

**RESPONSIBLE.
RESILIENT.
RESOURCEFUL.**

Responsible. Resilient. Resourceful. Die drei „R“ sagen viel aus über uns und die Chancen unseres Geschäfts.

RESPONSIBLE

steht für die Orientierung an Nachhaltigkeitsprinzipien: Wir reduzieren Emissionen, entwickeln verbrauchsarme Technologien und ermöglichen die Serienfertigung klimafreundlicher Produkte. Damit sind wir ein Wegbereiter für eine weitgehend CO₂-neutrale Gesellschaft.

RESILIENT

bedeutet: Wir haben die Kraft, konjunkturellem Gegenwind zu trotzen. Auch in schwierigen Zeiten investieren unsere Kunden. Denn mit unseren Lösungen sind sie gut vorbereitet auf die Transformation in Richtung Nachhaltigkeit, E-Mobilität und Automatisierung.

RESOURCEFUL

– zu Deutsch „einfallsreich“ – ist das perfekte Wort für den Spirit der Menschen im Dürr-Konzern. Sie denken selbstständig und entwickeln passgenaue Lösungen für die Anforderungen der Kunden.

123

STANDORTE IN
32 LÄNDERN

4.314,1

MIO. €
UMSATZ



18.514

MITARBEITERINNEN
UND MITARBEITER

~30.000

LIEFERANTEN
WELTWEIT

DAS JAHR 2022 IN ZAHLEN



16,8 %

TAXONOMIEKONFORMER
UMSATZ



136,5

MIO. €
F&E-AUFWAND



1.915

MIO. €
NACHHALTIGES
FINANZIERUNGS-
VOLUMEN



11

JAHRE
DURCHSCHNITTLICHE
BETRIEBS-
ZUGEHÖRIGKEIT



1,094

MIO. €
SPENDEN UND
SPONSORING



-51 %

SCOPE-1-
UND -2-EMISSIONEN
(GEGENÜBER DEM
BASISJAHR 2019)



2.669

MWH
EIGENE ENERGIEGEWINNUNG
AUS PHOTOVOLTAIK



17 %

ANTEIL WEIBLICHER
BESCHÄFTIGTER

KLIMAZIELE 2030:

-70 %

SCOPE-1-
UND -2-EMISSIONEN



-15 %

SCOPE-3-
EMISSIONEN

INHALT

05 VORWORT

08 DER DÜRR-KONZERN



12 STRATEGIE UND ORGANISATION

- 13 Unternehmensstrategie
- 14 Nachhaltigkeitsansatz
- 15 Wesentlichkeitsanalyse
- 17 Nachhaltigkeitsmanagement
- 18 Nachhaltigkeitschancen und -risiken
- 19 Klimastrategie
- 28 Dialog mit Stakeholdern
- 30 Customer Experience
- 31 Nachhaltigkeitsratings



32 MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- 36 Verantwortliche Unternehmensführung
- 38 Steuerstrategie
- 39 Compliance und Anti-Korruption
- 40 Corporate Security
- 41 Informations- und Datensicherheit
- 41 Nachhaltige Unternehmensfinanzierung



45 PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

- 46 Produktsicherheit
- 47 Innovation und Technologie
- 52 Nachhaltige Produkte und Systeme
- 55 Vorreiter bei der EU-Taxonomie



61 WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE

- 62 Umwelt- und Energiemanagementsysteme
- 63 Energie- und Ressourceneffizienz
- 67 Nachhaltige Lieferkette



74 BESCHÄFTIGTE UND WEITERBILDUNG

- 78 Belegschaftsentwicklung
- 79 Weltweite Vereinigungsfreiheit
- 80 Personalentwicklung und Weiterbildung
- 83 Diversität und globale Zusammenarbeit
- 84 Arbeitssicherheit und Gesundheit
- 87 Attraktiver Arbeitgeber und faire Arbeitsbedingungen



90 ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT

- 91 Globale Selbstverpflichtung
- 92 Spenden und Sponsoring

94 NACHHALTIGKEITZIELE

97 GLOSSAR

101 INDIZES UND TABELLEN

111 ÜBER DIESEN BERICHT

112 KONTAKT



Dr. Jochen Weyrauch,
Vorstandsvorsitzender der Dürr AG

VORWORT NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2022

Liebe Leserinnen und Leser,

der Kampf gegen den Klimawandel duldet keinen Aufschub – und entsprechend ist der Klimaschutz die dringlichste Aufgabe unserer Zeit. Wir im Dürr-Konzern sind uns dessen bewusst und haben im Jahr 2022 die Umsetzung unserer Klimastrategie in den Mittelpunkt der Nachhaltigkeitsaktivitäten gestellt.

Obwohl unsere Klimaziele ambitioniert sind, konnten wir große Fortschritte erzielen. Unsere Treibhausgasemissionen in Scope 1 und Scope 2 sanken um 43 % gegenüber dem Vorjahr und im Vergleich zu 2019 sogar um 51 %. Ausschlaggebend dafür waren unter anderem Investitionen von über 22 Mio. € in nachhaltige Gebäude, Energieeffizienzmaßnahmen und die Eigenstromerzeugung. Weiterhin haben wir die Energieintensität des Geschäfts stark verringert und pro 1 Mio. € Umsatz 12 % weniger Energie eingesetzt als 2021. Indem wir vielerorts auf Grünstrom umgestellt und Solarstrom produziert haben, konnten wir den Anteil der erneuerbaren Energien am Strommix von 9 % im Vorjahr auf knapp 70 % steigern. Diesen Weg wollen wir 2023 weitergehen, zum Beispiel werden wir noch mehr Grünstrom nutzen und weitere Photovoltaikanlagen in Betrieb nehmen.

Einen noch größeren Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten wir mit energie- und ressourceneffizienten Technologien für unsere Kunden. Viele Nutzer unserer Produkte wollen ihren ökologischen Fußabdruck verkleinern. Sie suchen nach Alternativen zum Einsatz fossiler Brennstoffe, um klimaneutral zu produzieren. Hierfür besitzen wir die nötige Kompetenz:

Schon heute können wir CO₂-freie Lackierereien bauen, die mit Grünstrom anstelle fossiler Brennstoffe arbeiten. Mit unseren nachhaltigen Technologien ermöglichen wir klimaverträgliche Produktionsprozesse und unterstützen die Kunden dabei, ihre eigenen Klimaziele schneller zu erreichen.

Zugleich sind wir ein wichtiger Partner für unsere Kunden, wenn es um die Serienfertigung nachhaltiger Produkte für eine weitgehend CO₂-freie Gesellschaft geht. Ein Beispiel: Immer mehr Häuser werden aus dem klimafreundlichen Werkstoff Holz gebaut. HOMAG kann komplette Fabriken für die automatisierte Produktion von Holzbauelementen realisieren und ermöglicht es Kunden, auch große Gebäude und ganze Wohnquartiere effizient aus dem natürlichen Material zu errichten. Auch für die Batterieproduktion und eine emissionsarme Mobilität leisten wir einen wichtigen Beitrag. Wir bieten Beschichtungslinien zur Herstellung von Elektroden für Lithium-Ionen-Batterien, die vor allem in E-Autos zum Einsatz

kommen. 2022 haben wir hier erstmals die Schwelle von 100 Mio. € Auftragseingang überschritten. Da der Markt für E-Fahrzeuge weiter Fahrt aufnehmen wird und zusätzliche Batteriefabriken benötigt werden, gibt es Potenzial für eine Ausweitung auf 300 bis 500 Mio. €. Auch bei automatisierten Prüfsystemen für E-Antriebe und bei Produktionsanlagen für Solarmodule sind wir als Technologieführer gut gerüstet, um unsere Kunden bei der Fertigung nachhaltiger Produkte zu unterstützen.

Selbstverständlich haben wir auch die soziale Nachhaltigkeit im Blick. Insbesondere die Achtung und der Schutz der Menschenrechte sind für uns von höchster Priorität – sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern weltweit. Im Jahr 2022 haben wir die Anforderungen

des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes umgesetzt und eine Menschenrechtsbeauftragte ernannt. Wir arbeiten Hand in Hand mit unseren Lieferanten und unterstützen sie dabei, ihre Sozial- und Umweltstandards zu verbessern. Unser Ziel ist es, entlang unserer globalen Lieferkette ein gemeinsames Nachhaltigkeitsverständnis zu schaffen. Schließlich lassen sich große soziale Herausforderungen wie der internationale Schutz von Menschen- und Arbeitsrechten nur bewältigen, wenn alle an einem Strang ziehen. Vor diesem

Mit unseren nachhaltigen Technologien ermöglichen wir klimaverträgliche Produktionsprozesse.

Hintergrund bekräftige ich unser Bekenntnis zum Global Compact der Vereinten Nationen und unseren Anspruch, einen Beitrag zu den 17 UN-Zielen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) zu leisten.

Um internationale Zusammenarbeit ging es im Dürr-Konzern auch beim Projekt OneVision: Gemeinsam mit über 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus aller Welt haben wir unsere Werte, Mission und Vision für die Zukunft sowie unseren gesellschaftlichen Zweck (Purpose) definiert. Dieser partizipative Ansatz spiegelt unsere Überzeugung wider, dass Teilhabe und Transparenz zentrale Prinzipien einer guten Unternehmenskultur sind. Wie das neue Unternehmensleitbild aussieht, stellen wir Ihnen auf Seite 10 vor. Doch so viel sei an dieser Stelle schon verraten: Nachhaltigkeit spielt auch hier eine zentrale Rolle.

Im Jahr 2023 werden wir unser Engagement für ökologische und soziale Nachhaltigkeit weiter intensivieren. Wir werden unsere Innovationskraft nutzen, um zukunftsweisende Lösungen für unsere Kunden zu entwickeln und zur nachhaltigen Transformation der Wirtschaft beizutragen. Dabei zähle ich besonders auf das Engagement der über 18.700 Beschäftigten im Dürr-Konzern. Mit ihrer Neugierde, ihrem Einfallsreichtum und ihrer Einsatzbereitschaft tragen sie maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens bei.

In diesem Bericht informieren wir Sie fundiert über Nachhaltigkeit im Dürr-Konzern und zeigen die Fortschritte bei der Erreichung unserer Ziele auf. Ich möchte Sie dazu ermutigen, uns Feedback oder Anregungen dazu zu geben. Wir freuen uns darauf, von Ihnen zu hören!

Ihr



Dr. Jochen Weyrauch

Vorsitzender des Vorstands

Bietigheim-Bissingen, 20. Juni 2023

Die Achtung und der Schutz der Menschenrechte sind für uns von höchster Priorität.

DER VORSTAND DER DÜRR AG



Dr. Jochen Weyrauch (56)
Vorstandsvorsitzender

Dietmar Heinrich (59)
Finanzvorstand

DER DÜRR-KONZERN

Der Dürr-Konzern ist ein weltweit führender Maschinen- und Anlagenbauer mit ausgeprägter Kompetenz in den Bereichen Automatisierung, Digitalisierung und Energieeffizienz. Unsere Maschinen, Anlagen und Services stehen für wirtschaftliche und nachhaltige Produktionsprozesse. Im Jahr 2022 haben wir 46 % unseres Umsatzes mit der Automobilindustrie erwirtschaftet und 37 % mit Produzenten von Möbeln und Holzhäusern. Der verbleibende Umsatz verteilte sich auf Branchen wie Maschinenbau, Chemie, Pharma, Medizinprodukte und Elektro.

Wir betreiben 123 Standorte in 32 Ländern. Zum 31. Dezember 2022 beschäftigten wir 18.514 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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. Dort erzielten wir im Geschäftsjahr 2022 38 % des Auftragseingangs sowie 42 % des Umsatzes. In den Emerging Markets waren Ende 2022 34 % der Belegschaft angestellt. Knapp 2.400 Beschäftigte (inklusive rund 370 externer Beschäftigte) arbeiten allein in Schanghai.

Aus unseren Leitstandorten in Deutschland steuern wir 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. Vom Standort Darmstadt (rund 515 Beschäftigte) koordinieren wir die Aktivitäten von Measuring and Process Systems. Am Stammsitz der HOMAG Group in Schopfloch (rund 1.800 Beschäftigte) steuern wir das Geschäft von Woodworking Machinery and Systems.

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.

DÜRR-KONZERN: 5 GLOBALE DIVISIONS

Paint and Final Assembly Systems

- Lackieranlagen
- Endmontagesysteme
- Prüf- und Befülltechnik für die Automobilindustrie
- Montage- und Prüfsysteme für Medizinprodukte



Application Technology

- Lackapplikationstechnik
- Klebetechnik
- Nahtabdichtungstechnik



Clean Technology Systems

- Abluftreinigungsanlagen
- Schallschutzsysteme
- Beschichtungsanlagen für Batterieelektroden



Measuring and Process Systems

- Auswuchttechnik
- Diagnosetechnik
- Befülltechnik Industrial
- Werkzeugsysteme



Woodworking Machinery and Systems

- Maschinen und Anlagen für die Holzbearbeitung



Der Dürr-Konzern besteht aus der Dürr AG und ihren Tochtergesellschaften. Eine Übersicht über alle Tochtergesellschaften und Beteiligungen finden Sie im [Geschäftsbericht 2022 ab Seite 243](#).

Die Dürr AG hat ihren Sitz in Stuttgart, Deutschland und ist in das Handelsregister des Amtsgerichts Stuttgart eingetragen (HRB 13677). Die Geschäftsanschrift lautet Carl-Benz-Straße 34 in 74321 Bietigheim-Bissingen. Die Dürr AG ist eines der 100 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland und Mitglied im MDAX.

GESCHÄFTSMODELL

Unsere Kernkompetenz ist das **Engineering** effizienter Produktionstechnik. Wir unterstützen unsere Kunden sowohl mit Einzelmaschinen als auch mit kompletten Fertigungssystemen. Dabei gewinnt unser Angebot für die digitale Vernetzung und Steuerung von Produktionssystemen immer mehr an Bedeutung. Unsere Technologien und Services sollen unseren Kunden zu einer effizienten und nachhaltigen Produktion verhelfen. Dabei setzen wir vor allem auf die folgenden Faktoren:

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

Wir agieren in Nischenmärkten, in denen wir mit Marktanteilen von 15 bis 55 % jeweils zu den größten Anbietern zählen oder Marktführer sind. Im Jahr 2022 entfielen 57 % des Konzernumsatzes auf den Maschinenbau und 43 % auf den Anlagenbau.

AUSGEWÄHLTE GESCHÄFTSZAHLN

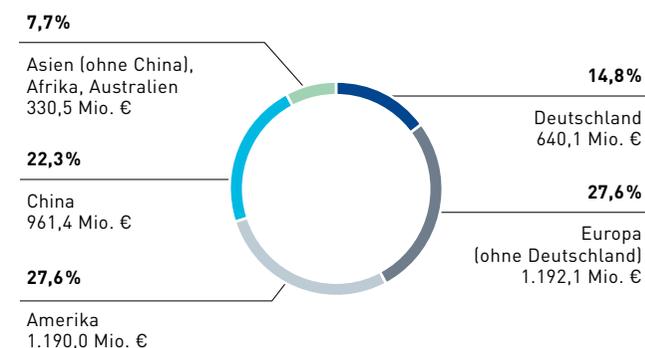
in Mio. €	2022	2021	2020
Auftragseingang	5.008,4	4.291,0	3.283,2
Umsatz	4.314,1	3.536,7	3.324,8
EBIT (Ergebnis vor Zinsen, Ertragssteuern und Beteiligungsergebnis)	205,9	175,7	11,1
Forschungs- und Entwicklungsaufwand	-136,5	-123,9	-107,7
Investitionen (ohne Akquisitionen)	138,5	107,8	76,4
Personalaufwendungen	-1.316,6	-1.170,4	-1.051,9

UMSATZENTWICKLUNG

Der Umsatz stieg im Jahr 2022 um 22,0 % auf den neuen Rekordwert von 4.314,1 Mio. €. Dabei verlief die Entwicklung in den beiden Jahreshälften sehr unterschiedlich: Während die Umsatzrealisierung zunächst stark durch Lieferkettenprobleme und die Lockdowns in China beeinträchtigt wurde, verbesserte sich die Situation im zweiten Halbjahr sukzessive. Der hohe Umsatz wurde von deutlichen Anstiegen in allen Divisions getragen, fast überall ergaben sich dabei zweistellige Zuwachsraten.

Den höchsten Umsatz von 961,4 Mio. € erzielten wir in China, dies entspricht einem Anteil von 22,3 % am Gesamtumsatz. In den USA betrug der Umsatz 934,0 Mio. € und damit 21,7 %, gefolgt von Deutschland mit 640,1 Mio. €, beziehungsweise 14,8 %.

KONSOLIDIERTER UMSATZ NACH ABSATZGEBIETEN (ZUM 31.12.)



4.314,1 Mio. €

UMSATZ IM JAHR 2022

ONE VISION

Im Jahr 2022 haben wir im Rahmen des Projekts One Vision ein neues Leitbild für den Dürr-Konzern entwickelt. Das Unternehmensleitbild ist ein wichtiger Baustein für unsere Zukunft. Dabei geht es vor allem um eine gemeinsame Unternehmenskultur, die unserem Handeln eine Grundlage und Richtung gibt und den Konzern als Ganzes weiterbringt.

Lesen Sie mehr zum neuen Unternehmensleitbild im aktuellen [Eco-Magazin](#).

VISION

Mit unseren nachhaltigen Lösungen steigern wir die Ressourceneffizienz im Maschinen- und Anlagenbau auf ein Spitzenniveau. Für unsere Kunden, die Gesellschaft und die Umwelt.

PURPOSE

Wir übernehmen Verantwortung für kommende Generationen.

Wir verbinden Wirtschaftlichkeit mit Nachhaltigkeit für Industrie und Handwerk.

Unsere technologisch führenden Lösungen ermöglichen unseren Kunden die sichere und ressourceneffiziente Fertigung von Produkten, die Milliarden von Menschen täglich nutzen.

MISSION

MENSCHEN

Die Menschen in unserem Unternehmen stehen im Mittelpunkt und sind der wichtigste Erfolgsfaktor. Wir bieten ihnen attraktive Arbeitsplätze und unterstützen sie darin, sich weiterzuentwickeln und Verantwortung zu übernehmen. Wir schätzen Vielfalt und Individualität und integrieren alle im Unternehmen.

INNOVATION

Technologieführerschaft bildet die Grundlage dafür, dass wir Spitzenreiter in unseren Märkten sind. Die Entwicklung nachhaltiger und hocheffizienter Produktionsprozesse ist wesentlicher Bestandteil unserer DNA.

KUNDENLÖSUNGEN

Wir ermöglichen den Erfolg unserer Kunden durch technologisch führende Lösungen, zukunftsweisende Digitalkompetenz, verlässliche Auftragsabwicklung und umfassenden Service. Dabei setzen wir weltweit auf Kundennähe und die Kompetenz unserer Fachleute.

WACHSTUM

Unser wirtschaftlicher Erfolg ist die Grundlage für Investitionen in neue Geschäftsfelder mit guten Chancen für profitables Wachstum. Dabei setzen wir sowohl auf eigene Innovationen als auch auf Akquisitionen.

NACHHALTIGKEIT

Wir reduzieren unsere Umweltbelastungen und unterstützen unsere Kunden dabei, ihre Produktionsprozesse nachhaltig zu gestalten. Gleichzeitig ermöglichen wir die Fertigung von Produkten für eine klimaneutrale Gesellschaft. Wir fördern Kultur, Bildung und sozialen Zusammenhalt im Umfeld unserer Standorte.

WERTE

Wir bleiben **NEUGIERIG**.

Wir sind **MUTIG**.

Wir leben **VERTRAUEN**.

Wir arbeiten **ZUSAMMEN** als Team.

Wir beweisen **RESPEKT**.

Wir übernehmen **VERANTWORTUNG**.



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 durch die Geschäftstätigkeit und 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.



NACHHALTIGE PRODUKTIONS-PROZESSE FÜR KLIMAFREUNDLICHE PRODUKTE

Unsere Unternehmensstrategie ist gleichermaßen profitabilitäts- und wachstumsorientiert. Sie zielt darauf ab, Chancen sowohl im etablierten Kerngeschäft als auch in neuen beziehungsweise wachstumsstarken Geschäftsfeldern zu nutzen. Nachhaltigkeit wird als Geschäftstreiber und als Leitlinie für unser Handeln immer wichtiger. Daher ist sie ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Im Folgenden erfahren Sie mehr über unsere strategische Positionierung als Partner für nachhaltige Produktionsprozesse und als Wegbereiter für die Herstellung von E-Autos, Holzhäusern und anderen klimafreundlichen Produkten. Eine umfassende Darstellung der Unternehmensstrategie enthält der [Geschäftsbericht 2022](#) ab Seite 30.

Unternehmensstrategie

Wir richten unsere Geschäftsaktivitäten strategisch an drei übergeordneten Trends aus, die für unsere Abnehmer hohe Relevanz haben: Nachhaltigkeit, Elektromobilität und Automatisierung.

Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit hat sich zum wichtigsten Trend in unseren Märkten entwickelt. Viele Kunden wollen ihren ökologischen Fußabdruck verkleinern und suchen nach Alternativen zum Einsatz fossiler Brennstoffe, um ihre Betriebe zu dekarbonisieren. Die Energiekrise infolge des Ukrainekriegs und die Forderungen der Klimaschutzbewegung haben diese Neuorientierung weiter verstärkt. Als Maschinen- und Anlagenbauer sind wir ein wichtiger Wegbereiter für die nachhaltige Transformation von Produktionsprozessen bei unseren Kunden. Unsere Kompetenz im Bereich Energie- und Materialeffizienz wird in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung gewinnen und ein zentraler Träger unseres Geschäfts sein. Denn zukünftig werden Betreiber noch stärker in die Umwelt- und Klimaverträglichkeit ihrer Werke investieren.

Wir verbessern nicht nur die Nachhaltigkeit von Produktionsprozessen, sondern unterstützen unsere Kunden auch mit Technologien zur Herstellung nachhaltiger Produkte für eine weitgehend CO₂-neutrale Gesellschaft. Ein gutes Beispiel ist der Ausbau des Geschäftsfelds Construction Elements Solutions durch unsere Konzerntochter HOMAG, die einer der größten Anbieter von Anlagen für die Produktion

von Bauelementen für Holzhäuser ist. Das Bauen mit Holz ist nicht nur klimafreundlich, sondern auch gut automatisierbar. Dadurch kann auf einfache Weise bezahlbarer Wohnraum geschaffen und ein Beitrag zur Lösung eines der drängendsten Probleme urbaner Gesellschaften geleistet werden.

Elektromobilität

Mit der Elektromobilität lassen sich individuelle Mobilität und Klimaschutz miteinander vereinbaren. Wir unterstützen die Automobilindustrie im E-Mobility-Transformationsprozess, indem wir effiziente Produktionsanlagen für die ressourcenschonende Großserienproduktion von Batteriefahrzeugen bereitstellen. Die Elektromobilität ist eindeutig eine Chance für den Dürr-Konzern: Sie erfordert hohe Investitionen unserer Kunden in neue Produktionstechnik und den Umbau bestehender Anlagen. Zugleich erweitert der Eintritt neuer Produzenten von Elektroautos unseren Kundenkreis. Bereits knapp die Hälfte des Auftragseingangs im Automotive-Geschäft entfällt auf Produktionstechnik für E-Fahrzeuge, zukünftig dürfte das Geschäft weiter zunehmen. Unser Produktspektrum – und damit auch das Umsatzpotenzial – ist bei E-Autos etwas größer als bei konventionellen Fahrzeugen, da wir auch im Feld der Batteriefertigungsverfahren tätig sind.

Automatisierung

Automatisierung sichert die Zukunftsfähigkeit von Produktionsunternehmen angesichts des immer drängenderen Arbeitskräftemangels. Wir bauen unsere Position in diesem Bereich weiter aus und erschließen gezielt Branchen, in denen aufgrund hoher Stückzahlen und Qualitätsanforderungen besonders leistungsfähige Automatisierungslösungen benötigt werden. Beispiele sind die Hochgeschwindigkeitsproduktion medizintechnischer Kunststoffprodukte, automatisierte Prüfstände für E-Motoren und die Herstellung von Solarmodulen.

STRATEGIEFELDER UND ENABLER

Wir haben fünf Strategiefelder identifiziert, die für die Erreichung unserer Ziele und den Ausbau unserer führenden Position im Weltmarkt entscheidend sind: Glocal (Global/Local), Technology Leadership, Digitalisierung, Efficiency und Life Cycle Services. Darüber hinaus sind vier Enabler, also unterstützende Funktionen, für die erfolgreiche Umsetzung unserer Strategie besonders wichtig: Mergers & Acquisitions, Sustainability Management, Finance Management und People Development. Über das Sustainability Management informiert der folgende Absatz. Einen Überblick über alle Strategiefelder und Enabler bietet der [Geschäftsbericht 2022 ab Seite 32](#).

Enabler Sustainability Management

Wir orientieren uns immer stärker an Prinzipien des nachhaltigen Wirtschaftens, um unserer Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt sowie den Anforderungen von Kunden, Investoren, Beschäftigten und weiteren → **Stakeholdern** gerecht zu werden. Zugleich sind wir überzeugt, dass wir als Partner für nachhaltige Produktionsprozesse nur glaubwürdig sind, wenn wir unsererseits verantwortlich handeln. Der Ausbau des Sustainability Managements im Konzern stellt sicher, dass wir regulatorische und von Stakeholdern an uns herangetragene Ansprüche erfüllen und auch in puncto Nachhaltigkeit zu den führenden Unternehmen unserer Branche zählen. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt → „**Nachhaltigkeitsmanagement**“.

STRATEGIEFELDER UND ENABLER

DÜRR GROUP.

GLOCAL	TECHNOLOGY LEADERSHIP	DIGITAL@DÜRR	EFFICIENCY	LIFE CYCLE SERVICES
<ul style="list-style-type: none"> • Weltweites Geschäft mit lokalen Lieferketten • Starke Regionalpräsenz (Europa, Asien, Nordamerika) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hocheffiziente & nachhaltige Produkte • Produktionsprozesse neu gestalten • Maximale Qualität 	<ul style="list-style-type: none"> • Software als Differenzierungsmerkmal • Smart Apps, MES, komplette Ökosysteme • Interne Digitalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Synergien erschließen (besonders Größenvorteile, Prozesse) • Schlanke, agile Organisation • Globale Präsenz optimieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Bereits installierte Basis nutzen • Breites Spektrum: Beratung, Training, Support • Vorausschauend und schnell • ≥ 30% Umsatzanteil
Enabler:	Mergers & Acquisitions	Sustainability Management	Finance Management	People Development

5% – 6%

CAGR UMSATZ

≥ 8%

EBIT-MARGE VOR SONDEREFFEKTEN AB 2024

≥ 25%

ROCE AB 2024

Nachhaltigkeitsansatz

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 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 Möglichkeiten für Karriere und Weiterentwicklung 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

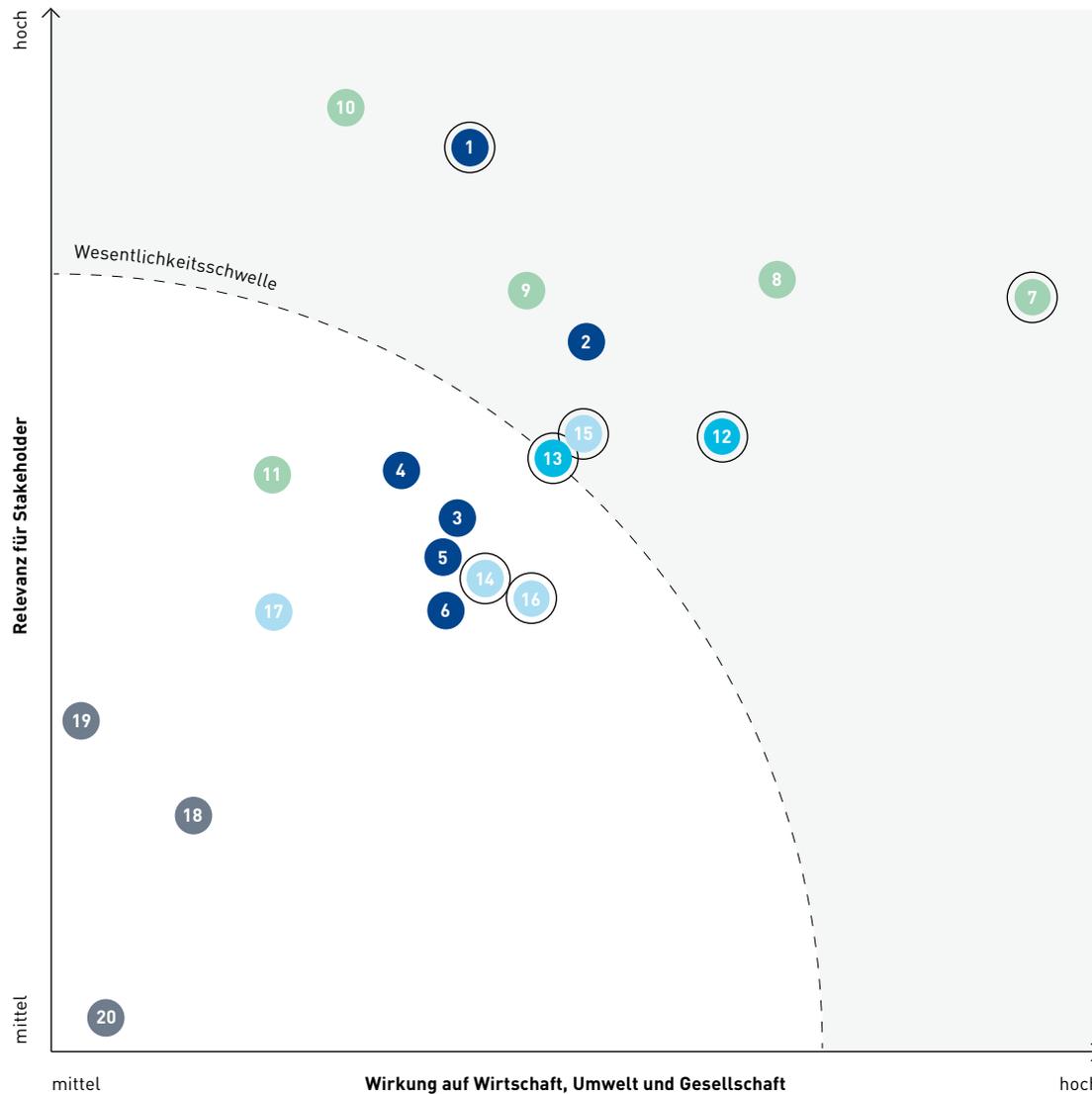
Um zu ermitteln, welche Nachhaltigkeitsthemen für den Dürr-Konzern und seine → [Stakeholder](#) besonders relevant sind, haben wir im Jahr 2020 eine umfassende → [Wesentlichkeitsanalyse](#) durchgeführt. Auf Basis von Gesprächen mit Fachbereichen, Interviews mit Führungskräften und eines Management-Workshops 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 zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen deutschen [Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes \(LkSG\)](#) eine höhere Relevanz des Themas „nachhaltige Lieferkette“ für unsere Stakeholder. Im Jahr 2023 werden wir unsere Wesentlichkeitsanalyse im Hinblick auf die Anforderungen der → [Corporate Sustainability Reporting Directive \(CSRD\)](#) umfassend überarbeiten. Unter Einbeziehung unterschiedlicher Stakeholder werden wir die Grundlage für die Auswahl unserer zentralen Nachhaltigkeitsthemen und damit für die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements schaffen.

Unsere 20 Nachhaltigkeitsthemen, die wir derzeit als wichtig erachten, ihre Zuordnung zu den fünf Handlungsfeldern, ihre Relevanz aus Stakeholder-Sicht und ihre Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft verdeutlicht die folgende Wesentlichkeitsmatrix.

WESENTLICHKEITSMATRIX 2022



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 Nachhaltige Lieferkette
- 13 Umwelt- und Klimaschutz



Beschäftigte und Weiterbildung

- 14 Attraktiver Arbeitgeber und faire Arbeitsbedingungen
- 15 Arbeitssicherheit und Gesundheit
- 16 Personalentwicklung und Weiterbildung
- 17 Diversität und globale Zusammenarbeit



Engagement und Gesellschaft

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

○ **wesentliches Thema gemäß § 289c HGB**

Nachhaltigkeitsmanagement

CORPORATE SUSTAINABILITY

Der Bereich Corporate Sustainability (CS) bündelt und koordiniert die Nachhaltigkeitsaktivitäten im Dürr-Konzern. CS bildet eine Schnittstelle für → **ESG-Themen** zwischen den verschiedenen Fachbereichen. Dazu gehören insbesondere Umwelt- und Klimaschutz, nachhaltige Produkte und Dienstleistungen, nachhaltige Lieferkette, Menschenrechte, Belange von Beschäftigten, Arbeitssicherheit und soziales Engagement. Der Vorstandsvorsitzende der Dürr AG, Dr. Jochen Weyrauch, trägt die Gesamtverantwortung für CS. Der Bereich unterstützt den Vorstand dabei, unternehmensweite Strukturen und Prozesse für das Nachhaltigkeitsmanagement zu entwickeln und zu etablieren. Das beinhaltet die Umsetzung des Nachhaltigkeitsansatzes, die Abstimmung konzernweiter Nachhaltigkeitsziele und die Koordination entsprechender Maßnahmen.

SUSTAINABILITY COUNCIL

Das Sustainability Council ist das zentrale Entscheidungsgremium für Nachhaltigkeitsfragen im Dürr-Konzern. Seine Mitglieder verabschieden Strategien und Ziele im Bereich Nachhaltigkeit, verfolgen die Fortschritte und unterstützen bei der Umsetzung. Der Teilnehmerkreis wurde im Jahr 2022 um Vertreterinnen und Vertreter der drei Bereiche Distribution Logistics, Corporate Accounting & Controlling und Corporate Internal Audit & Internal Controls erweitert. Der Vorstandsvorsitzende der Dürr AG hat den Vorsitz im Sustainability Council inne.

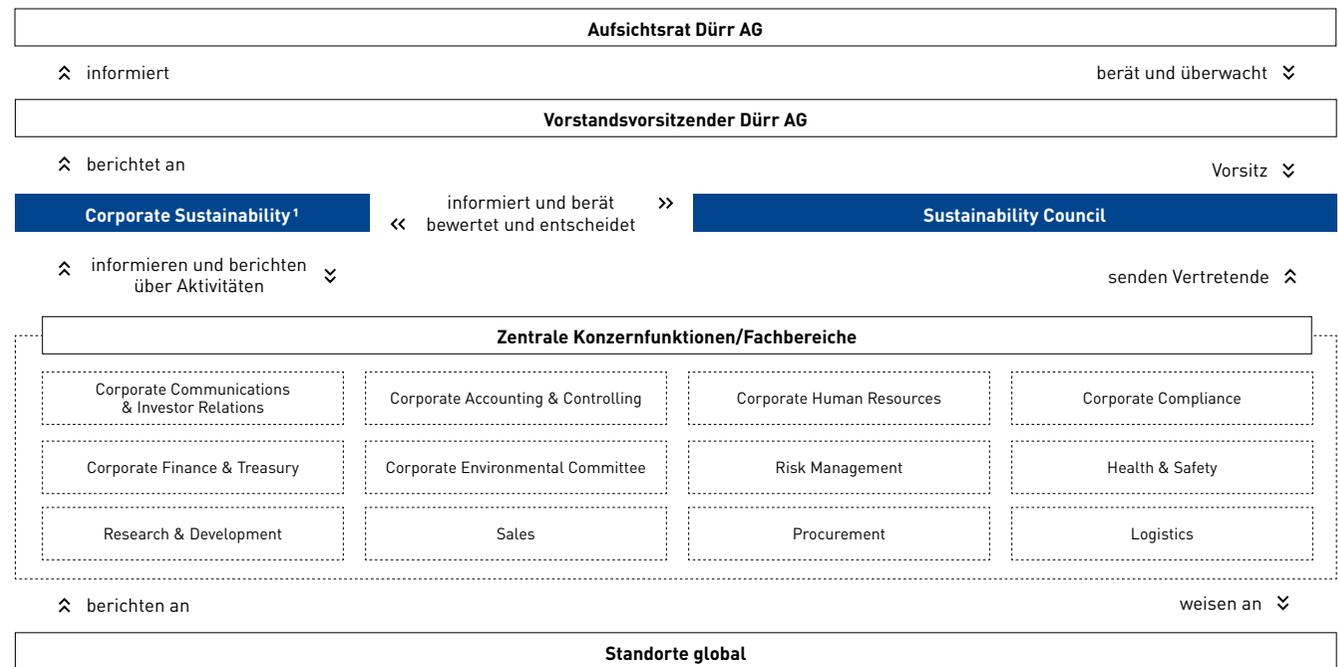
Das Sustainability Council tagte zuletzt im November 2022. Auf der Agenda standen die Themen Klimaschutz, Menschenrechte, verantwortungsvolle Lieferkette und grüne Unternehmensfinanzierungen. Der Teilnehmenden erhielten einen Überblick,

welche Klimaschutzmaßnahmen bereits erfolgreich umgesetzt wurden und welche in Planung sind. Außerdem wurden das [Sustainable Finance Framework](#), Maßnahmen zur Umsetzung des LkSG und die neue Menschenrechtsbeauftragte des Dürr-Konzerns vorgestellt. Für das Jahr 2023 sind zwei Treffen des Sustainability Council geplant. Themenschwerpunkte werden die neuen Reporting-Anforderungen der CSRD, die Umsetzung der Klimastrategie und Sorgfaltspflichten im Rahmen des LkSG sein.

Der Aufsichtsrat berät und begleitet den Vorstand bei Nachhaltigkeitsthemen und hat mit Frau Dr. Anja Schuler ein Mitglied

zur Nachhaltigkeitsexpertin bestimmt. Das Sustainability Council lädt die Nachhaltigkeitsexpertin von Fall zu Fall zu seinen Sitzungen ein. Die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Sustainability Council haben im Juni 2022 an einem nachhaltigkeitsspezifischen Weiterbildungsseminar teilgenommen und so ihre entsprechenden Kompetenzen erweitert. Für Juli 2023 ist ein internes Weiterbildungsseminar zur zukünftigen Nachhaltigkeitsberichterstattung geplant. Darüber hinaus besuchten Aufsichtsratsmitglieder unterschiedliche externe Weiterbildungsveranstaltungen, unter anderem zu den Themen EU-Taxonomie und LkSG.

VERANTWORTUNG UND ORGANISATION IM BEREICH NACHHALTIGKEIT



¹ Die Menschenrechtsbeauftragte gehört dem Bereich Corporate Sustainability an und berichtet in ihrer Funktion direkt an den Vorstand der Dürr AG.

Nachhaltigkeitschancen und -risiken

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. Weitere Informationen zum Risikomanagementsystem des Dürr-Konzerns finden Sie im [Geschäftsbericht 2022 ab Seite 104](#).

TRANSITORISCHE CHANCEN UND RISIKEN

Die Reduktion von Treibhausgasen und die Anpassung an die globale Erwärmung bieten für den Dürr-Konzern überwiegend Chancen in neuen beziehungsweise wachsenden Marktsegmenten. So bieten wir Technologien zur Herstellung von Produkten an, die für den Wandel hin zu einer weitgehend CO₂-neutralen Gesellschaft eine wichtige Rolle spielen. Beispiele sind Produktionssysteme für Elektroautos oder Holzhausbauelemente. Gleichzeitig sehen wir den steigenden Bedarf unserer Kunden an energieeffizienten und ressourcensparenden Produktionstechnologien als Chance für unser Geschäft.

Umgekehrt können sich aus diesen Entwicklungen auch Risiken ergeben. Kurzfristig werden verschärfte Normen und Standards Auswirkungen auf unser Geschäft haben. Mögliche Emissionsgrenzwerte, die CO₂-Bepreisung beziehungsweise

die Einführung eines europaweiten CO₂-Grenzausgleichs sowie steigende Kosten für Energie und Rohstoffe sind potenzielle Risiken, die wir genau beobachten. Bei Bedarf ergreifen wir entsprechende Maßnahmen.

In unserer Lieferkette und innerhalb unseres eigenen Geschäftsbereichs bestehen potenzielle und tatsächliche menschenrechtliche Risiken. Vor dem Hintergrund des neuen LkSG haben wir unser Risikomanagementsystem ausgeweitet. Wir identifizieren, bewerten und priorisieren menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken jährlich und anlassbezogen. Aus unserer Risikoanalyse leiten wir Präventions- und Abhilfemaßnahmen ab, um Menschenrechte zu achten und Verstöße zu vermeiden. Weitere Informationen zum Umgang mit menschenrechtlichen Risiken finden Sie in den Abschnitten [→ „Nachhaltige Lieferkette“](#) und [→ „Attraktiver Arbeitgeber und faire Arbeitsbedingungen“](#).

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. Im Jahr 2021 haben wir erstmalig über taxonomiekonforme Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) nach den Vorgaben der [→ EU-Taxonomie](#) berichtet und uns damit als Vorreiter positioniert. Die Berichterstattung haben wir im Jahr 2022 fortgeführt und unsere internen Prozesse zur Erhebung der Leistungsindikatoren verbessert. Kritisch sehen wir aber weiterhin, 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 dazu finden Sie im Abschnitt [→ „Vorreiter bei der EU-Taxonomie“](#). Im Jahr 2023 werden wir die Voraussetzungen für die

Berichterstattung gemäß der neuen CSRD schaffen, die für den Dürr-Konzern ab dem Jahr 2024 verpflichtend anzuwenden ist. Um den neuen Reporting-Anforderungen zu entsprechen, werden wir unsere bestehenden Verantwortlichkeiten, Prozesse und Strukturen überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

PHYSISCHE UMWELT- UND KLIMARISIKEN

Potenzielle Beeinträchtigungen relevanter Standorte durch physische Klimarisiken haben wir bereits in der Vergangenheit mittels Klimaszenario- und Vulnerabilitätsanalysen identifiziert. Diese haben wir im Geschäftsjahr 2022 mit den Daten des Weltklimarats (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) aktualisiert. Die Analysen basieren auf den [→ Shared-Socioeconomic-Pathway-Szenarien \(SSP-Szenarien\)](#) SSP 245 und SSP 585 und umfassen kurz-, mittel- und langfristige Klimagefahren. Identifizierte lokale Schadenspotenziale wurden auf Relevanz überprüft, gegebenenfalls wurden Maßnahmen zur Reduzierung initiiert und dokumentiert. Im Jahr 2023 haben wir damit begonnen, die Analyse physischer Klimarisiken auf weitere Standorte des Dürr-Konzerns auszuweiten und das Schadenspotenzial mit Unterstützung eines Versicherers zu bewerten. Hierbei haben wir unter anderem die klimabedingten Risiken systematisch betrachtet, die durch Hochwasser, tropische Zyklone, den Anstieg des Meeresspiegels, wetterbedingte Feuergefahren, extreme Trockenheit und Dürre, Hitzebelastung und extreme Niederschläge entstehen können.

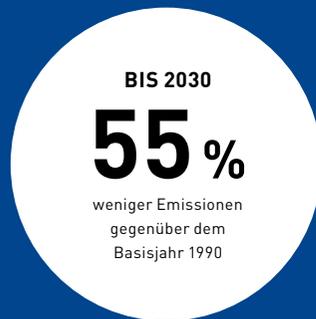
Für das Geschäftsjahr 2023 planen wir, die Analyse und Offenlegung klimarelevanter Aspekte gemäß den [→ TCFD-Empfehlungen](#) zu verbessern, um den steigenden Anforderungen des Finanzmarkts gerecht zu werden. Unser mittelfristiges Ziel ist die Ausweitung der Analyse auf die gesamte Wertschöpfungskette. So können wir die Auswirkungen von Klimarisiken auf unsere Geschäftsprozesse noch besser einschätzen.

Klima- strategie

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

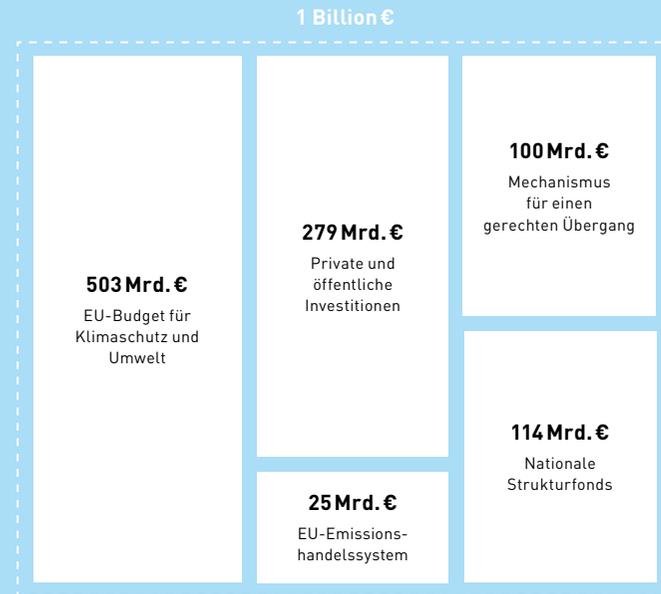
DAS „FIT FÜR 55“-PAKET

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 Dürr-Konzern

Dezember 2019

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

März 2020

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

September 2020

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

Dezember 2020

Die europäischen Staats- und Regierungschefs billigen dieses Ziel.

April 2021

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

Januar 2020

Erhebung der konzernweiten Energieverbräuche für 2019

März 2020

Der Dürr-Konzern bündelt und koordiniert seine Nachhaltigkeitsaktivitäten fortan in dem Bereich Corporate Sustainability.

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.

Januar 2021

Erhebung der konzernweiten Energieverbräuche für 2020

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

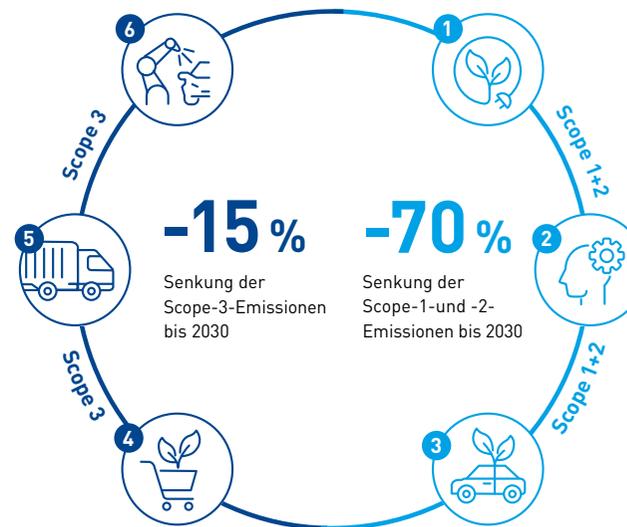
Der Dürr-Konzern nimmt die Verantwortung für den Klimaschutz fundiert wahr.

<h1>1</h1> <p>Wir bekennen uns zu den Beschlüssen des Pariser Klimaabkommens.</p>	<h1>2</h1> <p>Anwendung des Greenhouse Gas Protocol als standardisierter Ansatz zur Emissionsberechnung</p>
<h1>3</h1> <p>Validierung der Ziele durch die Science Based Targets initiative (SBTi)</p>	<h1>4</h1> <p>Wissenschaftsbasierte Klimastrategie im Einklang mit dem 1,5 °C-Ziel</p>
<h1>5</h1> <p>Investieren statt kompensieren: Klimazertifikate sind nach heutigem Stand keine Option.</p>	

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- und Windkraftanlagen
- 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

<p>Juni 2021 Das europäische Klimagesetz tritt in Kraft.</p>	<p>Juli 2021 Vorschlagspaket zur klimafreundlichen Umgestaltung der Wirtschaft. Das EU-Parlament und die Mitgliedstaaten einigen sich auf ein Legislativpaket.</p>	<p>bis 2030 In der EU sollen die Emissionen um mindestens 55% gegenüber 1990 verringert werden.</p>	<p>bis 2050 Klimaneutralität</p>
<p>ab Juni 2021 Die bereits vorliegenden Verbrauchsdaten bilden die Grundlage für weitere Erhebungen, Analysen und Berechnungen gemäß des Greenhouse Gas Protocol.</p>	<p>November 2021 Dürr stellt die konzernweite Klimastrategie 2030 vor, setzt sich ehrgeizige, wissenschaftsbasierte Ziele und ergreift umfassende Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen.</p>	<p>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%.</p>	<p>bis 2050 Klimaneutralität</p>
<p>Januar 2022 Die Klimaziele des Dürr-Konzerns werden von der Science Based Targets initiative (SBTi) validiert und freigegeben.</p>	<p>bis Dezember 2023 Weltweite Umstellung auf Ökostrom</p>		

UNSERE KLIMASCHUTZMASSNAHMEN IM ÜBERBLICK

Im Jahr 2022 lag unser Fokus auf der Umsetzung der konzernweiten Klimastrategie. An zahlreichen in- und ausländischen Standorten haben wir Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen durchgeführt. Dadurch konnten wir in kurzer Zeit bereits viel bewirken und unsere Klimabilanz deutlich verbessern: Im Vergleich zum Vorjahr sanken die Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 43 %, im Vergleich zum Basisjahr 2019 sogar um 51 %.

ENERGIE

Bezug von Ökostrom

Im Jahr 2022 haben wir unsere Standorte in Deutschland, Indien, Kanada, Mexiko, Brasilien und den USA auf Ökostrom umgestellt. Alle weiteren Standorte ziehen 2023 nach.

Bezug von Ökogas

Für die Wärmeversorgung in Deutschland greifen wir auf Erdgas als Übergangslösung zurück. Dieses wird seit Jahresbeginn 2022 mithilfe extern audierter Zertifikate von unserem Energieversorger CO₂-neutral gestellt. Unser Ziel ist es jedoch, den Gasverbrauch schrittweise zu minimieren und auf alternative Technologien umzusteigen. So haben wir beispielsweise am Standort in Holzbronn (Deutschland) im Mai 2023 damit begonnen, die bestehende Heizungsanlage durch Luftwärmepumpen zu ersetzen.

Energieeffizienz

Mit der energetischen Sanierung bestehender Gebäude und der Umstellung von Beleuchtung, Heizung, Druckluft, Belüftung und Klimatisierung auf verbrauchsarme Technik senken wir unseren Energiebedarf weiter. An unseren deutschen Standorten in Lemgo und Herzebrock haben wir zum Beispiel Tageslichtsteuerungen installiert, in Beinasco (Italien) wurden moderne Heizungsanlagen eingebaut und in Darmstadt (Deutschland) haben wir die Dachsanierungen an älteren Werkshallen planmäßig fortgesetzt.

Regenerative Energieerzeugung

Im Jahr 2022 wurden Fabrik- und Bürogebäude in Bietigheim-Bissingen, Schopfloch und Holzbronn sowie Barcelona (Spanien) mit Photovoltaikanlagen ausgerüstet. Im Frühjahr 2023 haben wir weitere Anlagen in Lemgo und Port Elizabeth (Südafrika) in Betrieb genommen. Im zweiten Halbjahr 2023 folgen Photovoltaikanlagen an weiteren Standorten in Deutschland. Damit wird die installierte Gesamtleistung aller Photovoltaikanlagen im Dürr-Konzern bis Ende 2023 voraussichtlich auf etwa 5,0 MWp gesteigert.

2.669

MWH STROM

erzeugten unsere Photovoltaikanlagen weltweit im Jahr 2022.

~70%

davon nutzten wir für den Eigenbedarf.



Photovoltaikanlage in Schopfloch



Solartankstelle in Freiberg

Solartankstelle bei Teamtechnik

Die Konzerntochter Teamtechnik liefert nicht nur Montage- und Funktionsprüfanlagen für Komponenten der E-Mobilität, sondern setzt auch intern schon lange auf Nachhaltigkeit. Am Hauptsitz in Freiberg am Neckar gibt es seit über 10 Jahren eine autark arbeitende Solartankstelle: Über die Photovoltaikanlagen auf den Hallendächern werden jährlich über 450.000 Kilowattstunden grüne Energie erzeugt und in einer Hochleistungsbatterie gespeichert. Diese versorgt die Ladepunkte für die über 20 Hybrid- und E-Fahrzeuge des Fuhrparks.



Energiegipfel Holzbronn

Nachhaltiges Bauen und eine saubere, sichere Energieversorgung: Diese Themen standen beim ersten unternehmensinternen Energiegipfel im Juli 2022 im Mittelpunkt. Ein standortübergreifendes Team aus Verantwortlichen der Bereiche Facility Management, Nachhaltigkeit und Konzernsicherheit tauschte sich zu Technologien für eine regenerative Energieerzeugung, energieeffiziente Gebäudetechnik und entsprechende Baustandards aus. Im November 2022 fand ein weiteres Treffen statt. Dabei sprach das Team gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen Behörden über die Voraussetzungen für die Nutzung von Windkraft.

Nachhaltiges Bauen

Bei Neubauprojekten setzen wir nach Möglichkeit auf energieeffiziente Gebäudetechnik und den nachhaltigen Baustoff Holz. Im Jahr 2023 werden wir eine entsprechende europaweite Richtlinie für nachhaltiges Bauen im Dürr-Konzern verabschieden.

MOBILITÄT

Ausbau der Ladeinfrastruktur

Die Ladeinfrastruktur für batteriebetriebene Fahrzeuge an unseren Standorten haben wir im Jahr 2022 weiter ausgebaut. Vielerorts gingen Ladestationen für elektrische Firmenautos in Betrieb, zum Beispiel in Bietigheim-Bissingen, Püttlingen, Herzbrock, Pfalzgrafenweiler, Lemgo und Schopfloch. Oftmals stehen die Ladesäulen auch unseren Beschäftigten für das Laden ihrer Privatfahrzeuge zur Verfügung. Seit Anfang 2023 stehen für die E-Bikes und E-Roller unserer Beschäftigten am Standort Bietigheim-Bissingen außerdem Stellplätze mit Lademöglichkeiten bereit.

Ladesäule in Bietigheim-Bissingen

Elektrische Fahrzeugflotte

Im Jahr 2022 haben wir unsere deutschlandweite Dienstwagen-Policy aktualisiert, die den Umstieg auf vollelektrische Fahrzeuge forciert. Bis spätestens 2030 werden wir die komplette Firmenfahrzeugflotte in Deutschland schrittweise auf alternative Antriebe umstellen.



-51%

weniger Scope-1- und Scope-2-Emissionen als 2019

-12%

geringere Energieintensität als 2021

9x

mehr Grünstrom bezogen als 2021

BEWUSSTSEIN

Kommunikation

Das Umwelt- und Klimabewusstsein unserer Beschäftigten stärken wir fortlaufend durch Informationen und Berichterstattung im Intranet. Durch Schulungen sensibilisieren wir neue Beschäftigte und angehende Führungskräfte für das Thema Nachhaltigkeit.



Treffpunkt „denkBAR“ auf dem Campus in Bietigheim-Bissingen

Ideensammlung

Im November 2022 drehte sich im Dürr-Konzern drei Tage lang alles um Ideen für den Umwelt- und Klimaschutz. Deutschlandweit beteiligten sich mehr als 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem sogenannten Ideation Jam. Insgesamt wurden bei dem Online-Brainstorming 350 Ideen für mehr Nachhaltigkeit im Produktspektrum und an unseren Standorten eingereicht, diskutiert und weiterentwickelt. Einige Vorschläge sind bereits in der Umsetzung, darunter die Installation von Bewegungsmeldern zur energiesparenden Lichtsteuerung in Püttlingen sowie der Einsatz von Tassen statt Einwegbechern in Darmstadt. An die Kampagne knüpften wir eine Spendenaktion zur Förderung klimaresilienter Wälder: Wir stellten 17.500 € zur Verfügung, um 35.000 m² heimischen Wald vor den Folgen des Klimawandels zu schützen.

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. In den kommenden zwei Jahren planen wir, unsere Klimastrategie und die Klimaziele mit Blick auf neueste klimawissenschaftliche Erkenntnisse zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.

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 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

Die veröffentlichten Scope-2-Emissionen basieren auf spezifischen Angaben unserer Energielieferanten (market-based).

Gegenüber dem Vorjahr sanken unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 43 %. Im Vergleich zum Basisjahr 2019 betrug der Rückgang 51 %, damit haben wir unsere Zielsetzung einer Reduktion von 40 % gegenüber 2019 übertriften. Ein wesentlicher Grund für die deutlich niedrigeren CO₂-Emissionen im Jahr 2022 war der verbesserte Energiemix mit einem geringeren Einsatz fossiler Energieträger und einem höheren Grünstromanteil. Durch die Umstellung auf Grünstrom an unseren deutschen Standorten haben wir auf vergleichbarer Basis (→ **market-based** vs. → **location-based**) im Jahr 2022 rund 70 % der CO₂e-Emissionen eingespart. Seit dem Jahr 2021 lassen wir unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen von unabhängigen Wirtschaftsprüfern im Rahmen einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit (Limited Assurance) validieren.

KENNZAHLEN CO₂e-EMISSIONEN FÜR SCOPE 1 UND SCOPE 2

	2022	2021	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Basisjahr (2019) in %
CO₂e-Emissionen (in t)				
Scope 1: Direkte Emissionen (Heizöl, Gas und Fahrzeugflotte)	17.825	25.553	-30,2	-36,4
Scope 2: Indirekte Emissionen ¹ (Strom, Fernwärme)	9.937	22.819	-56,5	-65,3
Gesamt Scope-1- und -2-Emissionen	27.762	48.372	-42,6	-51,0

¹ Market-based: Berechnung auf Grundlage von spezifischen Angaben unserer Energielieferanten. Scope-2-Emissionen berechnet mit den location-based Emissionsfaktoren: 29.892 Tonnen CO₂e

KENNZAHLEN CO₂e-INTENSITÄT FÜR SCOPE 1 UND SCOPE 2

	2022	2021	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Basisjahr (2019) in %
CO₂e-Intensität (in t pro 1 Mio. € Umsatz)				
Scope 1: Direkte Emissionen (Heizöl, Gas und Fahrzeugflotte)	4,1	7,2	-42,8	-42,2
Scope 2: Indirekte Emissionen ¹ (Strom, Fernwärme)	2,3	6,5	-64,3	-68,5
Gesamt Scope-1- und -2-Emissionen	6,4	13,7	-52,9	-55,5

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

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 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 vollständige Umstellung auf Strom aus 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 -2-Emissionen stellen wir im Abschnitt → **„Unsere Klimaschutzmaßnahmen im Überblick“** vor.

„INVESTIEREN STATT KOMPENSIEREN“

LAUTET DAS LEITMOTIV
UNSERER KLIMASTRATEGIE

SCOPE 3

Angaben zu Treibhausgasemissionen

In einer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die relevantesten Scope-3-Kategorien für den Dürr-Konzern ermittelt. Auf dieser Grundlage wurden die Treibhausgasemissionen für folgende Kategorien detailliert berechnet: 3.1 Einge kaufte 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.

~80%

DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN ENTFIELEN
IM JAHR 2022 AUF DIE NUTZUNGSPHASE
UNSERER PRODUKTE

Im Jahr 2022 beliefen sich die Scope-3-Emissionen des Dürr-Konzerns auf rund 6,5 Mio. Tonnen CO₂e und lagen damit 20,2% unter dem Wert im Basisjahr 2019. 79,7% der Treibhausgasemissionen entfielen auf die Nutzungsphase unserer Produkte (Basisjahr 2019: 88,3%). Der Anteil der vorgelagerten Emissionen durch den Einkauf von Gütern und Dienstleistungen war mit 17,7% deutlich niedriger als der Anteil aus der Nutzungsphase, ist aber seit dem Basisjahr (9,9%) überproportional zum Einkaufsvolumen gestiegen. Treibhausgasemissionen durch den Transport und die Verteilung von Gütern trugen 2022 mit 1,5% zu den Scope-3-Emissionen bei (Basisjahr 2019: 1,0%).

Die indirekten Emissionen aus der Nutzung der verkauften Produkte (Scope 3.11) unterliegen erheblichen Schwankungen, da sie von den technischen Parametern und den klimatischen Standortbedingungen einiger weniger Großprojekte abhängen. Im Schnitt sind etwa 77% der Scope-3-Emissionen des Dürr-Konzerns auf Anlagen in der Lackiertechnik sowie der Abluft- und Abgasreinigung zurückzuführen. Maschinen und Anlagen in den Geschäftsbereichen Endmontage, Medizintechnik, Auswucht- und Diagnosetechnik sowie Holzbearbeitungstechnik sind hingegen weniger emissionsintensiv und weisen geringere jährliche Schwankungen auf. Im Jahr 2022 reduzierten sich die Treibhausgasemissionen aus der Nutzung unserer verkauften Produkte in allen Divisions. Grund hierfür war unter anderem die erhöhte Nachfrage unserer Kunden nach emissionsarmen

Technologien. Zudem wurden verhältnismäßig wenige Großlackieranlagen in Betrieb genommen, sodass sich die absoluten Emissionen im Bereich Lackiertechnik um etwa ein Drittel reduzierten.

Die indirekten Emissionen im Zusammenhang mit eingekauften Gütern und Dienstleistungen (Scope 3.1) erhöhten sich im Vergleich zum Basisjahr 2019 um rund 43%. Der überproportionale Anstieg der Treibhausgasemissionen im Vergleich zum Einkaufsvolumen (knapp 20%) ist dem höheren Beschaffungsanteil emissionsintensiver Materialien und Zulieferteile im Jahr 2022 geschuldet.

Die Emissionen durch die Entsorgung und Behandlung verkaufter Produkte am Ende ihres Lebenszyklus betrachten wir weiterhin als nicht wesentlich. Lebenszyklus-Treibhausgasbilanzen für repräsentative Produkte haben gezeigt, dass bei der Demontage unserer Maschinen und Anlagen nur sehr geringe Emissionen entstehen. Unsere Maschinen und Anlagen bestehen überwiegend aus Stahl, Aluminium und Kupfer. Damit ist in der Regel eine hohe Recyclingfähigkeit gewährleistet. Auf eine gesonderte Berechnung dieser Emissionen haben wir daher auch im Jahr 2022 verzichtet.

Weitere Details zu den CO₂e-Emissionen finden Sie in unserem [Methodology Paper](#).

KENNZAHLEN CO₂e-EMISSIONEN FÜR SCOPE 3¹

	2022	2021	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Basisjahr (2019) in %
CO₂e-Emissionen (in t)				
3.1 Einge kaufte Güter und Dienstleistungen	1.149.959	1.032.276	11,4	43,0
3.2 Kapitalgüter	40.788	33.183	22,9	76,6
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)	8.955	7.690	16,5	31,6
3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung	94.391	92.439	2,1	16,4
3.5 Abfall	238	225	5,6	-8,9
3.6 Geschäftsreisen	10.072	6.219	62,0	-46,0
3.7 Pendeln der Arbeitnehmer	11.483	6.774	69,5	-40,3
3.11 Nutzung der verkauften Produkte	5.163.031	7.090.053 ²	-27,2	-27,9
Gesamt Scope-3-Emissionen	6.478.917	8.268.860	-21,6	-20,2

¹ Die wichtigsten Quellen für Emissionsfaktoren zur Umrechnung von Aktivitätsdaten [Energieverbrauch] in CO₂e-Emissionen sind der Verband der Automobilindustrie (VDA), die Internationale Organisation für erneuerbare Energien (IRENA), das Department for Business, Energy & Industrial Strategy (DBEIS), das Department for Environmental, Food & Rural Affairs (DEFRA), der Climate Action Tracker (CAT), die Europäische Umweltagentur (EEA) und der Deutsche Spedition- und Logistikverband (DSLVL).

² Anpassung aufgrund von Änderungen des Zeitpunkts der Erstinbetriebnahme für ausgewählte Maschinen und Anlagen.

Unser Ziel: 15 % weniger Emissionen in der 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. Wir arbeiten an einem konzernweiten Konzept, um die ökologischen Auswirkungen unserer Zulieferer in den Einkaufsprozessen zu berücksichtigen. Für Risikolieferanten nutzen wir konzernweit Selbstauskunftsforschungsbogen, die unter anderem Angaben zur Umweltmanagement-Zertifizierung vorsehen. Zudem sind alle Zulieferer des Dürr-Konzerns vertraglich zur Einhaltung von Umweltgesetzen und -normen verpflichtet. Basis dafür ist unser Verhaltenskodex für Lieferanten. Außerdem müssen

potenzielle Risikolieferanten seit 2022 ein E-Learning-Modul zum Thema Nachhaltigkeit absolvieren. Es informiert unter anderem über die Klimastrategie des Dürr-Konzerns und unsere Erwartungen an Geschäftspartner hinsichtlich der Einhaltung von Umwelt- und Klimaschutzstandards. Das Konzept soll ab 2023 durch ein Programm ergänzt werden, das finanzielle Anreize für Geschäftspartner mit klimafreundlichen Prozessen bietet.

Im Bereich Logistik planen wir, im Jahr 2023 die Berechnung von Treibhausgasemissionen von der → **Spend-based-Methode** auf die genauere → **Distance-based-Methode** umzustellen. Dafür haben wir im Jahr 2022 einen Prozess zur Messung und Analyse der bei Logistikprozessen anfallenden Treibhausgasemissionen etabliert. Zukünftig sollen damit die Transportemissionen je Projekt und Kundenauftrag an den deutschen Standorten des Teilkonzerns Dürr Systems ausgewiesen werden. Zudem haben wir Ansatzpunkte für eine klimafreundlichere Logistik definiert, die ab 2023 in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Beispielsweise sollen in Zukunft Transporte per Luftfracht möglichst vermieden und emissionsarme Transportmittel gewählt werden. Auch die CO₂-Bilanz von Logistikpartnern wird bei der Auftragsvergabe zukünftig eine Rolle spielen. Überdies planen wir, einen Verhaltenskodex für unsere Transportdienstleister zu erstellen und bis 2024 eine Strategie für nachhaltigere Verpackungen zu erarbeiten.



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

STAKEHOLDER-ENGAGEMENT



Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit stehen wir in regem Austausch mit verschiedenen gesellschaftlichen Anspruchsgruppen (→ **Stakeholder**). 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, Wissenschaft und Forschung 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. Beschäftigten werden über das Intranet sowie Betriebs- und Beschäftigtenversammlungen einbezogen und kommunizieren in Form von Frühstücksrunden und häufig auch informell mit der Unternehmensführung. Zudem befragen wir unsere Beschäftigten regelmäßig ausführlich zu ihrer Zufriedenheit im Unternehmen. Die nächste weltweite Befragung findet im Herbst 2023 statt. Im Oktober 2022 haben wir außerdem unter dem Namen „Spark“ ein einheitliches Ideenmanagement eingeführt, das den abteilungs- und standortübergreifenden Austausch sowie die Mitwirkungsmöglichkeiten der Beschäftigten stärkt. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel → „**Beschäftigte und Weiterbildung**“.

Kunden und Geschäftspartner werden über die Abteilung Customer Experience regelmäßig zu ihren Erfahrungen und ihrer Zufriedenheit mit dem Dürr-Konzern befragt. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt → **„Customer Experience“**. Über unsere Einkaufsorganisation stehen wir in engem Kontakt mit unseren Lieferanten. Um unsere Beschäftigten im Einkauf weltweit für die Themen Menschenrechte und Nachhaltigkeit in der Lieferkette zu sensibilisieren, ergänzen wir bestehende Schulungen sukzessive um entsprechende Inhalte. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt → **„Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Lieferkette“**.

Das Interesse unserer Investoren an Nachhaltigkeits- und Klimathemen ist im Jahr 2022 weiter gestiegen. Investoren nehmen an Hauptversammlungen, Investors' Days und anderen Kapitalmarktveranstaltungen teil, erhalten Informationsschreiben und sind zu Gast im Unternehmen. Im November 2022 fand ein Kapitalmarkttag statt, bei dem unsere Gäste neben der Konzernzentrale in Bietigheim-Bissingen auch HOMAG in Schopfloch und Teamtechnik in Freiberg besuchten. Außerdem haben wir an mehreren Investment-Konferenzen speziell für nachhaltig orientierte Anleger teilgenommen.

Wir bringen uns aktiv in den politischen Prozess ein und stehen in direktem Dialog mit Regierungen und Behörden. Wie in unserem konzernweiten Verhaltenskodex festgelegt, beteiligen wir uns nicht an parteipolitischen Aktivitäten und nehmen keine direkten oder indirekten politischen Spenden an kandidierende oder ein Amt innehabende Personen sowie politische Parteien vor. Für das Jahr 2022 sind uns keine Verstöße gegen die genannten Vorschriften bekannt. Wir betreiben kein aktives Lobbying, engagieren uns allerdings als Mitglied in

verschiedenen Branchenverbänden, unter anderem im Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA). Dort brachten wir uns im Jahr 2022 beispielsweise bei der Blue-Competence-Initiative und in einer Projektgruppe zu → **Sustainable Finance** ein. Außerdem hielten wir bei VDMA-Veranstaltungen Vorträge zu den Themen EU-Taxonomie sowie Nachhaltigkeitskonzept und -berichterstattung. Für Mitgliedschaften in relevanten Verbänden stellten wir im Jahr 2022 insgesamt 1.405 Tsd. € bereit. Darüber hinaus sind wir Mitglied der „Group of Experts on Coal Mine Methane and Just Transition“ der Wirtschaftskommission für Europa der Vereinten Nationen (UNECE) und begleiten Themen wie den effizienten, nachhaltigen Übergang von der Kohlewirtschaft zur Nicht-Kohlewirtschaft.

Wir arbeiten auf verschiedene Art und Weise mit Forschungsinstituten und Hochschulen zusammen. Im Jahr 2022 haben wir zum Beispiel mit Blick auf die EU-Taxonomie mit dem Fraunhofer-Institut für Bauphysik (IBP) Lebenszyklus-Treibhausgasbilanzen für ausgewählte Maschinen und Anlagen durchgeführt. Unser Teilkonzern HOMAG ist Teil des Campus Schwarzwald, eines Zentrums für Lehre, Forschung und Technologietransfer von Unternehmen aus der Region Freudenstadt und der Universität Stuttgart. HOMAG ist außerdem Teil des Forschungsprojekts „Software-Defined Manufacturing für die Fahrzeug- und Zulieferindustrie (SDM4FZI)“ der Universität Stuttgart. Ebenfalls mit der Universität Stuttgart führt HOMAG ein Projekt zur Untersuchung von Potenzialen der Gleichstromtechnik für industrielle Produktionsanlagen durch. Dürr Systems führt gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für Produktionstechnik und Automatisierung (IPA) ein Projekt zum Thema Ähnlichkeitsschätzung von CAD-Modellen durch. Überdies kooperieren wir mit Hochschulen bei Fallstudien, Messveranstaltungen

und Fachvorträgen. So hielten wir beispielsweise einen Gastvortrag bei der „18th Global Conference on Sustainable Manufacturing“, einer von der Technischen Universität Berlin und dem Fraunhofer-Institut für Produktionsanlagen und Konstruktionstechnik (IPK) organisierten Veranstaltung. Unsere Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Instituten und Entwicklungspartnern trägt zu einer F&E-Arbeit auf dem neuesten Stand der Wissenschaft bei.

Als Mitglied des  **United Nations Global Compact**, der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung, bekennen wir uns zu zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention sowie zu zentralen Grundlagen unternehmerischer Nachhaltigkeit auf Basis einschlägiger UN-Konventionen. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt → **„Globale Selbstverpflichtung“**.

Unternehmen des Dürr-Konzerns waren im Jahr 2022 Mitglied unter anderem in folgenden Organisationen:

- Förderverein der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften
- Kulturkreis der deutschen Wirtschaft
- SEF – Smart Electronic Factory
- Stifterverband für die deutsche Wissenschaft
- VDMA – Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau
- ZVEI – Zentralverband Elektrotechnik und Elektronik-Industrie

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. Neben Online-Befragungen führt das CX-Team auch persönliche Feedback-Gespräche, entweder telefonisch oder vor Ort. Im Jahr 2022 haben wir weltweit mehr als 300 Feedback-Gespräche mit unseren Kunden geführt.

Seit dem Jahr 2022 bietet das CX-Team zudem unternehmensinterne Workshops an. Teilnehmen können Beschäftigte aus Abteilungen oder Gesellschaften, die ihre Kunden noch besser verstehen, weitere Verbesserungspotenziale für Produkte, Prozesse und Dienstleistungen identifizieren oder neue Märkte erschließen möchten. Im Mittelpunkt stehen die individuellen Bedürfnisse, Beweggründe, Erwartungen und Herausforderungen der Kunden sowie die Frage, wie die Kunden noch besser unterstützt werden können. Die Workshops finden unter Mitwirkung relevanter Fachbereiche statt, zum Beispiel Vertrieb, Marketing oder Produktmanagement. Die Grundlage bilden vorab

durchgeführte Kundeninterviews. In den Workshops kommen verschiedene Methoden und Tools zum Einsatz, mit deren Hilfe Kunden, Produkte und Märkte detailliert analysiert werden und konkrete Ansatzpunkte für Verbesserungsmaßnahmen entlang der Customer Journey ermittelt werden können. Das Ergebnis ist eine umfassende CX-Scorecard.

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 Ausprägung des Net Promoter Scores. Die Kennzahl misst, wie stark Kunden ein Produkt oder eine Dienstleistung weiterempfehlen würden.

Im Jahr 2022 erreichten wir erneut konzernweit eine hohe Kundenzufriedenheit. Bei der länderspezifischen Auswertung im Teilkonzern Dürr Systems waren die Kunden in China Spitzenreiter, gefolgt von Kunden in Deutschland und Brasilien. Positiv hervorgehoben wurden insbesondere die Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vertrauensvolle und zuverlässige Zusammenarbeit sowie die Qualität der Produkte. In den Bereichen Kommunikation mit den Kunden, Ersatzteil- und Lieferprozesse sowie Flexibilität in Bezug auf Kundenanforderungen wollen wir uns weiter verbessern.



Seit dem Jahr 2022 bietet das CX-Team unternehmensinterne Workshops an.

> 300

FEEDBACKGESPRÄCHE MIT KUNDEN
IM JAHR 2022

Nachhaltigkeitsratings

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

Bereits seit dem Jahr 2019 koppeln wir alle mittel- bis langfristigen Bausteine unserer Unternehmensfinanzierung an ein Nachhaltigkeitsrating (→ „1,9 Mrd. € Finanzierungsvolumen mit ESG-Komponenten“). Diese bewährte Praxis haben wir mit unserem im November 2022 veröffentlichten → „Sustainable Finance Framework“ weitergeführt. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis spätestens 2025 den Prime-Status im ISS ESG Corporate Rating zu erreichen. Damit würden wir zu den besten Unternehmen in unserer Vergleichsgruppe gehören. Zusätzlich fließt das Nachhaltigkeitsrating von ISS ESG in die langfristige variable Vorstandsvergütung ein. Weitere Informationen enthält der Abschnitt → „Verantwortliche Unternehmensführung“.

ÜBERBLICK: NACHHALTIGKEITSRATINGS (STAND: 31.05.2023)

	Aktuelle Bewertung	Vorherige Bewertung
	72 von 100 Punkten Goldmedaille	66 von 100 Punkten Silbermedaille
	Climate Change: „B“ Water: „B-“ (Skala: A bis D-)	Climate Change: „C“ Water: „B-“ (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-)
	23,2 von 100 Punkten „medium risk“	26,3 von 100 Punkten „medium risk“

Ende 2022 haben wir im EcoVadis-Rating mit 72 Punkten erstmals den Gold-Status erreicht. Der Dürr-Konzern gehört damit zu den besten 3% aller von EcoVadis bewerteten Unternehmen in seiner Branche. Grund für die Ratinganhebung waren Verbesserungen in den Bereichen Arbeits- und Menschenrechte sowie nachhaltige Beschaffung. Damit haben wir unser EcoVadis-Rating innerhalb der letzten drei Jahre um insgesamt 17 Punkte verbessert.

In ihrer Bewertung betrachtet die Nachhaltigkeitsratingagentur EcoVadis 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.



Der Dürr-Konzern hat im EcoVadis-Rating aktuell einen Nachhaltigkeits-Score von 72 Punkten, was dem Gold-Status entspricht.



Unser Ziel ist es, ökonomische, ökologische und soziale Aspekte in unserer Geschäftstätigkeit gleichermaßen zu berücksichtigen.



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.

Klima, Fakten und Emotionen

DR. JOCHEN WEYRAUCH TRIFFT HANNAH HELMKE

Der Kampf gegen den Klimawandel ist die größte Menschheitsaufgabe unserer Zeit. Um dieser Herausforderung zu begegnen, brauchen Unternehmen neue, manchmal ausgefallene Ideen. Deshalb trifft Dürr-Vorstandschef Dr. Jochen Weyrauch die Unternehmerin Hannah Helmke. Gemeinsam mit ihrem Team bei right° hat die 34-jährige Gründerin ein Berechnungsmodell entwickelt, das Konzerne anspornen soll, ihren CO₂-Ausstoß zu senken. Ein Dialog über die Macht von Zahlen und Gefühlen.

AUFGEZEICHNET VON: HEIMO FISCHER — FOTOS: SASCHA FEUSTER



HANNAH HELMKE

Die 1988 geborene Unternehmerin studierte Psychologie und International Business. Vor der Gründung von right° arbeitete sie für einen IT-Dienstleister und die Deutsche Post/DHL.

DR. JOCHEN WEYRAUCH

Der Wirtschaftsingenieur hat viele Jahre in der Automobilwirtschaft sowie anderen Industriebranchen gearbeitet und war als Private-Equity-Berater und Investor tätig. Seit 2017 sitzt Weyrauch im Vorstand der Dürr AG, den er seit 2022 führt.

Jochen Weyrauch Schön, dass Sie heute hier sind und wir uns austauschen. Ich will mehr über Ihr Unternehmen right^o wissen. Sie bieten eine Software an, die Unternehmen unmissverständlich zeigt, wie stark sie das Klima beeinflussen. Das ist ein wichtiges Thema. Es brennt nicht nur uns, sondern auch unseren Aktionären und Kunden unter den Nägeln. Wie ist die Geschäftsidee entstanden?

Hannah Helmke Ich hatte mich schon vor mehr als zehn Jahren gefragt, wie sich ein besseres Verständnis für die Folgen des Klimawandels in die Unternehmenswelt tragen lässt. Da bin

DAS MACHT RIGHT^o

Kern des Geschäfts der Firma right^o ist ein Modell, das errechnet, wie stark ein Unternehmen das Klima beeinflusst. Mit einer einfachen Gradzahl beantwortet es die Frage, wie sehr sich die Erde erwärmen würde, wenn die ganze Welt die gleiche Klima-Performance hätte wie dieses Unternehmen. Messlatte für gutes oder schlechtes Abschneiden ist das im Pariser Abkommen festgelegte Temperaturziel. Es besagt, dass der menschengemachte Temperaturanstieg gegenüber dem vorindustriellen Niveau auf höchstens 1,5 °C begrenzt werden soll. Liegt die Klimawirkung eines Unternehmens deutlich darüber, gilt es als nicht zukunftsfähig.

Das Modell basiert auf den aktuellen Erkenntnissen der Klimawissenschaft. Bestandteil ist ein Klimamodell, das auch der Weltklimarat IPCC verwendet. Die grundlegende Methodik hat ein Begutachtungsverfahren durchlaufen, um die wissenschaftliche Qualität zu prüfen. Kunden können eine Basisversion der Software kostenlos nutzen. Für eine umfassendere Analyse müssen sie eine Lizenz kaufen.

ich auf ein Papier der Großbank HSBC gestoßen. Es erklärte, warum es auch finanziell gefährlich ist, weiter fossile Brennstoffe zu verfeuern. Ich war begeistert. Endlich brachte jemand das Thema für die Kapitalmärkte verständlich auf den Punkt. Daraus entstand die Idee, ein wissenschaftlich robustes Rechenmodell zu entwickeln, mit dem Unternehmen ihre Exposition gegenüber Klimarisiken jederzeit messen können. Bei meinen damaligen Arbeitgebern ist es mir nicht gelungen, das Vorhaben umzusetzen. Ich war aber so getrieben von dieser Idee, dass ich nicht anders konnte, als ein eigenes Unternehmen zu gründen.

W Wie ist die Gründung abgelaufen? Sie haben das Unternehmen mit einem Partner aufgebaut. Gab es da eine Arbeitsteilung?

H Das Unternehmen habe ich mit Sebastian Müller gegründet, der zugleich mein Lebenspartner ist. Wir teilen die Idee, unser Leben frei zu gestalten. Ein eigenes Unternehmen sehen wir als höchste Stufe der Freiheit. Sebastian hat während der Gründungsphase erst mal weiter als Jurist gearbeitet. Als wir den Eindruck hatten, das Unternehmen gibt uns genug Sicherheit, hat er die Kanzlei verlassen und ist voll eingestiegen.

W Ist es unter diesen Bedingungen nicht schwer, Berufliches und Privates zu trennen?

H Am Anfang war das nicht einfach. Wir haben in Frankfurt in einem Industrieloft gewohnt und gearbeitet. Manchmal fanden dort Firmenevents mit 60 Personen statt. Unseren offenen Schlafbereich haben wir solange zugestellt. Als Gäste und Catering weg waren, haben wir gemerkt, wie schwierig es ist, im Kopf wieder im Privatleben anzukommen. Mittlerweile können wir besser damit umgehen.

W Der Klimawandel gilt als größtes Problem unserer Zeit. Viele Menschen fühlen sich ohnmächtig. Sie hingegen gehen aktiv auf die Unternehmen zu. Was genau bieten Sie an?

H Wir zeigen Firmen, um wie viel Grad sich die Erde erwärmen würde, wenn die ganze Welt genauso handeln würde wie sie selbst. Wenn wir einem Geschäftsführer sagen, dass sein Unternehmen das im Pariser Abkommen vereinbarte Temperaturziel nicht erreicht, dann packen wir ihn bei seinem Ehrgeiz. Vielleicht reagiert er wütend oder ärgerlich. Diese Emotionen sind wichtig. Wir nutzen sie als Türöffner, um in einen sachlichen Austausch zu kommen und ein Umdenken herbeizuführen.

W Wir im Dürr-Konzern kaufen seit 2022 in Deutschland nur noch Grünstrom, ab diesem Jahr wird das weltweit der Fall sein. Wir bauen auch die Photovoltaik aus und werden bald nur noch elektrische Dienstwagen fahren. Mit Ihrem Rechenmodell könnte unser Unternehmen also zu jedem Zeitpunkt sehen, was welche Maßnahme im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit dem globalen 1,5 °C-Ziel bringt?

H Genau das. Und je nach Branche verstehen manche Entscheidungsträger erst dann, dass sie ihr Geschäftsmodell anpassen müssen, um die Zukunft ihres Unternehmens nicht aufs Spiel zu setzen.

W Sie verfolgen mit Ihrer Geschäftsidee einen sachlichen Ansatz, betonen aber auch die Gefühle als Motor menschlichen Handelns. Was denken Sie über Klimaaktivistinnen und -aktivisten, die emotional und zum Teil radikal agieren?

H Es steht mir nicht zu, das zu bewerten. Die Menschen, die in Lützerath und anderswo blockieren und protestieren, fühlen sich hilflos und versuchen, mit ihrer Wut umzugehen. Das verstehe ich, denn ich bin selbst oft wütend – weil so viele Dinge so viel besser laufen könnten. Ich habe mich aber entschieden, meine Wut in konstruktive Energie umzuwandeln, um ein System zu verbessern, das ich verbesserungswürdig finde.

W Da gebe ich Ihnen weitgehend Recht. Zwar muss selbst ein berechtigter Protest Grenzen haben. Aber ich denke auch, dass oft erst Emotionen die Dinge in Bewegung bringen und den Weg für Sachargumente ebnen. Und wenn ich Sie richtig verstanden habe, wollen Sie auf diese Weise unser Wirtschaftssystem von innen heraus verändern.

H Genau, es hat keinen Zweck, gegen das System zu kämpfen, sondern man muss lernen, mit ihm zu arbeiten. Auch deshalb versuche ich zu verstehen, wie Unternehmen und Manager ticken. Dazu passt meine Frage an Sie: Wie beeinflusst der Klimawandel Ihr persönliches Verhalten?

W Ich gebe zu, dass ich privat nicht immer total nachhaltig unterwegs bin. Ich esse Fleisch und bin leidenschaftlicher Pilot. Aber das Thema arbeitet seit Längerem in mir, als Privatperson und als Vorstandsvorsitzender.

H Wir sind bezüglich Klima im Jetzt-oder-Nie-Moment. In ihrer Position können Sie also viel bewirken. Für was soll Ihre Zeit als Konzernchef einmal stehen?

W Ich denke, die Entwicklung zum nachhaltigen Unternehmen wird diese Zeit prägen. Schließlich hat Dürr mit seinen Produkten wirkungsvolle Hebel. Lackieranlagen stehen für fast die Hälfte des in einer Automobilfabrik entstehenden Treibhausgases. Heute ist es technisch möglich, diese Emissionen auf null runterzufahren, beispielsweise indem man Anlagen von Gas auf grünen Strom umstellt. Gerade bauen wir in Ungarn die erste klimaneutrale Lackiererei. Natürlich entscheiden letztlich die Kunden, ob sie sich eine saubere Anlage leisten wollen.

H Sollen also die Kunden die Richtschnur Ihres Handelns bestimmen oder wollen Sie das selbst machen?

W Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den CO₂-Ausstoß unserer Lieferkette und die Emissionen, die durch die Nutzung unserer Produkte entstehen, bis 2030 um mindestens 15 Prozent zu senken. Möglicherweise müssen wir dafür Aufträge ablehnen, wenn die gewünschten Anlagen moderne Umweltstandards nicht erfüllen.

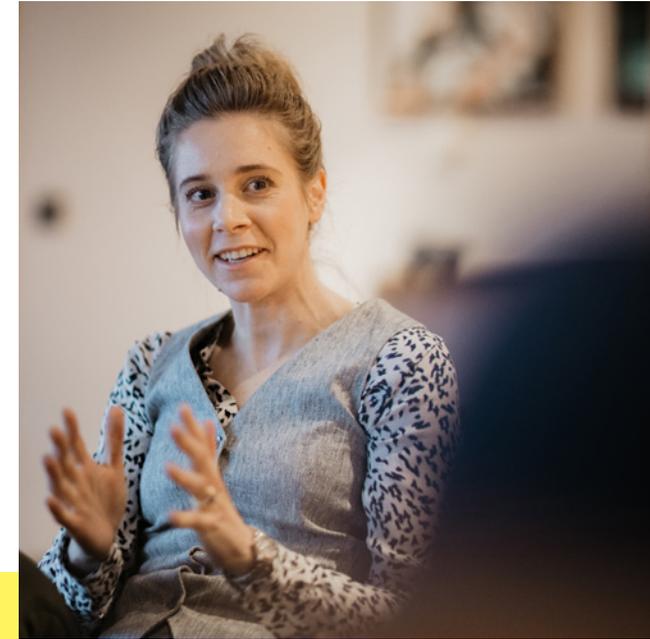
H Wollten Sie auch mal ein eigenes Unternehmen gründen?

W Ja, aber in anderer Form als Sie. Nach dem Abitur habe ich eine Zeit lang überlegt, in Paris ein Motorradgeschäft zu eröffnen. Von der Idee habe ich mich aber schnell verabschiedet. Danach bin ich zumindest unternehmerische Risiken eingegangen. Mitte der 2000er-Jahre habe ich als Manager das von mir damals geführte Unternehmen zusammen mit weiteren Investoren gekauft, es einige Jahre geleitet und weiterentwickelt. Anschließend war ich als selbstständiger Berater und Investor in der Private-Equity-Branche tätig.

H Sie haben vorhin angedeutet, dass Sie viel über die Folgen des Klimawandels nachdenken. Sehen Sie das Thema auch als intellektuelle Herausforderung?

W Auf jeden Fall! Ich liebe es zu lernen. Sehr gern auch von jungen Leuten aus unserem Unternehmen. In den Gesprächen geht es oft zur Sache. Das finde ich gut. Als intellektuelle Herausforderung sehe ich in dem Zusammenhang auch den Einsatz von digitalen Werkzeugen. Durch sie erhalten wir Hinweise, wie wir unseren Treibhausgasausstoß weiter vermindern können. Wie wichtig das ist, beweist Ihr Geschäftsmodell – zu dem ich übrigens noch eine Frage habe: Wo wollen Sie in fünf Jahren stehen? Haben Sie eine Vision?

H Klar. Wir wollen der Standard sein, mit dem man die Klimawirkung eines Unternehmens misst, steuert und kommuniziert. Außerdem haben Sebastian und ich die Vision, dass wir in fünf Jahren durch und mit right° unsere persönliche Freiheit und Unabhängigkeit voll ausleben können.



Unternehmerin
Hannah Helmke
beim Gespräch
in Frankfurt.

„Ich bin selbst
oft wütend –
weil so viele
Dinge so viel
besser laufen
könnten.“

UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG ALS GRUND- LAGE UNSERES HANDELNS

Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Bestandteil unserer Strategie – sei es bei Produktentwicklung und Beschaffungsfragen, Beschäftigung, Produktion oder Finanzierung. Darüber hinaus ist es uns wichtig, unsere Vertrauenswürdigkeit als Arbeitgeber, Emittent am Kapitalmarkt und Akteur im öffentlichen Raum weiter zu stärken, indem wir mit unseren → **Stakeholdern** und Ressourcen verantwortungsvoll umgehen und die Prinzipien von → **Corporate Citizenship**, → **Compliance** und → **Corporate Governance** beachten.

Verantwortliche Unternehmensführung

Die Dürr AG als Holding des Dürr-Konzerns ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Ihre wichtigsten permanenten Organe sind der zweiköpfige Vorstand und der zwölfköpfige Aufsichtsrat. Direkt unterhalb der Vorstandsebene ist das Senior Executive Management angesiedelt, das aus den Leitern der fünf Divisions besteht. Die Dürr AG orientiert sich am Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), der

Regeln und Empfehlungen für eine verantwortungsvolle Leitung und Kontrolle börsennotierter Gesellschaften enthält. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel [„Corporate Governance“ im Geschäftsbericht 2022 ab Seite 70](#) und unter www.durr-group.com/de.

VORSTAND

Zum 1. Januar 2022 hat Dr. Jochen Weyrauch die Position des Vorstandsvorsitzenden der Dürr AG übernommen, zuvor war er stellvertretender Vorsitzender. Seine Bestellung währt bis zum 31. Dezember 2026. Herr Dr. Weyrauch folgte auf Ralf W. Dieter, der sein Amt als Vorstandsvorsitzender im Rahmen einer geregelten Nachfolge zur Verfügung gestellt hatte und zum 31. Dezember 2021 aus der Dürr AG ausschied. Die Bestellung von Finanzvorstand Dietmar Heinrich, der dem Vorstand seit August 2020 angehört, wurde vom Aufsichtsrat im Jahr 2022 bis zum 30. September 2026 verlängert.

AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat der Dürr AG setzt sich gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz paritätisch aus jeweils sechs Vertretern von Anteilseignern und Arbeitnehmern zusammen. Den Vorsitz des Aufsichtsrats hat seit dem Jahr 2020 Gerhard Federer inne. Sieben Mitglieder des Aufsichtsrats, darunter Herr Federer, sind nach Einschätzung des Aufsichtsrats unabhängig. Damit beläuft sich der Anteil der unabhängigen Mitglieder auf 58 %. Der Aufsichtsrat hat aus seiner Mitte vier Ausschüsse gebildet:

- Personalausschuss/Präsidium: vier Mitglieder (davon 75 % unabhängig)
- Prüfungsausschuss: sechs Mitglieder (davon 50 % unabhängig)
- Vermittlungsausschuss: vier Mitglieder (davon 50 % unabhängig)
- Nominierungsausschuss: drei Mitglieder (davon 66 % unabhängig)

Der Aufsichtsrat hat keinen Nachhaltigkeitsausschuss eingerichtet, da ein separater Ausschuss nach seiner Auffassung nicht mit der Tatsache vereinbar ist, dass Nachhaltigkeit letztlich die gesamte Geschäftstätigkeit des Dürr-Konzerns betrifft. Zum 1. Januar 2023 bestimmte der Aufsichtsrat sein Mitglied Dr. Anja Schuler zur Nachhaltigkeitsexpertin, zudem befasst sich der Prüfungsausschuss regelmäßig mit Fragen der Nachhaltigkeit.

FRAUENANTEIL IN LEITUNGSEBENEN UND AUFSICHTSRAT

Dem Aufsichtsrat der Dürr AG gehören seit den Wahlen im Jahr 2016 vier Frauen an. Dies entspricht einem Anteil von 33%, damit ist die gesetzliche Mindestquote von 30% erfüllt.

Der Vorstand der Dürr AG besteht aus zwei Männern. Mit Beschluss vom 13. Mai 2022 hat der Aufsichtsrat das Ziel formuliert, bis spätestens 30. Juni 2027 eine Frau in den Vorstand zu berufen. Im Jahr 2022 hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit einer Erweiterung des Vorstands sorgfältig geprüft, aber keine Notwendigkeit festgestellt. Der Aufsichtsrat wird sich auch weiterhin mit dieser Option beschäftigen. Sollte er zukünftig eine Vergrößerung des Vorstands beschließen oder sollte eine Nachbesetzung anstehen, würde der Aufsichtsrat die Berufung einer Frau favorisieren, sofern die Anforderungen an Qualifikation und Persönlichkeit erfüllt sind. Bis zum Inkrafttreten des aktuellen Beschlusses des Aufsichtsrats galt der entsprechende Beschluss aus dem Jahr 2017. Dieser enthielt kein Ziel für die Erhöhung des Frauenanteils, da damals keine Neubesetzungen im Vorstand absehbar waren und die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder relativ lange Laufzeiten hatten.

Laut Vorstandsbeschluss vom Mai 2022 sollen der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands zukünftig eine Frau und der zweiten Führungsebene zukünftig zwei Frauen angehören. Die Zielerreichungsfrist endet am 30. Juni 2027. Zum 31. Dezember 2022 waren in der ersten und zweiten Führungsebene keine Frauen beschäftigt. Der vorangegangene Vorstandsbeschluss aus dem Jahr 2017 hatte als Ziel eine Frauenquote von 0% in der ersten und 20% in der zweiten Führungsebene vorgesehen. Die entsprechende Zielerreichungsfrist endete am 30. Juni 2022. Zu diesem Zeitpunkt umfasste die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands zehn Männer und keine Frau, während die zweite Führungsebene aus einer Frau und acht Männern bestand. Bei der Beurteilung unserer Zielerreichung ist zu berücksichtigen, dass die Dürr AG als Management-Holding relativ wenige Mitarbeitende und Führungskräfte beschäftigt. Daher kann eine einzelne Personalveränderung bereits eine Veränderung des Frauenanteils von mehr als 10 Prozentpunkten bewirken. Zukünftig werden wir bei der Auswahl von Führungskräften stärkeres Augenmerk auf die gezielte Einstellung von Frauen legen, um unsere Ziele zu erreichen.

15%

ANTEIL DER ESG-ZIELE AN DER
KURZFRISTIGEN VARIABLEN
VORSTANDSVERGÜTUNG AB 2023

VORSTANDSVERGÜTUNG UND NACHHALTIGKEIT IM JAHR 2022

Das im Jahr 2022 angewandte Vergütungssystem enthielt eine Nachhaltigkeitskomponente beim Short-Term Incentive (STI), also bei der kurzfristigen variablen Vergütung. 10% der STI-Vergütung hingen von der Erreichung von ESG-Zielen ab. Für 2022 hatte der Aufsichtsrat vier ESG-Teilziele festgelegt, die mit jeweils 25% gewichtet wurden. Eines der Teilziele bezog sich auf das ESG-Rating durch EcoVadis, die drei weiteren waren den Bereichen Environmental, Social und Governance zugeordnet. Das EcoVadis-Rating verbesserte sich im Jahr 2022 auf 72 Punkte und erreichte den Gold-Status (vorherige Bewertung: 66 Punkte). Beim Teilziel Klimastrategie (Environmental) ergab sich im Jahr 2022 eine Reduzierung der Scope-1- und -2-Emissionen um 28.921 Tonnen CO₂e beziehungsweise 51% im Vergleich zum Jahr 2019. Das dritte Teilziel (Social) sollte anhand der Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung bewertet werden. Diese wurde jedoch auf September 2023 verschoben, da zum vorgesehenen Zeitpunkt infolge der Covid-19-Pandemie nicht gewährleistet werden konnte, dass tatsächlich alle Beschäftigten weltweit in gleicher Weise eingebunden werden können. Daraus resultierte eine Zielerreichung von 0% für das Teilziel. Das vierte Teilziel (Governance) bezog sich auf den Bereich „Nachhaltige Lieferkette“: 80% der im Jahr 2022 aktiven Risikolieferanten unterzeichneten den Lieferantenkodex des Dürr-Konzerns und 60% führten ein Supplier Self Assessment durch. Die Gesamtzielerreichung bei den vier ESG-Teilzielen belief sich im Jahr 2022 auf 112,5%. Über die Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022 und das zugrundeliegende Vergütungssystem informiert der Vergütungsbericht im [Geschäftsbericht 2022 ab Seite 124](#).

2023: NEUES VERGÜTUNGSSYSTEM MIT UMFANGREICHEREM NACHHALTIGKEITSANTEIL

Im Februar 2023 hat der Aufsichtsrat der Dürr AG ein neues System für die Vorstandsvergütung beschlossen, das noch stärker als zuvor auf die Nachhaltigkeitsperformance des Dürr-Konzerns abstellt. Das neue System wurde von der Hauptversammlung am 12. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 87,3% gebilligt und gilt rückwirkend seit dem 1. Januar 2023. Die laufenden Vorstandsverträge wurden entsprechend angepasst; die Höhe der Zielvergütung blieb im Vergleich zum bisherigen System unverändert.

Das neue Vergütungssystem trägt dazu bei, profitables Wachstum und nachhaltiges Wirtschaften bestmöglich in Einklang zu bringen. Anders als im bisherigen System existiert nun auch bei der langfristigen variablen Vergütung (LTI) eine Nachhaltigkeitskomponente, und bei der kurzfristigen variablen Vergütung werden die Nachhaltigkeitsziele stärker gewichtet als bisher. Dies unterstützt eine ausgewogene Berücksichtigung der für die variable Vergütung maßgeblichen Kriterien Ertrag, Wertentwicklung und nachhaltige Entwicklung. Die feste erfolgsunabhängige Vorstandsvergütung besteht im neuen System unverändert aus dem fixen Jahresgehalt, der betrieblichen Altersversorgung und den Nebenleistungen.

ESG-Ziele für die kurzfristige variable Vergütung (STI)

Das STI basiert als leistungsabhängiger Bonus auf finanziellen und nichtfinanziellen Ergebnissen des jeweiligen Geschäftsjahres. Mit Einführung des neuen Vergütungssystems wurde die Gewichtung der ESG-Ziele bei der STI-Ermittlung auf 15% im Geschäftsjahr 2023 angehoben (zuvor: 10%), um den Aspekten nachhaltiges Wirtschaften beziehungsweise soziale und ökologische Verantwortung eine höhere Bedeutung beizumessen. Die weiteren für das STI maßgeblichen Kriterien werden im Jahr 2023 wie folgt gewichtet: operative EBIT-Marge 40%, Free

Cashflow 30%, Strategieziele 15%. Generell kann der Aufsichtsrat die ESG-Ziele für das STI aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) auswählen. Die Ziele und die damit verbundenen Leistungskriterien und Methoden zur Leistungsmessung werden vor Beginn eines Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Leistungskriterien können zum Beispiel Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, ESG-Ratings, Energieeffizienz, Diversität oder Arbeitsschutz sein. Die Gesamtzieelerreichung für die ESG-Ziele ergibt sich aus dem Durchschnitt der Zielerreichung bei den einzelnen Leistungskriterien. Im Jahr 2023 beziehen sich die für das STI relevanten ESG-Ziele konkret auf zwei Bereiche: zum einen auf die Mitarbeiterzufriedenheit beziehungsweise die Ergebnisse der diesjährigen Mitarbeiterbefragung, zum anderen auf den Komplex Arbeitssicherheit und Gesundheit beziehungsweise die Anzahl von Arbeitsunfällen.

ESG-Ziele für die langfristige variable Vergütung (LTI)

Das LTI basiert auf einem Performance-Share-Plan und ist auf nachhaltiges Wachstum ausgerichtet. Für die Berechnung des LTI-Auszahlungsbetrags sind vier unterschiedliche Erfolgsgrößen maßgeblich. Dazu gehört im seit Anfang 2023 geltenden Vergütungssystem auch die Erreichung eines definierten ESG-Ziels während der dreijährigen Laufzeit der jeweiligen LTI-Tranche. Die weiteren Erfolgsgrößen sind (1.) die Entwicklung des Kurses der Dürr-Aktie zwischen Gewährung und Auszahlung des LTI, (2.) die durchschnittliche operative EBIT-Marge der drei Geschäftsjahre ab dem Gewährungsjahr und (3.) der Total Shareholder Return (TSR) relativ zu einer definierten Vergleichsgruppe. Vor Beginn der jeweiligen Tranche definiert der Aufsichtsrat Inhalt und Anzahl der für das LTI relevanten ESG-Ziele, dabei werden auch Werte für die minimale und maximale Zielerreichung („Schwellenwert“ und „Maximalwert“) festgelegt; ähnlich verfährt der Aufsichtsrat beim Leistungskriterium der operativen EBIT-Marge. Das für die LTI-Tranche 2023 bis

2025 maßgebliche ESG-Ziel bezieht sich auf das für die Dürr AG durchgeführte ESG-Rating des Beratungsunternehmens Institutional Shareholder Services Inc. (ISS).

Nachhaltigkeitskomponente bei der Vergütung weiterer Führungskräfte

Eine ausführliche Darstellung des seit dem 1. Januar 2023 geltenden Vergütungssystems für den Vorstand findet sich auf www.durr-group.com/de sowie im Einberufungstext für die am 12. Mai 2023 abgehaltene Hauptversammlung der Dürr AG. Auch in den Leitgesellschaften der drei Teilkonzerne (Dürr Systems AG, HOMAG Group AG, Carl Schenck AG) enthält die Vorstandsvergütung seit dem Jahr 2023 eine Nachhaltigkeitskomponente. Im Jahr 2024 werden wir den nächsten Schritt gehen und eine Nachhaltigkeitskomponente in die Vergütung weiterer Führungskräfte integrieren.

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. Darüber hinaus erfolgt eine regelmäßige Prüfung der abgegebenen Steuererklärungen durch die jeweiligen lokalen Steuerbehörden. Transferpreise innerhalb des Dürr-Konzerns richten sich stets nach dem → **Fremdvergleichsgrundsatz** und entsprechen den jeweils gültigen Rechtsvorschriften. Dies ist in unseren entsprechenden Unternehmensrichtlinien eindeutig geregelt.

Durch geeignete interne Vorsorgemaßnahmen und Kontrollverfahren sollen die Einhaltung der jeweiligen Steuergesetze gewährleistet 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 uns über Verdachtsfälle oder konkrete Vorfälle von Steuerbetrug mithilfe der verschiedenen Compliance-Meldewege informieren.

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 und anderen Stakeholdern 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. Weiterführende Informationen zum Thema Steuern finden Sie im [Geschäftsbericht 2022 ab Seite 109](#).

Compliance und Anti-Korruption

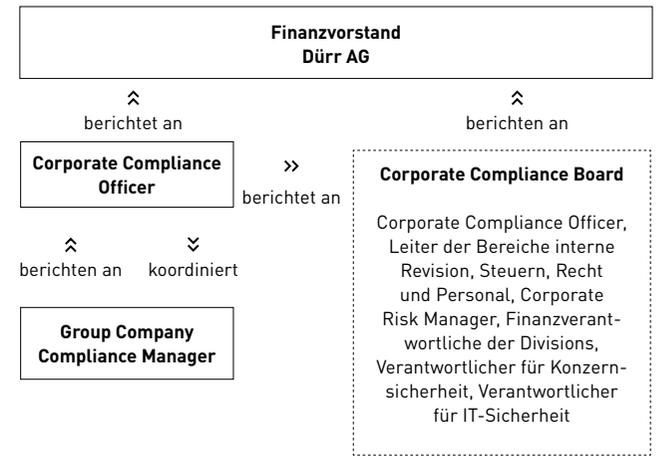
→ **Compliance** und Integrität spielen für unseren Geschäftserfolg eine zentrale Rolle. Daher ist es unerlässlich, dass sich alle Beschäftigten im täglichen Geschäftsleben an geltendes Recht und ethische Standards halten. Unser Anspruch ist es, jeglichen Verstoß gegen Compliance-Regeln im Unternehmen zu vermeiden.

Zentrales Organ unserer Compliance-Organisation ist das Corporate Compliance Board, das unter anderem für die Ausgestaltung und Fortentwicklung des Compliance-Management-Systems (CMS) verantwortlich ist. In den Konzerngesellschaften unterstützen lokale Group Company 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 seit August 2022 den Finanzvorstand und das Corporate Compliance Board bei konkreten Verdachtsmomenten. Weitere Schritte prüft das Gremium einzelfallabhängig.

UNSER HINWEISGEBERSYSTEM:

DÜRR GROUP INTEGRITY LINE

COMPLIANCE-ORGANISATION



Unser Compliance-Management-System gibt einen Handlungsrahmen vor, damit im Geschäftsbetrieb alle Aktivitäten im Einklang mit Gesetzen und internen Richtlinien erfolgen. Die drei Elemente Vermeidung, Früherkennung und Reaktion sind Kernbestandteile des CMS. Eine konzernweite Compliance-Organisationsanweisung definiert Verantwortlichkeiten, Kommunikationswege und Maßnahmen. Eine Anti-Korruptions-Organisationsanweisung für den Konzern gibt den Beschäftigten Verhaltensregeln im Umgang mit Geschäftspartnern und bei Interessenkonflikten an die Hand. Dem Korruptionsrisiko begegnen wir zudem mit Regelungen wie Funktionstrennung, Genehmigungsverfahren und 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. Der Abschnitt [→ „Dürr Group Integrity Line“](#) enthält weitere Informationen zu unserem Hinweisgebersystem.

Im Jahr 2022 erhielt der Corporate Compliance Officer 28 Hinweise (Vorjahr: 38), unter anderem zu möglichen Interessenkonflikten, IT-Sicherheit und Personalthemen. In einem Fall bestätigte sich der Verdacht auf Verstoß gegen Anti-Korruptions-Vorschriften; entsprechende personelle und organisatorische Konsequenzen wurden gezogen (Vorjahr: keine bestätigten Korruptionsfälle).

Einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Compliance-Verstößen sollen unsere Schulungsmaßnahmen leisten. 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 2022 haben wir knapp 17.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Themen Compliance und Datenschutz geschult (Vorjahr: knapp 5.800). Der Anstieg resultiert zum einen aus dem zweijährigen Schulungsrhythmus und zum anderen aus der Überarbeitung der Compliance-Online-Trainings im Vorjahr. Dadurch hat sich ein Teil der Schulungen, die für das Jahr 2021 vorgesehen waren, auf das Jahr 2022

verschoben. Alle Führungskräfte sowie besonders exponierte Funktionsbereiche, zum Beispiel Vertrieb und Einkauf, müssen alle drei Jahre Vertiefungsschulungen in den Aufbaumodulen „Schutz vor Korruption“, „Fairer Wettbewerb“ und „Payment Fraud“ absolvieren. Im Jahr 2022 gab es 870 Teilnahmen bei „Schutz vor Korruption“ (Vorjahr: 488 Teilnahmen), 871 Teilnahmen bei „Fairer Wettbewerb“ (Vorjahr: 508 Teilnahmen) und 289 Teilnahmen bei „Payment Fraud“ (Vorjahr: 915 Teilnahmen). Außerdem haben wir zur Klärung von möglicherweise Compliance-relevanten Sachverhalten anlassbezogene interne Audits in Mexiko und Italien durchgeführt. Für das Jahr 2023 planen wir 25 interne Audits, sowohl bei unseren ausländischen Tochtergesellschaften als auch bei unseren Zentralfunktionen, beispielsweise im Einkauf, durchzuführen.

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. Den gesetzlichen Anforderungen zur Prüfung von Geschäftspartnern kommen wir in Form von Business-Partner-Checks im Zentralbereich Einkauf nach. In Abstimmung mit Corporate Compliance werden Sanktionslisten, Embargos, laufende Verfahren und internationale Pressedatenbanken überprüft. Sollten Beschränkungen oder Negativmeldungen zu unseren Lieferanten vorliegen, entscheiden wir einzelfallbezogen und ergreifen individuelle Abhilfemaßnahmen.

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 Risikofeld „Enterprise Security & Information Security“ gebündelt werden, weltweit und an den einzelnen Standorten.

Im Jahr 2022 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. So haben wir beispielsweise im neuen Werk unseres Teilkonzerns Schenck, das im März 2023 am Standort Noida (Indien) eröffnet wurde, ein risikobasiertes Schutzkonzept umgesetzt.

Zudem haben wir die Entwicklung eines einheitlichen Notfall- und Krisenmanagements fortgesetzt. Hierdurch wollen wir den Schutz unserer Beschäftigten und unserer Vermögenswerte erhöhen sowie die Resilienz des Unternehmens stärken. Durch die Maßnahmen des [→ Business-Continuity-Managements](#) soll die Unterbrechung kritischer Prozesse und Projekte verhindert und im Ereignisfall ein schneller Wiederanlauf der Tätigkeiten ermöglicht werden. Unsere

Schwerpunkte lagen im Jahr 2022 auf dem Ausbau der Kompetenzen unserer standortspezifischen Notfallteams und auf der Erstellung von → **Business-Impact-Analysen** und Business-Continuity-Plänen. Zum 31. Dezember 2022 verfügten insgesamt 24 Produktionsstandorte über ein Notfallteam. Damit sind bereits 65 % aller relevanten Produktionsstandorte in die konzernweite Notfall- und Krisenorganisation eingebunden. Die Umsetzung an den restlichen Standorten läuft.

Der Konzernkrisenstab steuerte auch im Jahr 2022 die weltweiten Maßnahmen zum Schutz gegen die Corona-Pandemie. Weitere Informationen enthält der Abschnitt → **„Arbeitssicherheit und Gesundheit“**. Überdies koordinierte der Konzernkrisenstab Maßnahmen, um den Konzern durch die Energiekrise infolge des Ukrainekriegs zu führen.

Informations- und Datensicherheit

Immer mehr Unternehmen sind Bedrohungen aus dem Internet ausgesetzt und stehen somit vor einer Vielzahl von Sicherheitsherausforderungen. 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). Für das Jahr 2023 planen wir die Re-Zertifizierung

aller deutschen Standorte, die im Automotive-Geschäft tätig sind, sowie weitere TISAX®-Zertifizierungen an Auslandsstandorten. Bis Ende 2023 werden wir die TISAX®-Zertifizierungen konzernweit an 10 Standorten umgesetzt haben.

Im Jahr 2022 haben wir weitere 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 2022 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 2022 gab es keine meldepflichtigen Vorfälle oder begründete Beschwerden von externen Parteien oder

Aufsichtsbehörden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten. Im Zuge eines ausführlichen, externen Compliance-Checks mit Schwerpunkt Datenschutz haben wir außerdem den Stand unseres Datenschutz-Management-Systems im Teilkonzern Dürr Systems unabhängig ermitteln lassen. Darauf aufbauend werden wir weitere Datenschutzmaßnahmen umsetzen.

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 mittel- bis langfristigem Horizont mit einer Nachhaltigkeitskomponente. Die Ausgestaltung leitet sich aus den in unserer Klimastrategie definierten Reduktionszielen für Treibhausgasemissionen und der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsratings von EcoVadis und ISS ESG ab. Das heißt: Je nachdem, wie wir in den ESG-Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) abschneiden, sinken oder steigen unsere Finanzierungskosten. Mit einem im November 2022 veröffentlichten → **„Sustainable Finance Framework“** haben wir unsere Vorreiterrolle im Bereich der nachhaltigen Finanzierung erneut unterstrichen.

1,9 MRD. €

FINANZIERUNGSVOLUMEN SIND MIT EINER NACHHALTIGKEITSKOMPONENTE VERKNÜPFT

IM RAHMEN DER NACH- HALTIGKEIT

Um nachhaltige Finanzierungsinstrumente schneller auf den Weg bringen zu können, hat der Dürr-Konzern die Grundlagen dafür in einem Rahmenwerk festgelegt. Treasury-Chef Christian Aue und Hanjo Hermann, Leiter Corporate Sustainability, beantworten die wichtigsten Fragen rund um das neue Sustainable Finance Framework.

TEXT: HEIMO FISCHER — FOTO: SASCHA FEUSTER



Das Sustainable Finance Framework verknüpft Nachhaltigkeits- und Finanzierungsstrategie und wurde deshalb abteilungsübergreifend entwickelt. Das interdisziplinäre Team v. l. n. r.: Hanjo Hermann, Daniel Mayer, Simon Engelhard, Marie-Claire Schmid und Christian Aue.

Warum hat sich der Dürr-Konzern ein Rahmenwerk für grüne Finanzierungen gegeben?

Aue Wir wollen die Grundsätze unserer nachhaltigen Unternehmensfinanzierung für den Kapitalmarkt nachvollziehbar machen. Dazu zählt zum Beispiel die Frage, an welchen Nachhaltigkeitszielen wir uns messen lassen wollen, wenn wir Schuldscheine oder Anleihen mit Nachhaltigkeitskomponente ausgeben.

Hermann Mit dem Sustainable Finance Framework treiben wir auch die Transformation im eigenen Unternehmen voran. Denn die in dem Rahmenwerk festgelegten Grundsätze ermöglichen es uns, das Geld dort einzusetzen, wo wir nachhaltiger werden wollen. Beispiele hierfür sind Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und der Ausbau unserer Eigenstromerzeugung.

Wie kann ein Schuldschein nachhaltig sein?

A Wir treffen mit den Schuldscheinkäufern eine zusätzliche Vereinbarung: Wir koppeln die Zinsen unserer Finanzierung an bestimmte Nachhaltigkeitsziele, beispielsweise die Senkung unseres CO₂-Ausstoßes. Wenn wir die Ziele erreichen, zahlen wir weniger Zinsen. Das freut nicht nur uns und die Umwelt. Unsere Investoren sehen, dass wir beim Thema Nachhaltigkeit – einem wesentlichen Bestandteil unserer Strategie – auf dem richtigen Weg sind, was wiederum positiv für den Konzern ist. Verfehlen wir unsere Nachhaltigkeitsziele, müssen wir mehr Zinsen zahlen. Dann werden die Investoren sozusagen dafür entschädigt, dass wir ein mit ihnen vereinbartes Ziel nicht einhalten.

Warum sind grüne Finanzierungsinstrumente für Unternehmen wie den Dürr-Konzern so wichtig?

H Der Markt für grüne Geldanlagen wächst seit Jahren deutlich. Investoren suchen verstärkt nach Anlagemöglichkeiten in nachhaltigen Geschäftsbereichen. Die Nachfrage steigt aber nicht nur bei privaten und institutionellen Anlegern, sondern auch bei den Geschäftsbanken. Sie legen zunehmend Wert auf ein Kreditportfolio mit möglichst niedrigen Klima- und Umweltrisiken.

A Dass wir transparent machen, in welche nachhaltigen Projekte unsere Finanzmittel fließen, kommt am Kapitalmarkt gut an. Wir erwarten eine erhöhte Nachfrage bei zukünftigen Finanzierungen, was sich positiv auf die Konditionen auswirken dürfte.

Ein Sustainable Finance Framework haben sich schon andere Unternehmen gegeben. Was ist das Besondere an dem Rahmenwerk des Dürr-Konzerns?

H Wir berücksichtigen als eines der ersten Unternehmen die neuen Regeln der seit 2022 geltenden EU-Taxonomie-Verordnung. Sie stellt, vereinfacht gesprochen, ein europaweit geltendes Klassifizierungssystem dar, das Kriterien für ökologisch nachhaltige Geschäftsaktivitäten vorgibt. Auf diese

Weise können Außenstehende erkennen, wie nachhaltig ein Unternehmen arbeitet. Die damit verbundene Berichtspflicht bedeutet zwar erheblich mehr Aufwand. Wir sehen das aber als Chance, weil wir zeigen können, wie viel wir beim Thema Nachhaltigkeit schon in die Wege geleitet haben und was wir noch planen.

Wohin fließen die Erlöse aus grünen Finanzierungen?

A Unser Sustainable Finance Framework sieht vor, dass diese Erlöse nur in Projekte fließen dürfen, die der Taxonomie-Verordnung entsprechen. Das können Photovoltaikanlagen auf den Dächern unserer Gebäude sein, aber auch die Entwicklung nachhaltiger Produkte für unsere Kunden.

72 PUNKTE

erhielt der Dürr-Konzern beim Nachhaltigkeitsrating von EcoVadis, an das Finanzierungsinstrumente des Unternehmens mit einem Gesamtvolumen von 1,4 Mrd. € gekoppelt sind. Je besser das Rating ausfällt, desto niedriger sind die Finanzierungskosten. Der Dürr-Konzern hat beim EcoVadis-Rating den Gold-Status erreicht und zählt damit zu den besten 3% aller bewerteten Unternehmen.



Beispiele sind Maschinenteknik für den Bau klimafreundlicher Holzhäuser und Beschichtungsanlagen für die Produktion von Batterien, wie sie zum Beispiel E-Autos benötigen. Wir werden jährlich berichten, wie wir die Erlöse aus grünen Finanzierungen verwenden. Auch das sieht unser neues Rahmenwerk vor.

Der Dürr-Konzern will mit seinen Produkten den Kunden dabei helfen, ihren CO₂-Fußabdruck zu verringern. Wie hoch ist die Nachfrage nach besonders nachhaltigen Lösungen?

H Lange Zeit stand bei den meisten Kunden die kurzfristige Rendite einer Investition im Vordergrund. Seit zwei Jahren bemerken wir ein Umdenken. Mittlerweile wollen immer mehr Kunden wissen, wie nachhaltig eine Technologie ist und wie sie sich über den gesamten Lebenszyklus hinweg im Hinblick auf den CO₂-Ausstoß verhält. Das gilt besonders für große Automobilhersteller, die von ihren Lieferanten mittlerweile nachhaltiges Handeln deutlich einfordern.

Vielen Dank für das Gespräch.

SUSTAINABLE FINANCE FRAMEWORK

Unsere Bestrebungen im Bereich → **Sustainable Finance** haben wir im Jahr 2022 weiter vorangetrieben und erstmals ein [Sustainable Finance Framework](#) veröffentlicht. Es dient als Rahmenwerk für zukünftige nachhaltige Unternehmensfinanzierungen und legt fest, wie nachhaltige Finanzierungsinstrumente, etwa grüne Anleihen und Schuldscheindarlehen, eingesetzt werden sollen. Dadurch haben wir eine wichtige Voraussetzung geschaffen, um am Finanzmarkt Mittel für Umwelt- und Klimaschutzprojekte oder die Entwicklung nachhaltiger Produkte aufnehmen zu können. Die Projekte umfassen zum Beispiel den Bau energieeffizienter Gebäude sowie die Installation von Photovoltaikanlagen und Ladesäulen für E-Autos an den Standorten. Zudem haben wir drei Nachhaltigkeitsindikatoren festgelegt, die in die Finanzierung eingebettet werden können, zum Beispiel im Rahmen einer Zinsanpassung. Für jeden Indikator wurde ein als Sustainability Performance Target (SPT) bezeichneter Zielwert definiert. Ein Beispiel dafür sind die in unserer Klimastrategie verankerten Reduktionsziele für Treibhausgasemissionen. Zudem

verpflichten wir uns zur Verbesserung des von der Nachhaltigkeitsagentur ISS ESG erstellten Nachhaltigkeitsratings. Ziel ist es, bis spätestens zum Jahr 2025 den Prime-Status und damit den Kreis der besten Unternehmen im Maschinen- und Anlagenbau zu erreichen. Mithilfe des Frameworks bieten wir Fremdkapitalgebern attraktive grüne Anlagemöglichkeiten und richten die Unternehmensfinanzierung noch besser an unserer Nachhaltigkeitsstrategie aus. Als → **Second Party Opinion Provider** fungiert die Nachhaltigkeitsagentur ISS ESG. ISS ESG hat verifiziert, dass das Framework mit gängigen Standards konform ist und bestätigt, dass die gesetzten SPTs anspruchsvoll und wesentlich für den Dürr-Konzern sind.

1,9 Mrd. € Finanzierungsvolumen mit ESG-Komponenten

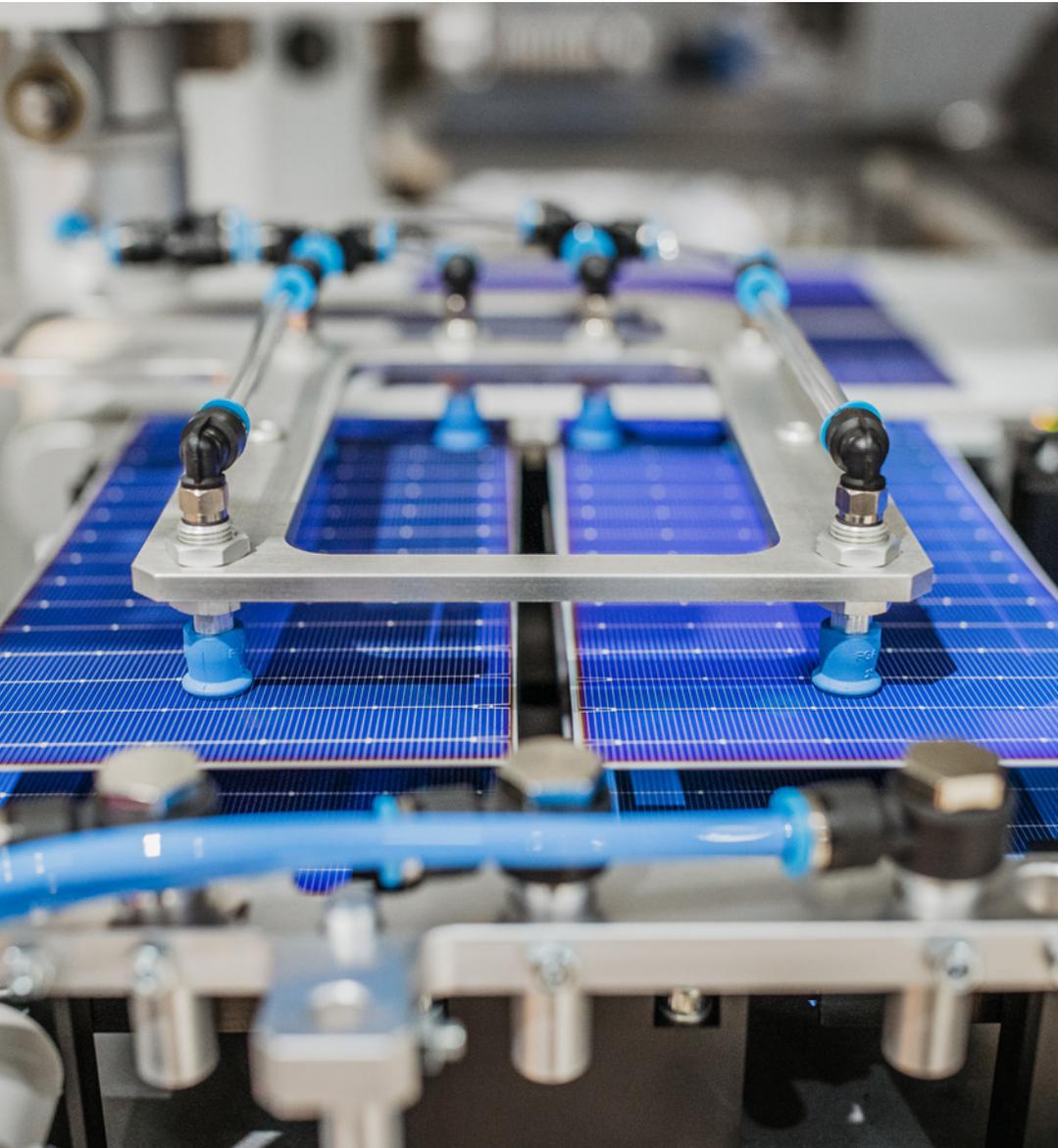
Insgesamt vier → **Schuldscheindarlehen**, einen → **Konsortialkredit** und eine → **Wandelanleihe** sowie weitere → **bilaterale Avallinien** haben wir bisher an unsere Nachhaltigkeitsperformance geknüpft. In Summe ergibt sich ein Finanzierungsvolumen von rund 1.915 Mio. €, dessen Verzinsung von unserem Nachhaltigkeitsrating bei EcoVadis oder dem ISS ESG Corporate Rating abhängt.

Durch die kontinuierliche Verbesserung unserer Ratings profitieren wir bei unseren nachhaltigen Finanzierungsinstrumenten von einem günstigeren Zinssatz. Die eingesparten finanziellen Mittel investieren wir in Klimaschutzprojekte an unseren Standorten, beispielsweise in Energieeffizienzmaßnahmen und die Eigenerzeugung regenerativer Energien. Bei unserem neuen, im Frühjahr 2023 begebenen Schuldscheindarlehen sowie bei der Wandelanleihe haben wir uns für eine einmalige endfällige Zinsanpassung im Sinne eines Malus entschieden. Damit haben wir unsere Ambitionen im Bereich Nachhaltigkeit noch einmal unterstrichen und folgen der am Anleihemarkt üblichen Praxis.



Unser Sustainable Finance Framework bildet das Rahmenwerk für zukünftige Unternehmensfinanzierungen, die sich an Grundsätzen der Nachhaltigkeit orientieren.

[Sustainable Finance Framework](#)



Wir bieten Hochleistungsanlagen, die Solarzellen automatisch zu einem Band – dem sogenannten String – verbinden.



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 die Digitalisierung, um den Energie- und Materialverbrauch unserer Produkte zu verringern.



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 produzierende Unternehmen haben sich Ziele für die Dekarbonisierung ihrer Produktion gesetzt und wollen ihre Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen reduzieren. Dafür suchen sie Unterstützung bei ihren Ausrüstern. Im Fokus unserer Entwicklungsarbeit stehen daher der emissionsarme Betrieb unserer Anlagen, die Elektrifizierung von Produktionsprozessen, die Verarbeitung nachhaltiger Materialien sowie die Abluftreinigung.

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. Im Rahmen der → [EU-Taxonomie](#) haben wir die Erstellung von Lebenszyklusanalysen ausgeweitet. Für das Jahr 2023 planen wir, gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für Bauphysik (IBP) eine wissenschaftliche Publikation zur methodischen Durchführung von Lebenszyklusanalysen zu veröffentlichen. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt → [„Vorreiter bei der EU-Taxonomie“](#).

Produktsicherheit

Durch Innovationen sollen Produkte umweltverträglicher werden. Aber Nachhaltigkeit erfordert auch, dass Produkte sicher sind. Zwar ist die Sicherheitsausstattung von Produkten größtenteils durch technische Normen und rechtliche Vorschriften vorgegeben, dennoch gehen wir immer einen Schritt weiter, um unsere Kunden zufriedenzustellen.

Die Gesamtverantwortung für die Produktsicherheit liegt bei der jeweiligen Geschäftsführung der einzelnen Konzerngesellschaften. Jede Konzerngesellschaft stellt sicher, dass Risiken hinsichtlich Produktsicherheit frühzeitig erkannt und vermieden werden. Eine konzernweit gültige Organisationsanweisung definiert rechtliche Grundlagen, Verfahrensschritte, Verantwortlichkeiten und Kommunikationswege im Bereich Produktsicherheit. In den einzelnen Gesellschaften wurden je nach Bedarf zusätzliche Prozessanweisungen und lokale Verantwortlichkeiten eingeführt, die über die konzernweiten Rahmenvorgaben hinausgehen.

Unsere Maschinen und Anlagen erfüllen die jeweils gültigen gesetzlichen und behördlichen Anforderungen. Beispiele für EU-Richtlinien, an denen wir uns orientieren, sind die Maschinen-, die ATEX- oder die Druckgeräte-Richtlinie. Zudem

erfüllen unsere Maschinen und Anlagen die relevanten technischen Normen, wie zum Beispiel die DIN EN 12100 und die DIN EN 60204. Weiterhin verfügen unsere Produkte über alle notwendigen Prüfkennzeichnungen.

Mit einem Konformitätsbewertungsprozess stellen wir sicher, dass unsere Maschinen und Anlagen den geltenden Anforderungen entsprechen, bevor sie in den Verkauf gehen. In der EU ist das der CE-Konformitätsbewertungsprozess. Er umfasst verschiedene Schritte, unter anderem die Identifizierung der jeweils relevanten gesetzlichen Vorgaben und Anforderungen, die Durchführung von Risikobewertungen, Tests und Prüfungen, die Dokumentation von Messwerten, die Ausstellung einer CE-Konformitätserklärung sowie eine entsprechende CE-Kennzeichnung auf dem Produkt. Damit tragen wir dazu bei, die Sicherheit unserer Kunden zu gewährleisten und mögliche Schäden oder Unfälle zu vermeiden.

Produktsicherheit beginnt für uns bereits bei der Entwicklung. Dazu setzen wir Risikobeurteilungen ein, wie zum Beispiel die Fehlermöglichkeits- und Einflussanalyse (FMEA) oder die Finite-Elemente-Methode (FEM), um mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen. Die Analyse der Gefährdung sowie die Auswahl der Sicherheitselemente und deren Dokumentation werden durch Tools unterstützt. Geräuschemissionen reduzieren

wir schon bei der Produktentwicklung bestmöglich. Bereits im Prüffeld messen, analysieren und dokumentieren wir die Geräuschemission einer Maschine nach genormten Verfahren. Je nach Bauart werden geräuschreduzierte Komponenten eingesetzt oder ergänzende Schallschutzvorrichtungen installiert.

Alle Beschäftigten in der Produktion erhalten intensive Schulungen, um die Sicherheit der Produkte zu gewährleisten. Ebenso weisen wir unsere Kunden bei der Übergabe in die sichere Bedienung unserer Maschinen und Anlagen ein. Mit diesen Einweisungen zum bestimmungsgemäßen Bedienen und Betreiben, die im Rahmen der Übergabeschulungen stattfinden, schaffen wir die Voraussetzungen dafür, dass unsere Kunden die Sicherheitsvorgaben bei ihrer täglichen Arbeit umsetzen können. Weiterhin stellen wir für alle ausgelieferten Maschinen und deren Komponenten detaillierte Bedienungsanleitungen und – falls notwendig – Sicherheitsdatenblätter zu Gefahrenstoffen zur Verfügung.

Mithilfe eines klar definierten Produktbeobachtungsprozesses gewährleisten wir in der Nutzungsphase den sicheren Betrieb unserer verkauften Maschinen und Anlagen bei unseren Kunden. Für den Fall, dass Sicherheitsrisiken oder -unfälle bei Kunden auftreten, gibt es in jedem Teilkonzern einen definierten Meldeprozess. Auch durch unsere Service- und Vertriebsabteilungen stehen wir im stetigen Kontakt mit unseren Kunden. Wir analysieren alle Vorfälle sorgfältig und ergreifen bei Bedarf Abhilfemaßnahmen.

7.172

EINZELPATENTE SPIEGELN UNSERE
INNOVATIONSKRAFT WIDER

VORGABEN FÜR BESORGNISERREGENDE UND GEFÄHRLICHE STOFFE

Im Jahr 2021 haben wir ein konzernweites und funktionsübergreifendes Expertenteam etabliert. Es hat die Aufgabe, Prozesse und Strukturen zu schaffen, um die Einhaltung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (REACH) sicherzustellen. Hierzu wurde ein Prozess zur konzernweiten Ermittlung von → **SVHC-Stoffen** und deren Registrierung in der → **SCIP-Datenbank** der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) entwickelt.

Innovation und Technologie

Mit unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit (F&E) wollen wir die Transformation zu einer klimaneutralen Gesellschaft unterstützen. Deshalb fokussieren wir uns auf die Entwicklung energie- und ressourceneffizienter Produkte und Produktionsprozesse. Eine wichtige Rolle spielen dabei Digitalanwendungen, in die unsere Erfahrung mit den Prozessen bei Kunden einfließt. Zudem sollen unsere Innovationen modular und global einsetzbar sein. Für eine erfolgreiche Entwicklungsarbeit setzen wir auf eine enge Zusammenarbeit unserer F&E-Abteilungen mit Vertrieb und Einkauf.

Die Verantwortung für F&E liegt in den einzelnen Divisions. Richtlinien regeln die Prozesse und Detailfragen ihrer F&E-Arbeit. Zusätzlich gibt es ein Cross Functional Team „R&D/Technology/Digital“, das übergreifende F&E-Aktivitäten koordiniert und die Nutzung von Best-Practice-Lösungen über DivisionGrenzen

hinweg fördert. Das Team berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Etwa 70 % unsererer F&E-Ausgaben entfallen auf die Entwicklung neuer Lösungen, knapp 30% auf die Pflege bestehender Produkte. Im Mittelpunkt unserer F&E-Arbeit stehen konkrete Lösungen; Grundlagenforschung hat in unserem Geschäft naturgemäß eine geringe Bedeutung.

F&E-KENNZAHLEN

	2022	2021	2020
F&E-Aufwand (in Mio. €)	-136,5	-123,9	-107,7
davon für externe F&E-Dienstleistungen (in Mio. €)	-60,1	-54,5	-45,9
F&E-Quote Konzern (in % vom Umsatz)	3,2	3,5	3,2
Zuschuss öffentliche Forschungsgelder (in Mio. €)	2,4	1,9	0,3
% des F&E-Aufwands	1,8	1,6	0,3
F&E-Beschäftigte (31.12.)	971	922	795
% der Beschäftigtenzahl	5,2	5,2	4,8

NEUENTWICKLUNGEN UND PATENTE

Im Jahr 2022 mündete unsere F&E-Arbeit in 74 Produktinnovationen. Zum 31. Dezember 2022 verfügten wir über 7.172 Einzelpatente, die sich in 1.429 Patentfamilien aufteilten (31.12.2021: 7.341 und 1.403). Wie in den Vorjahren entfielen auf die Division Application Technology die meisten Patente. Der Aufwand für den Schutz unseres geistigen Eigentums betrug 10,2 Mio. € (Vorjahr: 10,0 Mio. €).

Weitere Informationen zu unserer F&E-Ausrichtung finden Sie im [Geschäftsbericht 2022 ab Seite 37](#).

HEINZ DÜRR AWARD

Die Beschäftigten des Dürr-Konzern haben schon viele zukunftsweisende Ideen entwickelt. 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 2022 wurde in der Kategorie „Nachhaltigkeit“ eine Technologie für die Abluftreinigung prämiert:

- **Sorpt.X LC:** Bei der Herstellung von Lithium-Ionen-Batterien, dem wichtigsten Bestandteil von Elektrofahrzeugen, werden in der Beschichtungsanlage verschiedene Lösemittel eingesetzt. Mit Sorpt.X LC können diese Lösemittel aus dem Abluftstrom entfernt und zu über 99% zurückgewonnen werden. Ohne die Rückgewinnung müsste die Abluft thermisch gereinigt werden, was zusätzliche CO₂-Emissionen bedeuten würde. Die Dürr-Technologie ermöglicht es, den Lösemittelverbrauch zu senken. Das reduziert die Kosten in der Produktion und ist zudem ressourcenschonend.

Drei weitere Projekte haben wir in der Kategorie „Innovation“ prämiert:

- **Software DXQ3D:** Wie ein virtuelles Testcenter funktioniert die Software DXQ3D onsite zur Prozesssimulation, die ein Dürr-Team entwickelt hat. Mit dem digitalen Werkzeug lassen sich die Stärken der Lackschichten von Karosserien vorab so optimieren, dass die Zahl der

Lackiertestläufe verringert werden kann. Der sonst aufwendige Prozess zur Parametrierung wird dadurch effizienter und nachhaltiger.

- **Parametrisches Design:** Beim Projekt „Parametrisches Design“ wurden Standard-Konfigurationsmodelle für eine ganze Reihe von Dürr-Produkten erarbeitet. 3-D-Modelle und Zeichnungen müssen dadurch nicht mehr manuell erstellt werden. Bei der Konstruktion eines Produkts im Kundenauftrag wird stattdessen ein Produktkonfigurator ausgefüllt und das Modell passt sich automatisch an. Bei Bedarf kann es im Nachgang manuell bearbeitet werden. Das reduziert das Risiko von Fehlern.
- **Digitale Tools für den Verkaufsprozess:** Einen gemeinsamen Preis gab es für Teams von HOMAG beziehungsweise der HOMAG-Tochter Schuler Consulting. Beide haben digitale Tools für den Verkaufsprozess entwickelt. Das eine Tool ist die iVP (intelligent Virtual Platform) zur Digitalisierung des Vorverkaufsprozesses im Maschinen- und Anlagenvertrieb von HOMAG. Das andere Tool ist der Solution Finder, der sich besonders für den Erstbesuch eines Verkäufers beim Kunden eignet. Der Verkäufer

kann mit nur wenigen Mausklicks eine ganzheitliche, auf den Kunden zugeschnittene Lösung erstellen, die das Technologiekonzept, 2-D- und 3-D-Layout, Investitionsvolumen, Anzahl an Beschäftigten, Platzbedarf, Energiekosten und Fertigungskosten je Teil beinhaltet.

Außerdem haben wir ein Projekt in der Kategorie „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.

Wir  können schon heute Lackieranlagen bauen, die komplett mit  elektrischer Energie und  ohne fossile Brennstoffe arbeiten.

Greenabler.

Mit neuen Technologien ebnet Dürr den Weg zur klimaneutralen Lackierung von Autos. Das Unternehmen setzt dabei auf den intelligenten Einsatz von Energie und die Elektrifizierung der Anlage.

TEXT: HEIMO FISCHER – FOTOS: DÜRR

Die Farbe macht das Auto zwar nicht schneller oder wendiger. Trotzdem wird niemand bestreiten, dass der Lack die Schönheit eines Fahrzeugs unterstreicht. Deshalb verwenden Hersteller viel Mühe auf diesen Produktionsabschnitt. Die Karosserie wird gereinigt, sie kommt in ein Tauchbad, dann wird sie mehrmals lackiert, zwischendurch getrocknet. Kein Wunder, dass mehr als 40 Prozent der in einem Automobilwerk benötigten Energie auf die Lackiererei entfallen. Das bedeutet aber auch: Mit den richtigen Technologien kann Dürr als Lackieranlagenbauer einen großen Beitrag zur Senkung des Treibhausgasausstoßes in der Automobilindustrie leisten.



Mit der EcoProBooth lässt sich der Energieverbrauch im Vergleich zu einer klassischen Lackierkabine mit Nassauswaschung um bis zu 75% senken.



BIS ZU
19%

Energieeinsparung

konnte Dürr in einem Kundenprojekt durch die Optimierung der Wärme- und Kälteversorgung in der Lackieranlage erzielen.



40%

weniger CO₂

produziert die gesamte Lackiererei, wenn der elektrische Trockner von Dürr mit Ökostrom betrieben wird.

Das Unternehmen entwickelt seit Jahren gezielt Technologien, mit denen seine Kunden möglichst nachhaltig produzieren können. Dietmar Wieland ist Senior Manager im Forschungs- und Entwicklungsteam. Seit 1991 arbeitet er bei Dürr. Genauso lange befasst er sich bereits mit dem Thema Energieeffizienz. „Das ist nach wie vor einer der wichtigsten Innovationstreiber“, so der Entwicklungsingenieur. Insbesondere angesichts der hohen Energiepreise haben die Automobilhersteller großes Interesse daran, ihre Betriebskosten unter Kontrolle zu halten.

Aktuell ebenfalls im Fokus: die Elektrifizierung aller Prozessschritte beim Lackieren. Dadurch erhalten Kunden die Möglichkeit, vom fossilen Energieträger Gas unabhängig zu werden und durch den Einsatz von Ökostrom ihre Anlage klimafreundlich zu betreiben. „Viele Autohersteller haben sich eine CO₂-neutrale Produktion zum Ziel gesetzt“, so Wieland. „Wir unterstützen sie dabei mit den richtigen Lösungen.“

Für einen deutschen Kunden baut Dürr gerade die erste komplett elektrifizierte Lackieranlage, die mit Ökostrom emissionsfrei betrieben werden kann. Von der Lackierkabine über die Applikationstechnik bis hin zu digitalen Anwendungen: Überall setzt der Kunde auf die neuesten Innovationen des Maschinen- und Anlagenbauers. Selbst Karosserietrockner und Abluftreinigungssysteme werden nicht mit Gas, sondern mit Strom beheizt.

Intelligente Lacktrocknung

Allein durch den Einsatz des elektrisch betriebenen Trockners **EcoInCure** lässt sich bei Verwendung von Ökostrom der CO₂-Ausstoß der gesamten Lackiererei um 40 Prozent senken. Und das ist nicht der einzige Vorteil der neuen Trocknergeneration. „Mittels Strömungssimulationen konnten wir beobachten, dass die Karosserie schneller trocknet, wenn sie von innen nach außen erwärmt wird“, berichtet Wieland. Damit die heiße Luft für das Aushärten des Lacks gezielt durch die Öffnung für die Windschutzscheibe strömen kann, bewegen sich die

Wie entsteht Ökostrom?

Der Umstieg auf regenerative Energien spielt eine zentrale Rolle bei der Reduktion klimaschädlicher Treibhausgase. Anders als bei fossilen Brennstoffen wie Kohle, Öl oder Erdgas entsteht bei der Erzeugung von Ökostrom weniger bis überhaupt kein CO₂. Die wichtigsten erneuerbaren Energiequellen im Überblick:

Windkraft

Windkraftanlagen nutzen den Auftrieb, den der Wind beim Vorbeiströmen an den Rotorblättern erzeugt. Er sorgt dafür, dass sich das Windrad dreht. Ein Generator wandelt die Kraft aus dieser Drehbewegung in Strom um.

Wasserkraft

In Wasserkraftwerken überträgt das fließende Wasser seine Bewegungsenergie zunächst auf eine Turbine und dann auf einen Generator, der sie in Strom umwandelt. Mithilfe von Pumpspeicherkraftwerken kann Wasserkraft auch als Energiespeicher genutzt werden.

Erdwärme

Die sehr hohen Temperaturen im Erdinneren erwärmen die oberen Erdschichten und unterirdischen Wasserreservoirs. Mithilfe von Bohrungen wird diese Energie erschlossen und zur Strom- und insbesondere Wärmeenergie genutzt.

Sonnenenergie

Photovoltaikmodule auf dem Dach oder auf Freiflächen wandeln mithilfe von Halbleitern wie Silizium das Sonnenlicht in elektrische Energie um. Auch Wärme zum Heizen oder zur Warmwasserbereitung kann durch die Sonneneinstrahlung gewonnen werden.

Biomasse

In Biogasanlagen sorgen spezielle Bakterien dafür, dass aus Pflanzen, Bioabfällen, Holz oder Gülle Gase entstehen. Verbrennt man diese, lässt sich Strom erzeugen. Biomasse ist das Multitalent unter den erneuerbaren Energien: Sowohl Strom, Wärme als auch Treibstoffe können daraus gewonnen werden.

Karosserien quer durch den Trocknertunnel. Das führt zu einer optimalen Wärmeübertragung auf schwer zugängliche Teile. Besonders bei E-Autos ist das hilfreich. Denn die strombetriebenen Fahrzeuge sind wegen der großen Batterie unterhalb des Türeinstiegs verstärkt. Diese sogenannten Schweller trocknen im **EcoInCure** deutlich besser.

Verbrennen ohne Flamme

Beim Trocknen der Karosserien entsteht Abluft, die Schadstoffe in Form von Lösemitteln enthält. Um Menschen und Umwelt zu schützen, muss die Abluft gereinigt werden, bevor sie ins Freie gelangt. Eine bewährte Methode ist das Verbrennen – effektiv, aber nicht optimal, wenn man seine Anlage besonders umweltschonend betreiben möchte. Denn der Verbrennungsprozess kostet viel Energie, meistens wird Gas dafür genutzt. Zudem entstehen durch die offene Flamme unerwünschte Nebenprodukte wie Stickoxide. Das geht aber auch anders. Dürr hat mit der Abluftreinigungsanlage **Oxi.X RV** eine elektrische und flammenlose Alternative im Portfolio.

Ein aus Keramikteilchen bestehendes Wärmebett speichert während der Verbrennung große Mengen an Energie. Sobald ein elektrischer Erhitzer die Betriebstemperatur auf 900 Grad

„Viele Autohersteller haben sich eine CO₂-neutrale Produktion zum Ziel gesetzt.“

DIETMAR WIELAND,
SENIOR MANAGER IM F&E-TEAM VON DÜRR

erhöht hat, verläuft die Verbrennung der Schadstoffe weitestgehend autotherm, also aus eigener Kraft. „Dann muss kaum mehr Wärme von außen zugeführt werden“, erklärt Wieland. Die Strommenge für den Start der Anlage lässt sich leicht mit erneuerbaren Energien decken.

Grünes Nervensystem für die Lackieranlage

Als Systemanbieter nimmt Dürr auf dem Weg zur nachhaltigen Lackiererei nicht nur einzelne Prozesse und Produkte, sondern auch die Anlage als Ganzes in den Blick. Jüngstes Ergebnis und ein Meilenstein in Sachen Energieeffizienz: **EcoQPower**, ein individuell für jede Lackiererei optimiertes Wärme-Kälte-Verbundsystem.

In Automobilwerken wird Energie bislang zentral und oft nach dem Gießkannenprinzip bereitgestellt. „Das führt dazu, dass die meisten Prozessschritte mit dem gleichen Temperaturniveau versorgt werden – obwohl es nicht alle benötigen“, so der 59-Jährige. Bei der Heißwasserversorgung einer Lackiererei orientiert man sich beispielsweise an dem besonders hohen Wärmebedarf der Zwischentrockner. Dieser liegt bei rund 80 °C. Mit dem hochtemperierten Wasser werden dann aber auch Lüftungsanlagen versorgt, die die Raumluft auf lediglich 21 °C erwärmen müssen.

Warum also nicht jeden Prozessschritt nur mit der Energiemenge und dem Temperaturniveau versorgen, das tatsächlich benötigt wird? Mit **EcoQPower** ist genau das möglich. Kälte und Wärme werden dezentral in der Lackiererei elektrisch erzeugt. Außerdem verhindert das intelligente System, dass Energie verloren geht. Zum Beispiel wird bei der kathodischen Tauchlackierung Lack mithilfe von elektrischem Strom aufgetragen. Dabei entsteht Wärme, die bislang ungenutzt blieb. **EcoQPower** nutzt diese und weitere Abwärmequellen und versorgt mit der zurückgewonnenen Energie andere Bereiche der Lackiererei.



Ist die Abluftreinigungsanlage **Oxi.X RV** einmal auf Betriebstemperatur, läuft sie energetisch gesehen von selbst.

Bevor die Fachleute von Dürr eine neue Lackieranlage mit **EcoQPower** ausrüsten, müssen sie die klimatischen Bedingungen des Standorts untersuchen. Schließlich ist es in den Tropen heißer und feuchter als in Skandinavien. Die dafür notwendigen Zahlen liefern Wetterstationen. Außerdem fließen Daten wie Produktionsmenge und Fahrzeugtyp in die Rechnung ein. Aus diesem Gesamtbild lässt sich ablesen, wie die Energieströme für einen möglichst effizienten Betrieb vernetzt werden müssen. Auf dieser Basis werden Wärmepumpen, Warm- und Kaltwassertanks sowie Kühltürme installiert. Sie werden durch eine intelligente Software vernetzt – fertig ist das grüne Nervensystem der Lackiererei.

Mit **EcoQPower** ist es Dürr gelungen, den Energieverbrauch einer Lackiererei um bis zu 19 % zu senken. Dadurch lassen sich die Mehrkosten für die teurere Energiequelle Strom größtenteils kompensieren. „Auch an Standorten, die klimatisch ideal für den Betrieb einer Lackiererei sind, können wir Energieeinsparungen im zweistelligen Bereich erzielen“, fasst Wieland das Potenzial des innovativen Systems zusammen.

Nachhaltige Produkte und Systeme

Der Einsatz unserer Produkte und Systeme hat einen wesentlichen Einfluss auf die Umwelt. So erfordert etwa der Betrieb von Großserienlackierereien üblicherweise einen hohen Energie-, Ressourcen- und Materialeinsatz. Wir arbeiten daher gezielt daran, negative Umwelteinflüsse unserer Produkte zu verringern, etwa durch weniger Energie-, Material- und Flächenverbrauch, und reduzieren die Geräuschentwicklung. Immer wichtiger werden dabei Digitaltechnologien, durch die sich der Ressourcenverbrauch und der Frischluftbedarf in der Produktion analysieren und optimieren lassen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Energieeffizienz unserer Produkte weiter zu verbessern.

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

Die Lackiererei ist der Bereich der Automobilproduktion, auf den es bei der Dekarbonisierung besonders ankommt. Denn über 40% der Energie, die ein Autohersteller in seinen

Werken benötigt, entfallen auf den Lackierprozess. Energieintensiv sind zum Beispiel das Trocknen der Karosserien oder die Klimatisierung der Lackierkabinen. 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

Paint and Final Assembly Systems hat mit **EcoQPower** ein intelligentes Energienetzwerk entwickelt, das heißt ein individuell für jede Lackiererei optimiertes Wärme-Kälte-Verbundsystem. Auf diese Weise kann der Energieverbrauch einer Lackiererei signifikant gesenkt werden. In Verbindung mit unserem elektrifizierten Karosserietrockner **EcoInCure** und der Abluftreinigungsanlage **Oxi.X RV** (→ „Umwelttechnik: weniger Emissionen für saubere Abluft“) kann die Lackiererei komplett elektrisch – und bei Verwendung von → **Ökostrom** – CO₂-neutral betrieben werden.

Mit der „Lackieranlage der Zukunft“ haben wir eine innovative Kombination besonders umweltverträglicher Komponenten entwickelt. Zentraler Baustein ist die **EcoProBooth**, eine zukunftsweisende Lackierkabine, die Maßstäbe bei Energieverbrauch und Effizienz setzt. Ihren geringen Energiebedarf erzielt die **EcoProBooth** durch eine maximale Umluftrate: Das Verhältnis Umluft zu Frischluft liegt bei 95 zu 5. So lässt sich der Energieverbrauch im Vergleich zu einer klassischen Lackierkabine 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. Diese Technologie wurde im Jahr 2022 mehrfach ausgezeichnet, zum Beispiel mit dem Automotive News PACE Award, dem Oberflächentechnikpreis des Fraunhofer-Instituts für Produktionstechnik und Automatisierung (IPA) sowie dem BMW Group Supplier Innovation Award in der Kategorie Nachhaltigkeit.

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 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.

Für die Lösemittelrückgewinnung bei der Produktion von Lithium-Ionen-Batterien haben wir einen Prozess entwickelt, der es erlaubt, über 99% der bei der Beschichtung verwendeten Lösemittel zurückzugewinnen. Nach der Aufbereitung können davon etwas über 95% in den Prozess zurückgeführt werden. Das reduziert die Emissionen auf weniger als ein Milligramm pro Kubikmeter.

TECHNIK FÜR ELEKTROMOBILITÄT: PRÜFSTÄNDE UND AUSWUCHTANLAGEN

Neben der Batteriefertigungstechnik 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 bei den Tests am Bandende der Produktion im Blickpunkt. Mit modularen Prüfsystemen von Dürr lässt sich sicherstellen, dass von den Hochvoltkreisen in Batterie-fahrzeugen keine Risiken, beispielsweise gefährliche Kurz-schlüsse, ausgehen.

Die Fertigung von Elektromotoren unterstützt die Tochtergesellschaft Schenck Rotec, zum Beispiel mit der Auswuchtanlage eTENO, 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 geo- und solarthermischer Energie oder aus Wärme, 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 der Technologie 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 (NO_x) zu erzeugen.

ENABLER

FÜR NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN

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 Maschinen zur Herstellung von Fertighausteilen, Raummodulen, Fenstern, Türen und Treppen sowie Anlagen zur Massivholzoptimierung und Hochfrequenzpressen zur Produktion von Brettsperrholzplatten. Sie werden zum Beispiel zur Produktion von Möbeln, Küchen sowie Parkett- und Laminatfußböden genutzt. Zu den Kernprodukten zählen Plattenaufteil- und Durchlaufsägen, CNC-Bearbeitungszentren, Bohr- und Schleifmaschinen, Kantenanleimmaschinen sowie die zugehörigen Handling- und Lagersysteme.

DIGITALISIERUNG/INDUSTRIAL INTERNET OF THINGS (IIOT)

Software-Lösungen sind ein wachsender Bestandteil unseres Produktangebots. Damit werden wir der fortschreitenden Digitalisierung von Produktionsprozessen gerecht. Zu unserem Digitalangebot zählen zum Beispiel Manufacturing-Execution-Systeme (→ MES) für die übergeordnete Fabriksteuerung sowie Analytikapplikationen, die häufig mit künstlicher Intelligenz arbeiten. Ihre Einsatzbereiche sind zum Beispiel Qualitätskontrolle, die Analyse von Fehlerursachen oder die vorausschauende Wartung. Unsere Digitallösungen werden in Digital Factories bei Dürr Systems, Schenck und der HOMAG Group entwickelt. Die Aktivitäten der drei Digital Factories werden durch ein übergreifendes Cross Functional Team koordiniert. Zudem gibt es einheitliche Entwicklungsprozesse und -tools, eine gemeinsame Innovationsagenda und einen systematischen Austausch von Applikationen und Entwicklungsergebnissen.

Ein Produktbeispiel ist die intelligente Steuerungssoftware **DXQenergy.management**, mit der sich Einsparpotenziale in Lackieranlagen ermitteln lassen. Die Software ist nicht nur ein innovatives Werkzeug zur dynamischen Überwachung und Analyse von Energie- und Medienverbräuchen, sondern ermöglicht durch den Abgleich von Verbrauchswerten und Produktionsdaten auch die Optimierung des gesamten Energieeinsatzes. Mit hochentwickelten Analysefunktionalitäten und verschiedenen 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.

BEITRAG ZUR KREISLAUFWIRTSCHAFT UND ZUM SERVICE-GESCHÄFT

Bereits bei der Herstellung unserer Maschinen und Anlagen haben wir den gesamten Lebenszyklus im Blick. Dieser reicht von der Beschaffung der Ausgangsstoffe über die Produktion und die Nutzung bis zur Verwertung oder Entsorgung. Bei der Entwicklung von Produkten fokussieren wir uns im Sinne der → **Kreislaufwirtschaft** auf Eigenschaften wie Umweltverträglichkeit, Reparaturfähigkeit und Langlebigkeit. Durch Services, wie zum Beispiel Modernisierungen, Modifikationen und Generalüberholungen sowie die Bereitstellung von Ersatzteilen, erhöhen wir die Nutzungsdauer unserer Produkte. Dies verlängert ihre Lebenszeit, spart Material und Ressourcen und verringert den ökologischen Fußabdruck.

Bei einer durchschnittlichen Lebensdauer unserer Maschinen und Anlagen von in der Regel deutlich über 10 Jahren spielt unser Service-Geschäft eine bedeutende Rolle. Unser strategisches Ziel ist ein Service-Anteil am Gesamtumsatz von

mindestens 30%. Dafür richten wir das Service-Angebot am gesamten Lebenszyklus unserer Produkte aus und bieten verstärkt datenbasierte digitale Services wie etwa die vorbeugende Instandhaltung an. Zudem bauen wir das → **Brownfield-Geschäft** mit Anlagenmodernisierungen aus, dabei steht immer stärker die Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks im Fokus. Unser Service-Angebot umfasst zum Beispiel die Modernisierung und Optimierung von Anlagen, Audits zu Anlagenproduktivität und Energieeffizienz, Software-Updates sowie Schulung, Wartung, Reparatur und Ersatzteillieferung. Immer wichtiger werden digitale Services wie Fernanalyse, Wartungsassistenten oder Leistungscheck.

Das Ersatzteil- und Modernisierungsgeschäft wird konzernweit betrieben. Im Jahr 2022 gab es allein in der Division Application Technology knapp 5.300 Reparaturvorgänge mit insgesamt rund 10.200 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 2022 rund 6.600 Bauteile repariert und rund 3.600 werksüberholte Bauteile verkauft. Bei Schenck wurden im Geschäftssegment Auswuchttechnik 2022 weltweit rund 800 Reparaturvorgänge mit insgesamt rund 1.200 Bauteilen ausgeführt. Hierzu zählen unter anderem Messgeräte, Messsysteme, Hochleistungsgetriebe, Spindeln und Sonderbaugruppen. Im Geschäftssegment Tooling sind die entsprechenden Zahlen wegen des einsatzbedingten technischen Werkzeugverschleißes weitaus höher: Im Jahr 2022 wurden rund 3.700 Reparaturen an Werkzeugsystemen ausgeführt, die bei Kunden im Einsatz sind. Hierbei wurden mehr als 73.200 Ersatzteile bereitgestellt. Je nach Einsatzbedingungen kann der Weiterbetrieb von Werkzeugsystemen durch Überholung und Reparatur für ein bis zehn Jahre gesichert werden.

Vorreiter bei der EU-Taxonomie

Mit unseren taxonomiekonformen Produkten, Dienstleistungen und Investitionen leisten wir einen Beitrag zur klimafreundlichen Transformation der Wirtschaft.

Der Dürr-Konzern versteht den Wandel hin zu mehr Nachhaltigkeit als Chance. Mit der Taxonomie-Verordnung hat die Europäische Union (EU) ein Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten entwickelt und damit einheitliche Kriterien für Unternehmen geschaffen.

HINTERGRÜNDE UND ZIELE

Mit dem europäischen Green Deal hat sich die EU das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2050 klimaneutral zu werden. Um die dafür notwendigen Maßnahmen 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 (EU-Kommission) den Aktionsplan „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ (→ [Action Plan on Financing Sustainable Growth](#)) entwickelt. Kernelement des Aktionsplans ist die EU-Taxonomie-Verordnung.

Laut EU-Taxonomie-Verordnung sind Wirtschaftstätigkeiten „taxonomiefähig“ (eligible), wenn sie potenziell zur Verwirklichung eines der folgenden sechs Umweltziele beitragen: (1) Klimaschutz, (2) Anpassung an den Klimawandel, (3) nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, (4) Übergang zu einer → [Kreislaufwirtschaft](#), (5) Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung und (6) Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

- 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**

Darüber hinaus sind Wirtschaftstätigkeiten gemäß den Taxonomie-Vorgaben „ökologisch nachhaltig“ beziehungsweise „taxonomiekonform“ (aligned), wenn die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten

- 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) und
- die Einhaltung von Rahmenwerken zum Mindestschutz sicherstellen (Minimum Safeguards).

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts lagen lediglich für die ersten beiden Umweltziele Kriterien seitens der EU vor. Für das Geschäftsjahr 2022 sind daher nur Angaben zum wesentlichen Beitrag zu diesen Umweltzielen zu machen.

Die EU-Taxonomie-Verordnung und die in diesem Zusammenhang erlassenen delegierten Rechtsakte enthielten zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts Begriffe und Formulierungen, die Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht waren. In solchen Fällen haben wir die von uns zugrunde gelegten Annahmen im vorliegenden Bericht kenntlich gemacht und erläutert.

IMPLEMENTIERUNG DER TAXONOMIEANFORDERUNGEN

Der Dürr-Konzern hat bereits für das Geschäftsjahr 2021 über die gesetzlich geforderten Angaben hinaus freiwillig über taxonomiefähige und taxonomiekonforme Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben berichtet. Damit haben wir die organisatorischen und inhaltlichen Voraussetzungen zur konzernweiten Implementierung der Taxonomie-Anforderungen bereits im Vorjahr geschaffen. Im Jahr 2022 wurden weiterführende Gespräche und Analysen zur Validierung unserer Aussagen durchgeführt. Im Ergebnis haben wir gegenüber dem Vorjahr keine wesentlichen Änderungen in der Auslegung, den relevanten Wirtschaftsaktivitäten und der Erhebungsmethodik vorgenommen. Große Teile der Geschäftsaktivitäten des Dürr-Konzerns sind jedoch auch weiterhin nicht unmittelbar von den Taxonomie-Vorgaben abgedeckt, da die aktuelle Fassung der EU-Taxonomie-Verordnung sich nicht direkt an die Maschinenbaubranche beziehungsweise die Zulieferindustrie richtet.

GESCHÄFTSAKTIVITÄTEN DES DÜRR-KONZERNS

Unsere Geschäftsaktivitäten leisten in zweierlei Hinsicht einen wesentlichen Beitrag zur Senkung des globalen Treibhausgasausstoßes. Zum einen entwickeln und vertreiben wir emissionsarme Technologien für nachhaltige Produktionsprozesse. Im Einsatz bei unseren Kunden ermöglichen diese erhebliche Verringerungen der Treibhausgasemissionen über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Mithilfe vieler unserer Technologien können Kunden also deutlich geringere Emissionswerte im Vergleich zu den am Markt überwiegend verfügbaren, leistungsfähigsten Referenztechnologien erreichen. Beispiele hierfür sind ausgewählte Technologien zur ressourcenschonenden Automobillackierung sowie Anlagen zur Abgas- und Abluftreinigung. Zum anderen bieten wir Technologien zur Herstellung klimafreundlicher Produkte, zum Beispiel Lösungen zur Fertigung von Batterien für Elektrofahrzeuge oder Maschinen zur industriellen Produktion von Holzhäusern. Vor diesem Hintergrund kommt dem Dürr-Konzern eine Schlüsselrolle bei der nachhaltigen Transformation in Sektoren wie Automobilproduktion, Holzbearbeitung, Maschinenbau, Chemie, Pharma und Elektro zu.

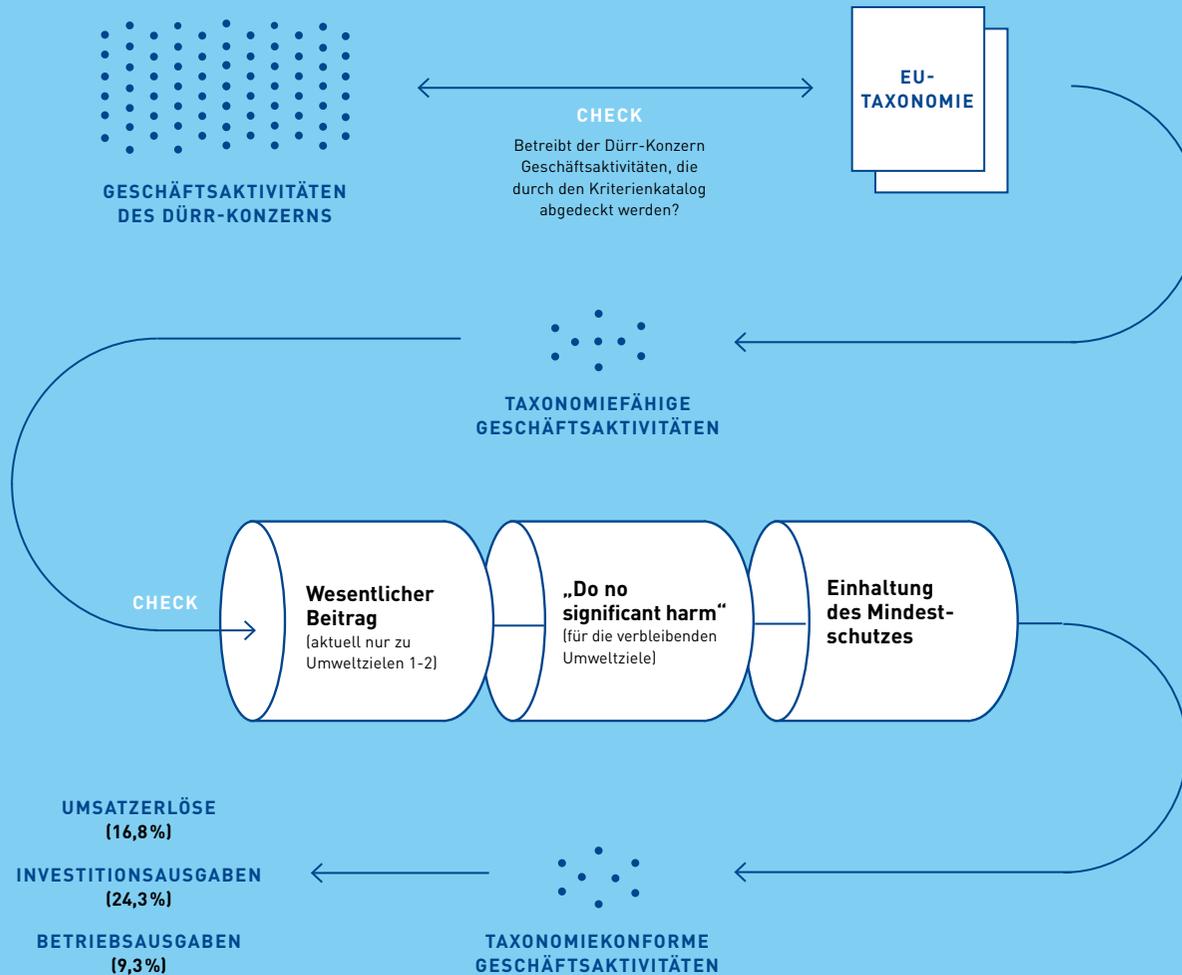
Im Rahmen unserer Klimastrategie verfolgen wir zudem das Ziel, die Infrastruktur des Dürr-Konzerns nachhaltig zu gestalten. Dies umfasst unter anderem Investitionen in energieeffiziente Gebäude und deren technische Ausstattung, den verstärkten Einsatz von Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien sowie den Ausbau unserer elektrischen Fahrzeugflotte und Ladeinfrastruktur.

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEIT „3.6 HERSTELLUNG ANDERER CO₂-ARMER TECHNOLOGIEN“

Für den Dürr-Konzern ist insbesondere die Wirtschaftstätigkeit „3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ von großer Bedeutung. Diese umfasst Aktivitäten zur Herstellung von Technologien, die auf erhebliche Verringerungen von Treibhausgasemissionen in anderen Wirtschaftssektoren abzielen und diese im Vergleich zur am Markt verfügbaren, leistungsfähigsten alternativen Technologie nachweisbar erreichen.

Aus Sicht des Dürr-Konzerns bedeutet eine erhebliche Verringerung eine Reduzierung der Treibhausgasemissionen in der Nutzungsphase um mindestens 20 %. Eine derartige erhebliche Verringerung ist in der Regel nur durch einen Technologiesprung zu erreichen und nicht durch kontinuierliche Verbesserungen. Den Wert von 20 % haben wir daher als Mindestgröße für eine erhebliche Reduktion von Treibhausgasemissionen angesetzt. Als Vergleichsmaßstab stellen wir auf die zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts üblicherweise im Markt eingesetzte Technologie ab. Referenztechnologie ist damit die überwiegend am Markt verfügbare, leistungsfähigste alternative Technologie.

EU-TAXONOMIE: METHODIK UND ABLAUF



RELEVANTE WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN FÜR DEN DÜRR-KONZERN

Folgende durch die EU-Taxonomie definierte Wirtschaftstätigkeiten wurden zur Erfassung und Zuordnung von Umsatzerlösen, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben des Dürr-Konzerns identifiziert:

- 3.1 Herstellung von Technologien für erneuerbare Energie
- 3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien
- 4.11 Speicherung von Wärmeenergie

Darüber hinaus wurden folgende Wirtschaftstätigkeiten für die Erfassung und Zuordnung von Investitionsausgaben und Betriebsausgaben des Dürr-Konzerns identifiziert:

- 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
- 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)
- 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien
- 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden

IDENTIFIZIERUNG TAXONOMIEFÄHIGER WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden folgende Geschäftsaktivitäten des Dürr-Konzerns für die Erfassung und Zuordnung von taxonomiefähigen Umsatzerlösen, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben identifiziert:

1. Lackiertechnik

Moderne Lackieranlagen zählen trotz bedeutender 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 von Lackieranlagen verantwortlich. Wir verfügen über überdurchschnittlich energieeffiziente und ressourcensparende Lösungen, die wir aufgrund der erheblichen Emissionseinsparungen als taxonomiefähig klassifizieren. Beispiele sind Lösungen zur Trockenabscheidung von → **Overspray** beim Lackauftrag, unser neues, intelligente Energienetzwerk **EcoQPower** sowie das oversprayfreie Applikationssystem **EcoPaintJet**. Weitere Informationen enthält der Abschnitt → „**Nachhaltige Produkte und Systeme**“.

2. Batteriefertigungstechnik

Der Dürr-Konzern verfügt über spezifische Technologien für die Produktion von wiederaufladbaren Batteriesätzen und Akkumulatoren für den Verkehrssektor sowie von stationären oder dezentralen Energiespeichern. Der Dürr-Konzern bietet technische Lösungen für verschiedene Prozessschritte in der Wertschöpfungskette der Batterieproduktion an. Dazu zählen vor allem unsere Beschichtungstechnik, Trockner und Lösemittelembereitungsanlagen zur Herstellung von Batterieelektroden sowie Montage- und Prüftechnik für Lithium-Ionen-Zellen und für Batteriemodule und -packs. Ferner stellen wir Klebeapplikationstechnologien für Batteriesysteme bereit. Unsere

entsprechenden Geschäftsaktivitäten zielen somit darauf ab, die Lebenszyklusemissionen im Verkehrs- und Energiesektor wesentlich zu reduzieren. Damit unterstützen unsere Technologien die zentralen Ziele der EU hinsichtlich einer beschleunigten Einführung emissionsarmer Verkehrsträger und der Dekarbonisierung des Energiesektors.

3. Technik für Elektromobilität

Der Dürr-Konzern stellt Technologien her, die spezifisch für die Produktion von Elektromotoren für den Verkehrssektor eingesetzt werden. Konkret entwickeln und liefern wir Anlagen zur Befüllung von Elektrofahrzeugen mit hochspezifischen Kältemitteln, Auswucht- und Schleudersysteme für Rotoren in Elektroantrieben sowie modulare Bandende-Prüfstände für Elektroantriebe. Unsere Geschäftsaktivitäten im Bereich „Technik für Elektromobilität“ zielen somit darauf ab, die Lebenszyklusemissionen im Verkehrssektor in erheblichem Maße zu verringern.

4. Technik für erneuerbare Energien

Der Dürr-Konzern stellt Technologien für erneuerbare Energien her. Hierzu zählen besonders Maschinen und Anlagen zur Fertigung von → **Strings** für Solarzellen, Reinigungssysteme zur Biogasaufbereitung und Technologien zur Stromerzeugung aus thermischer Energie bei der Verbrennung erneuerbarer Brennstoffe beziehungsweise aus geothermischer oder solarthermischer Energie.

5. Umwelttechnik

Der Dürr-Konzern trägt durch umwelttechnische Anlagen wesentlich dazu bei, den Emissionsausstoß in unterschiedlichen Industriebereichen zu reduzieren. Wir entwickeln und liefern 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, die regelmäßig 20 % übersteigen. Zu unserem Technologiespektrum zählen Anlagen zur flammenlosen regenerativ-thermischen Oxidation und zur rekuperativ-thermischen Nachverbrennung, katalytische Filterelementanlagen, Anlagen im Bereich der Hochdruckkatalytik sowie ausgewählte sorptive Verfahren und Anlagen zur VOC-Aufkonzentrierung.

6. Holzbearbeitungstechnik

Der Dürr-Konzern stellt Technologien für den Bereich Massivholzfertigung her, die spezifisch für die industrielle Produktion von Holzbauelementen sowie von Holzfenstern und -türen eingesetzt werden. Darunter fallen Maschinen und Anlagen zur Herstellung von Massivholzbrettern (Cross Laminated Timber), zur vollautomatisierten Produktion und Dämmung von Wand- und Deckenelementen von Holzhäusern sowie zur Herstellung von Holzfenstern und -türen. Damit zielen unsere Technologien auf eine erhebliche Reduktion der Lebenszyklusemissionen im Gebäudesektor ab.



Wir treiben durch unsere Auswuchttechnik die Energiewende voran.

IDENTIFIZIERUNG TAXONOMIEKONFORMER WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten sind gemäß EU-Taxonomie-Verordnung als taxonomiekonform einzustufen, wenn sie einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung eines oder mehrerer Umweltziele leisten, keines der weiteren Umweltziele erheblich beeinträchtigen und die Einhaltung von Rahmenwerken zum Mindestschutz (Minimum Safeguards) im Rahmen der Wirtschaftstätigkeiten sicherstellen.

Weiterführende Informationen zum Nachweis des wesentlichen Beitrags unserer Technologien sowie zur Überprüfung der DNSH-Kriterien und der Einhaltung sozialer Mindeststandards finden Sie im [Geschäftsbericht 2022 ab Seite 42](#).



Wir bieten Produktionstechnik für Holzbauelemente und Komplettmodule für Häuser.

LEISTUNGSINDIKATOREN GEMÄSS EU-TAXONOMIE-VERORDNUNG

Im Folgenden geben wir Auskunft über unsere konzernweiten taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) im Sinne der EU-Taxonomie für die Geschäftsjahre 2022 und 2021. Unter Berücksichtigung der technischen Bewertungskriterien entsprechen sich taxonomiefähige und taxonomiekonforme Umsatzerlöse und Betriebsausgaben des Dürr-Konzerns regelmäßig. Bei Investitionsausgaben ist es möglich, dass sich taxonomiefähige und taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten im Ergebnis unterscheiden.

TAXONOMIEFÄHIGE UND TAXONOMIEKONFORME UMSATZERLÖSE, INVESTITIONSAUSGABEN (CAPEX), BETRIEBSAUSGABEN (OPEX)

	Taxonomiefähiger Anteil 2022 (%)	Taxonomiekonformer Anteil 2022 (%)	Taxonomiefähiger Anteil 2021 (%)	Taxonomiekonformer Anteil 2021 (%)
Umsatzerlöse	16,8	16,8	14,1 ¹	14,1 ¹
CapEx	54,0	24,3	38,1 ²	25,1 ²
OpEx	9,3	9,3	8,1	8,1

¹ Anpassung des Vorjahreswertes von 15,1 auf 14,1% aufgrund neuer Erkenntnisse.

² Anpassung des taxonomiekonformen Vorjahreswertes von 25,5 auf 25,1% und des taxonomiefähigen Vorjahreswertes von 29,4 auf 38,1% aufgrund neuer Erkenntnisse.

Umsatzerlöse

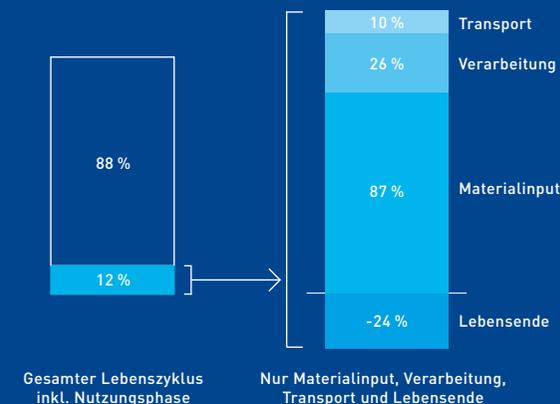
Im Geschäftsjahr 2022 entsprachen die taxonomiefähigen Umsatzerlöse erneut den taxonomiekonformen Umsatzerlösen. Diese konnten im Vergleich zum Vorjahr um 45,4% auf 726,6 Mio. € gesteigert werden. Auch der Anteil der taxonomiefähigen beziehungsweise taxonomiekonformen Umsatzerlöse am Konzernumsatz erhöhte sich und betrug im Geschäftsjahr

ERSTELLUNG VON LEBENSZYKLUSANALYSEN

Die → **technischen Bewertungskriterien** der Wirtschaftstätigkeit 3.6 beschreiben Anforderungen an die Erstellung von Lebenszyklus-Treibhausgasbilanzen. Für das Geschäftsjahr 2022 haben wir durch das Fraunhofer-Institut für Bauphysik (IBP) wissenschaftlich fundierte Lebenszyklus-Treibhausgasbilanzen in Anlehnung an den Standard ISO 14067 für repräsentative Maschinen und Anlagen erstellen lassen. Dabei wurde der komplette Produktlebenszyklus („Cradle-to-grave“) analysiert und die Lebenszyklusphasen Materialinput, Verarbeitung, Transport, Nutzungsphase und Lebensende berücksichtigt. Die Berechnung der Ökobilanz erfolgte nach ISO 14040/14044. Bei der Bewertung der Lebenszyklusemissionen von mit unseren Maschinen und Anlagen gefertigten Gütern haben wir uns veröffentlichter Daten und Analysen anerkannter wissenschaftlicher Organisationen bedient.

LEBENSZYKLUSANALYSE: „ECODRYSCRUBBER“

CO₂-Fußabdruck pro Anlage, relativ



16,8 %

ANTEIL TAXONOMIEKONFORMER
UMSATZERLÖSE

24,3 %

ANTEIL TAXONOMIEKONFORMER
INVESTITIONSAUSGABEN

9,3 %

ANTEIL TAXONOMIEKONFORMER
BETRIEBSAUSGABEN

Weitere Details zur Zusammensetzung der ökologisch nachhaltigen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben sind im [Geschäftsbericht 2022](#) ab Seite 49 aufgeführt.

2022 16,8% (Vorjahr: 14,1%). Dazu trugen insbesondere Aktivitäten im Rahmen der Wirtschaftstätigkeit „3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ bei. Einen starken Zuwachs konnte hierbei der Bereich Holzbearbeitungstechnik verzeichnen. Zudem ließ die zunehmende Nachfrage im Wachstumsmarkt Batteriefertigungstechnik die taxonomiekonformen Umsatzerlöse des Dürr-Konzerns steigen.

Investitionsausgaben

Im Geschäftsjahr 2022 entsprachen 24,3% unserer Investitionen den Vorgaben der EU-Taxonomie-Verordnung an taxonomiekonforme Investitionsausgaben (Vorjahr: 25,1%). Dies resultierte im Wesentlichen aus den Ausgaben für das laufende Investitionsprogramm bei HOMAG, die der Wirtschaftstätigkeit „7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ zuzuordnen sind. Darüber hinaus sorgten aktivierte Entwicklungskosten in den Bereichen Batteriefertigungstechnik und Lackiertechnik für einen Anstieg der ökologisch nachhaltigen Investitionsausgaben im Rahmen der Wirtschaftstätigkeit „3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“.

Betriebsausgaben

Die taxonomiefähigen Betriebsausgaben entsprachen wie im Vorjahr den taxonomiekonformen Betriebsausgaben und betrugen 12,9 Mio. €. Dies bedeutet einen Anstieg von 3,0 Mio. € im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021. Der taxonomiefähige beziehungsweise taxonomiekonforme Anteil an den relevanten Betriebsausgaben des Dürr-Konzerns gemäß der Taxonomie-Verordnung betrug im Berichtsjahr 9,3% (Vorjahr: 8,1%). Ein wichtiger Bestandteil waren dabei nicht aktivierbare Aufwendungen für Forschung und Entwicklung. Sie trugen mit 93% zu den taxonomiefähigen beziehungsweise taxonomiekonformen Betriebsausgaben bei (Vorjahr: 90%).

AUSBLICK EU-SOZIALTAXONOMIE

Die Platform on Sustainable Finance (PSF), welche die EU-Kommission bei der Erweiterung der EU-Taxonomie berät, hat am 28. Februar 2022 ihren [Abschlussbericht](#) zur sozialen Taxonomie veröffentlicht. Damit plant die EU, die bestehende EU-Taxonomie als Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten um eine soziale Komponente zu erweitern. Neben Wirtschaftsaktivitäten, welche auf die Vermeidung beziehungsweise Bewältigung negativer sozialer Auswirkungen abzielen, werden auch solche Wirtschaftsaktivitäten adressiert, die Zugang zu Wohnraum, Gesundheitsversorgung, Verkehr und Telekommunikation ermöglichen. Zwar stand zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts noch nicht fest, ob und in welcher konkreten Ausgestaltung die soziale Taxonomie zur Umsetzung kommen soll. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung sozialer Aspekte in der öffentlichen Wahrnehmung und der Nachhaltigkeitsberichterstattung hat der Dürr-Konzern aber bereits im Jahr 2022 begonnen, Wirtschaftsaktivitäten mit sozialem Bezug gesondert zu erfassen. Hierzu gehören unter anderem Technologien zur Schaffung von bezahlbarem und ökologisch nachhaltigem Wohnraum, automatisierte Systeme zur Montage medizintechnischer Produkte sowie Anlagen zur Reinigung umwelt- und gesundheitsschädlicher Abluft und Abgase. Mit diesen Aktivitäten erzielte der Dürr-Konzern im Geschäftsjahr 2022 über 600 Mio. € Umsatz, was einem Umsatzanteil von etwa 15% entspricht.



Im Dürr-Konzern arbeiten wir stetig daran, unsere Wertschöpfungsprozesse nachhaltiger zu gestalten.



WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE

Unser übergeordnetes ökologisches Ziel ist es, die mit unserer Geschäftstätigkeit verbundenen Umwelt- und Klimabelastungen zu verringern. Dies bezieht sich nicht nur auf die Produktionsstandorte, sondern auf die gesamte Wertschöpfungskette, deren einzelne Bereiche unseren ökologischen Fußabdruck unterschiedlich stark beeinflussen.

Gleichzeitig achten wir auf eine transparente und nachhaltige Lieferkette und etablieren Prozesse zur Achtung der Menschenrechte in unseren Einkaufsstrukturen.



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.

UMWELTBELASTUNGEN VERRINGERN UND SOZIALE GERECHTIGKEIT FÖRDERN

Der Schutz von Umwelt und Klima ist für den Erhalt unserer Lebensgrundlagen zentral. Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung unserer Umwelt- und Klimabilanz an und richten unsere Prozesse, Produkte und Dienstleistungen entsprechend aus. Unser Ziel ist es, negative Auswirkungen auf Umwelt und Klima zu reduzieren.

Umwelt- und Energiemanagementsysteme

Zur Verringerung negativer Umweltauswirkungen, die aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit resultieren, setzen wir verschiedene Maßnahmen um. Unseren eigenen ökologischen Fußabdruck reduzieren wir durch Investitionen, beispielsweise in Photovoltaikanlagen, Energieeffizienzmaßnahmen und nachhaltige Neubauten, sowie durch zertifizierte Umwelt- und

Energiemanagementsysteme. Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Umweltmanagementsysteme aller Standorte zertifizieren zu lassen, die über eine Produktion, eine Montage oder ein Technikum verfügen und an denen regelmäßig mit Gefahrstoffen umgegangen wird. Maßgeblich für die Zertifizierungen ist die Umweltmanagementnorm ISO 14001. Knapp 60% der relevanten Standorte¹ sind bereits danach zertifiziert. Unsere deutschen Standorte mit Produktion führen regelmäßig Energieaudits nach DIN EN 16247-1 durch oder verfügen über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001. Damit sind rund 40% der relevanten Standorte¹ hinsichtlich des Energiemanagements zertifiziert. Wir arbeiten daran, den Zertifizierungsgrad kontinuierlich zu erhöhen. Eine Übersicht der Zertifizierungen findet sich unter www.durr-group.com/de im Bereich Nachhaltigkeit/Dokumente, Ratings, Zertifikate.

UMWELT- UND ENERGIEMANAGEMENTZERTIFIZIERUNGEN (ZUM 31.12.)

	absolut	Relevante Standorte ¹ (in %)
Standorte mit Produktion, Montage oder Technikum und/oder Gefahrstoffen	48	100
davon Standorte mit Umweltmanagementzertifikat nach ISO 14001 ²	28	58
davon Standorte mit Energiemanagementzertifikat nach ISO 50001 ² o.Ä.	19	40

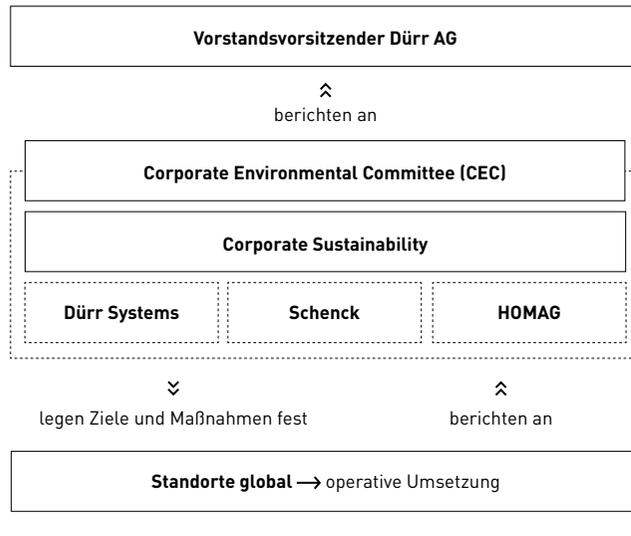
¹ Standorte die über eine Produktion, eine Montage oder ein Technikum verfügen und an denen regelmäßig mit Gefahrstoffen umgegangen wird

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

Energie- und Ressourceneffizienz

Das Corporate Environmental Committee (CEC) ist für die strategische Ausrichtung und die Steuerung aller Umweltaktivitäten zuständig. Es besteht aus Verantwortlichen für Management- und Umweltmanagementsysteme der drei Teilkonzerne und dem Bereich Corporate Sustainability, dessen Leiter direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Das CEC spricht Empfehlungen zu relevanten Umweltaspekten an das Sustainability Council aus, definiert Ziele und leitet entsprechende Handlungsfelder ab. Es tritt seit September 2022 quartalsweise zusammen, um eine regelmäßige Abstimmung zwischen den Teilkonzernen zu ermöglichen und die Umsetzung der Klimastrategie voranzutreiben. Die Hauptverantwortung für Umweltbelange trägt das Management der lokalen Gesellschaften, für die standortspezifische Umweltmaßnahmenpläne gelten.

VERANTWORTUNG UND ORGANISATION IM BEREICH UMWELT



Im Oktober 2022 fand erstmalig ein internationales Treffen aller Umweltmanager des Konzerns statt. Dabei wurden noch einmal Klimastrategie und -ziele vorgestellt und die Teilnehmenden tauschten sich zu Best-Practice-Beispielen sowie Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen aus. Für das nächste Treffen Ende 2023 ist geplant, zunächst für die deutschen Produktionsgesellschaften konkrete Umsetzungspläne zur Erreichung unserer Klimaziele festzulegen.

POLICY ZU UMWELT UND KLIMA



Eine [Policy zu Umwelt und Klima](#) beschreibt unser Verständnis von ökologisch nachhaltigem, klimafreundlichem Wirtschaften und dient als Basis für unser Handeln. Sie gilt weltweit für alle Konzerngesellschaften, wurde im Jahr 2022 grundlegend überarbeitet und berücksichtigt seither auch die Themen Klimastrategie, Energieeffizienz und Ausbau erneuerbarer Energien. Im Hinblick auf unsere Produkte und Dienstleistungen haben wir konkrete Prinzipien zur Verbesserung der Umwelteigenschaften – insbesondere in der Nutzungsphase – definiert und den Beitrag des Dürr-Konzerns zur → **Kreislaufwirtschaft** konkretisiert. Ergänzend zur konzernweiten Policy verfügen unsere Tochtergesellschaften teilweise über eigene Leitfäden und Richtlinien.

Ebenfalls im Jahr 2022 haben wir unsere deutschlandweite Dienstwagen-Policy aktualisiert, die den Umstieg auf vollelektrische Fahrzeuge forciert. Wir planen, bis Ende 2023 eine europaweite Richtlinie für nachhaltiges Bauen im Dürr-Konzern zu veröffentlichen.

Um im Fall einer lokalen, unfallbedingten Verschmutzung schnell und wirksam handeln zu können, haben wir standortspezifische Notfallpläne und -teams im Rahmen unseres konzernweiten Notfall- und Krisenmanagementsystems etabliert. Wir qualifizieren Notfallhelfer, führen regelmäßig Evakuierungsübungen durch und proben Notfallszenarien. Bei umweltrelevanten Vorfällen sind unsere Standorte vorbereitet und eine interne Notfallkette wird ausgelöst.

Der Schutz von Umwelt und Klima ist eine für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindliche Vorgabe. Wir erwarten von allen Beschäftigten, dass sie im betrieblichen Alltag verantwortungsvoll, vorausschauend und in Einklang mit unseren Vorgaben handeln. So leisten alle in ihrem persönlichen Arbeitsumfeld einen Beitrag zur ökologischen Nachhaltigkeit.

ENERGIE

Um unsere Umwelt- und Klimabilanz zu verbessern, wollen wir kontinuierlich den Verbrauch von Materialien, Ressourcen und Energie, das Abfallaufkommen sowie den Ausstoß von Treibhausgasen im Verhältnis zum Umsatz reduzieren. Wir erfassen Energie- und Ressourcenverbräuche sowie Emissionen konzernweit und setzen nach einer Wirtschaftlichkeitsprüfung Maßnahmen zur Reduktion von Verbräuchen und Emissionen um.

Im Vergleich zum Jahr 2021 ist der Energieverbrauch um rund 7% gestiegen. Damit hat er sich deutlich weniger stark erhöht als der Umsatz (22%). Dementsprechend hat sich die Energieintensität

erheblich verringert: Pro 1 Mio. € Umsatz haben wir 12 % Energie weniger eingesetzt als im Jahr 2021. Der Verbrauch von Öl und Gas (hauptsächlich Erdgas) sank gegenüber dem Vorjahr um 5 %. Der Stromverbrauch stieg um 17 %. Dabei ist zu berücksichtigen, dass knapp 70 % des Stroms aus erneuerbaren Energiequellen stammten – im Vorjahr waren es nur knapp 9 %. Maßgeblich für die Verbesserung war, dass wir den Bezug von Grünstrom nahezu verneunfacht haben. Dieser wird zu 38 % aus Windenergie, zu 53 % aus Wasserkraft und zu 9 % aus anderen erneuerbaren Energiequellen gewonnen. Gleichzeitig decken wir 11 % unseres Strombedarfs durch Eigenerzeugung ab. Dagegen nahm der Einsatz von konventionell erzeugtem Strom um 70 % ab.

ENERGIEVERBRAUCH

	2022	2021	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Basisjahr (2019) in %
Energieverbrauch (in MWh)				
Heizöl	5.466	3.768	45,1	15,4
Gas	57.388	61.813	-7,2	-3,5
Erneuerbare Brennstoffe (z. B. Biogas)	1.780	2.346	-24,1	-15,7
Strom aus konventionellen Quellen	15.132 ²	49.974	-69,7	-73,9
Eingekaufter Strom aus erneuerbaren Energien	41.759 ²	4.656	796,8	1.008,2
Selbst genutzter Strom aus eigener Erzeugung ¹	7.018	-	-	-
Fernwärme	8.334	5.108	63,2	120,9
Gesamt	136.876	127.665	7,2	3,8

¹ Daten werden erst seit dem Jahr 2022 erhoben.

² Abweichung im Vergleich zu den veröffentlichten Zahlen im Geschäftsbericht 2022 aufgrund angepasster Allokation von Grünstrom aus Herkunftsnachweisen.

ENERGIEINTENSITÄT

	2022	2021	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Basisjahr (2019) in %
Energieintensität (Verbrauch in MWh pro 1 Mio. € Umsatz)				
Heizöl	1,3	1,1	18,9	4,9
Gas	13,3	17,5	-23,9	-12,3
Erneuerbare Brennstoffe (z. B. Biogas)	0,4	0,7	-37,8	-23,4
Strom aus konventionellen Quellen	3,5	14,1	-75,2	-76,3
Eingekaufter Strom aus erneuerbaren Energien	9,7	1,3	635,2	907,4
Selbst genutzter Strom aus eigener Erzeugung ¹	1,6	-	-	-
Fernwärme	1,9	1,4	33,8	100,8
Gesamt	31,7	36,1	-12,1	-5,6

¹ Daten werden erst seit dem Jahr 2022 erhoben.

11 %

UNSERES STROMBEDARFS
IM JAHR 2022 HABEN WIR DURCH
EIGENERZEUGUNG ABGEDECKT

WASSER UND ABWASSER

Ein wesentlicher Teil unserer Wertschöpfung als Engineering-Unternehmen entfällt auf die Entwicklung und Konstruktion von markt- und kundenspezifischen technischen Lösungen. Produktion und Montage haben bei uns einen geringeren Anteil als in fertigungsintensiveren Industrieunternehmen, entsprechend geringer ist auch der Material- und Ressourcenverbrauch.

Frischwasser wird an den meisten Standorten als Trinkwasser, zur Zubereitung von Speisen, für sanitäre Bereiche und zur Reinigung verwendet. An einigen Standorten mit Produktionstätigkeiten wird es auch als Prozesswasser genutzt (für Kühlschmierstoffe, Sprinklersysteme, Anlagen und Einrichtungen in den Technika, Gebäudekühlung). Außer an den indischen Standorten nutzen alle Gesellschaften Trinkwasser aus dem öffentlichen Netz. Vereinzelt kommt auch Regenwasser für verschiedene Zwecke zum Einsatz, zum Beispiel bei Dürr Systems in Brasilien und Südafrika. Bei HOMAG werden nur geringe Mengen Prozesswasser für die Kühlung bei der spanenden Bearbeitung eingesetzt. Das Wasser wird in Umlaufkühlanlagen geleitet und durch Filterung und Behandlung gepflegt. Dadurch müssen die geringen Mengen nur einmal jährlich ausgetauscht und entsorgt werden. Schenck führt seine sehr geringen Prozesswassermengen vollständig im Kreislauf.

Das Abwasser an den Standorten des Dürr-Konzerns wird in den meisten Fällen durch die öffentliche Kanalisation der Abwasserreinigung zugeführt. Kontaminiertes, chemisch verunreinigtes Abwasser und Abwasser aus Prozessen, das einer besonderen Behandlung bedarf, wird nach Grad und Art der Verschmutzung fachgerecht entsorgt.

Wir erheben jährlich Informationen zum Bezug und Umgang mit Wasser, Wasserentnahmen sowie Abwassermengen an relevanten Standorten. Verwaltungsgesellschaften mit weniger als 30 Beschäftigten und regionale Vertriebsbüros sind davon ausgenommen. Mit unserer Erhebung decken wir 70 Standorte ab, an denen rund 98% der Konzernbelegschaft beschäftigt sind.

Im Ergebnis hat sich die absolute Wasserentnahme im Jahr 2022 unterproportional zum Umsatz entwickelt und liegt unter dem Wert des Basisjahres 2019. In Deutschland befinden sich die meisten Produktionsstandorte, was sich auch in der Verteilung der konzernweiten Wasserentnahme widerspiegelt: Mehr als ein Drittel der Wasserentnahme entfällt auf die deutschen Standorte. Unsere chinesischen Produktionsstandorte entnehmen rund ein Viertel des Wassers. Die Abwasserintensität hat sich im Vergleich zu den Vorjahren ebenfalls deutlich verbessert.

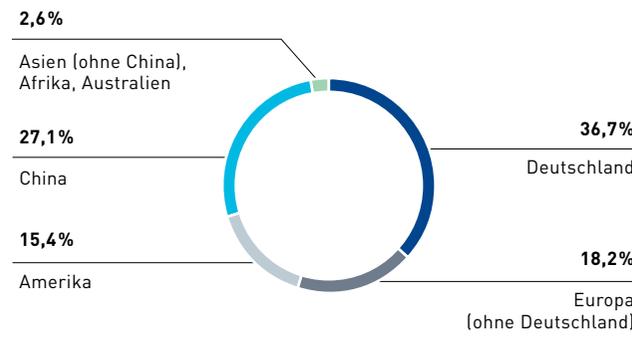
~3%

DER KONZERNWEITEN WASSER-ENTNAHME ENTFIELEN IM JAHR 2022 AUF STANDORTE IN GEBIETEN MIT EXTREMER WASSERKNAPPHEIT

WASSER UND ABWASSER

	2022	2021	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Basisjahr (2019) in %
Wasser und Abwasser absolut				
Wasserentnahme (m³)	191.761	175.587	9,2	-5,1
Abwasseraufkommen (Wasserrückführung) (m³)	154.609	142.388	8,6	-19,2
Wasser- und Abwasserintensität				
Wasserentnahme (m³/1 Mio. € Umsatz)	44,5	49,6	-10,5	-13,7
Abwasseraufkommen (Wasserrückführung) (m³/1 Mio. € Umsatz)	35,8	40,3	-11,0	-26,6

WASSERENTNAHME NACH REGIONEN (ZUM 31.12.)



WASSERSTRESS

Unser Ziel ist es, die Wasserentnahme und die Umweltauswirkungen an unseren Standorten zu verringern. Dazu haben wir im Frühjahr 2023 einen konzernweiten Prozess zur Bewertung von Risiken durch Wasserknappheit etabliert. In regelmäßigen Abständen analysieren wir relevante Standorte hinsichtlich Wasserstress, um mögliche lokale Auswirkungen zu ermitteln und bei Bedarf Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Als Datengrundlage greifen wir auf Indikatoren des [Aqueduct Water Risk Atlas \(Aqueduct 3.0\)](#) des World Resources Institute (WRI) zurück. In unsere Bewertung fließen Indikatoren wie Wasserstress, Wasserverknappung, saisonale Schwankungen in der Wasserversorgung, Veränderung des Grundwasserspiegels oder das Risiko von Dürren ein.

Im Jahr 2023 haben wir 64 Standorte betrachtet. Diese waren im Jahr 2022 für 86,9% der konzernweiten Wasserentnahme verantwortlich und umfassten 95,1% der Produktionsstandorte. Zum Zeitpunkt der Analyse befanden sich drei Standorte in Gebieten mit extremer Wasserknappheit, davon zwei in Mexiko und einer in Indien. Diese drei Standorte waren im Jahr 2022 für 2,9% der konzernweiten Wasserentnahme verantwortlich und beschäftigten 5,6% der Konzernbelegschaft. Im Gegensatz dazu befanden sich 40,6% der analysierten Standorte in Gebieten mit einem niedrigen bis niedrigem mittleren Risiko für Wasserstress.

Zusätzlich haben wir das Risiko von Wasserknappheit an relevanten Standorten für die Jahre 2030 und 2040 simuliert. Dabei berücksichtigten wir zwei [Shared-Socioeconomic-Pathway-Szenarien \(SSP-Szenarien\)](#): eine Entwicklung, bei der die globale

Erwärmung bis zum Jahr 2100 auf 1,1 °C bis 2,6 °C begrenzt werden kann (SSP 2 RCP4.5) und ein Szenario, bei dem eine durchschnittliche globale Erwärmung von 2,6 °C bis 4,8 °C bis zum Jahr 2100 erwartet wird (SSP 2 RCP8.5). Im Ergebnis haben wir eine Zunahme an Standorten in Gebieten mit extremer Wasserknappheit festgestellt. Demnach könnten im Jahr 2040 etwa 15 Standorte von extremem Wasserstress betroffen sein.

Die Wasserentnahme im Dürr-Konzern ist mit 8,99 m³ pro Beschäftigten und Jahr beziehungsweise 24,6 Litern pro Beschäftigten und Tag relativ gering. Angesichts der globalen Verknappung von Wasser infolge des Klimawandels wollen wir unsere Wasserentnahme auch in Zukunft weiter reduzieren. Daher haben wir uns das Ziel gesetzt, im Jahr 2023 eine konzernweite Wasserstrategie zu entwickeln.

ABFALLMANAGEMENT

Ein Teil unserer Produkte fällt unter die Vorgaben der EU-Richtlinie über Elektro- und Elektronik-Altgeräte (EU-WEEE). Diese Richtlinie wurde von den EU-Staaten in nationales Recht umgesetzt, in Deutschland durch das Elektro- und Elektronikgerätesgesetz (ElektroG). Die von uns in Deutschland in Verkehr gebrachten Produkte, die in den Anwendungsbereich des ElektroG fallen, sind für die entsprechenden Produktkategorien im Elektro-Altgeräte-Register (EAR) registriert. Die in Verkehr gebrachten Mengen werden jährlich an das EAR gemeldet. Im Jahr 2022 haben wir ein konzernweites Konzept für eine Maschinenrücknahme von Kunden nach Nutzungsende erarbeitet. Dieses wird derzeit finalisiert und soll zukünftig auch außerhalb Deutschlands in der EU zur Anwendung kommen.

Im Teilkonzern Dürr Systems werden die Abfälle aller Standorte 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. An jedem Standort gibt es eine verantwortliche Person zur Betreuung der Abfallsammelstellen. Durch eine klare Trennung nach Abfallarten kann die Restmüllquote weiter gesenkt werden. Um den Verpackungsmüll bei Lieferungen zu reduzieren, werden Verpackungsmaterialien am Wareneingang sortiert und im Versand wiederverwendet. Nicht mehr verwendbare Verpackungen werden an einzelnen Standorten als gepresste Ballen auf dem Sekundärrohstoffmarkt verkauft. Standortsspezifische Produktverpackungsrichtlinien für den Versand legen fest, wie Materialien effizient zu verpacken sind, sodass sie sicher ankommen und möglichst wenig Abfall anfällt. Für einige Standardbauteile stehen speziell angefertigte Verpackungen bereit, die im Kreislauf geführt werden. Auch in den Teilkonzernen HOMAG und Schenck gibt es vergleichbare Prozesse, um Abfälle systematisch zu trennen und Wertstoffe bestmöglich zu verwerten beziehungsweise zu recyceln. Bei HOMAG werden insbesondere Metallspäne aus der mechanischen Bearbeitung sortenrein in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt.

Im Jahr 2022 fielen im Dürr-Konzern 2.052 Tonnen gefährliche Abfälle an (Vorjahr: 2.156 Tonnen), was rund 18 % der gesamten Abfallmenge entspricht. 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. Diese Abfälle werden gemäß interner Richtlinien gesammelt, getrennt und fachgerecht zwischengelagert. Die Entsorgung erfolgt durch externe Entsorgungs- und Recyclingunternehmen.

Vor ihrer Einführung durchlaufen Gefahrstoffe einen Freigabeprozess, dessen Anwendung durch die jeweiligen Standortbeziehungsweise Prozessverantwortlichen sichergestellt wird. Die Beschaffungsanträge werden durch Gefahrstoffbeauftragte geprüft. Wenn möglich, greifen wir auf umweltfreundliche und ungefährliche Alternativen zurück. Um das Unfall- und Verletzungsrisiko zu senken, schulen wir unsere Beschäftigten im sicheren Umgang mit Gefahrstoffen. Falls erforderlich, stellen wir eine persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung. Mit einem Gefahrstoffverzeichnis, Sicherheitsdatenblättern und Betriebsanweisungen runden wir den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen im Dürr-Konzern ab.

ABFALL

	2022	2021	Veränderung zum Vorjahr in %	Veränderung zum Basisjahr (2019) in %
Abfall absolut				
Abfallmenge (t)	11.145	10.556	5,6	-8,9
davon wiederverwertet (t)	6.445	5.199	24,0	-27,1
Abfallintensität				
Abfallmenge (t/1 Mio. € Umsatz)	2,6	3,0	-13,4	-17,2
davon wiederverwertet (t/1 Mio. € Umsatz)	1,5	1,5	1,6	-33,7

Die Abfallmenge wuchs im Jahr 2022 um 6 %. Dabei nahmen die wiederverwerteten Abfälle um knapp ein Viertel zu, wodurch ihr Anteil am Gesamtabfallvolumen auf 58 % stieg. Die Abfallintensität hat sich im Vergleich zu den beiden Vorjahren deutlich verbessert.

Nachhaltige Lieferkette

Wir wollen unsere Lieferkette resilient und nachhaltig gestalten. Dabei berücksichtigen wir neben qualitativen, finanziellen und ökologischen Aspekten insbesondere menschenrechtliche Themen. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie umwelt- und klimabewusst wirtschaften, Menschenrechte einhalten und faire Arbeitsbedingungen gewährleisten. Die Erfüllung unserer Anforderungen überwachen wir im Rahmen unseres Lieferantenmanagements und des Einkaufsprozesses.

LIEFERANTENSTRUKTUR UND BESCHAFFUNG

Wir haben eine breite Beschaffungsbasis mit knapp 30.000 Lieferanten, die sich auf alle wichtigen Märkte verteilt. Rund 80% unserer Waren kaufen wir lokal ein, sprich bei Lieferanten aus dem Land der jeweils einkaufenden Tochtergesellschaft. Bei wichtigen Warengruppen schließen wir langfristige Rahmenverträge ab, um zum Beispiel bessere Konditionen durch Mengenbündelung zu erreichen. In Asien beschaffen wir verstärkt Fertigungsprodukte und Komponenten für Projekte und Werke in anderen Märkten. Bestimmte Kernprodukte fertigen wir mit Blick auf Know-how-Schutz, Qualität und Liefertermintreue ausschließlich selbst. 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 Halbzeugen auch Installations- und Konstruktionsdienstleistungen, 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, deren Eigenfertigungsanteil höher ist. Konzernweit entfällt mehr als die Hälfte unseres Einkaufsvolumens auf Fertigprodukte aus Stahl, gefolgt von Dienstleistungen auf Baustellen und Elektronikprodukten.

> 50 %

UNSERES EINKAUFSVOLUMENS ENTFALLEN
AUF FERTIGPRODUKTE AUS STAHL

Der Angriff Russlands auf die Ukraine und die Lockdowns in China haben die ohnehin bestehenden Lieferkettenengpässe im Jahr 2022 zusätzlich verstärkt. Insgesamt bestand eine hohe Preisvolatilität, die unter anderem durch die Entwicklung von Energiepreisen, Transportkosten und Wechselkursen angetrieben wurde. Die Preise für Metallerzeugnisse erreichten nach dem Kriegsbeginn im Frühjahr einen Höchststand, danach blieben sie zunächst stabil oder gingen leicht zurück. Die Preise für Kunststoffe sowie für Stahl und andere Rohstoffe legten teilweise deutlich zu. Dabei ist zu beachten, dass wir im Anlagenbau vorwiegend verarbeiteten Stahl beziehungsweise komplette Gewerke beziehen, wie etwa Tauchbecken für Lackieranlagen. Die Verfügbarkeit mechanischer Komponenten verbesserte sich im Lauf der zweiten Jahreshälfte deutlich. Die Verfügbarkeit von Halbleitern unterlag im gesamten Jahr gravierenden Einschränkungen. Wir haben verschiedene Maßnahmen ergriffen, um eine zeitnahe und kostenoptimale Versorgung zu gewährleisten. Dennoch haben die Preissteigerungen und Logistikprobleme die Beschaffungskosten erhöht und die Materialversorgung spürbar beeinträchtigt. 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.

Die Erfahrungen mit dem schwierigen Beschaffungsumfeld im Jahr 2022 haben uns dazu veranlasst, die Resilienz unserer Lieferkette zusätzlich gegen externe Störungen zu stärken. Konkret verfolgen wir die Strategie, Lieferquellen regional zu diversifizieren, um im Fall der Unterbrechung von Lieferketten flexibel auf Alternativen ausweichen zu können.

Im März 2022 haben wir die weitgehende Zentralisierung des Einkaufs im Teilkonzern Dürr Systems erfolgreich abgeschlossen. Die neue Struktur ermöglicht wesentliche Prozess- und Kostenoptimierungen, zum Beispiel durch die zentrale Steuerung von Projekteinkauf und Warengruppenmanagement sowie durch einheitliche Methoden, Prozesse und Systeme. Für operative Einkaufsvorgänge sind weiterhin die Einkaufseinheiten der Divisions zuständig. Im Zuge des Projekts „High Performance Procurement“ wurde auch die Position eines Chief Procurement Officer für Dürr Systems geschaffen. Er koordiniert alle Einkaufsaktivitäten der drei Divisions des Teilkonzerns Dürr Systems und ist konzernweit für das Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette verantwortlich. Ende 2022 waren 618 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einkauf des Dürr-Konzerns beschäftigt.

~30.000

LIEFERANTEN ZÄHLEN ZU
UNSERER GLOBALEN BESCHAFFUNGSBASIS

ÖKOLOGISCHER FUSSABDRUCK IN DER LIEFERKETTE

Dass Lieferanten und Geschäftspartner unsere Vorgaben zu Umwelt- und Klimaschutz einhalten, ist eine wichtige Voraussetzung für die Zusammenarbeit. Bei der Auswahl und Bewertung von Lieferanten werden wir Umweltaspekte zukünftig noch stärker einbeziehen. Als Basis für eine Zusammenarbeit dient unser weltweit gültiger, in zwölf Sprachen vorliegender [Verhaltenskodex für Lieferanten](#). Darin haben wir unsere Erwartungshaltung an Zulieferer hinsichtlich sozialer Standards, ethischem Geschäftsverhalten und Umweltschutz formuliert. Beispielsweise verpflichten wir Zulieferer zur Einhaltung von Umweltschutzgesetzen und -normen und halten sie an, geeignete Umweltschutzmanagementsysteme zu etablieren. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen umgehen und den Verbrauch von Rohstoffen, Wasser und Energie minimieren. Mit einer Verpflichtungserklärung fordern wir Lieferanten und Geschäftspartner dazu auf, unseren Verhaltenskodex für Lieferanten einzuhalten.



Zulieferer und Geschäftspartner müssen den Verhaltenskodex für Lieferanten des Dürr-Konzerns unterzeichnen und ihn als Vertragsbestandteil akzeptieren.
[☞ Verhaltenskodex für Lieferanten](#)

Im Jahr 2022 haben wir die Plattform IntegrityNext zur Bewertung unserer Risikolieferanten eingeführt. Die Software unterstützt uns bei der Verankerung unserer Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette sowie beim Management von Risikolieferanten. Über IntegrityNext erhalten wir anhand von Selbstauskunftsbögen Informationen zur Nachhaltigkeitsperformance unserer Lieferanten, unter anderem im Bereich Umweltmanagement-Zertifizierung. Auch Auskünfte zur Produktkonformität, beispielsweise Angaben zur Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (→ [Restriction of the use of certain Hazardous Substances \(RoHS\)-Verordnung](#)) und zum Umgang von Lieferanten mit Chemikalien (→ [Registration, Evaluation, Authorisation of Chemicals \(REACH\)-Verordnung](#)) holen wir über die Plattform ein. Unser Ziel ist es, den Schutz der menschlichen Gesundheit und der Umwelt vor den Risiken durch Chemikalien zu verbessern.

Potenzielle Lieferanten aus Risikoländern müssen seit 2022 ein E-Learning-Modul zum Thema Nachhaltigkeit absolvieren. Es informiert unter anderem über die Klimastrategie des Dürr-Konzerns und unsere Erwartungen an unsere Geschäftspartner hinsichtlich der Einhaltung von Umwelt- und Klimaschutzstandards. In der Logistik planen wir ab 2023 Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen. Beispielsweise wollen wir in Zukunft Transporte per Luftfracht möglichst vermeiden und emissionsarme Transportmittel wählen. Auch die CO₂-Bilanz von Logistikpartnern soll bei der Auftragsvergabe zukünftig eine Rolle spielen. Derzeit erarbeiten wir ein Programm, das noch im Jahr 2023 ausgerollt werden soll und Lieferanten mit klimafreundlichen Prozessen finanzielle Anreize bieten wird.

DAS LIEFERKETTEN-SORGFALTS-PFLICHTEN-GESETZ

Bandwurmwort und Mammutaufgabe

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) macht Unternehmen grundsätzlich für die Einhaltung von Menschenrechten in ihrer gesamten Lieferkette verantwortlich. Bei knapp 30.000 Zulieferern auf der ganzen Welt hat der Dürr-Konzern alle Hände voll zu tun, um dieser Aufgabe nachzukommen.

TEXT: ANNA GOTTSCHALK — FOTOS: SASCHA FEUSTER



Bislang waren Kosten, Termintreue und Qualität die entscheidenden Faktoren bei der Auftragsvergabe. Jetzt kommen mit dem LkSG auch Nachhaltigkeitskriterien hinzu. Braucht es da ein Umdenken bei den Kolleginnen und Kollegen im Einkauf?

ARNO IMMLER Ja, auf jeden Fall. Wir haben zwar bereits 2020 unseren Lieferantenkodex mit Blick auf Menschenrechte und Umweltstandards deutlich ausgeweitet und gleichzeitig damit begonnen, bestimmte Nachhaltigkeitsaspekte beim Erstkontakt mit neuen Lieferanten abzufragen. Aber mit dem LkSG hat die nachhaltige Lieferkette einen völlig neuen Stellenwert erhalten. Mit unseren weltweit mehr als 600 Beschäftigten im Einkaufsbereich führen wir deshalb seit Anfang 2023 Schulungen durch, um über die neuen Anforderungen und die auf den Weg gebrachten Maßnahmen zu informieren. Vor allem an den Auslandsstandorten müssen wir ein Verständnis dafür schaffen, dass das neue Gesetz für uns als deutsches Unternehmen weltweit einzuhalten ist. Aber auch an anderen Stellen bedarf es weiterer Aufklärungsarbeit. Vielen war nicht klar, dass sich das Gesetz nicht nur auf unsere Produkte bezieht. In solchen Fällen mussten wir dafür sensibilisieren, dass beispielsweise auch eingekaufte Dienstleistungen und Nichtproduktionsmaterialien Teil der Lieferkette und damit vom LkSG betroffen sind.

„Die nachhaltige Lieferkette hat einen völlig neuen Stellenwert erhalten.“

ARNO IMMLER ist seit mehr als vier Jahren im Dürr-Einkauf tätig. 2022 übernahm er das Thema Sustainable Supply Chain.

DAS LIEFERKETTEN-SORGFALTS-PFLICHTENGESETZ

Das LkSG soll Menschenrechte und Umweltschutz entlang der gesamten Lieferkette stärken. Mithilfe geeigneter Prozesse müssen Unternehmen ihrer Verantwortung zur Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Standards im eigenen Geschäftsbereich und innerhalb der Lieferkette nachkommen. Gibt es Anhaltspunkte für eine Verletzung dieser Standards, muss das Unternehmen tätig werden und entsprechende Abhilfemaßnahmen einleiten. Kommt es seinen gesetzlichen Pflichten nicht nach, können Bußgelder in Höhe von bis zu 2 % des eigenen Jahresumsatzes verhängt werden. Derzeit unterliegen dem Gesetz alle Unternehmen mit Sitz in Deutschland und mehr als 3.000 Beschäftigten. Ab dem Jahr 2024 gilt es auch für Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten.

Um seine Lieferanten zu überprüfen und zu sensibilisieren, arbeitet der Dürr-Konzern mit Selbstauskunftsfragebogen und Online-Schulungen. Wie wirksam sind diese Maßnahmen?

NICOLETTE CSAPI Aktuell stehen wir noch mitten in der Umsetzung. Für eine ganzheitliche Beurteilung ist es daher zu früh. Dennoch erkennen wir bereits, dass die Maßnahmen besonders wirksam sind, wenn wir Nachweise zu bestimmten Angaben verlangen. Deshalb ist es in Planung, diese großflächiger einzufordern. Aktuell konzentrieren wir uns aber noch darauf, die E-Learnings und Fragebogen auf all unsere Lieferanten auszurollen. Damit sind wir Vorreiter im Maschinen- und Anlagenbau. Viele andere Unternehmen betrachten nur einen bestimmten Teil ihrer Lieferanten. Außerdem haben wir uns für einen kooperativen Ansatz entschieden, d. h. der Ausschluss von Lieferanten ist das letzte Mittel. Vorher setzen wir alles daran, unsere Zulieferer in enger Zusammenarbeit zu befähigen, ihre Nachhaltigkeitsperformance über die Zeit zu verbessern. Basis dessen ist das Vertrauen, dass unsere Lieferanten wie gefordert wahrheitsgemäße Auskünfte geben. Bei Abweichungen von den Anforderungen prüfen wir gemeinsam mit dem Lieferanten die Ursachen und vereinbaren Verbesserungsmaßnahmen. Natürlich gibt es auch Eskalationspfade, die dazu führen können, dass wir die Geschäftsbeziehungen beenden. Aber so weit wollen wir es eigentlich nicht kommen lassen. Den erheblichen Mehraufwand, den die Lieferantenentwicklung bedeutet, nehmen wir in Kauf, weil wir mehr erreichen können, wenn wir mit unseren Geschäftspartnern gemeinsam an einem Strang ziehen.

NICOLETTE CSAPI stieß im Juli 2022 zum Einkaufsteam und ist seither ebenfalls für das Thema Sustainable Supply Chain verantwortlich.



„Wir können mehr erreichen, wenn wir gemeinsam an einem Strang ziehen.“



KARINA TÜRKMEN ist Teil des Teams Corporate Sustainability und hat zum 1. Januar 2023 zusätzlich die Funktion der Menschenrechtsbeauftragten im Dürr-Konzern übernommen.

Wie stellt man sicher, dass der Dürr-Konzern seine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Lieferkette einhält?

KARINA TÜRKMEN Meine Aufgabe ist es nicht, allen Kolleginnen und Kollegen oder unseren knapp 30.000 Lieferanten ständig über die Schulter zu schauen. Viel mehr sehe ich mich als Sparringspartnerin für unsere Einkaufs-, Rechts- und Compliance-Abteilungen. Mit ihnen stehen wir bei Corporate Sustainability ohnehin in engem, regelmäßigem Austausch. Nun hat sich meine Zusammenarbeit mit den Teams intensiviert. Maßnahmen zur Umsetzung des LkSG legen wir beispielsweise gemeinsam fest. So weiß ich zu jedem Zeitpunkt, was der Dürr-Konzern zur Einhaltung seiner Sorgfaltspflicht unternimmt, kenne die Prozesse und kann den Kolleginnen und Kollegen beratend zur Seite stehen. Gibt es Meldungen zu möglichen Menschenrechtsverstößen durch unsere Lieferanten, dann werde ich von unserem Compliance Officer direkt informiert und wir prüfen den Einzelfall gemeinsam. Darüber hinaus stehe ich selbstverständlich auch allen Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen als Ansprechpartnerin zur Verfügung, wenn es Bedenken oder Fragen rund um das Thema Menschenrechte gibt.

„Ich sehe mich als Sparringspartnerin für unsere Abteilungen.“

MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT IN DER LIEFERKETTE

Unser Ziel ist es, Menschenrechte zu respektieren und zu schützen. Dabei beziehen wir unsere unternehmerische Sorgfaltspflicht nicht nur auf die eigene Geschäftstätigkeit, sondern auch auf die Lieferkette. Dazu haben wir uns unter anderem mit der Unterzeichnung des United Nations Global Compact (UNGC) bekannt.

Die Gesamtverantwortung für menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfalt liegt beim Vorstand der Dürr AG. Der konzernübergreifende Fachbereich Sustainable Supply Chain definiert Prozesse zur Wahrung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette. Dabei wird er von den Bereichen Corporate Sustainability, Corporate Compliance und Corporate Legal begleitet. Darüber hinaus steuert der Fachbereich zentral die Umsetzung der Prozesse und wird von den lokalen Einkaufsorganisationen unterstützt.

Die Menschenrechtsbeauftragte der Dürr AG überprüft die Umsetzung und Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht konzernweit seit dem 1. Januar 2023. Sie gehört dem Bereich Corporate Sustainability an und informiert den Vorstand sowie das Dürr Management Board mindestens einmal jährlich über aktuelle Menschenrechtsthemen und etwaige Vorkommnisse.

Die [Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte](#) beschreibt unseren Ansatz zur Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht. Sie enthält verbindliche Grundsätze zur Achtung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen und bildet die Grundlage für die Wahrnehmung unserer sozialen und ökologischen Verantwortung für die gesamte Wertschöpfungskette.

Um Transparenz über mögliche menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in der Lieferkette zu schaffen, führen wir jährlich und – sofern erforderlich – anlassbezogenen Risikoanalysen durch (→ „[Länderspezifische Risikoanalyse](#)“). Auf dieser Basis haben wir im Jahr 2022 unsere Präventionsmaßnahmen präzisiert und setzen diese stufenweise bei verschiedenen Lieferantengruppen um. Im ersten Schritt gelten die folgenden drei Präventionsmaßnahmen für direkte Lieferanten aus Risikoländern:

- Zulieferer und Geschäftspartner müssen den [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) des Dürr-Konzerns unterzeichnen und ihn als Vertragsbestandteil akzeptieren. Der Kodex umfasst zum Beispiel die Themenbereiche Gleichbehandlung, faire Arbeitsbedingungen oder Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Mit seiner Unterzeichnung bestätigen die Zulieferer unsere Grundsätze zu verantwortungsvoller Unternehmensführung, menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht und ökologischem Wirtschaften und versichern, unser Hinweisgebersystem, die [Dürr Group Integrity Line](#), zu kennen.
- Mit einem E-Learning-Modul sensibilisieren wir Lieferanten für Menschenrechte und weitere Nachhaltigkeitsthemen, heben die Bedeutung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten hervor und weisen auf die Dürr Group Integrity Line hin. Die Online-Schulung ist in zehn Sprachen verfügbar und schließt mit einem Test ab. Seit Beginn dieser Präventionsmaßnahme Ende 2022 haben bereits über 100 Lieferanten, was rund 10% der Lieferanten aus den identifizierten Risikoländern entspricht, die Online-Schulung absolviert.

- Wir verpflichten Lieferanten aus Risikoländern, einen Selbstauskunftsfragebogen zur Einhaltung von Menschenrechten und weiteren für uns relevanten Nachhaltigkeitsaspekten auszufüllen. Über IntegrityNext nehmen wir eine Risikoeinstufung der Lieferanten nach den Ampelfarben Rot, Gelb, Grün vor. Zum Beispiel müssen Lieferanten bestätigen, dass sie keine Kinder beschäftigen und das gemäß ILO-Konvention 138 festgelegte Mindestalter von 15 Jahren für die Zulassung zu Beschäftigung und Arbeit einhalten. Wird ein Lieferant als rot eingestuft, planen wir, Feedback-Gespräche durchzuführen und – falls erforderlich – zusammen mit dem Lieferanten Pläne zu erarbeiten, um seine Risikoeinstufung zu verbessern. Über deren Umsetzung werden wir uns informieren.

Diese Präventionsmaßnahmen gelten bereits für knapp 1.000 Lieferanten aus Risikoländern, zum Beispiel China, Indien oder Mexiko. Seit Anfang 2023 weiten wir diese Maßnahmen auch auf Neu- und Bestandslieferanten in Nicht-Risikoländern aus. Im Teilkonzern Dürr Systems wurden bereits erste Schritte unternommen, Schenck und HOMAG starten im Laufe des Jahres.

Auch Vor-Ort-Audits mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit sollen bei Bedarf durchgeführt werden. Dabei wollen wir das Einkaufsnetzwerk in unseren Konzerngesellschaften sowie dessen Kenntnisse und die Nähe zu lokalen Lieferanten nutzen. Zusätzlich planen wir, im Jahr 2023 Nachhaltigkeitskriterien in Form eines Bonus-Malus-Systems bei strategischen Einkaufsvergaben zu beachten.

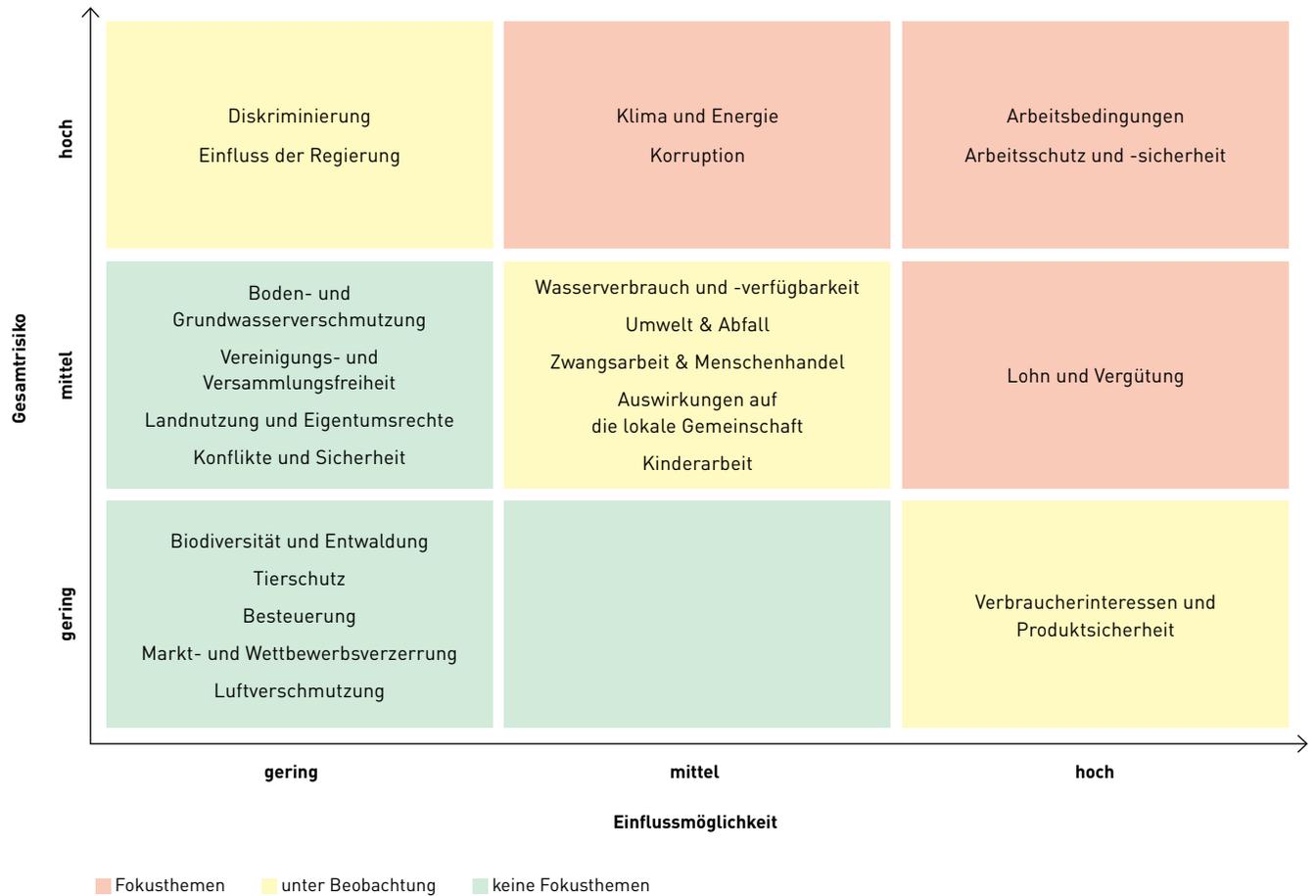
Um unsere Einkäuferinnen und Einkäufer weltweit für Nachhaltigkeit in der Lieferkette zu sensibilisieren, ergänzen wir bestehende Schulungen sukzessive um menschenrechtliche und nachhaltigkeitspezifische Inhalte. Zudem informieren wir sie regelmäßig über relevante Veränderungen, beispielsweise in Form unserer Procurement Colleges. Mit diesem Format haben wir im ersten Quartal 2023 konzernweit alle 618 Beschäftigten im Einkauf zur Nachhaltigkeit geschult und die neuen Prozesse und Präventionsmaßnahmen vorgestellt.

LÄNDERSPEZIFISCHE RISIKOANALYSE

Um die Transparenz hinsichtlich Menschenrechtsthemen in unserer Lieferkette zu erhöhen, haben wir im Jahr 2021 erstmalig eine Risikoanalyse unserer direkten Lieferanten durchgeführt. Vor dem Hintergrund des zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) haben wir im Zuge der turnusmäßigen Aktualisierung die Methodik zur Risikoeinstufung unserer weltweiten direkten Lieferanten überarbeitet und eine neue Risikoanalyse durchgeführt.

Im ersten Schritt haben wir verschiedene Risiken aus den Bereichen Menschenrechte und Umwelt anhand ihrer Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Die Ergebnisse haben wir anschließend hinsichtlich unserer Einflussmöglichkeiten auf das jeweilige Risiko priorisiert und daraus im Jahr 2022 erstmalig Fokusthemen abgeleitet. Diese werden wir in Zukunft bei der Zusammenarbeit mit Lieferanten in den Vordergrund stellen und in die Weiterentwicklung unserer Präventions- und Abhilfemaßnahmen einfließen lassen.

MENSCHENRECHTLICHE UND UMWELTBEZOGENE FOKUSTHEMEN (2022)



Im zweiten Schritt haben wir auf Basis länderspezifischer Indizes eine Risikoeinstufung der Herkunftsländer unserer direkten Lieferanten vorgenommen. Hierzu haben wir beispielsweise auf den Global Slavery Index (GSI), den SDG-Index, den Korruptionswahrnehmungsindex (CPI) sowie die länderspezifischen Treibhausgasemissionsfaktoren zurückgegriffen. Mithilfe von über 30 länderspezifischen Indizes berücksichtigen wir nun eine deutlich größere Bandbreite an Themen aus den Bereichen Arbeits- und Menschenrechte sowie Klima- und Umweltschutz. Gleichzeitig haben wir die Länderindizes anhand der im ersten Schritt ermittelten Fokusthemen gewichtet.

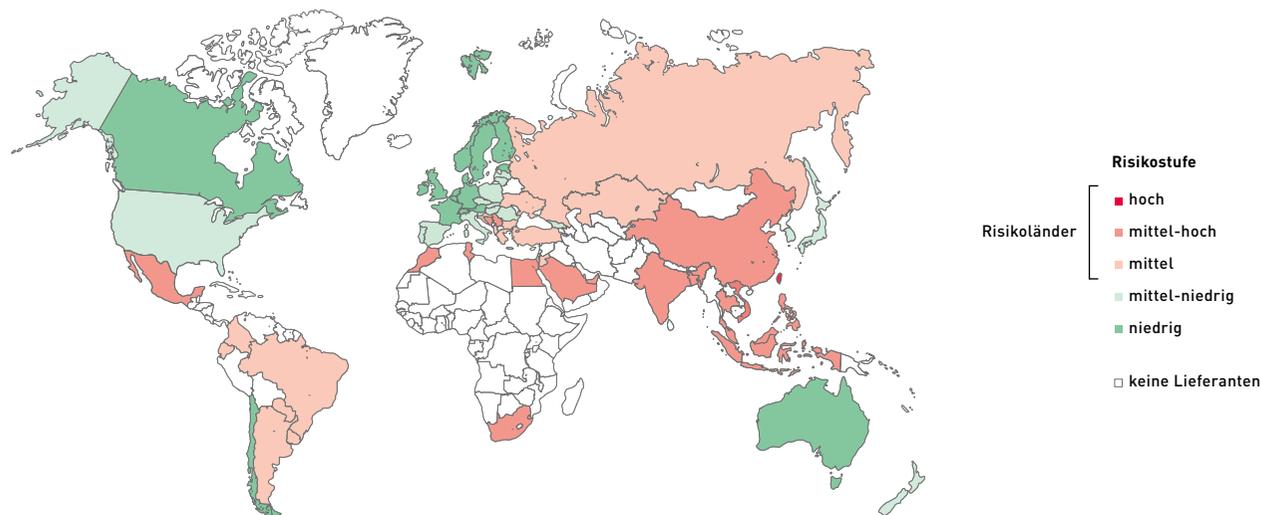
Mithilfe dieses zweistufigen Prozesses haben wir 37 Risikoländer mit rund 10.000 Lieferanten ermittelt. Wir betrachten diejenigen Lieferanten, die zusammen 80 % des Einkaufsvolumens je

Risikoland ausmachen. So konnten wir im Jahr 2022 knapp 1.000 potenzielle Risikolieferanten identifizieren, deren Anteil am konzernweiten Einkaufsvolumen knapp 20 % beträgt.

KONFLIKTMINERALIEN

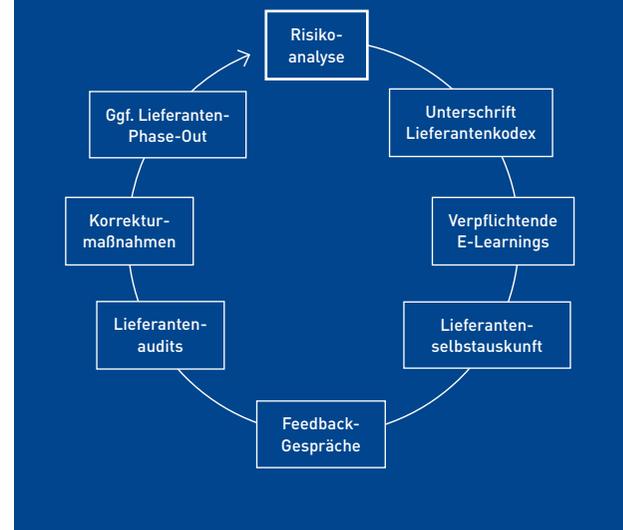
Für die Herstellung unserer Maschinen und Anlagen beziehen wir Produkte, die unter anderem geringe Mengen Zinn, Wolfram, Tantal und Gold (→ 3TGs) enthalten. Seit dem 1. Januar 2021 verpflichtet die EU-Konfliktmineralien-Verordnung EU-Importeure, → **Konfliktmineralien** – Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erze und Gold (3TG) – nur noch aus verantwortungsvollen und konfliktfreien Quellen zu beziehen. Damit soll die Finanzierung von Gewalt und Menschenrechtsverletzungen in Konflikt- oder Hochrisikogebieten eingedämmt werden.

LÄNDERSPEZIFISCHE NACHHALTIGKEITS-RISIKOEINSTUFUNG IM DÜRR-KONZERN (2022)



ACHT PRÄVENTIONSMASSNAHMEN

Auf Basis unserer Risikoanalyse initiieren wir lieferantenspezifische Präventionsmaßnahmen und tragen zur Achtung von Menschenrechten in der Lieferkette bei.



In unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) fordern wir unsere Lieferanten auf, die betreffenden Mineralien ausschließlich von auditierten, konfliktfreien Schmelzen und Raffinerien zu beziehen. Wo möglich, verschaffen wir uns Transparenz über das Herkunftsland von Mineralien und die beteiligten Schmelzhütten und Raffinerien mit dem von der Responsible Minerals Initiative (RMI) entwickelten Conflict Minerals Reporting Template (CMRT). Den OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten nutzen wir, um im Jahr 2023 unseren Prozess zum Umgang mit Konfliktmineralien weiter zu verbessern.



Wir bieten jungen Talenten verantwortungsvolle Aufgaben in einem internationalen Umfeld.



BESCHÄFTIGTE UND WEITERBILDUNG

Unsere innovativen Produkte und Dienstleistungen entstehen durch das Engagement und die Leistung unserer mehr als 18.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in aller Welt. Unser Anspruch ist es, den Beschäftigten bestmögliche Bedingungen mit vielfältigen Karrierechancen und zukunftsgerichteten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten. Als Grundvoraussetzung schaffen wir eine sichere Arbeitsumgebung und setzen uns für eine von Fairness und Gleichberechtigung geprägte Unternehmenskultur ein.



4 HOCHWERTIGE
BILDUNG

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.



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM

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.



10 WENIGERE
UNGLEICHHEITEN

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.

Nächste Station:



Von Mexiko nach Deutschland



Von Deutschland nach Südafrika

Ausland

Melanie Will ging von Bietigheim für vier Monate nach Südafrika, Ysaac Pérez kam aus Mexiko in die Dürr-Zentrale nach Deutschland. Auf den Auslandsstationen ihres Trainee-Programms sammelten beide wertvolle Erfahrungen weit über den Beruf hinaus.

TEXT: STEPHAN KÖHNLEIN
FOTOS: MARIE SCHMIDT, YSAAC PÉREZ (PRIVAT)



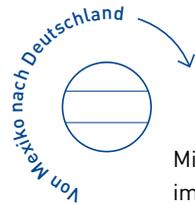
Vier Jahreszeiten an einem Tag hat Melanie Will im südafrikanischen Winter erlebt, wie sie mit einem Augenzwinkern erzählt. Morgens sei es frühlingshaft frisch gewesen, am Mittag sommerlich warm, am Nachmittag habe es abgekühlt und nach Sonnenuntergang sei es dann oft richtig kalt geworden. Von Juni bis September 2022 war die 29-Jährige im Zuge ihres Trainee-Programms bei Dürr in Port Elizabeth, was rund 750 Kilometer östlich von Kapstadt am Indischen Ozean liegt.

Mit knapp 100 Mitarbeitenden ist der von Palmen flankierte Standort deutlich kleiner als das Headquarter in Bietigheim. Doch es ist eine der ältesten Auslandsniederlassungen von Dürr. „Deshalb bestehen enge und langjährige Beziehungen zur lokalen Automobilindustrie“, so die Ingenieurin.

Gewohnt hat Will zusammen mit einem anderen Dürr-Trainee in einer Wohnung mit Meerblick. „Ich habe sogar einmal von unserem Fenster aus Delfine gesehen“, sagt sie. Gearbeitet hat sie im internen Projektmanagement im Bereich Fördertechnik. „Ich habe zum Beispiel Bestellungen an Lieferanten aufgegeben und interne Zeitpläne aufgestellt, um zu wissen, wann wir bestimmte Teile fertigen und zusammensetzen können und wie wir bei möglichen Lieferverzögerungen reagieren können. Dadurch war ich viel im Austausch mit den lokalen Kolleginnen und Kollegen, den Lieferanten und den Kunden“, erklärt sie.



Perfekt zum Abschalten:
ein Strandspaziergang
nach Feierabend.



Mit einer Mischung aus Neugier und Nervosität kam Ysaac Pérez im Mai 2022 nach Bietigheim. Denn für den 26-jährigen Mexikaner war es der erste Aufenthalt in Europa überhaupt. „Ich wusste, dass etwas Spannendes auf mich zukommt, aber auch eine Menge Herausforderungen“, sagt er. Ein wenig Bauchschmerzen bereiteten ihm die kulturellen Unterschiede zwischen Deutschland und seinem Heimatland, doch diese Sorge verflüchtigte sich schnell.

Nach seinem Bachelorstudium der Finanzwissenschaften begann Pérez als Trainee bei Dürr in Querétaro, einer Stadt in Zentralmexiko mit rund 850.000 Einwohnern. Dort war er hauptsächlich im Controlling eingesetzt. „Das ist meine große Leidenschaft“, sagt er. In diesem Bereich möchte er nach Ende seines Trainee-Programms arbeiten. Auch in Bietigheim unterstützte er Controlling und Corporate Accounting. Er trug unter anderem Informationen und Zahlen zusammen, analysierte diese und bereitete sie für die Berichterstattung auf. Am meisten lernte er durch die gemeinsamen Diskussionen und die tägliche Arbeit mit den zuständigen Kolleginnen und Kollegen.

Der Finanzbereich sei eine eher abstrakte Ebene des Geschäfts. Je mehr Leute man treffe und je mehr Einblicke man bekomme, desto vollständiger werde das Bild des großen Ganzen, zu dem man gehöre. Das schließe auch den Kontakt zur Führungsebene ein – nicht nur beruflich. „Ich war einmal mit Finanzvorstand Dietmar Heinrich essen und einmal zum Grillen eingeladen“, sagt Pérez. „Es hat mich sehr beeindruckt, dass sich der CFO Zeit für mich nahm. Diese Haltung ist für mich ein Vorbild, wenn ich einmal selbst Führungsverantwortung habe.“



Ysaac Pérez beim Sightseeing in Prag.

„Es hat mich sehr beeindruckt, dass sich der CFO Zeit für mich nahm. Diese Haltung ist für mich ein Vorbild, wenn ich einmal selbst Führungsverantwortung habe.“

YSAAC PÉREZ,
TRAINEE BEI DÜRR



Bei der Arbeit stand Melanie Will in ständigem Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen und behielt Zeitpläne und Materiallieferungen im Blick.



Die Offenheit und Herzlichkeit der Menschen in Südafrika haben es Melanie Will angetan. „Die Leute waren unglaublich interessiert, an mir als Person, an meinem beruflichen Werdegang, aber auch daran, was ich in meiner Freizeit mache“, sagt sie. Nachdem sie erzählt hatte, dass sie gerne jogge, wurde ihr sofort eine Laufgruppe vermittelt. Ohnehin seien die Menschen dort enorm laufbegeistert. Fast jedes Wochenende gebe es einen Wettkampf, wobei auch das Miteinander nach dem Laufen eine große Rolle spiele. In diesen geselligen Runden lernte sie viel über Land, Leute und lokale Weine. Die eindrücklichsten Erinnerungen haben jedoch ihre Ausflüge in die südafrikanischen Nationalparks hinterlassen. „Landschaft und Tierwelt dort sind atemberaubend“, berichtet Will begeistert.

Gewöhnungsbedürftig war für sie, dass wegen der knappen Energie immer wieder der Strom abgestellt wurde, manchmal mehrfach am Tag. Dann musste sie über Nacht sicherstellen, dass das Handy aufgeladen wurde, damit morgens der Wecker funktionierte. Zähneputzen beim Licht der Smartphone-Taschenlampe. Morgenkaffee? Fehlanzeige! „Und abends haben wir dann bei Kerzenschein ein Essen vom Lieferdienst gegessen“, erinnert sich Will. Auch bei der Arbeit gab es nicht immer genug Strom in allen Gebäuden. „Aber die Menschen dort reagieren flexibel und arrangieren sich“, sagt sie. Diese Gelassenheit habe sie mitgenommen – und die Erkenntnis, dass bestimmte Dinge nicht selbstverständlich sind. Den Kontakt nach Südafrika hält Will weiterhin. Neben den entstandenen Freundschaften ist für sie vor allem die noch ausstehende Wanderung durch die Drakensberge ein Grund zurückzukehren.



Bestens integriert: Jede Woche war Melanie Will mit der lokalen Laufgruppe unterwegs.

„Die Leute waren unglaublich interessiert, an mir als Person, an meinem beruflichen Werdegang, aber auch daran, was ich in meiner Freizeit mache.“

MELANIE WILL,
TRAINEE BEI DÜRR



Während seiner Zeit in Deutschland wohnte Ysaac Pérez in Stuttgart. Auf dem Weg zur S-Bahn nach Bietigheim kaufte er sich jeden Morgen in einer Bäckerei einen Milchkaffee und ein Buttercroissant. „Ich habe die Buttercroissants geliebt. Die gibt es so nicht in Mexiko“, schwärmt er. Auch Stuttgart habe ihm gefallen, mit seiner Architektur, den Biergärten und dem belebten Schlossplatz im Zentrum: „Der Zeitpunkt für den Aufenthalt war perfekt. Ich habe von Mai bis August den gesamten Sommer mitgenommen“, sagt er. An den Wochenenden sei er viel gereist, nach München oder Berlin, aber auch nach Tschechien, Österreich und in die Schweiz.

Auch wenn er Kontakte in Deutschland knüpfte und sich wohlfühlte – seine Freunde und Familie hätten ihm manchmal etwas gefehlt, ebenso das mexikanische Essen mit seinen vielen Gewürzen. Wobei er sich hier für die Currywurst durchaus begeistern konnte, wie er lächelnd erzählt.

Kulturelle Unterschiede stellte er auch bei der Arbeit fest. „Wenn wir in Mexiko am Montag zur Arbeit kommen, sprechen wir erst mal über das Wochenende und die Familie“, sagt Pérez. In Deutschland sage man „Hallo. Guten Morgen“ und beginne zu arbeiten. Das sei schon eine Umstellung gewesen. Aber genau diese Fokussierung auf die Arbeit habe er auch geschätzt. „Ich möchte später in Europa leben“, sagt er. „Denn das hilft mir, mich beruflich zu entwickeln.“

In ihrer Botschaft an andere Trainees sind sich Will und Pérez einig: „Nehmt gerade bei den Auslandsstationen so viel wie möglich mit, seid offen und stellt Fragen“, rät Pérez. Will sagt: „Habt dabei aber auch Spaß und nutzt diese Gelegenheit, um die Vielfalt des Dürr-Konzerns kennenzulernen.“

Ysaac Pérez beim Tischkicken in der Mittagspause.



DAS DÜRR GROUP GRADUATE PROGRAM

Mit seinem 16-monatigen Trainee-Programm eröffnet der Dürr-Konzern Absolventinnen und Absolventen unterschiedlicher Fachrichtungen spannende Karriereperspektiven. Die Trainees durchlaufen vier Stationen – eine davon im Ausland – und erhalten umfassende Einblicke in verschiedene Abteilungen und Aufgabenbereiche. Die aktive Mitgestaltung des Programms, ein unbefristeter Arbeitsvertrag, persönliches Mentoring sowie vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten und Netzwerkveranstaltungen sorgen dafür, dass die jungen Talente von der praktischen Ausbildung im Unternehmen bestmöglich profitieren. Da wundert es nicht, dass sich die Fachbereiche am Ende des Graduate Program um die hoch qualifizierten Nachwuchskräfte reißen.

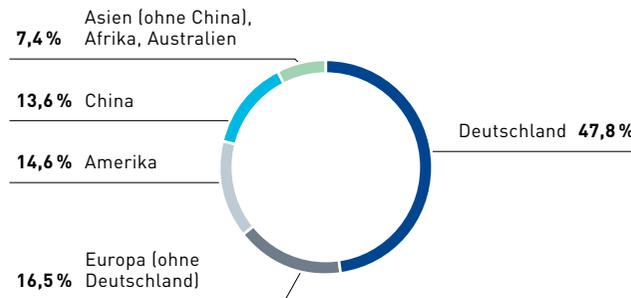
ZUKUNFTSWEISENDE IDEEN GEMEINSAM VERWIRKLICHEN

Belegschaftsentwicklung

Zum 31. Dezember 2022 beschäftigte der Dürr-Konzern 18.514 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das sind 712 Personen beziehungsweise 4,0% mehr als am Jahresende 2021. Unter den Divisions verzeichnete Woodworking Machinery and Systems im Zuge ihres starken Wachstums die deutlichste Zunahme (5,0%, 361 Personen). Der Anstieg der Beschäftigtenzahl im Corporate Center resultierte im Wesentlichen aus der Umgruppierung von IT-Fachleuten, die zuvor den Divisions zugeordnet waren. Konsolidierungseffekte spielten im Jahr 2022 keine Rolle, da weder externe Unternehmen akquiriert noch Konzerngesellschaften veräußert wurden.

20,6% des Beschäftigungswachstums (147 Personen) entfielen im Jahr 2022 auf unsere Konzerngesellschaften in Polen. In der Rangliste der Länder mit der größten Anzahl an Beschäftigten liegt Polen mit 1.485 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Platz vier und praktisch gleichauf mit den USA (1.487). Rang eins belegt Deutschland mit 8.853 Beschäftigten und einem Anteil von 47,8% der Konzernbelegschaft, gefolgt von China mit 2.527 Beschäftigten und einem Anteil von 13,6%.

BESCHÄFTIGTE NACH REGIONEN (ZUM 31.12.)



	2022	2021	2020
Deutschland	8.853	8.643	7.931
Europa (ohne Deutschland)	3.060	2.888	2.638
Amerika	2.703	2.511	2.229
China	2.527	2.488	2.434
Asien (ohne China), Afrika, Australien	1.371	1.272	1.293
Gesamt	18.514	17.802	16.525

Für uns als international aktives Unternehmen sind Weltoffenheit und → **Diversität** zentrale Bestandteile der Unternehmenskultur. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Schnitt 42 Jahre alt. Konzernweit sind 32% der Beschäftigten jünger als 35 Jahre, in China ist der Anteil dieser Altersgruppe mit 40% besonders hoch. Deutschland weist mit einem Durchschnittsalter von 44 Jahren die älteste Belegschaft auf. 45% unserer Beschäftigten verfügen über einen akademischen Abschluss, weitere 50% haben eine nichtakademische Ausbildung. Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nämlich 26%, beschäftigen wir im Bereich Montage und Fertigung. Im Service sind weltweit mehr als 3.000 Beschäftigte im Einsatz (16%). 10% der Beschäftigten kümmern sich um administrative Aufgaben und IT-Infrastruktur.

BESCHÄFTIGTE NACH ALTERSGRUPPE UND GESCHLECHT (IN %, ZUM 31.12.)

	2022		2021		2020	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
davon < 35 Jahre	20,0	80,0	19,5	80,5	19,0	81,0
davon 35–44 Jahre	17,8	82,2	17,2	82,8	16,6	83,4
davon 45–54 Jahre	15,6	84,4	15,8	84,2	15,4	84,6
davon > 55 Jahre	12,5	87,5	12,0	88,0	11,7	88,3
Gesamt	17,1	82,9	16,7	83,3	16,2	83,8

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

	2022	2021	2020
Deutschland	16,0	15,4	15,2
Europa (ohne Deutschland)	20,4	20,0	17,6
Amerika	15,1	14,7	14,8
China	21,6	21,7	21,8
Asien (ohne China), Afrika, Australien	16,0	10,6	10,7
Gesamt	17,1	16,7	16,2

DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT NACH GESCHLECHT (IN JAHREN, WELTWEIT, ZUM 31.12.)

	Gesamt	Frauen	Männer
Deutschland	13,7	12,1	14,1
Europa (ohne Deutschland)	7,6	6,8	7,8
Amerika	10,1	8,1	10,2
China	7,8	7,3	8,0
Asien (ohne China), Afrika, Australien	6,7	5,8	7,0
Gesamt	10,9	9,4	11,2

500

STUDIERENDE UND AUSZUBILDENDE
IM JAHR 2022

WEITERE PERSONALKENNZAHLEN (WELTWEIT, ZUM 31.12.)

	2022	2021	2020
Anzahl Beschäftigte	18.514	17.802	16.525
davon Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule	500	505	425
davon Beschäftigte in Teilzeit	696	633	573
davon Beschäftigte mit befristeten Verträgen	467	203	166
Anzahl externe Beschäftigte (Leiharbeit)	1.171	856	724
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	11	11	12
Fluktuation (%)	11,3	9,7	9,5

Zum 31. Dezember 2022 standen in Deutschland 98 % der Beschäftigten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (Vorjahr: 98 %); 1,9 % der Frauen (Vorjahr: 2,3 %) und 1,7 % der Männer (Vorjahr: 1,6 %) hatten zum Jahresende einen befristeten Arbeitsvertrag. In Deutschland arbeiteten 8 % der Beschäftigten in Teilzeit (Vorjahr: 7 %), davon 69 % Frauen (Vorjahr: 70 %). Rund 7 % der außertariflichen Führungskräfte im mittleren Management in Deutschland waren weiblich.

Ein Großteil der externen Beschäftigten ist an unseren deutschen Standorten tätig, überwiegend im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung sowie auf Basis von Werk- und Dienstleistungsverträgen. Die Beschäftigten aus der Arbeitnehmerüberlassung sind bei uns sowohl im gewerblichen als auch im kaufmännischen Bereich tätig, zum Beispiel in der Fertigung, beim Wareneingang, als Assistenz und als Projektleitung. Bei der Beauftragung von Zeitarbeitsunternehmen achten wir auf Tarifgebundenheit. Indem wir von Zeitarbeitsunternehmen eine Offenlegung ihrer Kalkulationen einfordern,

können wir die tarifliche Bezahlung der Beschäftigten prüfen. Selbstständige Vertragsnehmer, zum Beispiel Freelancer, sind unter anderem in der Bauleitung, Inbetriebnahme oder Wartung von Anlagen beschäftigt. Sofern Bedarf besteht, übernehmen wir externe Beschäftigte in eine Festanstellung.

Der Anspruch auf Elternzeit ist in Deutschland gesetzlich geregelt. Im Jahr 2022 haben insgesamt 458 Beschäftigte in Deutschland Elternzeit in Anspruch genommen, davon 65 % Frauen und 35 % Männer. 347 Beschäftigte kehrten im Jahr 2022 aus ihrer Elternzeit an den Arbeitsplatz zurück, davon 81 % Frauen und 19 % Männer.

Weltweite Vereinigungsfreiheit

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. In den paritätisch besetzten Aufsichtsräten der Dürr AG und der HOMAG Group AG werden die Belange der Beschäftigten durch die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter eingebracht. An unseren deutschen Standorten findet ein regelmäßiger Austausch zwischen den Betriebsräten der 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 -referenten an den Standorten direkte Anlaufstellen. Alle Beschäftigten haben außerdem die Möglichkeit, Hinweise auf Verstöße gegen Vereinigungsfreiheit, Mitbestimmung oder Tarifbindung über die [Dürr Group Integrity Line](#) zu melden.

TARIFLICH UND TARIFÄHNLICH BESCHÄFTIGTE (ZUM 31.12.)

	Anzahl Beschäftigte	Davon Tarif absolut	Davon Tarif in %
Deutschland	8.853	6.136	69,3
Europa (ohne Deutschland)	3.060	415	13,6
Amerika ¹	2.703	536	19,8
China	2.527	417	16,5
Asien (ohne China), Afrika, Australien	1.371	0	0
Gesamt	18.514	7.504	40,5

¹exklusive Stiles, Universal Inc. und Homag Machinery North America, Inc.

Der überwiegende Teil unserer deutschen Konzerngesellschaften ist tarifgebunden. Im Jahr 2022 wurde zusätzlich in fünf deutschen Produktionsgesellschaften von HOMAG die Tarifbindung eingeführt; die Verhandlungen für weitere HOMAG-Produktionsgesellschaften laufen.

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 individuelle Personalentwicklung und Schulungen wollen wir unsere Beschäftigten optimal auf neue Aufgaben vorbereiten, die Verfügbarkeit gut ausgebildeter Führungskräfte sicherstellen und den Fachkräfte- und Führungsnachwuchs aus den eigenen Reihen fördern.

Im Dürr-Konzern ist die Gesamtverantwortung für das Personalwesen im Bereich Corporate Human Resources angesiedelt. Eine Organisationsanweisung regelt die Zusammenarbeit zwischen Corporate Human Resources, den HR-Abteilungen der drei Teilkonzerne und den lokalen HR-Verantwortlichen. Als Teil von Corporate Human Resources ist die Abteilung Corporate People Development für die konzernweite Steuerung und Koordination von Personalentwicklung und Weiterbildung zuständig. Strukturen und Prozesse der Personalentwicklung sind in einer Organisationsanweisung geregelt. Der softwaregestützte Personalentwicklungsprozess „People Development“ hilft uns, potenzielle Führungskräfte im Unternehmen zu identifizieren und weiterzuentwickeln sowie talentierte Nachwuchskräfte bestmöglich einzusetzen. In jährlichen People-Development-Konferenzen auf unterschiedlichen Konzernebenen tauschen sich Verantwortliche für Personalentwicklung und Führungskräfte über die Förderung von Potenzialträgerinnen und -trägern sowie über die Nachfolgeplanung aus.

Im Jahr 2022 haben wir in konzernweiten Teilprojekten neue Prozesse für das Performance- und Talent-Management erarbeitet, die zukünftig zum Einsatz kommen sollen. Außerdem haben wir ein neues Kompetenzmodell für Führungskräfte und Beschäftigte entwickelt und verabschiedet. Darin beschreiben wir überfachliche Kompetenzen, die für eine optimale Unterstützung unserer Konzernstrategie erforderlich sind, zum Beispiel Innovationskraft und Kommunikation.

In Deutschland erhielten alle tariflich Beschäftigten eine Leistungsbeurteilung, die außertariflich Beschäftigten erhielten eine Zielvereinbarung. Um die Feedback-Kultur zu stärken und den offenen Dialog zwischen Führungskraft und Beschäftigten zu fördern, kommen bei den Leistungsbeurteilungsgesprächen freiwillige Feedback-Bogen zum Einsatz. Diese umfassen Themen wie Zusammenarbeit, Führung, Work-Life-Balance und persönliche Entwicklung.



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 sowie IT und Digitalisierung können die meisten Beschäftigten online und in Präsenz in Anspruch nehmen.

Unsere Weiterbildungsveranstaltungen fanden im Jahr 2022 überwiegend virtuell statt. Wir zählten rund 73.000 Online-Teilnahmen (Vorjahr: knapp 42.000 Teilnahmen). Die Steigerung resultiert im Wesentlichen aus den circa 28.000 Teilnahmen an den im Berichtsjahr fälligen verpflichtenden Online-Sicherheitsunterweisungen sowie aus dem Nachholbedarf an Qualifizierungen nach coronabedingten Ausfällen in den Vorjahren. Schulungen, die Kommunikation, Erfahrungsaustausch und Teamentwicklung fördern, haben wir größtenteils in Präsenz durchgeführt. Mit über 6.000 Teilnahmen weltweit stieg die Inanspruchnahme von Präsenzschulungen wieder deutlich (Vorjahr: über 3.500 Teilnahmen). Insgesamt betrug die Teilnahmequote 4,3 Schulungen pro beschäftigter Person (Vorjahr: 2,5). Wir haben eine Lernzeit von insgesamt 184.057 Stunden gemessen (Vorjahr: 109.097 Stunden), was einer Lernzeitquote von 9,9 Stunden pro Mitarbeiterin beziehungsweise Mitarbeiter entspricht (Vorjahr: 6,1 Stunden). Wie im Vorjahr entfielen auf fachliche Schulungen knapp ein Drittel aller Teilnahmen. Die Gesamtausgaben für Trainings betrugen knapp 4 Mio. €, was durchschnittlich 215 € pro beschäftigter Person entspricht.

Die Nutzung digitaler Lernformate haben wir ausgeweitet. Über die Lernplattform LinkedIn Learning haben alle Beschäftigten jederzeit Zugriff auf über 16.000 Online-Kurse in sieben verschiedenen Sprachen. So können sie sich selbstständig Wissen im Business-, Technik- und Kreativbereich aneignen. Zum 31. Dezember 2022 waren dort 8.558 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter registriert. Die auf LinkedIn Learning verbrachte Lernzeit betrug insgesamt 10.492 Stunden. Im Jahr 2022 fand erneut die digitale Trainingswoche „Digital Training Days“ statt. In kurzen Online-Kursen informierten sich rund 4.400 Beschäftigte, wie sie kollaborative Office-Anwendungen in ihrem Arbeitsalltag nutzen können. Zusammenarbeit, Vernetzung und Wissensaustausch fördern wir auch mit dem im Jahr 2022 fortgesetzten Projekt Working Out Loud (WOL). Diese wurde im Jahr 2022 erfolgreich fortgeführt – zumeist virtuell, wodurch ein standortübergreifender Austausch möglich war.

Wir unterstützen unsere Beschäftigten durch Orientierungs- und Development-Center bei ihrer Karriereplanung. Im Rahmen der Orientierungs-Center erhalten die Beschäftigten fundiertes Feedback hinsichtlich ihrer Motivation und Kompetenzen und erlangen Klarheit über ihren weiteren beruflichen Weg. Basierend auf den Ergebnissen haben sie die Möglichkeit, gemeinsam mit ihrer Führungskraft und der Abteilung Corporate People Development persönliche Lernfelder und konkrete Entwicklungsmaßnahmen zu definieren. Die Development-Center zielen auf die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften ab. Dabei absolvieren Teilnehmende, die sich in Richtung einer Führungsposition entwickeln möchten oder entsprechendes Potenzial zeigen, verschiedene Aufgaben. Anhand des Feedbacks eines Beobachterkreises können sie sich selbst und ihr Entwicklungspotenzial einschätzen. In einem Abschlussgespräch mit der Abteilung Corporate People Development und der jeweiligen Führungskraft erhalten die Teilnehmenden eine konkrete Richtungsweisung für eine zukünftige Führungslaufbahn und einen entsprechenden Entwicklungsplan.

Unsere internationalen Corporate Trainings haben wir ausgeweitet. 1.806 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vorjahr: 1.188) besuchten Best-Practice-Schulungen zu Projektmanagement, Vertrieb und Führung sowie Qualifizierungsprogramme für angehende und erfahrene Führungskräfte. Das Programm „Fit for Leadership“ kombiniert internationale Online-Sessions mit lokalen Präsenzveranstaltungen. Im Jahr 2022 nahmen daran 221 Nachwuchsführungskräfte teil (Vorjahr: 179). Das „Advanced Leadership Program“ wurde von 68 erfahrenen Managern genutzt (Vorjahr: 41). Im „Leadership-Projektmanagement-Programm“ verbesserten 89 Projektleiterinnen und -leiter ihre Führungskompetenzen. Mit unserem standortübergreifenden Change-Planspiel und verschiedenen Coachings haben wir unsere Führungskräfte für den Umgang mit Veränderungen qualifiziert.

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.

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. Im Jahr 2022 haben wir 2.439 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, das sind 34 % mehr Einstellungen als im Vorjahr (1.815). Maßgeblich für den Zuwachs war neben der üblichen Fluktuation das zunehmende Geschäftsvolumen, das die Einstellung zusätzlicher Beschäftigter erforderte. Wir haben in den vergangenen drei Geschäftsjahren keine Massenentlassungen oder wesentliche Stellenstreichungen vorgenommen, von denen mehr als 1.000 Beschäftigte beziehungsweise mehr als 5 % der Gesamtbelegschaft betroffen waren.

9,9

STUNDEN LERNZEIT PRO
BESCHÄFTIGTEM IM JAHR 2022

Um uns im Arbeitsmarkt 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 Karriereseite im Internet sowie über Online-Stellenbörsen an. Unsere Arbeitgeberpräsenz in den sozialen Medien bauen wir weiter aus. So betreibt HOMAG zum Beispiel für Auszubildende Kanäle auf [Instagram](#) und [Youtube](#) sowie einen [Podcast](#). Die ursprünglich für 2022 geplante Überarbeitung unseres Arbeitgeber-Markenauftritts haben wir bis 2023 zurückgestellt, um dabei die Ergebnisse des oben skizzierten Projekts OneVision berücksichtigen zu können. Die Einführung einer integrierten HR-Plattform im Rahmen des Programms OneDürrGroup, die einheitliche Rekrutierungsprozesse für die Teilkonzerne umfasst, werden wir erst 2023 abschließen.

Angehende Berufseinsteigerinnen und -einsteiger können bei uns Praxiserfahrungen in Form von Praktika, Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten sammeln. Im Jahr 2022 haben wir 340 junge Menschen betreut (Vorjahr: 313). 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. Unser Talentpool für Studierende ermöglicht es uns, den Kontakt zu jungen Menschen zu halten und sie zu einem späteren Zeitpunkt als Beschäftigte für unser Unternehmen zu gewinnen.

Unabhängige Auszeichnungen und Rankings belegen unsere Reputation als attraktiver Arbeitgeber:

- **Kununu Top Company:** Auf der Bewertungsplattform Kununu erreichen wir Durchschnittsnoten von 3,9 (Dürr Systems), 4,1 (Schenck) und 3,5 (HOMAG). Der Branchendurchschnitt beträgt 3,5 (mögliche Bestnote: 5).
- **Top-Karrierechancen von Deutschlandtest und FOCUS Money:** Dürr Systems erhielt mit 100 Punkten die bestmögliche Bewertung und erreichte Platz 1 im Bereich Maschinen- und Anlagenbau.
- **Stern Deutschlands beste Arbeitgeber:** In der Arbeitgeber-rangliste der Zeitschrift Stern erreichte Dürr Systems im Maschinen- und Anlagenbau den Platz 4.
- **Marktforschungsunternehmen Trendence:** Das Dürr Group Graduate Program wurde wiederholt als faires und karriereförderndes Trainee-Programm ausgezeichnet.

2.439

NEUEINSTELLUNGEN IM JAHR 2022

HOCHWERTIGE BERUFS-AUSBILDUNG

Wir bieten jungen Menschen ein vielfältiges Ausbildungsprogramm. Es umfasst 19 Berufe, hinzu kommen 13 duale Studiengänge. Wir beschäftigten – hauptsächlich in Deutschland – 500 Auszubildende und Studierende im Dualen Studium (Vorjahr: 505); davon entfielen rund 57 % auf HOMAG-Gesellschaften. Die Ausbildungsquote im Dürr-Konzern betrug 2,7 % (Vorjahr: 2,8 %). Im Jahr 2022 haben wir das Ausbildungsbeurteilungssystem für alle deutschen Ausbildungsstandorte überarbeitet und vereinheitlicht, um es 2023 sukzessive konzernweit auszurollen. Anfang 2023 haben wir außerdem die Einführung einer neuen Ausbildungsmanagement-Software an den Pilotstandorten Bietigheim-Bissingen, Darmstadt und Schopfloch gestartet. Damit soll die Administration der wesentlichen Ausbildungsprozesse zukünftig konzernweit gebündelt werden. Das neue System wird Mitte des Jahres an allen weiteren deutschen Standorten ausgerollt. 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 Konzerngesellschaften Dürr Systems, Schenck RoTec, HOMAG und Teamtechnik auch im Jahr 2022 zu den besten Ausbildern Deutschlands. Auf Kununu erreichten wir über alle Ausbildungsstandorte hinweg eine sehr gute Bewertung von durchschnittlich 4,3 bei maximal 5 Punkten (Vorjahr: 4,5).

Diversität und globale Zusammenarbeit

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an 123 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. Gegenseitiger Respekt gehört daher zu den sechs Unternehmenswerten, die unser Handeln und Verhalten leiten (→ „One Vision“).

Unser Ziel ist es, unsere Unternehmenskultur dahingehend zu entwickeln, dass Vielfalt geschätzt und Inklusion aktiv gefördert wird. Alle Mitarbeitenden sollen sich wohlfühlen und ihr volles Potenzial ausschöpfen können.

Die Grundlage für die Förderung von Diversität und Inklusion bilden unser [Verhaltenskodex](#) und unsere [Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte](#). Wir behandeln alle Menschen gleich, ungeachtet persönlicher oder genetischer Merkmale. Jede Form von Diskriminierung ist im Dürr-Konzern tabu, sei es wegen Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung, Krankheit, Behinderung, ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Familienstand oder aus anderen Gründen. Wir dulden weder Belästigung noch missbräuchliches Verhalten.

Darüber hinaus tragen wir individuellen Bedürfnissen Rechnung, zum Beispiel mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. In jedem Teilkonzern gibt es Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen schwerbehinderter Menschen im Unternehmen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.

Durch unsere Teilnahme an Hochschulmessen möchten wir junge Menschen auf die Karrieremöglichkeiten im Dürr-Konzern aufmerksam machen. Dabei gehen wir gezielt auch auf Frauen zu, um sie für unser Unternehmen zu gewinnen. Überdies haben wir uns mehrfach am jährlich stattfindenden „Girls' Day“ beteiligt, einem deutschlandweiten Tag zur Berufs- und Studienorientierung von Mädchen. Dabei geben wir Schülerinnen der Klassen 7 bis 10 Einblicke in Ausbildungsberufe oder Studienfächer in den Bereichen IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik. Außerdem tauschen wir uns regelmäßig mit anderen Unternehmen aus dem regionalen Umfeld unserer Konzernzentrale in Bietigheim-Bissingen aus.

Um unser Ziel zu erreichen, holen wir uns neue Impulse durch die Teilnahme an und den Erfahrungsaustausch während Arbeitskreisen oder Netzwerktreffen. Darüber hinaus haben

wir erste Aktivitäten gestartet, um das Bewusstsein für Diversität und Inklusion zu stärken. Im November 2022 haben wir an der Diversity-Konferenz der Charta der Vielfalt – einem Verein, der sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzt – teilgenommen. Bei der zweitägigen Veranstaltung diskutierten Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Wissenschaft über aktuelle Erkenntnisse und Methoden im Diversity Management. Auch beim Dürr Group Executive Meeting im März 2023 standen Diversität und Inklusion als neuer Führungsansatz auf der Agenda. Im Rahmen eines Workshops lernten die teilnehmenden Führungskräfte mehr darüber, wie sie von vielfältigen Teams profitieren und den eigenen unbewussten Vorurteilen begegnen. Das Feedback war positiv und wir werden im Jahr 2023 an den Vorbereitungen zu einem Diversity Programm für den Dürr Konzern arbeiten.

FRAUENTAG-AFTER-WORK MIT PODIUMSDISKUSSION

Anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März 2023 fand eine After-Work-Veranstaltung am Standort Bietigheim-Bissingen statt. Auf dem Programm standen ein Dokumentationsfilm sowie eine Podiumsdiskussion über „Arbeitsrealitäten von Frauen bei Dürr“ mit Konzernchef Dr. Jochen Weyrauch. Dabei formulierten die rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer Anregungen zu neuen Arbeitszeitmodellen wie dem Führen in Teilzeit oder dem Teilen von Managementpositionen (Topsharing).





BARCAMP ZUM THEMA DIVERSITÄT

Gemeinsam für ein vielfältiges, vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld: Unter diesem Motto fand am 23. Mai 2023 ein Barcamp am Standort Bietigheim-Bissingen statt. Das offene Veranstaltungsformat bot Platz für kreativen Austausch und spannende Diskussionen im Plenum und in Themen-Workshops. Mehr als 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligten sich und brachten eigene Gedanken und Erfahrungen rund um das Thema Diversität ein. Drei Gastrednerinnen von Porsche und SAP gaben Impulse zu den Themen Mitarbeitenden-Netzwerke und geteilter Führung (Topsharing).

Globale Zusammenarbeit und kulturelle Vielfalt sind im Dürr-Konzern Gegenstand der Führungskräfte trainings. Dazu gehören internationale Leadership-Projektmanagement-Programme, wie sie im Jahr 2022 in Deutschland und 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.

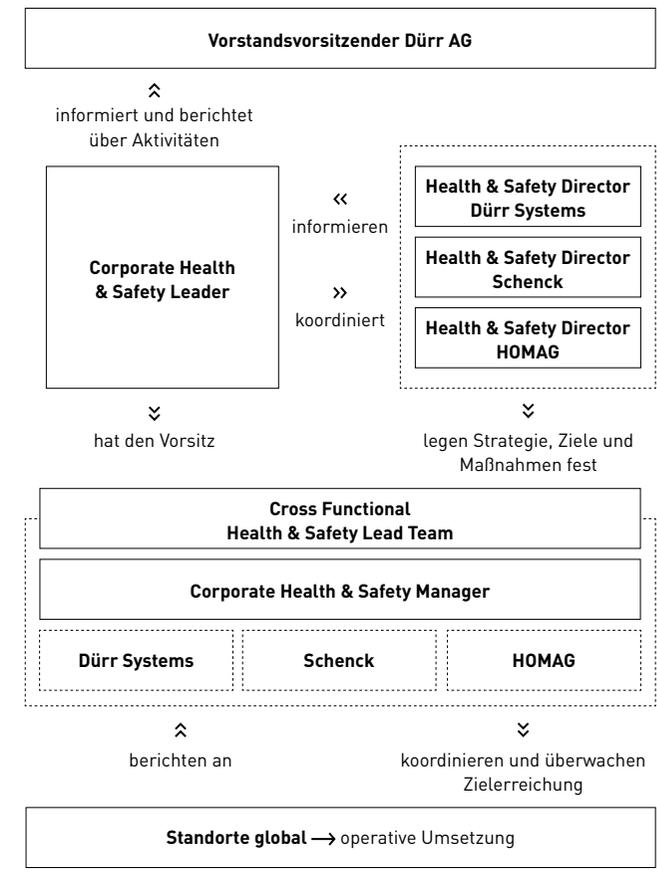
Arbeitsicherheit und Gesundheit

Unser Anspruch ist es, die Sicherheit und Gesundheit aller Personen, die von unseren Geschäftsaktivitäten betroffen sind, zu bewahren und zu fördern. Unabhängig von einzelstaatlichen Gesetzen ist es das Ziel des Dürr-Konzerns, bei Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in Büros, Produktionsbereichen und auf Baustellen weltweit einen bedarfsgerechten Mindeststandard zu erreichen.

Für die konzernweite Umsetzung der Health & Safety-Strategie „Striving for Excellence in Safety“ ist ein Cross Functional Team verantwortlich, dessen Leiter an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Zudem informiert das Cross Functional Team die Vorstandsmitglieder monatlich über aktuelle Themen und etwaige Unfälle. Auch bei Treffen des Dürr Management Boards werden die Unfallstatistik, Schwerstunfälle und schwere (Beinahe-) Unfälle regelmäßig besprochen. Das Cross Functional Health & Safety Lead Team setzt sich aus den Health & Safety-Managern der drei Teilkonzerne zusammen und wird von lokalen Health & Safety-Managern unterstützt, die unsere Standards und Prozesse vor Ort umsetzen. Allen Führungskräften obliegen eine

sach- und menschengerechte Gefährdungsbeurteilung sowie die Umsetzung geeigneter Maßnahmen, um Verletzungen und Berufskrankheiten zu vermeiden. Alle Beschäftigten haben bei der Arbeit Verantwortung für die eigene Sicherheit und die anderer zu übernehmen.

VERANTWORTUNG UND ORGANISATION IM BEREICH ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT



Das jährliche internationale Treffen aller Health & Safety-Verantwortlichen im Dürr-Konzern fand im Jahr 2022 virtuell statt. Überdies trafen sich die Verantwortlichen der deutschen Standorte persönlich, um die Umsetzung der konzernweiten Health & Safety-Strategie voranzutreiben. Für das Jahr 2023 ist erstmalig ein konzernweites Treffen aller Verantwortlichen der Bereiche Health & Safety sowie Umwelt geplant. Dabei sollen die Themen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt ganzheitlich betrachtet sowie Synergien genutzt werden.

Die Grundsätze der Health & Safety-Strategie sind in einer konzernweiten [Policy](#) festgelegt, die für alle Beschäftigten, Lieferanten und Dienstleister gilt. Sie umfasst allgemeine Grundsätze und Werte sowie konkrete Vorgaben zu acht 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. Die Richtlinie des Teilkonzerns Dürr Systems erfüllt die Anforderungen der Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001, eine entsprechende Anpassung läuft auch für die Richtlinien der Teilkonzerne Schenck und HOMAG.

Das Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz soll das Risiko gesundheitlicher Schäden und Unfälle am Arbeitsplatz minimieren. Es deckt die Sicherheit aller internen und externen Beschäftigten ab, ebenso die Geschäftsprozesse und die Ausstattung der Arbeitsplätze. Zum 31. Dezember 2022 verfügten bei Dürr Systems 17 Gesellschaften über ein nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem, bei Schenck 5 Gesellschaften. Wir planen, alle wesentlichen Standorte von Dürr Systems und Schenck nach der Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001 zu zertifizieren. Für die deutschen HOMAG-Gesellschaften sind Zertifizierungen nach ISO 45001 für 2023 geplant. Zum 31. Dezember 2022 arbeiteten bereits knapp 9.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei entsprechend

zertifizierten Gesellschaften. Gemessen an der Beschäftigtenzahl aller für die Zertifizierung relevanten Standorte entspricht dies einem Anteil von rund 50 %. Als relevant haben wir Standorte mit einer operativen Wertschöpfung und einem Umsatz von jährlich mindestens 10 Mio. € definiert.

Regelmäßige Begehungen und interne Audits, die mindestens einmal im Jahr stattfinden, sollen sicherstellen, dass die Richtlinien und Prozesse im Arbeitsschutz auf Baustellen sowie in den Werken und Büros eingehalten werden. Im Jahr 2023 führen wir erstmalig teilkonzernübergreifende interne Audits durch. Sollten dennoch Gefahrensituationen oder sogar arbeitsbedingte Unfälle eintreten, werden diese von den Health & Safety-Verantwortlichen genau untersucht.

Unfälle erfassen wir konzernweit. Je nach Unfallschwere erfolgt eine direkte Meldung an das Dürr Management Board beziehungsweise den Vorstandsvorsitzenden. Besonders schwere Unfälle werden durch das Cross Functional Team zusätzlich gesondert untersucht. Die Unfallstatistiken werden dem Dürr Management Board monatlich vorgestellt. Gemäß unserer konzernweiten Health & Safety-Richtlinie teilen wir Unfälle gemäß ihrem Schweregrad in drei Kategorien ein: Schwerstunfall, schwerer Unfall, leichter Unfall. Zusätzlich ordnen wir die Unfallursachen in zehn Kategorien ein, zum Beispiel Stürze, Feuer und Explosionen oder Überanstrengung. Die Kategorien zeigen Schwerpunkte für unsere Präventionsarbeit auf und sollen helfen, ähnliche Vorfälle zukünftig zu vermeiden. Außerdem erfassen und analysieren wir monatlich die aufgetretenen Beinaheunfälle (near misses) und lassen sie als wichtigen Indikator für Unfallrisiken in unsere Präventionsarbeit einfließen. Die am häufigsten auftretenden arbeitsbedingten Verletzungen in Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten sind leichte Verletzungen wie Prellungen, Quetschungen und Schnitte. Seltener kommt es zu Knochenbrüchen aufgrund von Stürzen oder herabfallenden Gegenständen.

KENNZAHLEN ARBEITSSICHERHEIT

	2022	2021	2020
Arbeitsunfälle ¹ mit Todesfolge – interne Beschäftigte	0	0	0
Arbeitsunfälle ¹ mit Todesfolge – externe Beschäftigte ²	0	1	1
Anzahl Schwerstunfälle ohne Todesfolge (inklusive externer Beschäftigte ² , ohne Wegeunfälle)	2	3	1
Anzahl schwerer Unfälle (inklusive externer Beschäftigte ² , ohne Wegeunfälle)	14	32	16
Anzahl leichter Unfälle (inklusive externer Beschäftigte ² , ohne Wegeunfälle)	327	193	190
Summe Anzahl Arbeitsunfälle¹ absolut (inklusive externer Beschäftigte², ohne Wegeunfälle)	343	228	207
Anzahl Arbeitsunfälle ¹ pro Tsd. Beschäftigte (inklusive externer Beschäftigte ² , ohne Wegeunfälle)	15,7	10,3	9,2
Arbeitsstunden – interne Beschäftigte	33.605	31.711	28.691
Arbeitsstunden – externe Beschäftigte	8.465	10.995	15.148
Arbeitsunfälle ¹ pro 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden (inklusive externer Beschäftigte ² , ohne Wegeunfälle)	8,2	5,3	4,7
Anzahl Beinahe-Unfälle (Schwerstunfälle; major near misses) (inklusive externer Beschäftigte ²)	14	16	14

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

² auch auf Baustellen

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 2022 haben über 98% aller dafür vorgesehenen Beschäftigten eine Health & Safety-Schulung absolviert, die auch unsere Corona-Schutzmaßnahmen umfasste (Vorjahr: über 97%). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonders risikobehafteten Arbeitsbereichen wie Lager, Logistik, Montage, Inbetriebnahme oder Technikum erhalten tätigkeitsspezifische Vertiefungsschulungen. Zum Teil wurden die Schulungen im Jahr 2022 auf Online-Formate umgestellt. Führungskräfte werden regelmäßig zu ihren Pflichten und ihrer Verantwortung für Arbeitssicherheit geschult. Durch regelmäßige Informationen im Intranet wollen wir die Sensibilität unserer Beschäftigten für Arbeitssicherheit und Gesundheit fördern. Bei den inhaltlichen Schwerpunkten unserer Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen orientieren wir uns vor allem an Erkenntnissen aus aktuellen Unfallanalysen. So gewährleisten wir eine hohe Aktualität und Relevanz der vermittelten Themen.

An unseren Standorten innerhalb der EU finden quartalsweise Sitzungen des jeweiligen lokalen Arbeitssicherheitsausschusses statt. Die Ausschüsse dienen dem Austausch zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten und sprechen Empfehlungen zu Arbeitsschutz und Unfallprävention aus. In den deutschen Gesellschaften vertreten die Mitglieder des Betriebsrats die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den

UNSERE HEALTH & SAFETY-STRATEGIE:

STRIVING FOR EXCELLENCE IN SAFETY

Arbeitssicherheitsausschüssen. An unseren Standorten außerhalb der EU informieren die Health & Safety-Verantwortlichen mindestens halbjährlich die lokale Geschäftsleitung.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jederzeit die Möglichkeit, Arbeiten abzulehnen, die ihrer Meinung nach Verletzungen oder Erkrankungen verursachen könnten, ohne persönliche Nachteile befürchten zu müssen. Wir halten sie 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.

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

Im Jahr 2022 lag die konzernweite Krankenquote bei 3,9% (Vorjahr: 2,7%). Vor allem an den deutschen Standorten veranstalten wir Gesundheitstage und Fitnesskurse für Beschäftigte. Nach

den pandemiebedingten Einschränkungen der Vorjahre konnten sie 2022 teilweise wieder in Präsenz aufgenommen werden. An den Gesundheitstagen bieten wir Gesundheits-Checks an und informieren über weiterführende Behandlungsmöglichkeiten und Präventivmaßnahmen. Im Jahr 2022 konnten Beschäftigte am Standort in Bietigheim-Bissingen Screenings für Hautkrebs sowie Augen- und Herzerkrankungen in Anspruch nehmen. Unser Fitness-Angebot umfasst unter anderem Yoga-, Pilates- und Achtsamkeitskurse, Trainings zur Stärkung der Rückengesundheit und zum ergonomischen Arbeiten sowie Kraft- und Ausdauersport. Angebote wie Fußball und Badminton bieten wir auch an ausländischen Standorten an, zum Beispiel in China. Weiterhin umfasst unser betriebliches Gesundheitsmanagement Impfberatungen bei Auslandseinsätzen. Um die Gesundheit unserer Beschäftigten zu schützen, führen Betriebsärzte arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zur Früherkennung beziehungsweise Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen durch. Dazu gehören auch gesundheitliche Gefährdungsbeurteilungen bei der Ausübung bestimmter Tätigkeiten, wie zum Beispiel beim Arbeiten mit Absturzgefahr oder beim Führen von Flurförderzeugen.

CORONA-SCHUTZMASSNAHMEN

Auch im Jahr 2022 war für die Health & Safety-Verantwortlichen der Corona-Schutz der Beschäftigten das bestimmende Thema. Erneut konnten wir unkontrollierte Infektionsausbrüche an unseren Standorten verhindern. Der Covid-19-Arbeitsstab, der konzernweit gültige Entscheidungen zum Umgang mit dem Corona-Virus trifft, wurde fortgeführt. Unsere Beschäftigten informierten wir im Intranet über die betrieblichen Schutzmaßnahmen.

Attraktiver Arbeitgeber und faire Arbeitsbedingungen

Unser Ziel ist es, für bestehende und künftige Beschäftigte ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Durch vielfältige Programme wollen wir uns von anderen Unternehmen unterscheiden. Die Zufriedenheit und Bindung unserer Beschäftigten fördern wir durch leistungsgerechte Vergütung sowie diverse Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten.

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.

Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und mobiler Arbeit fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und tragen damit auch zur Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern bei. Je nach Lebenssituation und Arbeitszeitvorstellung können Beschäftigte in Absprache mit ihren Vorgesetzten unterschiedliche Teilzeitmodelle verwirklichen. Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie Schichtbeschäftigte an unseren tarifgebundenen Standorten in Deutschland haben Anspruch auf acht zusätzliche freie Tage. Im Rahmen von Kooperationen mit mehreren Kindertagesstätten in Bietigheim-Bissingen stellen wir ein Kontingent an Kinderbetreuungsplätzen zur Verfügung. An diesem Standort bieten wir auch ein betreutes Ferienprogramm für Kinder an. 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.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Der Dürr-Konzern verpflichtet sich, die Menschenrechte zu achten und faire Arbeitsbedingungen zu fördern. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit handeln wir stets nach der Maxime, Menschenrechtsverletzungen weder zu verursachen noch dazu beizutragen. Wir halten weltweit alle Beschäftigten an, unsere Grundsätze zu den Menschenrechten zu befolgen. Die Grundsätze gelten ebenso für die Mitglieder der Aufsichtsräte und vergleichbarer Kontrollgremien sowie für die Mitglieder von Vorständen und Geschäftsführungen.

Der Vorstand der Dürr AG trägt die Gesamtverantwortung für unsere menschenrechtliche Sorgfalt. Für den Risikomanagementprozess und die weltweite Koordination von Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich ist der Bereich Corporate Human Resources zuständig. Die Bereiche Corporate Sustainability, Corporate Compliance und Corporate Legal unterstützen beim Umgang mit menschenrechtlichen Themen. Zum 1. Januar 2023 haben wir eine Menschenrechtsbeauftragte benannt, die Prozesse zur Einhaltung von Menschenrechten im Konzern und in der Lieferkette überwacht.

Im Jahr 2022 haben wir erstmalig bei ausgewählten Konzerngesellschaften mithilfe eines Fragebogens eine Ersteinschätzung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich durchgeführt. Im Ergebnis konnten

wir bestimmte Themenbereiche, wie beispielsweise Kinderarbeit, alle Formen von Sklaverei sowie Zwangsarbeit ausschließen. Bei anderen Aspekten, unter anderem hinsichtlich Arbeitssicherheit oder Diskriminierung, sehen wir potenzielle oder tatsächliche Risiken. Für die Eindämmung von identifizierten Risiken haben wir bei HOMAG Anfang 2023 erste konkrete Schritte im Rahmen eines Pilotprojekts unternommen. In einem Workshop haben Fachbereiche die relevanten und besonders kritischen menschen- und umweltbezogenen Themen spezifiziert und entsprechende Maßnahmen definiert.

Im nächsten Schritt planen wir, unsere Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich zu vertiefen, auf weitere Konzerngesellschaften auszuweiten und eine Risikopriorisierung vorzunehmen. Daran werden wir unsere Präventions- und Abhilfemaßnahmen ausrichten.

GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE VERABSCHIEDET

In Einklang mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) haben wir im Dezember 2022 eine konzernweit gültige [Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte](#) veröffentlicht. Sie beschreibt unseren Ansatz zur Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht für Menschenrechte. Im Detail enthält sie verbindliche Grundsätze zur Achtung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen und bildet die Grundlage unserer sozialen Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Für die lokale Umsetzung und Einhaltung der Grundsätze sind die Leitungen der Konzerngesellschaften zuständig. Die Erklärung gilt ergänzend zu unserem Verhaltenskodex.

UNSERE GRUNDSÄTZE ZUR ACHTUNG VON MENSCHENRECHTEN UND FAIREN ARBEITSBEDINGUNGEN

- Wir lehnen jegliche Form von Kinderarbeit ausnahmslos ab.
- Wir lehnen jegliche Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit ab und bekennen uns nachdrücklich zum Verbot von Menschenhandel und moderner Sklaverei.
- Wir sorgen für sichere Arbeitsbedingungen.
- Wir bekennen uns zur Vereinigungsfreiheit, zum Recht auf Kollektivverhandlungen und zum Streikrecht.
- Wir dulden keine Diskriminierung, stehen ein für Toleranz und sorgen für Chancengleichheit und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.
- Wir zahlen faire Löhne und Gehälter.
- Wir stehen ein für faire Arbeitsbedingungen und angemessene Arbeitszeiten.
- Wir ergreifen Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasen.
- Wir gehen verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um und vermeiden negative Einflüsse auf Menschen und Umwelt.

UNSER VERHALTENSKODEX

Die ethische Grundlage für unsere Beziehungen zu Beschäftigten, Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären bildet der konzernweite [Verhaltenskodex](#). Er verdeutlicht unsere Unternehmensgrundsätze und unser klares Bekenntnis zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und ethischer Standards. Der Verhaltenskodex liegt in zehn Sprachen vor und ist fester Bestandteil der verpflichtenden Onboarding-Schulung für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Verhaltenskodex wurde im Jahr 2022 überarbeitet und neu gestaltet. Im Zuge dessen wurden die Themen Umwelt- und Klimaschutz sowie Compliance in der Lieferkette präzisiert und stärker hervorgehoben. Die Einführung des aktualisierten Verhaltenskodex haben wir mit Kommunikationsmaßnahmen im Intranet begleitet und das Compliance-Online-Training für unsere Beschäftigten entsprechend angepasst.



SCHULUNGEN UND BEWUSSTSEINSBILDUNG

Wir schulen und sensibilisieren unsere Beschäftigten hinsichtlich unserer Unternehmenswerte und Grundsätze. Dadurch wollen wir ein gemeinsames Verständnis von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen im Dürr-Konzern etablieren und ein respektvolles Miteinander

schaffen. Nachhaltigkeitsschulungen sind beispielsweise fester Bestandteil unseres Onboarding-Prozesses für neue Beschäftigte. Regelmäßige Compliance-Trainings, die auch unseren Verhaltenskodex umfassen, sowie Grundlagen- und Vertiefungsschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind für alle Beschäftigten verpflichtend. Führungskräfte und Beschäftigte, die eine Führungsposition anstreben, erhalten nachhaltigkeitspezifische Vertiefungsschulungen. Von ihnen erwarten wir, dass sie ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und Beschäftigten unsere Unternehmenswerte und ethischen Grundsätze durch beispielhaftes Verhalten vorleben. Die Inhalte der Schulungen überprüfen wir regelmäßig und passen sie nach Bedarf an. Informationen im Intranet runden unsere Sensibilisierungsmaßnahmen ab.

Informationen zu menschenrechtlichen Risiken und Präventionsmaßnahmen in der Lieferkette finden Sie im Abschnitt → „[Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Lieferkette](#)“.

DÜRR GROUP INTEGRITY LINE

Beschäftigte, Geschäftspartner und Dritte, die den Verdacht haben, dass Verstöße gegen Menschenrechte oder sonstige Vergehen vorliegen – unter anderem mit Blick auf die Vorgaben unseres Verhaltenskodex und des Verhaltenskodex für Lieferanten –, können sich jederzeit über verschiedene Kanäle an uns wenden, auf Wunsch auch anonym. Eine Möglichkeit ist die [Dürr Group Integrity Line](#). Dieses Hinweisgebersystem ist allen Stakeholdern öffentlich über unsere Website zugänglich und steht bisher auf Deutsch und Englisch zur Verfügung, weitere Sprachversionen sind geplant. Über ein Online-Formular können Hinweise eingereicht werden. Bei Einführungsveranstaltungen, Onboarding-Schulungen und verpflichtenden Compliance-Basis- und -Auffrischungstrainings stellen wir das Hinweisgebersystem unseren Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern vor, zudem machen wir sie durch Informationen im Intranet auf das Meldesystem aufmerksam und frischen ihr Wissen auf.

Eingehende Meldungen werden vom Corporate Compliance Officer geprüft und plausibilisiert. In begründeten Fällen unternimmt er weitere Schritte und leitet in Abstimmung mit den Fachbereichen individuell angemessene Maßnahmen ein. Alle Hinweise werden vertraulich behandelt. Wir tolerieren weder Benachteiligungen noch Vergeltungsmaßnahmen gegenüber der hinweisgebenden Person – auch wenn sich die Meldung im Nachhinein als unbegründet erweist. Beschäftigte, Lieferanten und Geschäftspartner sowie Dritte müssen mit Konsequenzen rechnen, wenn sie hinweisgebende Personen Repressalien aussetzen. In Zusammenhang mit der EU-Hinweisgeberberichtlinie planen wir im Jahr 2023 ein neues System für die Dürr Group Integrity Line einzuführen. Dieses wird weitere Sprachen sowie Funktionen zur Barrierefreiheit und zum geschützten Dialog mit Hinweisgebenden enthalten. Eine Organisationsanweisung, die den Schutz der hinweisgebenden Person in den Vordergrund stellt, wird aktuell erarbeitet und unseren Beschäftigten danach zur Verfügung gestellt.

Im Jahr 2022 gab es keine Hinweise zu möglichen Verstößen gegen Menschenrechte (Vorjahr: eine Beschwerde wegen Diskriminierung, die sich nach Prüfung als unbegründet erwiesen hat).

MESSUNG DER ZUFRIEDENHEIT UND BINDUNG UNSERER BESCHÄFTIGTEN

Zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Grundlage unseres Unternehmenserfolgs. Daher messen wir 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 Konzernstandorten werden die Belange von Beschäftigten regelmäßig zwischen Geschäftsleitungen, Personalabteilungen, Arbeitnehmervertretungen und den Beschäftigten selbst erörtert.

Wir messen die Zufriedenheit unserer Beschäftigten üblicherweise alle drei Jahre mithilfe weltweiter Befragungen. Treten in bestimmten Organisationseinheiten auffallend negative Ergebnisse auf, leiten wir daraus Verbesserungsmaßnahmen ab und überprüfen die Umsetzung und den Erfolg der Maßnahmen durch Folgebefragungen.

Im Jahr 2019 fand die bisher letzte Befragung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Eine Neuauflage war turnusmäßig für September 2022 geplant. Allerdings konnten wir aufgrund der Corona-Pandemie zu diesem Zeitpunkt nicht gewährleisten, dass wirklich alle Beschäftigten weltweit in gleicher Weise eingebunden werden. Dies betraf unter anderem unsere Beschäftigten in China. Zugleich wären bei einer Befragung unter den gegebenen Umständen die Aussagekraft und Vergleichbarkeit der Ergebnisse begrenzt gewesen. Die Befragung wurde daher auf September 2023 verschoben. Üblicherweise führen wir mindestens einmal jährlich stichprobenartige Pulsbefragungen zu Schwerpunktthemen durch. In der Regel greifen wir darin

Themen aus der weltweiten Befragung der Beschäftigten auf. Da diese im Jahr 2022 nicht stattfinden konnte, haben wir auch auf Pulsbefragungen verzichtet.

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% auf. Gegenüber einer Vergleichsgruppe anderer Industrieunternehmen erzielten wir bei der Mehrheit der Fragen bessere Ergebnisse. Bei der im Jahr 2023 anstehenden vierten weltweiten Befragung der Belegschaft wollen wir unser gutes Ergebnis aus dem Jahr 2019 verbessern und damit erneut den Branchendurchschnitt übertreffen.

„SPARK“ – NEUE PLATTFORM FÜR DAS IDEENMANAGEMENT

Im Oktober 2022 wurde unter dem Namen „Spark“ ein einheitliches Ideenmanagement eingeführt. Damit können die Beschäftigten aller deutschen Standorte Verbesserungsvorschläge über eine Online-Plattform eingeben. Zum 31. Dezember 2022 wurden bereits 649 Ideen eingereicht. Die Plattform regt den abteilungs- und standortübergreifenden Austausch an und schafft mehr Transparenz. Zugleich soll die Mitwirkungsmöglichkeit der Beschäftigten die Identifikation mit dem Unternehmen stärken. Zukünftig soll „Spark“ weltweit genutzt werden können.

Spark 
YOUR IDEAS MATTER



Wir unterstützen eine Vielzahl unterschiedlicher Projekte in den Bereichen Bildung, Sport, Soziales und Kultur.



ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT

Wir verstehen uns nicht nur als ein Teil der Gesellschaft, sondern wollen diese auch aktiv und wirkungsvoll mitgestalten. Daher unterstützen wir eine Vielzahl unterschiedlicher Projekte in den Bereichen Bildung, Sport, Soziales und Kultur, 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 Global Compact der Vereinten Nationen 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 achten damit die Menschenrechte, schließen Kinder- und Zwangsarbeit aus, unterstützen weltweit Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen und setzen uns für die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung ein.

Wir haben uns zu einem vorsorgenden Ansatz gegenüber Umweltrisiken 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 Global Compact setzen wir uns gegen alle Formen von Korruption, Erpressung und Bestechung ein. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht dient auch als Fortschrittsbericht über

die Implementierung des Global Compact im Dürr-Konzern. Der UN-Global-Compact-Index am Ende des Berichts verweist auf die relevanten Textabschnitte, in denen wir die konkrete Umsetzung der zehn Prinzipien beschreiben.

Wir nehmen an zwei globalen Initiativen zum Klimaschutz teil: [🔗 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. Dafür enthält unsere Klimastrategie entsprechende Ziele für die Reduktion von Treibhausgasen und definiert weitere Klimaschutzmaßnahmen.

DIE ZEHN PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT



Menschenrechte

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Umwelt

7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Korruptionsprävention

10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Spenden und Sponsoring

Als Unternehmen sind wir ein Teil der Gesellschaft und übernehmen Verantwortung über unser Geschäft hinaus. Wir unterstützen Projekte im sozialen, kulturellen und wissenschaftlichen Bereich in Form von Spenden und Sponsoring, aber auch mit Wissen und Kontakten. Vorrangig konzentrieren wir uns dabei auf Projekte, Vereine und Einrichtungen im lokalen Umfeld unserer Standorte. In der Regel leisten wir Geld- und Sachspenden, mitunter engagieren wir uns auch mit Arbeitseinsätzen in Gemeinden und Nachbarschaftsinitiativen. Insgesamt haben wir im Jahr 2022 1,094 Mio. € für soziale Zwecke aufgewendet (Vorjahr: 867 Tsd. €).

Im Jahr 2022 haben wir den Prozess für die Entscheidung über Spenden deutschlandweit neu definiert. Spendenanfragen werden von einem Spendenkomitee geprüft und bewilligt. Es besteht aus Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlicher Konzernfachbereiche und tritt bei Bedarf zusammen. Weiterhin planen wir, das ehrenamtliche Engagement unserer Beschäftigten durch Spenden zu fördern. Die Projekte werden im Rahmen der Intranet-Artikelserie „Helden nach Feierabend“ vorgestellt und die entsprechenden Organisationen finanziell unterstützt. Unsere konzernweite Spenden- und Sponsoring-Richtlinie, die die Leitplanken für unsere Förderaktivitäten enthält, werden wir im Jahr 2023 entsprechend anpassen.

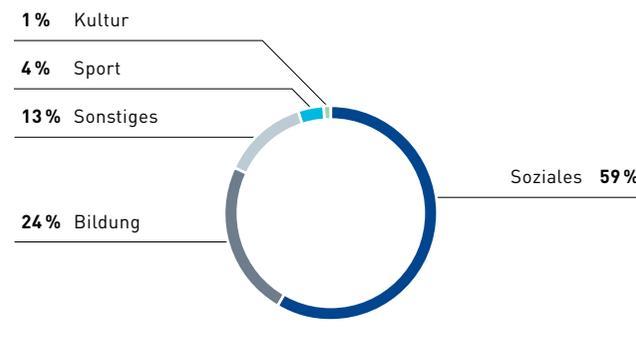
SOZIALES ENGAGEMENT DES DÜRR-KONZERNS (ZUM 31.12.)

Tsd. €	2022	2021	2020
Spenden	819	740	360
Sponsoring	275	127	138
Gesamt	1.094	867	498

Unsere vier Förderschwerpunkte sind:

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

SPENDEN NACH FÖRDERSCHEWERPUNKTEN (ZUM 31.12.)



Am Standort der Konzernzentrale in Bietigheim-Bissingen unterstützen wir seit mehreren Jahren soziale Projekte wie die Lebenshilfe, die Tafel und die Bürgerstiftung, die sich für bezahlbaren Wohnraum einsetzt. Im kulturellen Bereich fördern wir Vereine sowie Institutionen. Das Spektrum reicht von der lokalen Musikschule über das Staatstheater und die Universität Stuttgart bis hin zum Kulturkreis der deutschen Wirtschaft.

Im März 2022 unterstützte der Dürr-Konzern 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. Beispielweise spendete unsere Tochtergesellschaft Dürr Polen 29 Tsd. € für die medizinische Versorgung ukrainischer Flüchtlinge.

Mit der Einführung der digitalen Lernplattform LinkedIn Learning im Jahr 2022 war eine Spendenkampagne verbunden. Durch jede Anmeldung auf der Lernplattform stieg die Spendensumme. Das Ziel von 30 Tsd. € wurde im Juli erreicht. Mit der Spende unterstützte der Dürr-Konzern ein Bildungsprojekt von Childaid Network für benachteiligte Stammes-kinder im nordostindischen Bundesstaat Assam. Die deutsche Stiftung setzt sich dafür ein, allen Kindern in entlegenen ländlichen Regionen Südasiens den Zugang zu Bildung zu ermöglichen.

1,094 Mio. €
 FÜR SOZIALE ZWECKE AUFGEWENDET
 IM JAHR 2022



Beschäftigte von Dürr China nahmen an einem Benefiz-Fußballturnier teil.

Unsere Kooperation mit UNICEF haben wir im Jahr 2022 fortgeführt. Im Rahmen der Weihnachtsaktion „Spenden statt schenken“ überwiesen wir 60 Tsd. € für Ernährungsprogramme von UNICEF. Überdies spendeten wir, wie im Vorjahr, 50 Tsd. € an die Kreisverkehrswacht Ludwigsburg. Mit den Spenden unterstützten wir den Bau eines Verkehrssicherheitszentrums für den Landkreis Ludwigsburg in Asperg.

Im Februar 2023 haben wir 150 Tsd. € für die Erdbebenhilfe in der Türkei und Syrien gespendet. Der Großteil dieser Summe ging an das Deutsche Rote Kreuz. Die Hilfsorganisation unterstützte die Menschen in den betroffenen Gebieten mit Rettungs- und Bergungsarbeiten, Blutkonserven, Lebensmitteln und Kleidung. Unabhängig davon leisteten zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Geld- und Sachspenden.

Unsere Konzernstandorte außerhalb Deutschlands haben im Jahr 2022 ebenfalls Beiträge zum Gemeinwohl vor Ort geleistet. Beispielsweise hat die Dürr India Private Ltd. 37 Tsd. € an das gemeinnützige Krebskrankenhaus Cancer Institute der Women's Indian Association in Chennai gespendet. Durch das Geld erhalten Bedürftige eine gute und kostenlose Krebsbehandlung. Dürr Spanien spendete knapp 3 Tsd. € an die Organisation Ärzte ohne Grenzen. Die italienische Dürr-Tochtergesellschaft CPM spendete 2 Tsd. € an eine Stiftung, die Familien von krebskranken Kindern unterstützt. Unsere Tochtergesellschaft Dürr Vietnam unterstützte mit rund 4 Tsd. € Waisen und benachteiligte Kinder in Ho-Chi-Minh-Stadt. Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesellschaft nahmen zudem an einem Benefizlauf teil. Auch die Beschäftigten von Dürr China und HOMAG Polen sammelten bei der Teilnahme an Sportveranstaltungen Spenden für einen guten Zweck. Zudem stellte unsere polnische Tochtergesellschaft 19 Tsd. € für soziale Zwecke bereit und unterstützte beispielsweise ein Krankenhaus, ein Altersheim und ein 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. Im Jahr 2022 erhielt der Förderverein für krebskranke Kinder Tübingen e. V. erneut eine Spende von 5 Tsd. €. Darüber hinaus spendete der Teilkonzern unter anderem 10 Tsd. € an die Berufsschulen in Freudenstadt zur Beschaffung von Tablets, 6 Tsd. € an den Kindergarten in Schopfloch und 3 Tsd. € an das Familienzentrum in Freudenstadt. Die HOMAG-Tochter Weinmann unterstützte den Bau eines Kinderhauses in Nepal mit 12 Tsd. €.

Schenck unterstützte im Jahr 2022 unter anderem die gemeinnützige Organisation „KinderHelden“ mit 10 Tsd. €. KinderHelden setzt sich für Bildungsgerechtigkeit ein und bietet Mentoring-Programme für Kinder mit erschwerten Startbedingungen. Außerdem stellte der Teilkonzern weitere 9 Tsd. € für Bildungszwecke zur Verfügung. Überdies flossen 2 Tsd. € an die Tafel in Darmstadt.

Ein Beispiel für das Engagement unserer Belegschaft war eine deutschlandweite Registrierungsaktion für die Deutsche Knochenmarkspenderdatei (DKMS). Dabei registrierten sich 223 Beschäftigte. Die Kosten von knapp 9 Tsd. €, die für die Registrierungen entstanden, übernahm der Dürr-Konzern. Ein anderes Beispiel war eine Geschenkaktion zu Weihnachten an den Standorten Bietigheim-Bissingen, Schopfloch und Darmstadt. Zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllten Weihnachtswünsche von Kindern und Jugendlichen aus sozial benachteiligten Familien im lokalen Umfeld.



Im Oktober 2022 fand eine DKMS-Registrierungsaktion an den deutschen Unternehmensstandorten statt.

NACHHALTIGKEITSZIELE

Über Ziele, die im Nachhaltigkeitsbericht 2021 ausgegeben wurden und die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht nicht mehr aufgeführt sind, haben wir bereits in unserem [Geschäftsbericht 2022](#) berichtet.

Legende:

■■■■ = voll erfüllt
 ■■■□/■■□□/■■■■ = in Bearbeitung
 □□□□ = in Planung

Bereich	Ziele	Zieljahr	Grad der Zielerreichung (Stand: 31.05.2023)	
 STRATEGIE UND ORGANISATION				
Wesentlichkeitsanalyse	Aktualisierung der im Jahr 2020 erstellten Wesentlichkeitsanalyse in Übereinstimmung mit den Anforderungen der CSRD	2023	■■■■	
Nachhaltigkeitsmanagement	Analyse und Implementierung der CSRD-Berichtstandards	2023/2024	■■□□	
Nachhaltigkeitschancen und -risiken	Erfassung und finanzielle Bewertung physischer Klimarisiken für relevante Standorte des Dürr-Konzerns	2023	■■■■	
Klimastrategie	Senkung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um mindestens 70 % gegenüber dem Basisjahr 2019	2030	■■■■	
	Steigerung der Eigenerzeugung regenerativer Energien an den weltweiten Standorten des Dürr-Konzerns	fortlaufend	-	
	Senkung der Scope-3-Emissionen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette um mindestens 15 % gegenüber dem Basisjahr 2019	2030	□□□□	
Dialog mit Stakeholdern	Senkung der Scope-3-Emissionen in der Nutzungsphase unserer Maschinen und Anlagen um mindestens 15 % gegenüber dem Basisjahr 2019	2030	■■□□	
	Durchführung von jährlich mindestens drei strategischen Customer-Experience-Workshops mit einem ausgearbeiteten Methoden-Set	fortlaufend	-	
	Ausweitung der Kundenbefragungen auf das digitale Produktportfolio des Dürr-Konzerns	2023	■■□□	
Nachhaltigkeitsratings	Integration des Customer-Experience-Moduls im neuen CRM-IT-System	2024	■■□□	
	Einführung eines konzernweiten Beschwerdemanagements für Kunden	2025	□□□□	
	ISS ESG Corporate Rating: Verbesserung auf den Prime-Status (aktuell: C+)	2025	■■□□	
	EcoVadis Rating: Wiederholte Auszeichnung mit dem Gold-Status	fortlaufend	-	
	Sustainalytics, MSCI und CDP: Kontinuierliche Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung	fortlaufend	-	
	 MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG			
	Verantwortliche Unternehmensführung	Berufung einer Frau in den Vorstand der Dürr AG	2027	■■□□
Compliance und Anti-Korruption	Durchführung von Business-Partner-Checks im Zentralbereich Einkauf mit dem Ziel der Weiterentwicklung eines konzernweit einheitlichen, systemgestützten Prozesses	2024	■■□□	
	Überarbeitung des Hinweisgebersystems hinsichtlich Benutzerfreundlichkeit und Mehrsprachigkeit sowie Erstellung einer Richtlinie zur Verankerung von Verfahrensstandards und generellen Prozessabläufe	2023	■■■■	
	Weltweite Kommunikation und Sensibilisierung der Beschäftigten und Geschäftspartner in Bezug auf das Hinweisgebersystem	fortlaufend	-	

Bereich	Ziele	Zieljahr	Grad der Zielerreichung (Stand: 31.05.2023)
Corporate Security	Durchführung strategischer und operativer Business-Impact-Analysen und Erstellung von Business-Continuity-Planungen für ausgewählte unternehmerische Kernprozesse	2023	■ ■ □ □
	Erhebung und Analyse der aktuellen Sicherheitssituation sowie der Umsetzung der weltweiten Security-Standards im Rahmen eines globalen Security Surveys	2023	■ □ □ □
Informations- und Datensicherheit	Ausweitung der TISAX®-Zertifizierung an ausgewählten Standorten des Dürr-Konzerns im In- und Ausland	2023	■ ■ □ □
Nachhaltige Unternehmensfinanzierung	Entwicklung und Veröffentlichung eines Sustainable Finance Framework für zukünftige, langfristig orientierte Unternehmensfinanzierungen	2022	■ ■ ■ ■
 PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN			
Nachhaltige Produkte und Systeme	Zertifizierung der Energiemanagementssoftware DXQ energy.management nach ISO 50001	2023	■ ■ ■ ■
	Kontinuierliche Ausweitung des konzernweiten Produktportfolios um energie- und ressourcenschonende 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	-
Vorreiter bei der EU-Taxonomie	Vollständige Berichterstattung über taxonomiefähige und taxonomiekonforme Geschäftsaktivitäten des Dürr-Konzerns	2023/2024	■ ■ □ □
 WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE			
Umwelt- und Energiemanagementsysteme	Ausweitung der Umweltmanagementzertifizierungen nach ISO 14001 an unseren konzernweiten Standorten mit Produktion, Montage, Technikum und/oder Gefahrstoffen	fortlaufend	-
Energie- und Ressourceneffizienz	Weltweite Umstellung auf Ökostrom an den Standorten des Dürr-Konzerns	2023	■ ■ ■ ■ □
	Jährliche Steigerung der Energieeffizienz um 1 - 2 % an den Standorten des Dürr-Konzerns	fortlaufend	-
	Erstellung und Veröffentlichung einer europaweiten Richtlinie für nachhaltiges Bauen im Dürr-Konzern	2023	□ □ □ □
	Entwicklung einer konzernweiten Wasserstrategie	2023	□ □ □ □
	Kontinuierliche Erfassung von Wasserstressgebieten und Ableitung von Anpassungsmaßnahmen für relevante Standorte des Dürr-Konzerns	fortlaufend	-
	Definition von konzernweiten Reduktionszielen für Abfälle	2024	□ □ □ □
	Implementierung eines konzernweiten Konzepts für Maschinenrücknahmen nach Nutzungsende gemäß den Vorgaben des EU-WEEE	2023	■ ■ □ □
Nachhaltige Lieferkette	Entwicklung und Implementierung eines finanziellen Anreizsystems für Lieferanten zur Steigerung der Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette	2023	■ ■ □ □
	Erweiterung der internen Einkaufsschulungen um das Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette	2023	■ ■ □ □
	Überarbeitung bzw. Weiterentwicklung des bestehenden Sorgfaltspflichtenprozesses für Konfliktmineralien	2023	□ □ □ □
	Unterzeichnung des Verhaltenskodex für Lieferanten durch mindestens 90 % der Risikolieferanten	2023	■ ■ □ □
	Beantwortung des Selbstauskunftsfragebogens durch mindestens 90 % der Risikolieferanten	2023	■ ■ □ □
	Absolvierung des E-Learning-Moduls zum Thema Nachhaltigkeit durch mindestens 90 % der Risikolieferanten	2023	■ □ □ □
	Definition einer Bonus-/Malus-Regelung unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien für zukünftige Auftragsvergaben	2023	□ □ □ □
Durchführung von Feedback-Gesprächen mit kritischen Lieferanten zur Erarbeitung von Abhilfemaßnahmen	2023	■ □ □ □	

Bereich	Ziele	Zieljahr	Grad der Zielerreichung (Stand: 31.05.2023)
 BESCHÄFTIGTE UND WEITERBILDUNG			
Personalentwicklung und Weiterbildung	Pilotierung der neuen Talent- und Performance-Management-Prozesse ¹ im neuen HR-IT-System	2023	■■■■
	Konzernweiter Rollout des neuen Kompetenzmodells	2023	■■■□
	Implementierung von Talentpools und entsprechenden Talentprogrammen	2024	■■■□
	Implementierung eines neuen Learning-Management-Systems	2024/2025	□□□□
Diversität und globale Zusammenarbeit	OneVision: Konzernweiter Roll-out von Vision, Mission, Purpose und Werten	2023	■■■□
Arbeitssicherheit und Gesundheit	Konzernweit jährlich maximal 11 Arbeitsunfälle pro 1.000 Beschäftigte	fortlaufend	–
	Erfassung, genaue Analyse und globale Meldung von mindestens 70 % der im Jahr aufgetretenen Beinaheunfälle ²	fortlaufend	–
	Durchführung und Dokumentation von mindestens 500 Sicherheitsaudits pro Jahr	fortlaufend	–
	ISO-45001-Zertifizierung aller Gesellschaften in den Teilkonzernen Dürr Systems, Schenck und HOMAG ³ mit einer operativen Wertschöpfung und Umsatz von jährlich mindestens 10 Mio. €	2024	■■■□
Attraktiver Arbeitgeber und faire Arbeitsbedingungen	Ausweitung der konzernweiten menschenrechtlichen Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich auf alle relevanten Standorte des Dürr-Konzerns	2023	■■■□
	Durchführung einer konzernweiten Befragung der Beschäftigten mit dem Ziel, das Ergebnis aus dem Jahr 2019 zu verbessern und damit den Branchendurchschnitt erneut zu übertreffen	2023	□□□□
	Fortführung des konzernweiten Roll-out des Ideenmanagements „Spark“	2023	■■■□
 ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT			
Spenden und Sponsoring	Überarbeitung des Spenden- und Sponsoringprozesses für die Konzernzentrale	2022	■■■■
	Ausweitung des überarbeiteten Spenden- und Sponsoringprozesses auf relevante Standorte des Dürr-Konzerns	2023/2024	□□□□
	Überarbeitung der konzernweiten Spenden- und Sponsoringrichtlinie	2023	□□□□

¹ Der Talent-Management-Prozess umfasst unter anderem die Zuordnung von Potenzial- und Leistungsträgerinnen und -trägern zu Talentpools, deren Entwicklung sowie die konzernweite Nachfolgeplanung. Der Performance-Management-Prozess umfasst unter anderem die Kompetenzbeurteilung und den Entwicklungsdialog zwischen Führungskraft und Beschäftigten.

² nur Beinahe-Schwerereignisse (Major Near Misses)

³ 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.

3TG

Der Begriff → [Konfliktminerale](#) umfasst vier chemische Elemente: Zinn, Tantal, Wolfram und Gold. Nach ihren englischsprachigen Initialen werden sie häufig auch als „3TG“ bezeichnet.

A

Action Plan on Financing Sustainable Growth

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

B

Bilaterale Avallinien

Bilaterale Avallinien bezeichnen Kreditverträge, welche zwischen der Dürr AG und einer kreditgebenden Bank zur Ausstellung von Avalen geschlossen werden.

Brownfield-Geschäft

Projekte zur Modernisierung von bestehenden Fabriken oder Fertigungsanlagen.

Business-Continuity-Management

Maßnahmen zur Absicherung zeitkritischer Prozesse gegen Ausfall sowie Fortführung der Tätigkeiten nach einem Schadensereignis.

Business-Impact-Analyse

Mit einer Business-Impact-Analyse wird ermittelt, welche Geschäftsprozesse zeitkritisch sind. Deren maximal tolerierbare Ausfall- und Wiederanlaufzeit wird festgelegt. Die Methode wird im → [Business-Continuity-Management](#) eingesetzt.

C

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 multinationale Unternehmen zur Verfügung stellen müssen, um ihre Steuerdaten Land für Land gegenüber den zuständigen Finanzbehörden transparent zu machen.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Eine EU-Richtlinie, die erstmals einen einheitlichen Rahmen für die Berichterstattung nichtfinanzieller Daten festlegt und Unternehmen verpflichtet, ausführliche Informationen zu Nachhaltigkeitsthemen zu veröffentlichen. Ziel ist, die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf eine Stufe mit der Finanzberichterstattung zu heben.

D

Distance-based-Methode

Bei der Distance-based-Methode werden Emissionen auf Basis der tatsächlichen Sendungsgewichte pro Verkehrsträger berechnet. Hierfür wird auf Durchschnittsdistanzen und Emissionsfaktoren aus Datenbanken zurückgegriffen. Zudem fließen Informationen über die Transportketten ein. Mit der Methode können die Logistikemissionen überwacht und gesteuert werden.

Diversität

Vielfalt beziehungsweise die Vielfältigkeit der Menschen in Hinblick auf Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft/Nationalität, religiöse Bekenntnisse, Weltanschauung, sexuelle Orientierung etc.

E

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.

Environmental, Social and Governance (ESG)

Die englische Abkürzung ESG (Environmental, Social and Governance) steht für Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung und wird häufig mit dem Begriff „nachhaltig“ gleichgesetzt.

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.

F

Fremdvergleichsgrundsatz

Der Fremdvergleichsgrundsatz bedeutet, dass verbundene Unternehmen Verrechnungspreise ansetzen, die jenen Preisen entsprechen, die zwischen unabhängigen Geschäftspartnern vereinbart worden wären.

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 [Website 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.

K

Konfliktminerale

Die EU-Konfliktminerale-Verordnung (EU) 2017/821 verpflichtet EU-Importeure der Konfliktminerale Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold (→ [3TG](#)) nur noch aus verantwortungsvollen und konfliktfreien Quellen zu beziehen. Damit soll die Finanzierung von Gewalt und Menschenrechtsverletzungen in Konflikt- oder Hochrisikogebieten eingedämmt werden.

Konsortialkredit

Ein Kredit, der von mindestens zwei Banken zu gleichen Konditionen gewährt wird und sowohl eine Bar- als auch eine Avallinie umfassen kann.

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“.

L

Location-based

Ortsbasierte Zahlen beziehen sich auf die durchschnittlichen Emissionsfaktoren des Gebiets, in dem der Stromverbrauch stattfindet. Meist wird hier der Durchschnitt auf Länderebene herangezogen.

M

Market-based

Marktbasierte Zahlen beziehen sich auf die Emissionsfaktoren des Stromlieferanten oder eines individuellen Stromprodukts.

MES

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.

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](#))

R

Registration, Evaluation, Authorisation of Chemicals (REACH)

Die REACH-Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 ist eine Verordnung der Europäischen Union zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe.

Restriction of certain Hazardous Substances (RoHS)

Die Richtlinie 2011/65/EU (RoHS-Richtlinie) des Europäischen Parlaments und des Rates regelt die Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten.

S

Schuldscheindarlehen

Ein Darlehen, das über einen 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.

SCIP-Datenbank

Elektronische Datenbank der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA), die Informationen über besonders besorgniserregende Stoffe (→ [SVHC-Stoffe](#)) enthält.

Second Party Opinion Provider

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

Shared-Socioeconomic-Pathway-Szenarien (SSP-Szenarien)

Vom Weltklimarat (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) entwickelte, gemeinsame sozioökonomische Entwicklungspfade. Sie bilden unterschiedliche Entwicklungen unserer Gesellschaft ab, um die ganzheitlichen Folgen und Ausmaße des Klimawandels vereinfacht, aber dennoch repräsentativ untersuchen zu können.

Spend-based-Methode

Mit der Spend-based-Methode werden die Scope-3-Logistikemissionen anhand der bezahlten Frachtkosten der einzelnen Verkehrsarten grob abgeschätzt. Hierfür werden Emissionsfaktoren aus Datenbanken verwendet. Bei der Anwendung dieser Berechnungsmethode entstehen allerdings erhebliche Unschärfen.

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 von Solarzellen innerhalb eines Moduls bezeichnet.

Sustainable Development Goals (SDGs)

[Ziele für Nachhaltige Entwicklung](#) der Vereinten Nationen – 17 Ziele mit 169 Unterzielen der im Jahr 2015 beschlossenen „Agenda 2030“.

Sustainable Finance

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

SVHC-Stoffe

Als „besonders besorgniserregende Stoffe“ (Substances of Very High Concern, SVHC) können Stoffe eingestuft werden, die schwerwiegende Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt haben können.

T

Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD)

Eine globale von der Industrie geführte Initiative zur Unternehmensberichterstattung bezüglich klimabezogener finanzieller Chancen und Risiken.

Technische Bewertungskriterien

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

Treibhausgase

Kohlendioxid, 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

Anleihe eines Unternehmens, die in Aktien umgewandelt werden kann.

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.

GRI-INDEX

ANWENDUNGSERKLÄRUNG: Der Dürr-Konzern hat über die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards berichtet.

VERWENDETER GRI-STANDARD GRI 1: Grundlagen 2021

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
ALLGEMEINE ANGABEN			
GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021			
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken			
GRI 2-1	Organisationsprofil	8–9	
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	8–9, 101, GB ¹	
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	101, 112	
GRI 2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Richtigstellungen sind bei den betreffenden Informationen gekennzeichnet und erläutert.
GRI 2-5	Externe Prüfung		Einzelne Inhaltsbestandteile des Nachhaltigkeitsberichts sind deckungsgleich mit der nichtfinanziellen Konzernklärung. Die nichtfinanzielle Konzernklärung wurde einer externen Prüfung unterzogen und ist im Geschäftsbericht 2022 mit einer gestrichelten Linie am Spaltenrand und der Abkürzung „NFE“ gekennzeichnet.
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen			
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	2, 8–9, 13–15, 67, GB	
GRI 2-7	Angestellte	8, 78–79	
GRI 2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	8, 79	
Unternehmensführung			
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	17, 36–37, GB	www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance
GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	36–37, GB	www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung www.durr-group.com/fileadmin/durr-group.com/Investors/Downloads/duerr-supervisory-board-profile-of-skills-DE.pdf

¹ GB = Geschäftsbericht 2022

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
GRI 2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	36, GB	www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance/aufsichtsrat
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	17, 36–37, GB	www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	17, 36–37, GB	www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung
GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	17, 36–37	
GRI 2-15	Interessenkonflikte	39–40, GB	
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	39–40	
GRI 2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	17	
GRI 2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance/aufsichtsrat
GRI 2-19	Vergütungspolitik	37–38, GB	www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance/verguetungssystem-fuer-den-aufsichtsrat www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance/verguetungssystem-fuer-den-vorstand
GRI 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	37–38, GB	www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance/verguetungssystem-fuer-den-aufsichtsrat www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance/verguetungssystem-fuer-den-vorstand
GRI 2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	GB	
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	5–6, 13–14	
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	18–20, 40–41, 46–47, 71–73, 87–89, 91	
GRI 2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	29	
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	21–23, 46–47, 52–54, 68, 71, 73, 85–88	
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	39–40, 71, 80, 86, 88–89	
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	39–41, 89	
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	23, 29, 91	
Einbindung von Stakeholdern			
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	28–29	
GRI 2-30	Tarifverträge	80	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 2021			
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	15	
GRI 3-2	Liste wesentlicher Themen	16	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	14 – 15, 17	
WESENTLICHE THEMEN			
Wirtschaftliche Leistung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	GB	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	9, GB	
	GRI 201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	18, GB	
	GRI 201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	GB	
	GRI 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	47	
Marktpräsenz			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	GB	
GRI 202: Marktpräsenz 2016	GRI 202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn		Daten werden nicht erfasst.
	GRI 202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte		Daten werden nicht erfasst.
Indirekte ökonomische Auswirkungen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	91 – 92	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	GRI 203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	92 – 93	
	GRI 203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen		Daten werden nicht erfasst.
Beschaffungspraktiken			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	67 – 72	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	67	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
Antikorruption			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	39 – 40	
GRI 205: Antikorruption 2016	GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	40	
	GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	40	
	GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	40	
Wettbewerbswidriges Verhalten			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	39 – 40	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		Keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung im Berichtsjahr.
Steuern			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	38 – 39	
GRI 207: Steuern 2019	GRI 207-1 Steuerkonzept	38 – 39	
	GRI 207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	38 – 39	
	GRI 207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	38 – 39	
	GRI 207-4 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 Geschäftsbericht 2022 ab Seite 179 veröffentlichen wir alle gesetzlich notwendigen Angaben zu Ertragsteuern.
Materialien			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	54, 66 – 68	
GRI 301: Materialien 2016	GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	67	
	GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		Daten werden nicht erfasst.
	GRI 301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	54	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
Energie			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	21 – 22, 62 – 64	
GRI 302: Energie 2016	GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	64	
	GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation		Daten werden nicht erfasst.
	GRI 302-3 Energieintensität	64	
	GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	63 – 64	
	GRI 302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	49 – 52	
Wasser und Abwasser			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	62 – 66	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	GRI 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	64 – 65	
	GRI 303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	64 – 65	
	GRI 303-3 Wasserentnahme	64 – 65	
	GRI 303-4 Wasserrückführung	64 – 65	
	GRI 303-5 Wasserverbrauch		Daten werden nicht erfasst.
Emissionen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	18, 20 – 27	
GRI 305: Emissionen 2016	GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	24	
	GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	24	
	GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	25 – 26	
	GRI 305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	24	
	GRI 305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	24 – 26	
	GRI 305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen		Daten werden nicht erfasst.
	GRI 305-7 Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen		Daten werden nicht erfasst.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
Abfall			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	62 – 63, 66	
GRI 306: Abfall 2020	GRI 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	66	
	GRI 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	66	
	GRI 306-3 Angefallener Abfall	66	
	GRI 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		Daten werden nicht erfasst.
	GRI 306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall		Daten werden nicht erfasst.
Umweltbewertung der Lieferanten			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	18, 20, 68	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	GRI 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	71	
	GRI 308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	68, 71 – 73	
Beschäftigung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	78 – 82	
GRI 401: Beschäftigung 2016	GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	81	Neu eingestellte Angestellte können aktuell nicht geschlechterspezifisch, nach Altersgruppen und Region angegeben werden. Wir werden zukünftig dazu berichten.
	GRI 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		Betriebliche Leistungen werden allen Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag angeboten. Für Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen bestehen teilweise abweichende Regelungen.
	GRI 401-3 Elternzeit	79	
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	79 – 80	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	GRI 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	79	
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	84 – 86	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	GRI 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	84–85	
	GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	85–86	
	GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	86	
	GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	86	
	GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	85–86	
	GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	86	
	GRI 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	46–47, 85	
	GRI 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	85	
	GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	85	
	GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen		Aus datenschutzrechtlichen Gründen dürfen arbeitsbedingte Erkrankungen nicht erfasst werden.
Aus- und Weiterbildung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	80–82	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	81	
	GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	80–82	
	GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	80	
Diversität und Chancengleichheit			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	83–84	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	37, 78–79	
	GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		Daten werden nicht erfasst.
Nichtdiskriminierung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	83–84, 87–89	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	87–89	Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	69 – 73, 79 – 80, 87 – 88	
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	GRI 407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	72 – 73	
Kinderarbeit			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	69 – 73, 87 – 89	
GRI 408: Kinderarbeit 2016	GRI 408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	72 – 73	
Zwangs- oder Pflichtarbeit			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	69 – 73, 87 – 89	
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	GRI 409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	72 – 73	
Sicherheitspraktiken			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	69 – 73	
GRI 410: Sicherheitspraktiken 2016	GRI 410-1 Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde		Daten werden nicht erfasst.
Rechte der indigenen Völker			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	69 – 73	
GRI 411: Rechte der indigenen Völker 2016	GRI 411-1 Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden		Keine bekannten Vorfälle.
Lokale Gemeinschaften			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	69 – 73	
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	GRI 413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen		Daten werden nicht erfasst.
	GRI 413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften		Der Dürr-Konzern hat im Berichtsjahr keine Geschäftstätigkeiten festgestellt, die sich negativ auf lokale Gemeinschaften auswirken könnten.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
Soziale Bewertung der Lieferanten			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	69 – 73	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	GRI 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	71	
	GRI 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	72 – 73	
Politische Einflussnahme			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	28 – 29	
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	GRI 415-1 Parteispenden		Politische Spenden sind im Dürr-Konzern nicht gestattet.
Kundengesundheit und -sicherheit			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	46 – 47	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	GRI 416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	46 – 47	
	GRI 416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.
Marketing und Kennzeichnung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	46 – 47	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	GRI 417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungs-informationen und Kennzeichnung	46 – 47	
	GRI 417-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungs-informationen und der Kennzeichnung		Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.
	GRI 417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.
Schutz der Kundendaten			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	41	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten		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 17 ↗ Geschäftsbericht, Seite 40 ↗ CDP Climate Change 2022 – 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 2022 – C2.1 → Nachhaltigkeitschancen und -risiken, Seite 18 ↗ Methodology Paper, Seite 12 ↗ CDP Climate Change 2022 – C3.3 ↗ CDP Climate Change 2022 – C3.4 ↗ CDP Climate Change 2022 – 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	→ Nachhaltigkeitschancen und -risiken, Seite 18 ↗ CDP Climate Change 2022 – C2.1 ↗ CDP Climate Change 2022 – C2.2 ↗ CDP Climate Change 2022 – C2.2 ↗ CDP Climate Change 2022 – C2.1 ↗ CDP Climate Change 2022 – 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 2022 – C2.1 ↗ CDP Climate Change 2022 – C2.3 ↗ CDP Climate Change 2022 – C2.4 → Scope 1 und Scope 2, Seite 24 → Scope 3, Seite 26 ↗ Geschäftsbericht, Seite 67 ↗ Methodology Paper, Seite 6-12 ↗ CDP Climate Change 2022 – C4 ↗ CDP Climate Change 2022 – C5 ↗ CDP Climate Change 2022 – C6 → Scope 1 und Scope 2, Seite 24 → Scope 3, Seite 26 ↗ Geschäftsbericht, Seite 67 ↗ Methodology Paper, Seite 11 ↗ CDP Climate Change 2022 – C4

ÜBER DIESEN BERICHT

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2022 befindet sich der Dürr-Konzern bereits im zwölften Jahr der regelmäßigen Berichterstattung. Ziel des Berichts ist es, unsere Stakeholder transparent und umfassend über unsere Leistungen in den wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Dimensionen unternehmerischer Nachhaltigkeit zu informieren.

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI Standards) erstellt. Mit unserer Klimaberichterstattung folgen wir den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Außerdem dient der Nachhaltigkeitsbericht als Fortschrittsbericht über die Implementierung des Global Compact (UNGC) im Dürr-Konzern.

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

Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf den gesamten Dürr-Konzern einschließlich seiner in- und ausländischen Gesellschaften, bei denen die Dürr AG unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. Daten, die sich nicht auf den Gesamtkonzern beziehen, sind entsprechend kenntlich gemacht. Die Berichtszeiträume von Nachhaltigkeitsbericht und Finanzberichterstattung sind identisch und entsprechen dem Geschäfts- und Kalenderjahr 2022. Der Nachhaltigkeitsbericht thematisiert vereinzelt aktuelle Entwicklungen aus dem ersten Halbjahr 2023. Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen und bei der Berechnung von Prozentangaben geringfügige Abweichungen ergeben.

Der Nachhaltigkeitsbericht des Dürr-Konzerns erscheint jährlich. Die nächste Veröffentlichung ist für Mitte 2024 geplant.

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

Herausgeber

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

Konzept und Design

Kirchhoff Consult, Hamburg

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

Fragen? sustainability@durr.com

www.durr-group.com/de/nachhaltigkeit



WWW.DURR-GROUP.COM