert auf umfassende Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten. Mit Programmen für Personalentwicklung und Schulungen wollen wir unsere Beschäftigten optimal auf neue Aufgaben vorbereiten, die Verfügbarkeit gut ausgebildeter Führungskräfte sicherstellen und den Fachkräftenachwuchs aus den eigenen Reihen fördern.

Im Dürr-Konzern ist die Gesamtverantwortung für das Personalwesen im Bereich Corporate Human Resources angesiedelt. Die Zusammenarbeit zwischen Corporate Human Resources, den HR-Abteilungen der drei Teilkonzerne und den lokalen HR-Verantwortlichen regelt eine Organisationsanweisung. Als Teil des Bereichs Corporate Human Resources ist die Abteilung Corporate People Development für die Steuerung und Koordination von Personalentwicklung und Weiterbildung

im Dürr-Konzern zuständig. Strukturen und Prozesse der Personalentwicklung sind in einer Organisationsanweisung geregelt. Unser softwaregestützter Personalentwicklungsprozess „People Development“ hilft uns, potenzielle Führungskräfte im Unternehmen zu identifizieren und weiterzuentwickeln sowie talentierte Nachwuchskräfte bestmöglich einzusetzen. In jährlichen People-Development-Konferenzen tauschen sich Verantwortliche für Personalentwicklung und Führungskräfte über die Förderung von Potenzialträgerinnen und -trägern sowie über die Nachfolgeplanung aus. Im Jahr 2021 haben wir die Nachfolgeplanung für den Dürr-Konzern grundlegend überarbeitet und deutlich erweitert, um sicherzustellen, dass Schlüsselpositionen zügig und adäquat besetzt werden können.

Alle internationalen Führungskräfte des Senior Managements erhalten regelmäßig eine individuelle Leistungsbeurteilung in Form von Personalentwicklungsgesprächen. Für das Jahr 2021 waren keine Gespräche vorgesehen (2020: 89). In Deutschland erhielten zudem alle tariflich Beschäftigten (82,1 % der Belegschaft mit tariflicher beziehungsweise tarifähnlicher Bindung) eine Leistungsbeurteilung sowie die außertariflich Beschäftigten eine Zielvereinbarung.

Die Dürr Group Academy (DGA) ist unsere konzernweite Plattform für Weiterbildung. Sie bündelt alle Trainingsangebote und steht in zwölf Sprachen zur Verfügung. Intern organisierte Trainings zu Themen wie Führung, Arbeitsmethoden, Zusammenarbeit, interkulturelle Kompetenz oder IT und Digitalisierung können die Beschäftigten online und in Präsenz in Anspruch nehmen. Durch die Schulung neuer Kursadministratorinnen und -administratoren aus Europa und den USA konnten wir unser Angebot an internationalen Kursen in der DGA ausbauen.



Unsere Weiterbildungsveranstaltungen fanden im Jahr 2021 überwiegend virtuell statt. Wir zählten knapp 42.000 Teilnahmen an Online-Schulungen (2020: rund 46.000 Teilnahmen). Schulungen, bei denen Kommunikation, Erfahrungsaustausch und Teamentwicklung im Vordergrund stehen, haben wir hybrid durchgeführt und damit die Vorteile von E-Learning und Präsenzveranstaltungen kombiniert. Mit über 3.500 Teilnahmen stieg die Inanspruchnahme von Präsenzs Schulungen wieder (2020: 1.778 Teilnahmen). Insgesamt betrug die Teilnahmequote 2,5 Schulungen pro Beschäftigten (2020: 2,9). Wir haben eine Lernzeit von insgesamt 109.097 Stunden gemessen. Auf Schulungen zur Fortentwicklung fachlicher Qualifikationen entfielen knapp ein Drittel aller Teilnahmen (2020: rund 20%).

42.000

TEILNAHMEN
AN ONLINE-SCHULUNGEN

Außerdem haben wir unsere Weiterbildungsaktivitäten um neue digitale Angebote ergänzt. Mit der Einführung der Online-Lernplattform LinkedIn Learning haben alle Beschäftigten jederzeit Zugriff auf über 17.000 Online-Kurse in sieben verschiedenen Sprachen. So können sie sich selbstständig Wissen im Business-, Technik- und Kreativbereich aneignen. In den ersten 8 Wochen haben sich bereits 4.657 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf LinkedIn Learning registriert und wir haben eine Lernzeit von rund 3.200 Stunden gemessen. Darüber hinaus haben wir seit Mitte 2021 zwei digitale Trainingswochen veranstaltet. In verschiedenen Online-Veranstaltungen konnten sich unsere Beschäftigten zum Beispiel darüber informieren, wie sie kollaborative Anwendungen von Microsoft in ihren

Arbeitsalltag integrieren und zur Zusammenarbeit nutzen können. Zusammenarbeit, Vernetzung und Wissensaustausch fördern wir auch mit der Initiative Working Out Loud (WOL). Diese wurde im Jahr 2021 erfolgreich fortgeführt – zumeist virtuell, wodurch ein standortübergreifender Austausch möglich war. Weiterhin unterstützen wir durch Orientierungs- und Development-Center unsere Beschäftigten bei ihrer persönlichen Karriereplanung.

Unsere international besetzten Corporate Trainings haben wir fortgeführt. 1.188 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2020: 1.225) besuchten Best-Practice-Schulungen zu Projektmanagement, Vertrieb und Führung. Zu den Corporate Trainings gehören auch spezielle Qualifizierungsprogramme für (angehende) Führungskräfte. Das Programm „Fit for Leadership“ wurde im Jahr 2021 neu gestaltet und kombiniert nun Online-Sessions in internationalen, virtuellen Arbeitsgruppen mit lokalen Präsenzveranstaltungen. Im Jahr 2021 nahmen daran 179 Nachwuchsführungskräfte teil (2020: 132). Im Jahr 2021 lag der Frauenanteil unter den Nachwuchsführungskräften bei 14,4% und damit leicht unter dem Frauenanteil im Gesamt-konzern (16,7%). Das „Advanced Leadership Program“ wurde von 41 erfahrenen Managern genutzt (2020: 28). Erstmals wurde auch ein Change-Planspiel durchgeführt, das Führungskräfte auf den Umgang mit Veränderungen vorbereiten soll.

Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die bei uns als Trainee einsteigen wollen, steht das Dürr Group Graduate Program in vier Fachrichtungen offen: Technology & Innovation, Software Engineering & Data Science, Finance und Sales & Service. Die Fachrichtung Finance kam im Jahr 2021 neu hinzu und wird in Deutschland, Polen und Mexiko angeboten. Die HOMAG Group stellte erstmalig Trainees der Fachrichtung Sales & Service ein.

REKRUTIERUNG VON BESCHÄFTIGTEN

Wir benötigen eine Vielzahl hoch qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Besetzung freier Stellen wird aufgrund des Wettbewerbs um gut ausgebildete Kräfte und aus demografischen Gründen immer herausfordernder. Umso wichtiger ist es, dass wir uns als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Während wir im Jahr 2020 infolge der Corona-Krise bei Neueinstellungen sehr restriktiv waren (779), konnten wir 2021 aufgrund der deutlichen Belebung des Markts 1.815 Einstellungen vornehmen (+133%).

Um uns im Wettbewerb um qualifizierte Kräfte abzuheben, nutzen wir unser attraktives Arbeitgeberprofil sowie unser Image als innovatives und digitalaffines Unternehmen. Potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten sprechen wir auf Hochschul- und Absolventenmessen, über unsere Karriere-seite im Internet sowie über Online-Stellenbörsen an. Unsere Arbeitgeberpräsenz in sozialen Medien wie Twitter, Instagram, Facebook und LinkedIn bauen wir weiter aus. Für das Jahr 2022 planen wir die Überarbeitung des Arbeitgebermarkenauftritts des Dürr-Konzerns. Im Zuge dessen soll auch ein Instagram-Kanal zum Thema Karriere gestartet werden. HOMAG betreibt bereits einen Azubi-Kanal bei [Instagram](#) und einen [Azubi-Podcast](#). Für 2022 planen wir außerdem die Einführung einer integrierten Human-Resources-Plattform mit übergreifenden Rekrutierungsprozessen für alle Teilkonzerne.

Angehende Berufseinsteigerinnen und -einsteiger können bei uns Praxiserfahrungen in Form von Praktika, Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten sammeln. Im Jahr 2021 haben wir 313 junge Menschen betreut (2020: 296) und einen Talentpool für Studierende eingeführt. Er ermöglicht es uns, den Kontakt zu jungen Menschen zu halten und sie zu einem späteren Zeitpunkt einzustellen. Als Mitglied und Unterstützer der Handelsblatt-Initiative „Fair Company“ setzen wir uns für die faire Behandlung und Vergütung von Praktikanten und Trainees ein. Darüber hinaus fördern wir fünf Studierende mit einem Deutschlandstipendium.

Unabhängige Auszeichnungen und Rankings belegen unsere Reputation als attraktiver Arbeitgeber:

- **Kununu Top & Open Company:** Auf der Bewertungsplattform Kununu erreichen wir Durchschnittsnoten von 4,0 (Dürr Systems), 4,1 (Schenck) und 3,4 (HOMAG). Der Branchendurchschnitt beträgt 3,5 (mögliche Bestnote: 5).
- **FOCUS Beste Arbeitgeber:** In der Arbeitgeberrangliste der Zeitschrift FOCUS lag Dürr Systems im Jahr 2021 auf Platz 20 unter 49 bewerteten Maschinen- und Anlagenbauern.
- **Stern Deutschlands beste Arbeitgeber:** In der Arbeitgeberrangliste der Zeitschrift Stern erreichten Dürr Systems und HOMAG im Bereich Maschinen- und Anlagenbau die Plätze 6 und 30.
- **Marktforschungsunternehmen Trendence:** Das Dürr Group Graduate Program wurde wiederholt als faires und karriereförderndes Trainee-Programm ausgezeichnet.

HOCHWERTIGE BERUFSAUSBILDUNG

Wir bieten jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten, in das Berufsleben zu starten. Im Jahr 2021 erweiterten wir unser Angebot um Ausbildungsberufe und Studiengänge im digitalen Bereich, somit umfasste unser Ausbildungsprogramm 19 Berufe und 13 duale Studiengänge. Wir beschäftigten – hauptsächlich in Deutschland – 505 Auszubildende und Studierende im Dualen Studium (2020: 425); davon entfielen rund 57 % auf HOMAG-Gesellschaften. Die Ausbildungsquote im Dürr-Konzern stieg leicht auf 2,8 % (2020: 2,6 %). Auch im Ausland setzen wir auf das Modell der innerbetrieblichen Ausbildung: Am US-Standort Southfield sind wir Kooperationspartner des dualen Ausbildungsprogramms Michigan Advanced Technician Training [MAT²].

Laut einer Studie des Wirtschaftsmagazins Capital zählten die Tochtergesellschaften Dürr Systems, Schenck Rotec, HOMAG und Teamtechnik im Jahr 2021 erneut zu den besten Ausbildungstandorten hinweg eine durchschnittliche Bewertung von 4,5 bei maximal 5 Punkten.

Globale Zusammenarbeit und Diversität

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an 120 Standorten in 33 Ländern tätig. Ihre Fähigkeiten sind geprägt von unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Erfahrung. Mit Blick auf den internationalen Charakter unseres Geschäfts stellen interkulturelle Vielfalt und Toleranz wichtige Werte im Dürr-Konzern dar. Daher gehört → **Diversität** zu den fünf Grundwerten, die unser Handeln und Verhalten leiten. Unsere Werte haben wir auch im konzernweit gültigen [Verhaltenskodex](#) festgeschrieben.

WERTE IM DÜRR-KONZERN



Kundenorientiert Wert schaffen

Mit langfristiger und stabiler Ertragskraft, höchstem Kundennutzen sowie der dauerhaften Motivation unserer Beschäftigten gilt es, die Zukunft des Dürr-Konzerns zu sichern.



Unternehmerisch denken und handeln

Jede und jeder unserer Beschäftigten versteht sich als Unternehmerin beziehungsweise Unternehmer im Unternehmen. Dies bedeutet, Freiraum für Entscheidungen zu haben und Verantwortung für Ergebnisse zu übernehmen. Um im globalen Wettbewerb erfolgreich zu bleiben, fördern wir eine agile Lern- und Arbeitskultur und nutzen die Potenziale der Digitalisierung für neue Geschäftsmodelle.



Innovation und Spitzentechnologie vorantreiben

Herausragende vernetzte Produkte und Leistungen sind die Grundlage unserer führenden Stellung auf dem Weltmarkt. Gemeinsam entwickeln wir ständig Verbesserungen und schaffen mit Ideenreichtum und agilen Arbeitsweisen Innovationen, die uns vom Wettbewerb differenzieren.



Nachhaltigkeit sichern

Unsere Zukunft liegt in langfristigen und weltweit erfolgreichen Geschäftsbeziehungen. Dabei achten wir auf den sorgsamsten Umgang mit jeglichen Ressourcen, um diese für nachfolgende Generationen nutzbar zu erhalten.



Vielfalt schätzen

Die Fähigkeiten unserer weltweit tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind geprägt durch unterschiedliche Herkunft, Kultur und Erfahrung. Wenn wir diese Fähigkeiten nutzen, erzielen wir beste Ergebnisse. Als global tätiges Unternehmen stehen wir für den wertschätzenden Umgang miteinander und fördern die weltweite Zusammenarbeit.

Unsere Vorstellung von Menschenwürde verträgt sich nicht mit Diskriminierung, sei es wegen Geschlecht, Alter, Religion, Krankheit, Herkunft, Hautfarbe, sexueller Orientierung oder aus anderen Gründen. Bei der Besetzung von Stellen achten wir auf Vielfalt und Chancengleichheit. Flexible Arbeitszeitmodelle, die individuellen Bedürfnissen Rechnung tragen, fördern die Chancengleichheit. Zudem haben wir bei der Dürr Systems AG eine Gleichstellungsbeauftragte benannt.

Globale Zusammenarbeit und kulturelle Vielfalt sind im Dürr-Konzern Gegenstand der Führungskräfte trainings. Dazu gehören internationale Leadership-Projektmanagement-Programme, wie sie im Jahr 2021 in China durchgeführt wurden. Darüber hinaus bieten wir interkulturelle Trainings in Präsenz und als Online-Format an. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für längere Zeit an einen Standort im Ausland entsendet werden, können spezielle Vorbereitungskurse besuchen und zukünftig an Wiedereingliederungstrainings nach ihrer Rückkehr teilnehmen.

BESETZUNG VON LEITUNGSEBENEN UND AUFSICHTSRAT

Dem Aufsichtsrat der Dürr AG gehören seit dem Jahr 2016 vier weibliche Mitglieder an. Dies entspricht einem Frauenanteil von 33 %, damit ist die gesetzliche Mindestquote von 30 % erfüllt.

Bei der Bestellung der Vorstandsmitglieder achtet der Aufsichtsrat vor allem auf fachliche und soziale Kompetenz sowie auf langjährige Erfahrung in vergleichbaren Positionen, in unserer Branche und im internationalen Umfeld. Hinzu kommen die charakterliche Eignung und ein angemessener

Bildungshintergrund. Nicht entscheidend sind das Geschlecht, die Nationalität oder das Eintrittsalter der Kandidatinnen und Kandidaten. Mit Blick auf eine ausgewogene Altersstruktur besteht für Vorstandsmitglieder grundsätzlich eine Altersgrenze von 63 Jahren.

Der Frauenanteil im Vorstand der Dürr AG beträgt 0 %. Die bis zum 30. Juni 2022 geltende Zielgröße belief sich ebenfalls auf 0 %. Im Mai 2022 hat der Aufsichtsrat das Ziel formuliert, zukünftig eine Frau in den Vorstand zu berufen. Die Zielerreichungsfrist reicht vom 01. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2027.

Auch der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands der Dürr AG soll in Zukunft eine Frau angehören. Dies hat der Vorstand im Juni 2022 beschlossen. Die Zielerreichungsfrist erstreckt sich vom 01. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2027. Zum 20. Juni 2022 umfasste die erste Führungsebene zehn Männer und keine Frau. Somit lag der Frauenanteil bei 0 %, was der bis zum 30. Juni 2022 geltenden Zielgröße entsprach.

Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands der Dürr AG bestand zum 20. Juni 2022 aus einer Frau und acht Männern. Die Frauenquote betrug somit 11 % und lag unter dem bis zum 30. Juni 2022 geltenden Zielwert von 20 %. Allerdings strebt die Dürr AG ab dem 01. Juli 2022 das Ziel an, die Anzahl von Frauen in der zweiten Führungsebene bis zum 30. Juni 2027 auf zwei zu erhöhen. Dass uns entgegen unserer Planung der Ausbau des Frauenanteils in der zweiten Führungsebene bis dato noch nicht gelungen ist, liegt unter anderem daran, dass die Dürr AG als reine Managementholding eine relativ geringe Anzahl an Beschäftigten und Führungskräften aufweist. Entsprechend kann eine einzige Personalveränderung bereits eine Veränderung von über 10 Prozentpunkten ausmachen. Außerdem waren

bei den Neubesetzungen, die wir zuletzt durchführten, trotz intensiver Suche nach passenden Kandidatinnen die Profile von Kandidaten unserer Ansicht nach am besten geeignet.

UNSER VERHALTENSKODEX



Im Jahr 2022 haben wir unseren Verhaltenskodex grundlegend überarbeitet. Er steht auf unserer Webseite zur Verfügung. [🔗 „Verhaltenskodex“](#)

Unsere Verantwortungsphilosophie geht über die Einhaltung von Gesetzen hinaus und beinhaltet auch weitreichende Selbstverpflichtungen. Die ethische Grundlage für unsere Beziehungen zu Beschäftigten, Kunden, Partnern und Aktionären bildet unser konzernweiter Verhaltenskodex. Er verdeutlicht unsere Unternehmensgrundsätze und unser klares Bekenntnis zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und ethischer Standards, unter anderem in den Bereichen Korruptionsprävention, Umweltschutz und Arbeitsnormen. Auf die Achtung der Menschenrechte, Toleranz und Chancengleichheit gehen wir im Detail ein. Beispielsweise haben wir uns verpflichtet, eine integrative Kultur zu fördern, in der Vielfalt geschätzt und akzeptiert wird. Diskriminierung und Belästigung dulden wir nicht. Der Verhaltenskodex liegt in zehn Sprachen vor und ist fester Bestandteil unserer verpflichtenden Onboarding-Schulung für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Über die [Dürr Group Integrity Line](#) haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, begründete Verdachtsmomente zu Verstößen gegen den [Verhaltenskodex](#) zu melden – auf Wunsch auch anonym. Alle Hinweise behandeln wir vertraulich. Wir schließen jegliche Form der Benachteiligung aufgrund einer Meldung aus, die in gutem Glauben erfolgt, aber sich im Nachhinein als unbegründet erweist. Im Jahr 2021 kam es in einem Fall zu einer Beschwerde wegen Diskriminierung. Wir haben den Fall untersucht und festgestellt, dass die Meldung unbegründet war.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unser Anspruch ist es, die Sicherheit und Gesundheit aller Personen, die von unseren Geschäftsaktivitäten betroffen sind, zu bewahren und zu fördern. Bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Büros, Produktionsbereichen und auf Baustellen streben wir an, über die jeweiligen gesetzlichen Mindeststandards in den einzelnen Ländern hinauszugehen.

UNSERE HEALTH-&-SAFETY-STRATEGIE:

**STRIVING
FOR EXCELLENCE
IN SAFETY**

Für die konzernweite Umsetzung der Health-&-Safety-Strategie „Striving for Excellence in Safety“ ist ein Cross Functional Team verantwortlich, dessen Leiter an den Vorstandsvorsitzenden der Dürr AG berichtet. Zudem informiert das Cross Functional Team die Vorstandsmitglieder monatlich über aktuelle Themen und etwaige Unfälle. Unterstützt wird das Cross Functional Team von lokalen Health-&-Safety-Managern, die unsere Standards und Prozesse vor Ort umsetzen. Des Weiteren obliegt allen Führungskräften die Erstellung und Pflege einer sachgerechten Gefährdungsbeurteilung sowie die Umsetzung geeigneter Maßnahmen, um Verletzungen und Berufskrankheiten zu vermeiden. Nicht zuletzt haben alle Beschäftigten bei der Arbeit Verantwortung für die Sicherheit zu übernehmen – für sich selbst und für die Kolleginnen und Kollegen.

Die Grundsätze der Health-&-Safety-Strategie sind in einer konzernweiten [Policy](#) festgelegt, die im Jahr 2021 grundlegend überarbeitet wurde. Sie umfasst allgemeine Grundsätze und Werte sowie konkrete Vorgaben zu acht praxisbezogenen Fokusthemen, wie zum Beispiel Notfallmanagement oder Brandschutz. Zur Policy gehörende Prozesse und Anweisungen werden in konzernweiten und teilkonzernspezifischen Health-&-Safety-Richtlinien beschrieben. Diese Richtlinien definieren Verantwortlichkeiten und obligatorische Mindeststandards. Im Jahr 2021 wurde die Richtlinie des Teilkonzerns Dürr Systems an die Anforderungen der Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001 angepasst. Eine solche Überarbeitung ist auch bei den Teilkonzernen Schenck und HOMAG in Arbeit.

Durch unser Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wollen wir das Risiko für gesundheitliche Schäden und Unfälle am Arbeitsplatz minimieren. Es deckt die Sicherheit aller internen und externen Beschäftigten ab, ebenso die Ausstattung der Arbeitsplätze und die Prozesse für unsere Aktivitäten. Bei Dürr Systems verfügen 21 Standorte über ein nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem, bei Schenck zwei Standorte. Wir planen, alle wesentlichen Standorte von Dürr Systems und Schenck nach der Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001 zu zertifizieren. Dieser Prozess hat sich wegen der Corona-Pandemie verzögert und wird im laufenden Jahr fortgesetzt. Anfang 2022 arbeiteten bereits 6.593 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Dürr Systems und Schenck an entsprechend zertifizierten Standorten. Gemessen an der Beschäftigtenzahl aller für die Zertifizierung vorgesehenen Standorte der beiden Teilkonzerne entspricht dies einem Anteil von 73 %. Für die deutschen HOMAG-Gesellschaften sind Zertifizierungen nach ISO 45001 für Anfang 2023 geplant.

Regelmäßige Begehungen und interne Audits, die in jeder Division mindestens einmal im Jahr stattfinden, sollen sicherstellen, dass die Vorgaben und Prozesse im Arbeitsschutz auf Baustellen sowie in den Werken und Büros eingehalten werden. Sollten dennoch Gefahrensituationen oder sogar arbeitsbedingte Unfälle eintreten, werden diese von den Health-&-Safety-Verantwortlichen genauestens untersucht. Unfallursachen werden nach zehn Kategorien bewertet. Die Kategorien zeigen Schwerpunkte auf und sollen helfen, ähnliche Vorfälle zu vermeiden. An diesem Ziel werden auch die Schulungs- und Kommunikationsschwerpunkte im Bereich Health & Safety ausgerichtet.

Ein wichtiges Element der Unfallprävention sind die verpflichtenden Online-Sicherheitstrainings für alle Beschäftigten. Die Trainings bestehen aus einem Grundlagenteil für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und einem jährlichen Auffrischkurs. Im Jahr 2021 haben über 97 % aller dafür vorgesehenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Health-&-Safety-Schulung absolviert, die auch unsere Corona-Schutzmaßnahmen umfasste (2020: über 95 %). Beschäftigte in besonders risikobehafteten Arbeitsbereichen wie Lager, Logistik, Montage oder Technikum erhalten tätigkeitsspezifische Vertiefungsschulungen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jederzeit die Möglichkeit, Arbeiten abzulehnen, die ihrer Meinung nach Verletzungen oder Erkrankungen verursachen könnten, ohne persönliche Nachteile befürchten zu müssen. Unsere Beschäftigten halten wir dazu an, Führungskräfte oder Sicherheitsbeauftragte über arbeitsbedingte Gefahren und gefährliche Situationen zu informieren. Sie können sich auch anonym über die [Dürr Group Integrity Line](#) an die Abteilung Corporate Compliance wenden.

Durch Informationen im Intranet wollen wir die Sensibilität unserer Beschäftigten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz fördern. Zudem findet an unseren deutschen Standorten mindestens quartalsweise eine Sitzung des jeweiligen lokalen Arbeitssicherheitsausschusses statt, an der auch Mitglieder des Betriebsrats teilnehmen und die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten. Die Ausschüsse dienen dem Austausch zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten und sprechen Empfehlungen zu Arbeitsschutz und Unfallprävention aus. An unseren Standorten im Ausland informieren die Health-&-Safety-Verantwortlichen mindestens halbjährlich die lokale Geschäftsleitung.

KENNZAHLEN ARBEITSSICHERHEIT

	2021	2020	2019
Anzahl Arbeitsunfälle ¹ absolut (inklusive externer Beschäftigte ² , ohne Wegeunfälle)	228	207	309
Anzahl Arbeitsunfälle ¹ pro Tsd. Beschäftigte (inklusive externer Beschäftigte ² , ohne Wegeunfälle)	10,3	9,2	14,1
Arbeitsunfälle ¹ pro 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden (inklusive externer Beschäftigte ² , ohne Wegeunfälle)	5,3	4,7	7,0
Arbeitsunfälle ¹ mit Todesfolge – interne Beschäftigte	0	0	0
Arbeitsunfälle ¹ mit Todesfolge – externe Beschäftigte ²	1	1	0

¹ Ein Arbeitsunfall ist ein Vorfall, der mindestens eine ärztliche Behandlung erfordert.

² auch auf Baustellen

Im Jahr 2021 ist ein Mitarbeiter eines Sublieferanten auf einer unserer Baustellen tödlich verunglückt. Wir bedauern diesen Unfall zutiefst und haben ihn sorgfältig untersucht. Im Ergebnis müssen wir feststellen, dass wir trotz höchster Anforderungen und Kontrollen auf individuelles Handeln in Gefahrenbereichen nur begrenzten Einfluss haben. Dennoch werden wir auch weiterhin intensiv prüfen, welche zusätzlichen Möglichkeiten zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und Unfallvermeidung bestehen.

INTERNATIONAL SOS: WELTWEITES NOTFALLMANAGEMENT AUF REISEN

Wir schützen nicht nur die Belegschaft an den Standorten, sondern auch Geschäftsreisende, Expats und Projektarbeiterinnen und -arbeiter. Unsere Beschäftigten informieren wir vor und während ihres Auslandsaufenthalts über Gefährdungen am Reiseziel. Nach einem schwerwiegenden Ereignis, wie einer Naturkatastrophe oder einem Anschlag, können sie lokalisiert und kontaktiert werden. Bei Notfällen auf Reisen werden sie durch ein professionelles und weltweit agierendes Notfallmanagement unterstützt.

KÖRPERLICHE GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN

Die konzernweite Krankenquote lag im Jahr 2021 bei 2,7 % (2020: 3,1 %). Üblicherweise veranstalten wir vor allem an den deutschen Standorten Gesundheitstage und Fitnessangebote. Im Jahr 2021 mussten viele dieser Angebote pandemiebedingt entfallen oder wurden auf Online-Formate umgestellt. Nur vereinzelt fanden Kurse in Präsenz unter strengen Hygieneauflagen statt. An den Gesundheitstagen bieten wir unseren Beschäftigten Gesundheits-Checks an und informieren sie über weiterführende Behandlungsmöglichkeiten und Präventivmaßnahmen. Unsere Fitnessangebote umfassen unter anderem Yoga-, Pilates- und Achtsamkeitskurse, Trainings zur Stärkung der Rückengesundheit und zum ergonomischen Arbeiten sowie Kraft- und Ausdauersport. Sportangebote wie Fußball, Basketball oder Badminton werden auch an ausländischen Standorten angeboten, beispielsweise in China. Weiterhin umfasst unser betriebliches Gesundheitsmanagement Impfberatungen bei Auslandseinsätzen.

CORONA-SCHUTZMASSNAHMEN

Für die Health-&-Safety-Verantwortlichen blieb auch im Jahr 2021 der Schutz der Beschäftigten vor Corona-Infektionen das bestimmende Thema. Durch mobiles Arbeiten, Social Distancing, virtuelle Meetings und Hygienekonzepte konnten wir unkontrollierte Infektionsausbrüche verhindern. Auf Führungsebene wurde ein Covid-19-Arbeitsstab eingerichtet, der konzernweit gültige Entscheidungen zum Umgang mit dem Corona-Virus trifft. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Intranet über die betrieblichen Schutzmaßnahmen informiert. Am Standort Bietigheim-Bissingen konnten sich Beschäftigte in einem Modellversuch bereits ab Mai 2021 gegen das Virus impfen lassen. Ab Juni wurde die betriebliche Impfkampagne auf weitere deutsche Standorte ausgeweitet, im Dezember wurde sie angesichts der neuerlichen Corona-Welle wieder aufgenommen. Auch an mehreren US-amerikanischen und indischen Standorten konnten wir betriebliche Impfangebote machen.

Attraktiver Arbeitgeber

Mit einem umfassenden Spektrum betrieblicher Leistungen und Angebote bieten wir ein attraktives Arbeitsumfeld. Dazu zählen Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten; variable Arbeitszeitmodelle erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und fördern damit auch die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern.

Unser Ziel ist es, für bestehende und künftige Beschäftigte ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Durch vielfältige Programme wollen wir uns von anderen Unternehmen unterscheiden. Vor allem in Deutschland steht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

eine Vielzahl an Leistungen zur Verfügung. Dazu gehören betriebliche Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, außerdem Unfall- und Auslandskrankenversicherungen sowie eine freiwillige Erfolgsbeteiligung. Tarifangestellte haben Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld und können ein flexibles Arbeitszeitkonto (Lebensarbeitszeitkonto) nutzen. Je nach Lebenslage und Arbeitszeitvorstellung können unterschiedliche Teilzeitmodelle verwirklicht werden. Bei Jubiläen und besonderen Anlässen in der Familie sind Sonderzahlungen vorgesehen. Zudem tragen wir durch Sport-, Gesundheits- und Stresspräventionskurse sowie Kulturangebote zur Work-Life-Balance bei.

MESSUNG DER ZUFRIEDENHEIT UND BINDUNG UNSERER BESCHÄFTIGTEN

Zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Grundlage des Unternehmenserfolgs. Daher messen wir alle drei Jahre weltweit die Zufriedenheit unserer Beschäftigten und ergreifen bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen.

Die konzernweite Erfassung der Zufriedenheit unserer Beschäftigten liegt in der Zuständigkeit des Zentralbereichs Corporate Human Resources. An den einzelnen Standorten werden Belange und Vorschläge von Beschäftigten zwischen der Geschäftsleitung, der Personalabteilung, den jeweiligen Beschäftigten und gegebenenfalls den Betriebsräten besprochen. Treten bei Beschäftigtenbefragungen in bestimmten Organisationseinheiten auffallend negative Ergebnisse auf, leiten wir daraus Verbesserungsmaßnahmen ab und überprüfen die Umsetzung und den Erfolg der Maßnahmen durch Follow-up-Befragungen.

Außerdem führen wir mindestens einmal jährlich stichprobenartige Pulsbefragungen zu verschiedenen Schwerpunktthemen durch. Eine im Jahr 2020 durchgeführte und im Jahr 2021 ausgewertete Pulsbefragung bestätigte, dass wir uns aus Sicht der Beschäftigten auf einem guten Weg befinden, die Zukunft der Arbeit im Dürr-Konzern bestmöglich zu gestalten. Drei Viertel der rund 1.500 Befragten sehen den Dürr-Konzern besonders im Bereich Digitalisierung gut aufgestellt.

Im Jahr 2019 fand die bisher letzte weltweite Befragung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Der anschließende Folgeprozess zielte auf Verbesserungsmaßnahmen bei den Schwerpunktthemen Prozesse/übergreifende Zusammenarbeit, leistungsgerechte Entwicklungsmöglichkeiten und Strategiekennntnis ab. Unter anderem haben wir im Jahr 2021 eine Kampagne zur Strategiekommunikation im Intranet gestartet. Darüber hinaus widmete sich der Folgeprozess den Organisationseinheiten mit auffälligen Ergebnissen. Die zutage getretenen Schwachstellen wurden analysiert und im Jahr 2021 erzielten knapp zwei Drittel der betroffenen Einheiten Verbesserungen.

Die Gesamtzufriedenheit unserer Beschäftigten bilden wir mit einem Zustimmungskindikator ab, der mehrere Kriterien berücksichtigt. Bei der letzten konzernweiten Befragung wies der Indikator eine Zustimmung von 70% aus. Gegenüber einer Vergleichsgruppe anderer Industrieunternehmen erzielten wir bei der Mehrheit der Fragen bessere Ergebnisse. Bei der im Jahr 2022 anstehenden vierten weltweiten Befragung der Belegschaft wollen wir unser gutes Ergebnis aus dem Jahr 2019 verbessern und damit erneut den Branchendurchschnitt übertreffen.



Beim „Butterfly Football Cup“ in Shanghai schossen unsere Beschäftigten Tore für einen guten Zweck.



ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT

Wir verstehen uns nicht nur als ein Teil der Gesellschaft, sondern wollen diese auch aktiv und wirkungsvoll mitgestalten. Daher ist es für uns selbstverständlich, eine Vielzahl unterschiedlicher Projekte in den Bereichen Bildung, Sport, Soziales und Kultur zu unterstützen, die der Gesellschaft zugutekommen und einen echten Unterschied machen – an unseren Standorten und weltweit. Indem wir langfristige Partnerschaften eingehen und uns an verschiedenen globalen Initiativen beteiligen, engagieren wir uns für eine sozial gerechte und ökologisch nachhaltige Zukunft.



SDG 17.16

Ausbau globaler Partnerschaften für eine nachhaltige Entwicklung und Austausch von Wissen

Wir schätzen die Bedeutung von globalen Partnerschaften für eine nachhaltige Entwicklung. Daher stehen wir in regem Austausch mit verschiedenen gesellschaftlichen Anspruchsgruppen, um deren Erwartungen rechtzeitig zu erkennen und Veränderungen aktiv mitzugestalten. Als Mitglied des UN Global Compact und weiteren internationalen Nachhaltigkeitsinitiativen verleihen wir unserer Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt Nachdruck.

WELTWEIT LOKAL ENGAGIERT

Wir leisten durch soziales Engagement, Partnerschaften und die Teilnahme an globalen Initiativen einen aktiven Beitrag für die Gesellschaft. Wir stärken die Wirtschaftskraft im Umfeld unserer Standorte durch Arbeitsplätze, die damit verbundene Kaufkraft sowie durch Steuerzahlungen. Darüber hinaus engagieren wir uns für eine Reihe gemeinnütziger Projekte.

Globale Selbstverpflichtung

Die Dürr AG hat sich im Jahr 2020 durch ihren Beitritt zum [UN Global Compact der Vereinten Nationen \(UNG\)](#) auch auf internationaler Ebene zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung bekannt. Als Unterzeichner setzen wir uns aktiv für die unternehmensweite Anwendung von zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention ein, indem wir entsprechende Ziele und Maßnahmen entwickeln und umsetzen. Wir unterstützen damit den Schutz der Menschenrechte, schließen Kinder- und Zwangsarbeit aus, ermöglichen weltweit Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen und setzen uns für die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung ein.

Wir haben uns zu einem vorsorgenden Ansatz gegenüber Umwelttrisiken verpflichtet, fördern das Verantwortungsbewusstsein für Umwelt- und Klimaschutz bei unseren Beschäftigten und treiben die Entwicklung und Verbreitung umweltschonender Technologien voran. Im Rahmen des zehnten Prinzips des UNGC setzen wir uns gegen alle Formen von Korruption, Erpressung und Bestechung ein. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht dient auch als Fortschrittsbericht über die Implementierung des UNGC im Dürr-Konzern. Der [→ „UNG-Index“](#) am Ende des Berichts verweist auf die relevanten Textinhalte, in denen wir die konkrete Umsetzung der zehn Prinzipien beschreiben.

Wir nehmen an zwei globalen Initiativen zum Klimaschutz teil: [UN Business Ambition for 1.5°C](#) und [Race to Zero](#). Mit der Unterzeichnung der Business Ambition for 1.5°C haben wir uns dazu verpflichtet, an der Begrenzung des weltweiten Temperaturanstiegs auf 1,5 °C mitzuwirken. Im Rahmen der globalen Kampagne Race to Zero wollen wir unseren Ausstoß klimaschädlicher [→ Treibhausgase](#) bis 2050 auf Netto-Null senken. Als Unternehmen mit Wurzeln in Baden-Württemberg sind wir darüber hinaus im Jahr 2021 der lokalen Initiative [„Klimaschutzbündnis Baden-Württemberg“](#) beigetreten.

WE SUPPORT



Spenden und Sponsoring

Wir stehen zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung und unterstützen Projekte im sozialen, kulturellen und wissenschaftlichen Bereich. Wir unterstützen gezielt in Form von Spenden und Sponsoring, aber auch mit Wissen und Kontakten. Die Leitplanken für unsere Förderaktivitäten enthalten eine konzernweite Spenden- und Sponsoring-Richtlinie. Wir unterstützen vorrangig Projekte, Vereine und Einrichtungen im lokalen Umfeld unserer Standorte. In der Regel leisten wir Geld- und Sachspenden, mitunter engagieren wir uns auch mit Arbeits-einsätzen in Gemeinden und Nachbarschaftsinitiativen. Insgesamt haben wir im Jahr 2021 867 Tsd. € für soziale Zwecke aufgewendet (2020: 498 Tsd. €).

SOZIALES ENGAGEMENT DES DÜRR-KONZERNS

Betrag in Tsd. €	2021	2020	2019
Spenden	740	360	435
Sponsoring	127	138	308
Gesamt	867	498	743

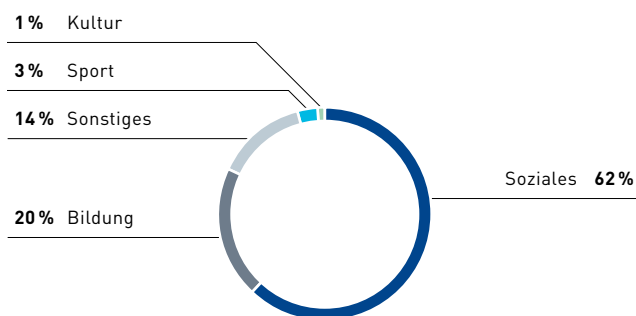
867 TSD. €

FÜR SOZIALE ZWECKE
GESPENDET

Unsere vier Förderschwerpunkte sind:

- **Soziales:** humanitär-karitative Projekte
- **Bildung:** Aus- und Weiterbildung, Technik und Wissenschaft, Universitäten, Schulen, Kindergärten
- **Sport:** Breiten-, Jugend- und Behindertensport
- **Kultur:** Kulturkreise, Fördervereine, Stifterverbände, kulturelle Projekte für die Allgemeinheit

SPENDEN NACH FÖRDERSCHEWERPUNKTEN (2021)



Am Standort der Konzernzentrale in Bietigheim-Bissingen unterstützen wir bereits seit mehreren Jahren soziale Projekte wie die Hospizstiftung, die Lebenshilfe, die Tafel und die Bürgerstiftung, die sich für bezahlbaren Wohnraum einsetzt. Im kulturellen Bereich fördern wir in Form von Unternehmensmitgliedschaften eine Reihe gemeinnütziger Vereine. Das

Spektrum reicht von der lokalen Musikschule über das Staatstheater und die Universität Stuttgart bis hin zum Kulturkreis der deutschen Wirtschaft.

Im Februar 2021 spendeten wir 25 Tsd. € an die Stadt Bietigheim-Bissingen zur Beschaffung von Tablets für weiterführende Schulen. Somit konnten auch Schüler ohne eigenes digitales Endgerät am Fernunterricht während der Corona-Pandemie teilnehmen. Mit der Spende trugen wir zur Chancengleichheit von Jugendlichen bei, indem diese trotz Lockdown und Quarantäne nicht von der Bildung abgeschnitten oder benachteiligt wurden.

Nach den verheerenden Überschwemmungen im Juli 2021 in Deutschland haben wir die betroffenen Menschen mit einem umfangreichen Hilfspaket unterstützt (→ „Helfende Hände“). Zur Geldspende von 200 Tsd. € steuerten der Dürr-Konzern und der Konzernbetriebsrat der HOMAG Group jeweils 100 Tsd. € bei. Zugleich griff der Teilkonzern HOMAG betroffenen Kunden, deren Betriebe unter Wasser standen, mit unbürokratischer Soforthilfe unter die Arme: HOMAG verlieh Maschinen, gewährte Betroffenen kräftige Rabatte und führte kostenlose Inspektionen durch. Dadurch konnten Handwerksbetriebe in den Überschwemmungsgebieten schnell wieder produzieren und Arbeitsplätze sichern. Auch Dürr Systems in Bietigheim-Bissingen unterstützte die Hilfsmaßnahmen und spendete nicht nur Geld, sondern übergab auch zwei Autos aus seinem Fuhrpark an das Technische Hilfswerk (THW). Das THW Bietigheim-Bissingen war im Sommer 2021 mehrfach bei Einsätzen in den Flutgebieten.



Wir spendeten 25 Tsd. € zum Kauf von Tablets für Schülerinnen und Schüler während der Corona-Pandemie.

Im August 2021 spendeten wir 50 Tsd. € an die Kreisverkehrswacht Ludwigsburg. Mit dem Betrag unterstützen wir den Bau eines Verkehrssicherheitszentrums für den Landkreis Ludwigsburg in Asperg und tragen zu mehr Sicherheit im Straßenverkehr bei, insbesondere für Kinder. Im Jahr 2022 sollen weitere 50 Tsd. € folgen.

Unsere Kooperation mit UNICEF haben wir im Jahr 2021 fortgeführt. Im Rahmen der Weihnachtsaktion „Spenden statt schenken“ überwiesen wir 50 Tsd. € für Ernährungsprogramme von UNICEF. Zuletzt unterstützten wir im März 2022 die humanitäre Hilfe für Menschen aus der Ukraine mit einer Spende

von 150 Tsd. € an Caritas international. Das Hilfswerk kümmert sich um Kriegsflüchtlinge und versorgt sie unter anderem mit Lebensmitteln und Trinkwasser. Unabhängig davon spendeten auch verschiedene in- und ausländische Gesellschaften, und zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagierten sich auf freiwilliger Basis für die Menschen in den Kriegsgebieten.

Unsere Konzernstandorte außerhalb Deutschlands leisteten im Jahr 2021 ebenfalls Beiträge zum Gemeinwohl vor Ort. Als Hilfe in der Corona-Pandemie beteiligte sich unsere Tochtergesellschaft Dürr Vietnam mit einer Spende von 2 Tsd. € an der Initiative „Breathe Again“, die Krankenhäusern Schutzausrüstung und medizinische Geräte zur Verfügung stellte. Mit weiteren 2 Tsd. € unterstützte die Gesellschaft die Spendenkampagne „Direct help in challenging times“, die während der Corona-Pandemie hilfsbedürftige Menschen in Ho-Chi-Minh-Stadt mit Essen versorgte. Mit der Finanzierung eines Isolationsraums für Corona-Erkrankte unterstützte die indische Dürr-Tochtergesellschaft erneut das Anbagam Rescue & Rehabilitation Center in Chennai für obdachlose, alte und geistig verwirrte Menschen. Dürr Brasil und seine Beschäftigten unterstützten zur Weihnachtszeit bedürftige Familien mit Sachspenden. Dürr China spendete 27 Tsd. € an das Shanghai Debra Center, das sich für die Betroffenen der seltenen Hautkrankheit Epidermolysis bullosa („Schmetterlingskrankheit“) einsetzt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesellschaft nahmen zudem an einem Benefiz-Fußballturnier teil, das gesellschaftliche Aufmerksamkeit auf die seltene Krankheit lenkte. Auch die Beschäftigten von HOMAG in Polen sammelten bei der Teilnahme an Sportveranstaltungen Spenden für einen guten Zweck. Zudem spendete die Gesellschaft Schulmaterial an ein polnisches Waisenhaus.

Die HOMAG Group stellt mit der Initiative „HOMAG Cares“ schon seit mehr als zehn Jahren Sach- und Geldspenden zur Verfügung. Dabei unterstützt HOMAG karitative Einrichtungen rund um den Globus. 2021 erhielt der Förderverein für krebskranke Kinder Tübingen e. V. bereits zum dritten Mal eine Spende von 5 Tsd. €. Darüber hinaus spendete der Teilkonzern unter anderem 6 Tsd. € an die Berufsschulen in Freudenstadt zur Beschaffung von Tablets und unterstützte die Berufsakademie für Holztechnik in Melle mit 2.400 €.

Schenck spendete im Jahr 2021 unter anderem 9 Tsd. € für Bildungszwecke. Der Teilkonzern unterstützte damit die Universität in Mannheim sowie Studierende der Universität in Darmstadt mit einem Deutschlandstipendium. Außerdem flossen jeweils 1 Tsd. € an die Diakonie und das Suchthilfezentrum der Caritas in Darmstadt.



Mit 150 Tsd. € unterstützten wir die humanitäre Hilfe für Menschen aus der Ukraine.



HELFENDE HÄNDE

In der Nacht zum 15. Juli 2021 vernichtet die Flut im Ahrtal den Betrieb von Maik Rönnefarth. Wie viele andere Betriebe in der Region stehen auch der Schreinermeister und seine Angestellten vor dem Nichts. Doch schon kurz darauf ist die Hilfsbereitschaft von Freunden und Fremden so groß, dass ein schneller Wiederaufbau möglich wird. Eine Geschichte über Zusammenhalt und Zuversicht.

TEXT: HEIMO FISCHER — FOTOS: PETER JÜLICH

Einen Tag vor der Katastrophe lässt Maik Rönnefarth seinen Betrieb in Dernau auf Hochglanz bringen. Ein Kamerateam ist bestellt, um einen Werbefilm zu drehen. Noch ahnt der Schreinermeister nicht, dass es die letzten Aufnahmen dieser Werkstatt mit ihrem hochmodernen Maschinenpark sein werden. Dann beginnt es zu regnen – und wird lange nicht aufhören.



ANPACKEN Nachdem die Folgen der Flut beseitigt wurden, gibt es wieder viel zu tun in der Schreinerei. Die Kunden haben geduldig gewartet – jetzt werden alle Aufträge abgearbeitet.

Als das beschauliche Flüsschen Ahr zu einem reißenden Strom anschwillt, versuchen der Schreiner und seine Leute zunächst, das Wasser abzuhalten. „Mit Sandsäcken und Spanplatten haben wir das Gebäude abgedichtet“, erzählt Rönnefarth. Heute muss der 45-Jährige darüber lachen. „Wir haben tatsächlich geglaubt, das könnte reichen.“

Kurz darauf drückt eine 1,40 Meter hohe Wassersäule gegen die Außenwände des Betriebs. Gegen 21 Uhr mehrere Donnerschläge. Die Tore halten dem Druck nicht mehr stand und bersten. Wasser schießt ins Gebäude, überschwemmt Werkstatt und Büros.

Die schmutzige Brühe frisst sich auch in die Maschinen. Sie sind der Stolz der Werkstatt – regelmäßig hat die Schreinerei in neue Modelle investiert. Bevorzugter Lieferant ist die Dürr-Tochter HOMAG. Erst vor Kurzem ist ein digital gesteuertes Bearbeitungszentrum hinzugekommen, das vollautomatisch sägt, bohrt und fräst. Das Glanzstück der 2003 in einer Garage gegründeten Firma, die heute 30 Angestellte hat. Kosten: 270.000 Euro. Jetzt hat die Maschine Schrottwert.

BESEITIGTE SCHÄDEN

Dank der großen Hilfe kann die Schreinerei nun wieder arbeiten wie zuvor.



ERINNERUNG AN EINE DRAMATISCHE NACHT Maik Rönnefarth zeigt die Bilder der überfluteten Werkstatt.

Flutnacht in Bildern

Wo im Juli 2021 ein Trümmerfeld war, riecht es ein halbes Jahr später nach frischer Farbe. Die ersten neuen Maschinen schnurren in den insgesamt 2.200 Quadratmeter großen, sauberen Hallen, Angestellte beugen sich über ihre Werkbänke. Rönnefarth sitzt im Kapuzenpulli mit Firmenlogo in einem Besprechungsraum und zeigt bei Kaffee und Plätzchen die Fotos der Flutnacht. Der Gesamtschaden betrug mehr als 4 Millionen Euro. Allein die 18 zerstörten Maschinen schlugen mit 1,5 Millionen Euro zu Buche.



200.000 €

Neben Leihmaschinen und Preisnachlässen für betroffene HOMAG-Kunden umfasste das Hilfspaket des Dürr-Konzerns nach der Flutkatastrophe auch eine Geldspende.



Ein Schaden in dieser Höhe bedroht die Existenz eines Handwerksbetriebs. Bis die Versicherung zahlt, können Monate vergehen, aber viele Kosten laufen weiter. Doch Aufhören war für den Schreinermeister, der wichtige Entscheidungen nur gemeinsam mit seiner Belegschaft trifft, keine Option. „Wir haben nie das Vertrauen in uns verloren“, beschreibt er die Stimmung. Und so merkwürdig das klinge, sagt er, die positiven Erfahrungen aus dieser Zeit seien für ihn wichtiger als die Bilder der Katastrophe. Beim Wiederaufbau haben sie ihm sehr geholfen.

Einsatz zur Datenrettung

Ein Grund ist die enorme Hilfsbereitschaft, die sich in den Wochen nach der Flut gezeigt hat, aber auch der Einsatz seiner eigenen Leute. Er erzählt von seinem Werkstattleiter, der geistesgegenwärtig in den IT-Raum rennt, als das Wasser eindringt, den Server ins Trockene bringt und die wertvollen Daten damit rettet. Andere sichern die in einigen Maschinen verbauten Computer.

Gemeinsam mit 13 seiner Angestellten, die am Abend der Flut zurück in den Betrieb geeilt sind, verbringt er die Nacht im Obergeschoss des Gebäudes. Dort warten sie ohne Strom und Trinkwasser, bis der Pegel nach Stunden wieder sinkt, und machen sich gegenseitig Mut.

Am nächsten Tag zeigt sich das Ausmaß der Verwüstung. Die Werkstatt ist weg, zahlreiche fertige Aufträge, darunter ganze Küchen und Ankleidezimmer, hat das Wasser davongetragen.

WÄCHTER DER WERKSTATT

Maik Rönnefarth mit Hund
Thaya vor einem neuen
Bearbeitungszentrum



ALLES WAR WEG, NUR NICHT DER OPTIMISMUS Nach der Flutkatastrophe haben Rönnefarth und sein Team Zusammenhalt und Durchhaltevermögen bewiesen.

Holzplatten, Werkzeuge, Kleingeräte – alles futsch. „Wir hatten nicht mal mehr Besen oder Schaufel, um Schlamm und Schutt zu beseitigen“, sagt Rönnefarth.

Doch bald darauf erscheint ein Landwirt mit seinem Trecker bei der Schreinerei. Ein Nachbar hat sich einen Bagger besorgt und bietet seine Hilfe an. Gemeinsam räumen sie die größten Trümmer beiseite. Sie entfernen die aufgequollenen Spanplatten aus dem Regallager, bergen Maschinenteile und entfernen die Reste von zerstörten Möbeln, die vor der Sommerpause ausgeliefert werden sollten.

Filialleiter spendet Lebensmittel

Später meldet sich ein Kunde, der eine Schwimmschule betreibt. Er mobilisiert 35 Sportlerinnen und Sportler zum Fegen, Putzen und Schaufeln. Auf dem Weg zur Schreinerei kauft er Mineralwasser, Lebensmittel und Reinigungsgeräte ein. Als der Filialleiter erfährt, dass die Sachen fürs Flutgebiet sind, verzichtet er auf eine Bezahlung. „Das war wirklich unglaublich“, sagt Rönnefarth.

Es sind Geschichten wie diese, auf die der Schreinermeister immer wieder zurückkommt. Auf den Fotos, die er zeigt, sind nachdenkliche Gesichter zu sehen, aber auch Helfende, die lachen, abklatschen und mit Freude bei der Arbeit sind.

In den nächsten Tagen strömen immer mehr Menschen ins Ahrtal, um zu helfen. Rund 200.000 sollen es in den Monaten danach noch werden. Auch in der Schreinerei melden sich weitere Freiwillige. Wie verpflegt man so viele Leute? „Da gab es ebenfalls unverhoffte Hilfe“, sagt Rönnefarth. Ein befreundeter Gastronom bringt ihm eine Imbissbude auf den Hof und stellt für mehrere Wochen einen Koch ab. Drei Mal am Tag bereitet der für alle Anwesenden kostenlos komplette Mahlzeiten zu.

Zehn Tage später gibt es sogar wieder Elektrizität in der Firma. Und das kam so: Ein Mann erfährt auf Facebook von der prekären Lage des Schreinerbetriebs. Daraufhin treibt er in Nordhessen einen riesigen Stromgenerator auf, den ein Lastwagen 300 Kilometer weit nach Dernau bringt. Ein Helferteam schließt das Aggregat an. Wer die Männer sind und woher sie kommen, kann Rönnefarth nicht mehr genau sagen. „Die haben gemacht und wir haben ihnen vertraut.“

Große Maschinen auf kleinem Dienstweg

Zwei Wochen nach der Flut ist die Schreinerei in weiten Teilen betriebsbereit – nur die Maschinen fehlen noch. Doch auch für dieses Problem gibt es bereits eine Lösung: Ein HOMAG-Team aus Service und Vertrieb hat alle Hebel in Bewegung gesetzt, um seinem Kunden schnellstmöglich wieder auf die Beine zu helfen. Während die einen vor Ort bei der Erstellung von Versicherungsgutachten unterstützen, organisieren die anderen neue Maschinen für den Betrieb. Weil HOMAG in der Regel individuell konfigurierte Modelle verkauft, ist das gar nicht so einfach.

Trotzdem wird man fündig. Eine Plattenaufteilsäge, die ein Vertriebspartner aus Düsseldorf zur Verfügung stellt, sowie eine Schleifmaschine aus dem HOMAG-Lager treffen als erstes ein. Ein Bearbeitungszentrum, das normalerweise in einem HOMAG-Verkaufsraum steht, wandert übergangsweise ebenfalls in die Schreinerei. Schrittweise nimmt der Betrieb seine Arbeit wieder auf, während das Aufräumen weitergeht. Nach wenigen Monaten kann HOMAG dann auch die ersten Neumaschinen liefern – selbstverständlich mit Preisnachlässen und langen Zahlungszielen. Der kleine Dienstweg hat funktioniert. Für Maik Rönnefarth eine Bestätigung. „Offensichtlich haben wir in den vergangenen Jahren den richtigen Leuten die Treue gehalten.“

Wenige Wochen nach der Flut konnte HOMAG seinen Kunden erste Anlagen liefern.



„Offensichtlich haben wir in den vergangenen Jahren den richtigen Leuten die Treue gehalten.“

MAIK RÖNNEFARTH, SCHREINERMEISTER

Das gilt auch für die Finanzen. Die Hausbanken gewähren ihm Zwischenkredite, die das Unternehmen braucht, bis die Versicherungen zahlen. Der Geschäftsführer der Kreissparkasse kommt sogar persönlich vorbei und spendet der Firma drei Laptops.

Hilfsbereitschaft und Versicherungen können natürlich nie alle Schäden ersetzen, die bei einem derartigen Ereignis entstehen. „Jetzt müssen wir das Beste aus der Situation machen“, sagt Rönnefarth. Die Dynamik der Sanierung hat er genutzt, um einen seit Langem geplanten Anbau hochzuziehen. Die Firma wächst und braucht Platz. Die Arbeit wird auch nach der Flut nicht weniger. Kein einziger Auftrag wurde storniert. Die nächsten Maschinen stehen kurz vor der Lieferung – und nur sechs Monate nach der Katastrophe arbeitet der Betrieb wieder wie zuvor.

NACHHALTIGKEITSZIELE

Bereich	Ziele	Zieljahr	Fortschritt
 MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG			
Nachhaltige Unternehmensfinanzierung	Entwicklung und Veröffentlichung eines „Sustainable Finance Framework“ für zukünftige, langfristig orientierte Unternehmensfinanzierungen	2022	
Nachhaltigkeitsratings	Kontinuierliche Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung bei den ESG-Ratinganbietern EcoVadis, ISS ESG, Sustainalytics, MSCI und CDP mit dem Ziel, zu den besten 10 % der Unternehmen unserer Branche zu gehören	–	fortlaufend
Nachhaltigkeitsberichterstattung	Vorbereitung auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)	2022/2023	
	Vollständige Berichterstattung über taxonomiefähige und taxonomiekonforme Geschäftsaktivitäten für alle sechs Umweltziele der Europäischen Union im Rahmen der EU-Taxonomie	2022/2023	
Wesentlichkeitsanalyse	Validierung der im Jahr 2020 intern durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse durch eine umfassende externe Stakeholder-Befragung unserer Kunden und Investoren	2022/2023	
Corporate Security	Ausbau des konzernweiten ISMS durch Ausweitung der TISAX®-Zertifizierung an ausgewählten Standorten des Dürr-Konzerns und die Benennung von Informationssicherheitskoordinatoren in wesentlichen Geschäftsbereichen	2022	
	Etablierung eines standortspezifischen Risikomanagements von Sicherheits- und Informationssicherheitsrisiken	2022	
	Weiterentwicklung des Krisen-, Notfall- und Business-Continuity-Managements durch die Schulung standort-spezifischer Notfallteams im Ausland und die Durchführung operativer Business Impact Analysen	2022	
Risikomanagement	Aufbau und Implementierung eines Prozesses zur Erfassung konzernweiter Nachhaltigkeitsrisiken	2022/2023	
 PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN			
Klimastrategie (Scope 3 – nachgelagert)	Senkung der Scope-3-Emissionen in der Nutzungsphase unserer Maschinen- und Anlagen um mindestens 15 % (gegenüber dem Basisjahr 2019)	2030	
Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	Auswahl und Kennzeichnung besonders energieeffizienter und ressourcenschonender Produkte und Lösungen des Dürr-Konzerns mit dem „Dürr Group Sustainability Logo“	2022/2023	
	Weiterentwicklung der Energiemanagementsoftware DXQenergy.management (u.a. erfolgreicher Abschluss einer Beta Site sowie Entwicklung neuer Funktionalitäten zur Anomalieerkennung und Verbrauchsvorhersage)	2022/2023	
	Kontinuierliche Ausweitung des konzernweiten Produktportfolios mit energie- und ressourcenschonenden Lösungen durch eine stärkere Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Produktentwicklung	–	fortlaufend
	Ausweitung der Service-Leistungen zur Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz unserer Technologien in Bestandsanlagen während der Nutzungsphase	–	fortlaufend
Customer Experience	Grundlegende Überarbeitung des konzernweiten Customer-Experience-Programms (CX-Programms)	2022	
	Ausweitung der Kundenbefragungen auf das digitale Produktportfolio des Dürr-Konzerns	2022	
	Einführung eines konzernweiten Beschwerdemanagements für Kunden	2023	

Bereich	Ziele	Zieljahr	Fortschritt
 WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE			
Klimastrategie (Scope 1 und 2)	Senkung der Scope-1- und -2-Emissionen um mindestens 70 % (gegenüber dem Basisjahr 2019)	2030	
	Überarbeitung der konzernweiten Umwelt-Policy sowie Definition von Reduktionszielen für den konzernweiten Wasserverbrauch und Abfallmengen	2022/2023	
	Überarbeitung der deutschlandweiten Fahrzeug-Policy zur Förderung des Umstiegs auf vollelektrische Fahrzeuge	2022	
	Weltweite Umstellung auf Ökostrom an den Standorten des Dürr-Konzerns	2022/2023	
	Ausweitung der globalen Umweltmanagementzertifizierungen nach ISO 14001 an unseren konzernweiten Standorten mit Produktion, Montage, Technikum und/oder Gefahrstoffen	–	fortlaufend
Klimastrategie (Scope 3 – vorgelagert)	Senkung der vorgelagerten Scope-3-Emissionen in der Lieferkette um mindestens 15 % (gegenüber dem Basisjahr 2019)	2030	
Sorgfaltspflicht in der Lieferkette	Entwicklung, Implementierung und Durchführung von nachhaltigkeitspezifischen Lieferantenschulungen	2022	
	Definition von Mindestkriterien für Risikolieferanten als Voraussetzung für die zukünftige Vergabe von Aufträgen	2022	
	Unterzeichnung unseres Lieferantenkodex durch 75 % der aktiven Risikolieferanten	2022	
	Einholen von Selbstauskünften bei 50 % der aktiven Risikolieferanten	2022	
	Definition und Implementierung der Vorgaben des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)	2022	
	Entwicklung und Implementierung eines finanziellen Anreizsystems für Lieferanten zur Steigerung der Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette	2022/2023	
 BESCHÄFTIGTE UND WEITERBILDUNG			
Personalentwicklung und Weiterbildung	Nutzungsintensivierung der Online-Lernplattform LinkedIn Learning	2022	
	Neugestaltung des Performance-Management-Prozesses ¹	2022	
	Überarbeitung des konzernweiten Talentmanagement-Prozesses	2022	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	ISO-45001-Zertifizierung aller Gesellschaften in den Teilkonzernen Dürr Systems, Schenck und HOMAG ² mit einer operativen Wertschöpfung und einem Umsatz von jährlich mindestens 10 Mio. €	2022/2023	
	Konzernweit jährlich maximal 11 Arbeitsunfälle pro 1.000 Beschäftigte	–	fortlaufend
	Erfassung, genaue Analyse und globale Meldung von mindestens 70 % der im Jahr aufgetretenen Beinaheunfälle	–	fortlaufend
	Durchführung und Dokumentation von mindestens 500 weltweiten Sicherheitsaudits jährlich	–	fortlaufend
Attraktiver Arbeitgeber	Einführung eines neuen Ideenmanagementsystems im Dürr-Konzern inkl. Durchführung einer Ideenkampagne zum Themenkomplex Nachhaltigkeit	2022	
	Durchführung einer konzernweiten Befragung unserer Beschäftigten mit dem Ziel, unser Ergebnis aus dem Jahr 2019 zu verbessern und den Branchendurchschnitt zu übertreffen	2022	
 ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT			
Spenden und Sponsoring	Überarbeitung des weltweiten Spenden- und Sponsoringprozesses	2022	
	Auswahl eines konzernweiten und langfristig orientierten sozialen Förderprojekts	2022	

¹ Der Performance-Management-Prozess umfasst unter anderem die Kompetenzbeurteilung und den Entwicklungsdialog zwischen Führungskraft und Beschäftigtem.² nur deutsche Gesellschaften

GLOSSAR

0–9

1,5 °C-Ziel

Mit dem → [Pariser Klimaabkommen](#) hat sich die Weltgemeinschaft im Jahr 2015 dazu verpflichtet, den menschengemachten weltweiten Temperaturanstieg auf „deutlich unter 2 °C“, nach Möglichkeit auf nicht mehr als 1,5 °C, gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen.

A

Action Plan on Financing Sustainable Growth

Ein von der Europäischen Kommission im März 2018 veröffentlichter Aktionsplan [↗ „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“](#) zur Umsetzung des → [Green Deals](#). Der Aktionsplan zum Thema nachhaltige Finanzierung verfolgt unter anderem das Ziel einer Neuorientierung der Kapitalflüsse in Richtung nachhaltige Investitionen. Eine Maßnahme des Aktionsplans ist die → [EU-Taxonomie-Verordnung](#).

B

Business-Continuity-Management

Maßnahmen, die zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit nach Eintritt eines Krisenfalles oder bei länger andauernden Störungen dienen.

Business-Impact-Analyse

Mit einer Business-Impact-Analyse können Störungen, die eine Auswirkung auf Geschäftsprozesse haben, identifiziert werden. Die Methode wird im → [Business-Continuity-Management](#) eingesetzt.

C

CO₂

Kohlendioxid – ein sogenanntes → [Treibhausgas](#), das bei der Verbrennung von kohlenstoffhaltigen Energiequellen wie Erdöl, Kohle und Erdgas entsteht und nachweislich zum Klimawandel beiträgt.

CO₂-Äquivalente (CO₂e)

Einheit, um die Auswirkungen verschiedener → [Treibhausgase](#) auf das Klima (→ [globales Erwärmungspotenzial](#)) vergleichbar zu machen.

Compliance

Das Beachten von Gesetzen, Verordnungen und selbst gesetzten Regeln im Unternehmen.

Corporate Citizenship

Bürgerschaftliches oder gesellschaftliches Engagement von Unternehmen, zum Beispiel Spenden- und Sponsoringaktivitäten.

Corporate Governance

Unternehmensführung – meistens im Sinne guter beziehungsweise verantwortlicher Unternehmensführung gemeint.

Country-by-Country-Reporting

Länderbezogene, öffentliche Berichte, die Unternehmen zur Verfügung stellen müssen, um ihre Steuerdaten Land für Land gegenüber den zuständigen Finanzbehörden transparent zu machen.

D

Delegierter Rechtsakt

Der erste delegierte Rechtsakt der → [EU-Taxonomie](#) vom 4. Juni 2021 legt die → [technischen Bewertungskriterien](#) für Wirtschaftstätigkeiten fest, mit denen ein wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz beziehungsweise zur Anpassung an den Klimawandel geleistet werden kann.

Diversität

Vielfalt, im Unternehmenskontext bezogen auf die Vielfältigkeit des Menschen in Hinblick auf Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft/Nationalität, religiöse Bekenntnisse, Weltanschauung, sexuelle Orientierung etc.

E

Emerging Markets

Wachstumsmärkte in Asien, Süd- und Mittelamerika, Afrika und Osteuropa, die als Märkte der Zukunft gelten.

Energieeffizienz

Das Verhältnis der Menge der eingesetzten Energie im Vergleich zu einem definierten Nutzen – zum Beispiel der Stromverbrauch im Verhältnis zur Leistung einer Maschine.

Engineering

Entwicklung und Konstruktion von Maschinen und Anlagen. Im Dürr-Konzern häufig die Entwicklung technischer Lösungen, die speziell auf das Produktionsziel des Kunden abgestimmt sind.

EU-Taxonomie

Im Rahmen des [→ Green Deals](#) der Europäischen Union entworfenes Klassifizierungssystem zur Definition ökologisch nachhaltiger Geschäftstätigkeiten. In der EU-Taxonomie-Verordnung werden sechs Umweltziele verfolgt.

G

Globales Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP)

Je größer das globale Erwärmungspotenzial eines [→ Treibhausgases](#) ist, desto stärker trägt das Gas zur Erwärmung der Erde bei. Der Index gibt die Wirkung eines Treibhausgases im Vergleich zur gleichen Menge CO₂ an. CO₂ hat den Wert 1.

Green Deal

Im Dezember 2019 vorgestellter Plan der Europäischen Union, mithilfe mehrerer legislativer Initiativen bis zum Jahr 2050 Klimaneutralität in der EU zu erreichen. Verschiedene Richtlinien und Verordnungen müssen im Zuge dessen auf EU-Ebene abgestimmt und von den Mitgliedstaaten in nationales Recht überführt werden. Mehr Informationen finden Sie auf der [↗ „Webseite der Europäischen Kommission“](#).

Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)

Weltweit führender Standard für die Messung und das Management von [→ Treibhausgasemissionen](#) in Organisationen.

I

Industrial Internet of Things (IIoT)

Der Begriff Industrial Internet of Things steht für die Nutzung des Internets der Dinge in der industriellen Produktion. Unter dem Internet der Dinge versteht man die digitale Vernetzung und Kommunikation intelligenter Maschinen und Geräte über das Internet.

Industrie 4.0

Industrie 4.0 steht für die digitale Vernetzung der industriellen Produktion. Ziel ist die „Intelligente Fabrik“, in der sich Fertigungsanlagen und Logistiksysteme weitgehend selbst organisieren.

K

Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertungen

Durch Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertungen kann die Anfälligkeit von Regionen gegenüber den Folgen des Klimawandels analysiert werden.

Konsortialkredit

Ein Kredit, der von mindestens zwei Banken zu gleichen Konditionen gewährt wird.

Kreislaufwirtschaft

Die Kreislaufwirtschaft hat das Ziel, Ressourcenverbrauch, Emissionen und Abfallaufkommen zu verringern. Dafür werden Materialien und Energie möglichst oft wiederverwendet beziehungsweise in Kreisläufen eingesetzt. Das Gegenteil der Kreislaufwirtschaft ist die „Wegwerfwirtschaft“.

M

MES-Lösungen

Manufacturing-Execution-Systeme sind Systeme für die übergeordnete Produktionssteuerung. Ihre Einsatzbereiche sind zum Beispiel die Qualitätskontrolle, die Analyse von Fehlerursachen oder die vorausschauende Wartung.

N

Non-Governmental Organization (NGO)

Nichtregierungsorganisation beziehungsweise zivilgesellschaftliche Organisation.

O

Ökostrom

Ökostrom bezeichnet Elektrizität, die aus erneuerbaren Energiequellen stammt. Beispiele für solche Energiequellen sind Sonne, Wasser oder Wind.

ORC-Technologie

ORC: Organic Rankine Cycle. Ein Verfahren zur Erzeugung von Strom mittels eines Dampfkraftprozesses mit einem organischen Arbeitsmedium.

Overspray

Überschüssiger Lack, der beim Zerstäuben nicht auf der zu lackierenden Oberfläche landet. (→ [Zerstäuber](#))

P

Pariser Klimaabkommen

Abkommen der Vereinten Nationen, das im Dezember 2015 bei den Klimaverhandlungen in Paris getroffen wurde. (→ [1,5 °C-Ziel](#))

S

Schuldscheindarlehen

Ein Darlehen, über das ein Schuldschein ausgestellt wird. Meistens handelt es sich um anleiheähnliche, langfristige Großdarlehen. Anders als Anleihen werden Schuldscheine nicht an der Börse gehandelt.

Science Based Targets-Initiative (SBTi)

Der Zusammenschluss aus Carbon Disclosure Project, dem United Nations Global Compact, dem World Resources Institute und dem World Wide Fund for Nature prüft Reduktionsziele anhand neuester klimawissenschaftlicher Erkenntnisse. Laut SBTi tragen die Klimaziele des Dürr-Konzerns dazu bei, das → [1,5 °C-Ziel](#) zu erreichen und können somit als „Science Based Targets“ bezeichnet werden.

Second Party Opinion Provider

Zweitmeinung einer unabhängigen Organisation, die über eine umfassende Expertise im Bereich Nachhaltigkeit verfügt.

Stakeholder

Gesellschaftliche Gruppen, die direkt oder indirekt den Erfolg eines Unternehmens beeinflussen können und die ihrerseits von der Unternehmenstätigkeit beeinflusst werden. Beispiele sind Investoren, Beschäftigte, Behörden, Medien, zivilgesellschaftliche Organisationen etc.

Strings

Im Bereich der Photovoltaik wird damit die Reihenschaltung von mehreren Modulen oder auch Solarzellen innerhalb eines Moduls bezeichnet.

Sustainable Finance

Wörtlich: „nachhaltige Finanzen“. Oberbegriff für politische Bemühungen, den Finanzmarkt nach Nachhaltigkeitskriterien auszurichten und damit mittelbar auch die Realwirtschaft. Die Europäische Union verfolgt einen [Sustainable-Finance-Aktionsplan](#), und die deutsche Bundesregierung hat einen [Sustainable-Finance-Beirat](#) eingerichtet.

T

Technische Bewertungskriterien

Anhand von technischen Bewertungskriterien wird beurteilt, ob und inwieweit Wirtschaftstätigkeiten ökologisch nachhaltig im Sinne der → [EU-Taxonomie](#) sind.

Transitionsrisiken

Risiken, die für Unternehmen aus dem Klimawandel resultieren, sich aber nicht direkt auf physische Folgen des Klimawandels (z. B. Temperaturanstieg und verstärkte Extremwetter-Phänomene) beziehen, sondern auf die politische Bewältigung des Klimawandels (z. B. verstärkte Regulierung und → [CO₂-Preise](#)).

Treibhausgase

Kohlendioxid (→ [CO₂](#)), Methan (CH₄) und andere Gase gelten als Treibhausgase, weil sie sich nicht vollständig abbauen, in oberen Schichten der Atmosphäre ansammeln und somit die Sonnenwärme nicht entweichen lassen. Dadurch entsteht ein Treibhauseffekt.

W

Wandelanleihe

Anleihen eines Unternehmens, die in Aktien umgewandelt werden können.

Wesentlichkeitsanalyse

Die Analyse wesentlicher Themen im Kontext des Nachhaltigkeitsmanagements. Die Definition von Wesentlichkeit kann unterschiedlich sein. Meist geht es um eine Abwägung von Themen, die das Unternehmen selbst für wesentlich hält, mit den Ansichten externer → [Stakeholder](#). Auch die – positiven wie negativen – Auswirkungen eines Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft werden betrachtet.

Z

Zerstäuber

Zerstäuber sorgen für einen gleichmäßigen Sprühstrahl beim Lackauftrag.

ÜBER DIESEN BERICHT

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2021 befindet sich der Dürr-Konzern bereits im elften Jahr der regelmäßigen Berichterstattung zu seinen Nachhaltigkeitsleistungen. Auch in diesem Jahr zeigen wir unseren Stakeholdern transparent und umfassend unsere Leistungen in den wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Dimensionen unternehmerischer Nachhaltigkeit auf.

Unseren Nachhaltigkeitsbericht haben wir zum zweiten Mal nach den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI Standards) erstellt. Wir berichten in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option „Kern“. Zudem stellen wir erstmalig klimarelevante Informationen gemäß den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) bereit. Indem wir Transparenz über unseren Umgang mit klimabezogenen Risiken und Chancen schaffen, kommen wir dem gestiegenen Interesse unserer Stakeholder am Thema Klimaschutz nach. Darüber hinaus dient der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht auch als Fortschrittsbericht über die Implementierung des Global Compact (UNGC) im Dürr-Konzern.

Der Bericht wendet sich an alle interessierten Stakeholder des Unternehmens, beantwortet aber auch spezifische Fragestellungen, die aus dem Finanzmarkt an uns herangetragen wurden.

Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf den gesamten Dürr-Konzern einschließlich seiner weltweiten Tochterunternehmen und Konzernmarken. Daten, die sich nicht auf den Gesamtkonzern beziehen, sind entsprechend kenntlich gemacht. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäfts- und Kalenderjahr 2021. Vereinzelt wurden aktuelle Entwicklungen aus dem ersten Halbjahr 2022 aufgenommen. Aufgrund von Rundungen können sich im vorliegenden Bericht bei Summenbildungen und bei der Berechnung von Prozentangaben geringfügige Abweichungen ergeben.

Der Nachhaltigkeitsbericht des Dürr-Konzerns erscheint jährlich. Die nächste Veröffentlichung ist für Mitte 2023 geplant.



GRI-INHALTSINDEX

Allgemeine Angaben		Seite	Kommentar	UNGC
GRI 101	Grundlagen 2016			
GRI 102	Allgemeine Angaben 2016			
	ORGANISATIONSPROFIL			
102-1	Name der Organisation	8		
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8 – 9		
102-3	Hauptsitz der Organisation	8		
102-4	Betriebsstätten	8		
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	26		
102-6	Belieferte Märkte	8 – 9		
102-7	Größe der Organisation	8 – 9, 58, GB ¹ 135 – 137		
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	59 – 60		6
102-9	Lieferkette	53 – 54		
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	GB 28-29, GB 36 – 37		
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	16, 29, 32, 65, 68		
102-12	Externe Initiativen	10, 23 – 24, 26, 67 – 68, 80		
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	24		
	STRATEGIE			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	5 – 6		
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	10, 11 – 14, 16, 25, 29, 31, 49, 55, 67, 75 – 76, GB 95 – 106		
	ETHIK UND INTEGRITÄT			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	27 – 28, 53 – 54, 62 – 63		10

¹ GB = Geschäftsbericht 2021

Allgemeine Angaben		Seite	Kommentar	UNGC
UNTERNEHMENSFÜHRUNG				
102-18	Führungsstruktur	15, 26 – 27		
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	15, 23 – 24		
102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	15, 26, 63, GB 227, GB 132 – 133		
102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	GB 10 – 17, GB 227, GB 132 – 133		
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN				
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	23		
102-41	Tarifverträge	60		3
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	23		
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	13, 23 – 24, 66		
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	13 – 14, 23 – 24, 66, 80		
VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG				
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	80	Eine Übersicht über alle Tochtergesellschaften und Beteiligungen des Dürr-Konzerns bietet der Geschäftsbericht 2020, ab Seite 231 .	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	13		
102-47	Liste der wesentlichen Themen	14		
102-48	Neudarstellung von Informationen	20, 51	Aufgrund von Validierungsprozessen wurden im Vorjahresbericht vereinzelt aufgeführte Angaben und Kennzahlen korrigiert. Diese sind entsprechend ausgewiesen.	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	80		
102-50	Berichtszeitraum	80		
102-51	Datum des letzten Berichts		Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 erschien am 06. Mai 2021.	
102-52	Berichtszyklus	80		
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	89		
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	80		
102-55	GRI-Inhaltsindex	81 – 87		
102-56	Externe Prüfung		Keine externe Prüfung des Berichts.	

Themenspezifische Angaben		Seite	Kommentar	UNGC
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	26 – 27		
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	9, GB 135		
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	16		
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	33		
GRI 203	Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	67 – 69		
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	69 – 70		
GRI 204	Beschaffungspraktiken 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	11 – 12, 53 – 54		
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	11 – 12	Erfassung und quantifizierte Angaben sind noch nicht vorhanden. Bis 2023 wird ein übergreifendes SRM-System eingeführt. Ab 2024 werden wir dazu berichten.	
GRI 205	Korruptionsbekämpfung 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	25, 27 – 28, 54, 63, 69		
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	27 – 28, 53 – 54		10
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	28	Im Berichtsjahr gab es keine bestätigten Verstöße gegen Anti-Korruptions-Vorschriften.	10
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	27 – 28		
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	27 – 28		
GRI 207	Steuern 2019			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	27		
207-1	Steuerkonzept	27		
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	27		
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	27		
207-4	Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)		Auf eine detaillierte Darstellung des Country-by-Country-Reportings wird verzichtet, da durch die Offenlegung dieser Daten wettbewerbsrelevante Informationen preisgegeben werden würden. In unserem Konzernlagebericht (🔗 Geschäftsbericht 2020, ab Seite 23) und Konzernabschluss (🔗 Geschäftsbericht 2020, ab Seite 167) werden alle gesetzlich notwendigen Angaben zu Ertragsteuern gegeben.	

Themenspezifische Angaben		Seite	Kommentar	UNGC
GRI 301	Materialien 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	50 – 51, 53		
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	53	Bis 2023 werden die Warengruppenbezeichnungen für den gesamten Dürr-Konzern harmonisiert und ein übergreifendes SRM-System eingeführt. Ab 2024 werden wir dazu berichten.	
GRI 302	Energie 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	20 – 21, 31 – 32, 49 – 51		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	51		7, 8
302-3	Energieintensität	51		8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	20 – 21, 50 – 51, 53		8
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	21, 31, 34 – 35, 38 – 39, 45		9
GRI 303	Wasser und Abwasser 2018			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	50 – 53		
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	51 – 52		7, 8
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	51 – 52		7, 8
303-3	Wasserentnahme	51 – 52		7, 8
GRI 305	Emissionen 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	19 – 21, 31 – 32, 49 – 50		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	20 – 21		7, 8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	20 – 21		7, 8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	21		7, 8, 9
305-4	Intensität der THG-Emissionen	20 – 21		8
305-5	Senkung der THG-Emissionen	20 – 21, 32		8, 9
305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	19 – 21		9
GRI 306	Abfall 2020			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	49 – 50, 52		
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	52		7, 8
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	52		
306-3	Angefallener Abfall	52		
GRI 307	Umwelt-Compliance 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	50		
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.	8

Themenspezifische Angaben		Seite	Kommentar	UNGC
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	21, 49, 53–54		
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	53–54	Ab 2022 werden wir mithilfe der Plattform IntegrityNext verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte bei unseren Lieferanten erheben und darüber berichten.	8
GRI 401	Beschäftigung 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	25, 55, 58–59		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	59, 61	Neu eingestellte Angestellte können aktuell nicht geschlechterspezifisch, nach Altersgruppen und Region angegeben werden. Wir werden zukünftig dazu berichten.	6
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	66		6
401-3	Elternzeit	66	Der Anspruch auf Elternzeit ist in Deutschland gesetzlich geregelt. Wir setzen uns darüber hinaus für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein und machen unseren Beschäftigten die Rückkehr in den Beruf so einfach wie möglich.	
GRI 402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	60		
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	60		3
GRI 403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	15, 55, 64–65		
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	15, 55, 64		
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	65–66		
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	65–66		
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	64–66		
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	65		
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	64–65		
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	32		
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	15, 55, 64		
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	55, 64–65		

Themenspezifische Angaben		Seite	Kommentar	UNGC
GRI 404	Aus- und Weiterbildung 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	55, 60–62		
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	61	Ab 2022 werden wir mithilfe der Plattform IntegrityNext verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte bei unseren Lieferanten erheben und darüber berichten.	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	60–63		
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	60		
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	55, 62–63, 66		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	55, 58–59, 62–63		6
GRI 406	Nichtdiskriminierung 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	55, 62–64		
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	64		6
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	23, 49, 53–54, 60, 68		
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	53–54, 60		3
GRI 408	Kinderarbeit 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	23, 49, 53–54, 68		
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	53–54	Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet	5
409	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	23, 49, 53–54, 68		
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	53–54	Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet	4
GRI 412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	49, 53–54, 68		1
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	53–54	Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.	2
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	49, 53–54, 68		1
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	53–54	Ab 2022 werden wir mithilfe der Plattform IntegrityNext verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte bei unseren Lieferanten erheben und darüber berichten.	

Themenspezifische Angaben		Seite	Kommentar	UNGC
GRI 415	Politische Einflussnahme 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	23		
415-1	Parteispenden	69	Politische Spenden sind im Dürr-Konzern nicht gestattet.	
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	32		
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	32		
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.	
GRI 418	Schutz der Kundendaten 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	29–30		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	29–30	Im Berichtsjahr gab es keine begründeten Beschwerden.	
GRI 419	Sozioökonomische Compliance 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	27–28		
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.	

TCFD-INDEX

Kategorie	Empfohlene Angabe	Verweis
GOVERNANCE Umgang der Unternehmensleitung mit klimarelevanten Risiken und Chancen	Aufsichtsführung des Aufsichtsrats bei klimabezogenen Risiken und Chancen Rolle des Vorstands und der Führungskräfte bei der Bewertung und Handhabung klimabezogener Risiken und Chancen	→ Nachhaltigkeitsmanagement, Seite 15 Geschäftsbericht, Seite 41 CDP Climate Change 2021 – C1
STRATEGIE Tatsächliche und potenzielle Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung	Kurz-, mittel- und langfristige klimabezogene Risiken und Chancen für die Organisation Auswirkungen der klimabezogenen Risiken und Chancen auf die Strategie, Geschäftstätigkeit und Finanzplanung Belastbarkeit der Strategie der Organisation unter Berücksichtigung unterschiedlicher Klimaszenarien (einschließlich eines 2-°C- oder ambitionierteren Szenarios)	CDP Climate Change 2021 – C2.1 → Management von Nachhaltigkeitsrisiken, Seite 16 Methodology Paper, Seite 13 CDP Climate Change 2021 – C3.3 CDP Climate Change 2021 – C3.4 CDP Climate Change 2021 – C3.2a
RISIKOMANAGEMENT Prozesse zur Identifizierung, Beurteilung und Management klimarelevanter Risiken	Prozesse zur Ermittlung und Bewertung klimabezogener Risiken Prozesse zur Handhabung klimabezogener Risiken Integration der Prozesse zur Ermittlung, Bewertung und Handhabung klimabezogener Risiken in das allgemeine Risikomanagement	→ Management von Nachhaltigkeitsrisiken, Seite 16 CDP Climate Change 2021 – C2.1 CDP Climate Change 2021 – C2.2 CDP Climate Change 2021 – C2.2 CDP Climate Change 2021 – C2.1 CDP Climate Change 2021 – C2.2
KENNZAHLEN UND ZIELE Kennzahlen und Ziele für die Beurteilung und Management relevanter Risiken und Chancen	Kennzahlen zur Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen entsprechend der Strategie und der Prozesse zum Risikomanagement Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Treibhausgasemissionen und diesbezügliche Risiken Ziele zum Management von klimabezogenen Risiken und Chancen sowie Grad der Zielerreichung	CDP Climate Change 2021 – C2.1 CDP Climate Change 2021 – C2.3 CDP Climate Change 2021 – C2.4 → Scope 1 und Scope 2, Seite 20 → Scope 3, Seite 21 Geschäftsbericht, Seite 58 Methodology Paper, Seite 6-12 CDP Climate Change 2021 – C4 CDP Climate Change 2021 – C5 CDP Climate Change 2021 – C6 → Scope 1 und Scope 2, Seite 20 → Scope 3, Seite 21 Geschäftsbericht, Seite 58 Methodology Paper, Seite 13 CDP Climate Change 2021 – C4

KONTAKT

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Dürr AG

Corporate Sustainability

Carl-Benz-Straße 34

74321 Bietigheim-Bissingen

Tel. +49 7142 78-4387

Fax +49 7142 78-2809

✉ sustainability@durr.com

🔗 www.durr-group.com/de/nachhaltigkeit

Herausgeber

Dürr AG

Carl-Benz-Straße 34

74321 Bietigheim-Bissingen

Konzept und Design

Kirchhoff Consult, Hamburg

Der Nachhaltigkeitsbericht liegt auch in [🔗 englischer Sprache](#) vor.

WWW.DURR-GROUP.COM