

TAKING ACTION

TAKING ACTION

Es ist Zeit, zu handeln. Um die Erderwärmung zu begrenzen, muss sich vieles verändern – auch die industrielle Fertigung. Daran arbeiten wir, indem wir energieeffiziente und emissionsarme Produktionstechnologien für unsere Kunden entwickeln. Aber auch, indem wir die Emissionen in unserem eigenen Geschäftsbetrieb senken.

Zugleich handeln wir entschlossen, um unsere Effizienz und Profitabilität zu steigern. Wir operieren margenorientiert, senken Kosten, steigern die Ergebnisresilienz und erschließen Synergien mit dem Programm OneDürrGroup. Und wir investieren in zukunftsstarke Geschäftsfelder wie Automatisierung, Batterieproduktion und Holzbau.

142

STÄNDEORTE

32

LÄNDER



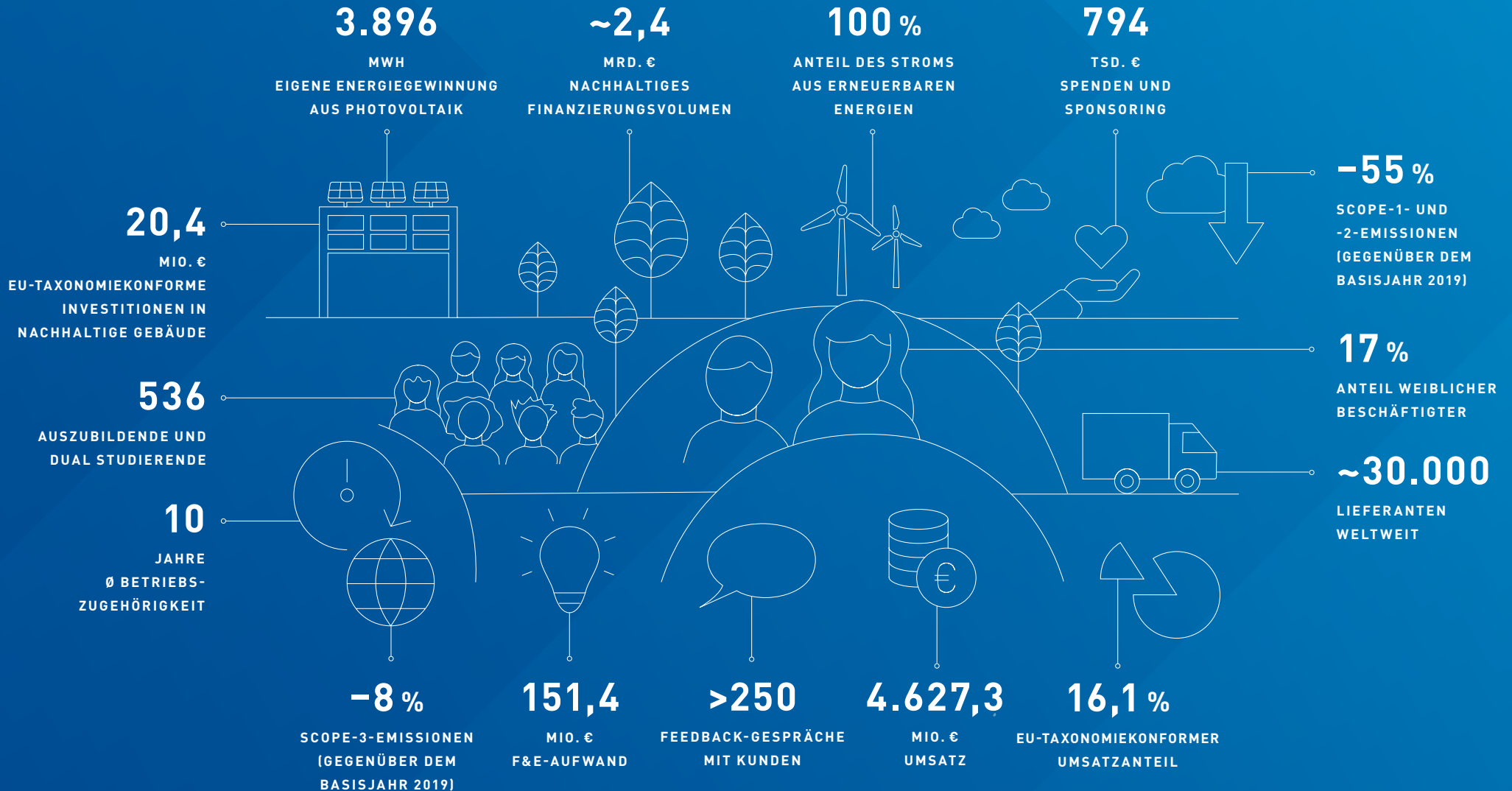
20.597

MITARBEITERINNEN
UND MITARBEITER

>80

NATIONALITÄTEN

DAS JAHR 2023 IN ZAHLEN



INHALT

05 VORWORT

08 DER DÜRR-KONZERN



15 STRATEGIE UND ORGANISATION

- 16 Unternehmensstrategie
- 17 Nachhaltigkeitsansatz
- 18 Wesentlichkeitsanalyse
- 20 Nachhaltigkeitsmanagement
- 20 Nachhaltigkeitschancen und -risiken
- 22 Klimastrategie
- 31 Dialog mit Stakeholdern
- 33 Customer Experience
- 36 Nachhaltigkeitsratings



37 MANAGEMENT UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

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



44 PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

- 47 Produktsicherheit
- 48 Innovation und Technologie
- 49 Nachhaltige Produkte und Systeme
- 56 EU-Taxonomie



65 WERTSCHÖPFUNG UND LIEFERKETTE

- 66 Umwelt- und Energiemanagementsysteme
- 67 Energie- und Ressourceneffizienz
- 71 Nachhaltige Lieferkette



74 BESCHÄFTIGTE UND WEITERBILDUNG

- 78 Belegschaftsentwicklung
- 79 Attraktiver Arbeitgeber
- 80 Personalentwicklung und Weiterbildung
- 83 Achtung der Menschenrechte
- 85 Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion
- 86 Weltweite Vereinigungsfreiheit
- 87 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz



90 ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT

- 91 Globale Selbstverpflichtung
- 92 Spenden und Sponsoring

94 NACHHALTIGKEITZIELE

97 IMPACT REPORTING

98 GLOSSAR

102 INDIZES UND TABELLEN

112 ÜBER DIESEN BERICHT

113 KONTAKT



Dr. Jochen Weyrauch,
Vorstandsvorsitzender der Dürr AG

VORWORT NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2023

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

im Mai 2024 hat die globale Durchschnittstemperatur den zwölften Monat in Folge einen Rekordwert erreicht. Laut dem europäischen Klimawandeldienst Copernicus lag die Mai-Temperatur 1,52 Grad über dem vorindustriellen Niveau, der durchschnittliche Temperaturanstieg der letzten zwölf Monate betrug sogar 1,63 Grad. Die Daten zeigen, dass der Klimawandel längst kein Zukunftsszenario mehr ist. Daher gilt mehr denn je: Es ist Zeit, zu handeln, um die Erderwärmung zu begrenzen. Im Dürr-Konzern tun wir dies – gemäß dem Berichtstitel „Taking action“ – bereits heute. Anhand konkreter Beispiele möchte ich Ihnen aufzeigen, wie wir zu einer nachhaltigen Transformation der Wirtschaft beitragen – bei unseren Kunden und Lieferanten sowie an unseren eigenen Standorten.

Als Maschinen- und Anlagenbauer entwickeln wir zukunftsweisende Lösungen für eine klimaschonende Automobilproduktion. Mit unseren innovativen Lackiertechnologien können unsere Kunden in ihren Werken Energie sparen und Emissionen vermeiden. So haben wir für einen deutschen Automobilhersteller kürzlich die erste Lackieranlage fertiggestellt, die CO₂-frei betrieben werden kann und den strengen Anforderungen der EU-Taxonomie entspricht. Die Anlage ist mit energieeffizienten Technologien ausgestattet und läuft ausschließlich mit Strom. Ein weiteres Beispiel ist die im Jahr 2023 vereinbarte, langfristige strategische Partnerschaft mit Mercedes-Benz. Das Ziel ist es, die Fahrzeuglackierung in drei deutschen Werken energetisch zu optimieren und CO₂-frei zu gestalten, sei es durch den Einsatz von Ökostrom oder mithilfe besonders energieeffizienter Dürr-Technologien.



Nachhaltigkeit ist ein nicht verhandelbarer Teil unserer Geschäftstätigkeit und spiegelt sich in unseren Produkten, Prozessen und Entscheidungen wider.



Auch bei der Serienfertigung emissionsarmer Produkte sind wir ein Schlüsselpartner für unsere Kunden. Ein Beispiel sind die Anlagen für die automatisierte Produktion von Holzhausbauelementen von HOMAG. Für das Schweizer Unternehmen Nokera haben wir zum Beispiel eine komplette Fabrik mit vollautomatischen Fertigungslinien für den seriellen Bau von klimafreundlichen Holzhäusern ausgestattet. Ende 2023 ging das Werk in Betrieb, seitdem läuft bei Nokera nachhaltiger Wohnraum buchstäblich vom Band: Pro Jahr können Wand- und Deckenelemente für bis zu 20.000 vorgefertigte Wohneinheiten aus Holz produziert werden.

Selbstverständlich steht auch in unserem eigenen Geschäftsbetrieb der Kompass auf Klimaschutz. Im Jahr 2023 konnten wir die Treibhausgasemissionen in Scope 1 und Scope 2 um 28% gegenüber dem Vorjahr senken, im Vergleich zum Basisjahr 2019 betrug der Rückgang sogar 55%. Ausschlaggebend dafür war die Umstellung aller Standorte auf Ökostrom. Auch die Energieintensität unseres Geschäfts haben wir gesenkt und pro 1 Mio. € Umsatz 8% weniger Energie eingesetzt als 2022. Darüber hinaus haben wir insgesamt 47 Mio. € grüne Investitionen getätigt, zum Beispiel für nachhaltige Gebäude, Photovoltaikanlagen und die Entwicklung nachhaltiger Produkte. Diesen Weg wollen wir konsequent fortsetzen, um zum 1,5 °C-Ziel des Pariser Klimaabkommens beizutragen.

Unsere Fortschritte im Bereich der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit zeigen sich auch in der kontinuierlichen Verbesserung unserer externen Nachhaltigkeits-Ratings. Im ISS ESG Corporate Rating haben wir zum Beispiel den Prime-Status erreicht und gehören zu den besten 20% im Maschinen- und Anlagenbau. Die Rating-Agentur EcoVadis hat uns mit einer Platinmedaille

ausgezeichnet und wir sind in den Top-1-Prozent aller bewerteten Unternehmen platziert. Ein wichtiger Grund für die Rating-Anhebungen war, dass wir unsere Maßnahmen zur Schaffung einer verantwortungsvollen Lieferkette im Jahr 2023 weiter verstärkt haben. Gemeinsam mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern arbeiten wir systematisch daran, die Umwelt- und Sozialstandards zu verbessern und Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette zu vermeiden.

Auch bei der Unternehmensfinanzierung setzen wir den eingeschlagenen Kurs in Richtung Nachhaltigkeit fort. Im Jahr 2023 haben wir ein grünes Schuldscheindarlehen über 300 Mio. € begeben, 2024 folgte ein weiteres grünes Schuldscheindarlehen über 350 Mio. €. Die Erlöse sind jeweils vollständig für die Finanzierung nachhaltiger Produktinnovationen und klimafreundlicher Projekte gemäß den Vorgaben der EU-Taxonomie reserviert. Die positive Resonanz am Kapitalmarkt zeigt, dass die Investoren unser Engagement unterstützen. Ein weiterer Beleg dafür ist, dass bereits die Hälfte unserer Streubesitzaktien von nachhaltigkeitsorientierten Anlagegesellschaften gehalten wird.

Durch eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit und unsere nachhaltigen Produkte leisten wir außerdem einen Beitrag zu den 17 UN-Zielen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals). Unser Bekenntnis zum Global Compact der Vereinten Nationen möchte ich an dieser Stelle ebenfalls bekräftigen.

Die Beispiele zeigen: Nachhaltigkeit ist ein nicht verhandelbarer Teil unserer Geschäftstätigkeit und spiegelt sich in unseren Produkten, Prozessen und Entscheidungen – und nicht zuletzt in der Unternehmenskultur – wider. Diese Überzeugung wird auch von den über 20.000 Beschäftigten täglich gelebt. Mit ihrer Entschlossenheit, neue technologische Lösungen zu entwickeln, um den Wandel hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaft aktiv mitzugestalten, tragen sie entscheidend zur Zukunftsfähigkeit des Dürr-Konzerns bei. Wo wir heute bereits stehen und was wir uns noch vorgenommen haben, erfahren Sie in diesem Bericht.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche und interessante Lektüre!

Ihr

Dr. Jochen Weyrauch

Vorsitzender des Vorstands

Bietigheim-Bissingen, 20. Juni 2024

DER VORSTAND DER DÜRR AG



Dietmar Heinrich (60)
Finanzvorstand

Dr. Jochen Weyrauch (57)
Vorstandsvorsitzender

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 2023 haben wir 48 % unseres Umsatzes mit der Automobilindustrie erwirtschaftet und 35 % mit Produzenten von Möbeln und Holzhäusern. Der verbleibende Umsatz verteilte sich auf Branchen wie Chemie, Pharma, Medizinprodukte, Elektro und die Batteriefertigung.

Zum 31. Dezember 2023 beschäftigten wir 20.597 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Außer in Nordamerika und Westeuropa sind wir auch in den Emerging Markets stark vertreten. Dort erzielten wir im Geschäftsjahr 2023 44 % des Auftragseingangs und beschäftigten 36 % der Belegschaft.

Der Dürr-Konzern besteht aus der Dürr AG und ihren Tochtergesellschaften. Eine Übersicht über alle Tochtergesellschaften und Beteiligungen finden Sie im [Geschäftsbericht 2023 ab Seite 263](#). Die Dürr AG hat ihren Sitz in Stuttgart 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 zählt zu den 100 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Seit dem 18. Dezember 2023 werden wir im SDAX geführt, zuvor waren wir seit 2012 Mitglied im MDAX.

Das operative Geschäft des Dürr-Konzerns wird von fünf Divisions betrieben. Zu berücksichtigen ist, dass sich die Division-Struktur im Geschäftsjahr 2023 verändert hat. Die Division Industrial Automation Systems wurde im dritten Quartal neu gebildet und besteht aus der bisherigen Division Measuring and Process Systems und der Business Unit Production Automation Systems. Anlass für die Veränderung war die Akquisition von BBS Automation im August 2023. Weitere Informationen zur Veränderung der Division-Struktur finden Sie im [Geschäftsbericht 2023 ab Seite 24](#).

Wir betreiben 142 Standorte in 32 Ländern. Die Leitstandorte in Deutschland steuern das weltweite Geschäft des Konzerns. Der

Dürr-Campus in Bietigheim-Bissingen (rund 2.500 Beschäftigte) ist die Zentrale des Konzerns und der Divisions Paint and Final Assembly Systems, Application Technology und Clean Technology Systems. Der Stammsitz von HOMAG in Schopfloch (rund 1.800 Beschäftigte) steuert das Geschäft von Woodworking Machinery and Systems. Der Standort Darmstadt (rund 560 Beschäftigte) koordiniert innerhalb der Division Industrial Automation Systems die Aktivitäten von Schenck (Measuring and Process Systems), während Freiberg (Teamtechnik-Gruppe, rund 500 Beschäftigte) und Kunshan in China (BBS Automation, rund 350 Beschäftigte) die größten Standorte der Business Unit Production Automation Systems sind.

UNSERE FÜNF DIVISIONS

Paint and Final Assembly Systems

- Lackieranlagen
- Endmontagesysteme
- Prüf- und Befülltechnik für die Automobilindustrie

Application Technology

- Lackapplikationstechnik
- Klebtechnik
- Nahtabdichtungstechnik

Clean Technology Systems

- Abluftreinigungsanlagen
- Schallschutzsysteme
- Beschichtungsanlagen für Batterieelektroden

Industrial Automation Systems

- Montage- und Prüfsysteme für Automobilkomponenten, Medizinprodukte, Konsumgüter
- Auswucht- und Diagnosetechnik
- Befülltechnik Industrial
- Werkzeugsysteme

Woodworking Machinery and Systems

- Maschinen und Anlagen für die Holzbearbeitung

Berichterstattung auf Teilkonzernebene

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung unterhalb der Ebene des Dürr-Konzerns bezieht sich in der Regel nicht auf die fünf Divisions, sondern auf die drei Teilkonzerne Dürr Systems, Schenck und HOMAG. Ausschlaggebend dafür ist, dass bestimmte relevante Funktionsbereiche, zum Beispiel Umweltmanagement und Arbeitssicherheit, nicht auf Ebene der einzelnen Divisions angesiedelt sind, sondern jeweils in den Teilkonzernen. Dies gilt in erster Linie für den Teilkonzern Dürr Systems und die Divisions Paint and Final Assembly Systems, Application Technology und Clean Technology Systems. Ab dem Geschäftsjahr 2024 werden wir unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung umstellen und auf Division-Ebene anstatt nach Teilkonzernen berichten.

Berücksichtigung unterjährig akquirierter Gesellschaften

In den Kennzahlen des vorliegenden Berichts sind die entsprechenden Werte von BBS Automation seit dem Konsolidierungsbeginn am 31. August 2023 berücksichtigt, sofern nichts anderes angegeben ist. Die Integration von BBS Automation in die für das Thema Nachhaltigkeit relevanten Organisationsstrukturen und Prozesse des Dürr-Konzerns hat Ende 2023 begonnen und wird 2024 fortgesetzt. Dementsprechend war BBS Automation in die meisten der im vorliegenden Bericht geschilderten Prozesse, Strukturen und Aktivitäten im Jahr 2023 noch nicht oder nur teilweise und für einen kurzen Zeitraum eingebunden. Die im November 2023 erworbene Gesellschaft Ingecal war in dem nur wenige Wochen umfassenden Zeitraum zwischen Konsolidierungsbeginn und Jahresende allenfalls punktuell in die nachhaltigkeitsrelevanten Prozesse, Strukturen und Aktivitäten eingebunden und steuerte bis auf die Angaben zur **→ EU-Taxonomie** in der Regel keine Werte zu den in diesem Bericht gezeigten Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2023 bei.

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, Automatisierung 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 2023 entfielen 61 % des Konzernumsatzes auf den Maschinenbau und 39 % auf den Anlagenbau.

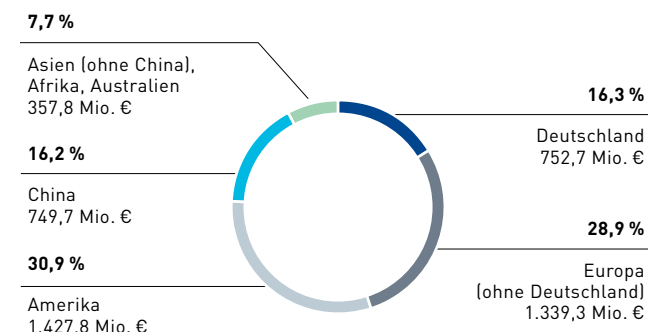
AUSGEWÄHLTE GESCHÄFTSZAHLN

in Mio. €	2023	2022	2021
Auftragseingang	4.615,5	5.008,4	4.291,0
Umsatz	4.627,3	4.314,1	3.536,7
EBIT (Ergebnis vor Zinsen, Ertragsteuern und Beteiligungsergebnis)	191,4	205,9	175,7
Forschungs- und Entwicklungsaufwand	-151,4	-136,5	-123,9
Investitionen (ohne Akquisitionen)	157,1	138,5	107,8
Personalaufwendungen	-1.426,8	-1.316,6	-1.170,4

UMSATZENTWICKLUNG

Der Umsatz stieg im Jahr 2023 um 7,3 % auf den neuen Höchstwert von 4.627,3 Mio. €. Gegenüber dem Vorjahr profitierten wir von einer verbesserten Lieferkettensituation und dem Wegfall pandemiebedingter Restriktionen bei der Projektabwicklung. Das Umsatzplus wurde von allen fünf Divisions getragen. Die höchste Zunahme erzielte Industrial Automation Systems mit 31,9 %, wozu vor allem die Erstkonsolidierung von BBS Automation beitrug. Die weiteren Divisions verzeichneten einstellige Zuwachsraten.

KONSOLIDIERTER UMSATZ NACH ABSATZGEBIETEN (2023)



Den höchsten Umsatz von 1.427,8 Mio. € erzielten wir in Nord- und Südamerika, dies entspricht einem Anteil von 30,9 % am Gesamtumsatz. In Europa (ohne Deutschland) betrug der Umsatz 1.339,3 Mio. €, was einem Anteil von 28,9 % entspricht, gefolgt von Deutschland mit 752,7 Mio. € beziehungsweise 16,3 %.

ONE VISION

Im Jahr 2022 haben wir im Rahmen des Projekts One Vision ein 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.

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**.

Einsturz- sichere Werte

WIR SIND MUTIG

Beim Turmspiel wird reihum ein Klotz nach dem anderen herausgezogen, bis die immer wackeligere Konstruktion einstürzt.

Bauklötze, Quizkarten und Bambusstöcke – um das Selbstverständnis ihres Unternehmens zu erkunden, absolvieren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dürr-Konzerns einen zweieinhalbstündigen Workshop. Konzernchef Dr. Jochen Weyrauch hat ein Team aus der Fertigung dabei begleitet.

TEXT: HEIMO FISCHER — FOTOS: SASCHA FEUSTER

Der Turm aus vormals 60 Bauklötzen sieht jetzt, mit nur noch der Hälfte der Klötze, aus wie ein Gerippe. Wer will den nächsten Klotz rausziehen? Der Konzernchef bückt sich und bewegt ein Holzstück. Die Spannung steigt, der Turm beginnt zu wanken. Sekunden später liegen die Klötze am Boden. Die Gruppe jöhlt. Jochen Weyrauch schmunzelt: „Unsolides zum Einsturz zu bringen, ist meine Spezialität.“

Die Stimmung ist gelöst beim Werte-Kompetenz-Parcours in Bietigheim-Bissingen. In den vergangenen Monaten haben Hunderte Teams weltweit den Zirkel absolviert. Etliche weitere sollen in den kommenden Monaten folgen. Ziel der Übung ist, sich mit dem Unternehmensleitbild auseinanderzusetzen.

An diesem Tag startet ein Team, das normalerweise Lackierroboter herstellt. Die drei Frauen und sieben Männer führen unterschiedliche Aufgaben aus. Einige fertigen die Bauteile, andere montieren sie, wieder andere programmieren die Software oder prüfen die Qualität des Endprodukts. Was eine Person tut, wirkt sich auf die anderen aus. Das erfordert Vertrauen, Verantwortung, Respekt, Neugier, Zusammenarbeit und Mut. Diese Werte des Leitbilds werden auf dem Parcours vertieft.



WIR ARBEITEN ZUSAMMEN ALS TEAM

Leichter gesagt als getan: gemeinsam mit ausgestreckten Zeigefingern den Bambusstock auf den Boden ablegen. Bei der Gruppenübung „Magischer Bambus“ geht der Stock auf unerklärliche Weise oftmals erst nach oben.

Konzernchef Jochen Weyrauch begleitet das Team auf dem Parcours. Er will beobachten, was die Belegschaft mit den Werten verbindet. In den vergangenen zwei Jahren hat er die Entwicklung des Leitbilds persönlich vorangetrieben.

Gemeinsame Vision gibt Richtung vor

Warum ist ein Leitbild so wichtig? „Die Welt wandelt sich tiefgreifend. Daraus erwachsen ständig neue Herausforderungen, auf die wir schnell reagieren müssen“, sagt Weyrauch. Herkömmliche Entscheidungswege seien dafür zu lang. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen künftig noch mehr in der Lage sein, eigenverantwortlich zu denken und zu handeln.“ Dafür brauchen sie einen Kompass, der ihnen die Richtung vorgibt. Den liefert das Leitbild.

Bei der Station mit dem Turm geht es um Mut. Das Team, das die meisten Klötze herauszieht, ohne dass der Turm fällt, gewinnt. Doch wer will schon die Person sein, die den unvermeidbaren Einsturz herbeiführt? Mut ist wichtig, um diese Verantwortung zu übernehmen.

Gibt es solche Situationen auch in der täglichen Arbeit? Das will Moderatorin Katja Stiber im Anschluss von den Teilnehmenden wissen. „Wenn wir uns Fehler eingestehen“, schlägt eine Mitarbeiterin vor. „Vorgesetzten widersprechen“ oder „Änderungen im Fertigungsablauf durchsetzen“, das erfordere ebenfalls Mut, finden andere. Im zweiten Schritt soll gesagt werden, bei welcher Gelegenheit dem Team in letzter Zeit der Mut gefehlt hat und woran das lag.

Sanfte Übung mit hartem Rohrstock

An der zweiten Station beschäftigt sich das Team mit „Zusammenarbeit“. Zum Aufwärmen sollen die Teilnehmenden einen Bambusstock auf die Spitzen ihrer Zeigefinger legen und langsam auf dem Boden absetzen. Der Stock darf weder in Schiefelage geraten noch herunterfallen. Das bedeutet, alle müssen zusammen in die Knie gehen. Einfühlsamkeit und Kooperation sind gefragt.

Nach dieser Übung beginnt eine neue Fragerunde: Wo hat das Team in letzter Zeit gut zusammengearbeitet und wo nicht? Was waren die Gründe dafür? Bald drehen sich die Gespräche um

wichtige Alltagsdinge wie kurze Dienstwege, geteilte Erfahrungen und Produktprüfungen. Vor allem Vertrauen, Fachkompetenz und der Respekt vor anderen Meinungen haben in der Vergangenheit eine gute Zusammenarbeit ermöglicht.

Kartenquiz mit Konzernprodukten

Zuletzt geht es um „Neugier“. Hier müssen die Teilnehmenden Produkte aus dem Dürr-Konzern erraten, die auf Quizkarten abgebildet sind.

Bei der anschließenden Diskussion kommt das Gespräch auf große Projekte, die der Dürr-Konzern für Automobilhersteller realisiert. Mehrere Mitglieder aus dem Team sagen, sie würden gern schneller darüber informiert, wie zufrieden Kunden mit dem Ergebnis sind. Weyrauch nickt. „Ein wichtiger Hinweis, den ich mitnehme.“

Auch in Zukunft über den Tellerrand blicken – das nimmt sich die Gruppe vor, um weiter so gut wie bisher zusammenzuarbeiten. Und je nach Situation, sagt eine Teilnehmerin, müsse man auch den Mut haben, Verantwortung loszulassen und Kontrolle aufzugeben.

NEUGIERIG BLEIBEN

Neugier ist ein wichtiger Wert im Dürr-Konzern. Sie trägt dazu bei, dass sich die Beschäftigten und das Unternehmen weiterentwickeln können.



Immer auf Augenhöhe

KONZERNCHEF DR. JOCHEN WEYRAUCH
ÜBER WICHTIGE WERTE UND WAHRE GLÜCKSMOMENTE.

Sie haben ein Team aus der Roboterfertigung auf dem Werte-Kompetenz-Parcours begleitet. Was haben Sie dabei gelernt?

WEYRAUCH Mich hat beeindruckt, wie offen miteinander diskutiert wurde und wie stark das Bewusstsein ist, gemeinsam in einem weltweiten Konzern zu arbeiten und dieselben Werte zu teilen.

Glauben Sie, dass Werte in der Unternehmenswelt wichtiger werden?

W Auf jeden Fall. Neben guten Zahlen brauchen Unternehmen eine Identität, die alle mittragen. Wenn man nicht weiß, wer man ist, fällt es schwer, ein gemeinsames Ziel zu erreichen.

Auf dem Parcours haben Sie sich auf Augenhöhe mit den Teilnehmenden bewegt. Ist das für einen Konzernchef Alltag oder Ausnahme?

W Ich versuche immer, mich auf Augenhöhe mit anderen Menschen zu bewegen. Ich höre mir Argumente an und wenn möglich, wird gemeinsam entschieden. Aber es ist klar, dass ich persönlich hinter einer Entscheidung stehen muss, weil ich letztlich die Verantwortung trage.

Welcher Wert ist Ihnen im Leben am wichtigsten?

W Ich würde mich nicht auf einen einzigen Wert festlegen, zumal sich Werte überschneiden. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist nur mit gegenseitigem Respekt möglich. Mut und Verantwortung – das gehört ebenfalls zusammen. Ich versuche, mein Handeln nach einem Werterahmen auszurichten.

Muss ein Konzernchef mutig sein?

W Mut ist eine wichtige Eigenschaft, um diese Rolle auszufüllen. Entscheidungen treffen wir auf Grundlage bekannter Fakten. Die Rahmenbedingungen können sich aber ändern. Deshalb spüre auch ich bei wichtigen Entscheidungen manchmal Unsicherheit. In solchen Situationen braucht es dann eben auch Mut.

Sie haben mal gesagt, dass Sie nach der Schule ein Motorradgeschäft in Paris eröffnen wollten. Würden Sie sich das heute noch zutrauen?

W Warum nicht? Ich verstehe heute viel mehr von der Führung eines Unternehmens – zugegeben eines etwas größeren! Aber wahrscheinlich würde ich aufgrund meines fortgeschrittenen Alters kein Gründerdarlehen mehr von der Bank erhalten ...

In welchem Moment Ihrer Karriere hat Neugier eine wichtige Rolle gespielt?

W Neugier ist immer wichtig. Ohne Neugier hört man auf sich weiterzuentwickeln. Bei mir war die Neugier immer dann besonders groß, wenn ich in eine neue Verantwortung gekommen bin und mir entsprechend in kurzer Zeit viel Neues aneignen konnte. Aber es ist ganz wichtig, sich die Neugier auch im Alltag zu erhalten.

Vor wem haben Sie großen Respekt?

W Vor Menschen, die eine klare Haltung zeigen, auch wenn ihre Sichtweise zu Kontroversen führt. Aus eigener Erfahrung weiß ich natürlich, dass es oft den richtigen Weg zwischen Konsens und Kontroverse zu finden gilt.



Zum Beispiel?

W Um Nachhaltigkeit und Klimaschutz zu fördern, müssen wir mutige Schritte gehen und dabei gleichzeitig den industriellen Kern unseres Landes stärken. Dazu braucht es Unternehmergeist und Innovation, aber auch einen Konsens in der Gesellschaft, um den nachhaltigen Wandel vorantreiben zu können.

Wollen Sie etwa in die Politik gehen?

W (lacht) Nein. Ich bin mit meiner derzeitigen Stelle sehr zufrieden.

Gibt es Menschen, denen Sie blind vertrauen?

W Natürlich würde ich meiner Frau, meiner Mutter oder meinen Kindern blind vertrauen. Aber die Frage zielt wohl auf meine Rolle im Unternehmen. Dort gebe ich erst mal allen einen sehr großen Vertrauensvorschuss. Wer ein Unternehmen führt, darf sich aber nie blind auf andere verlassen, sonst würde er seiner Verantwortung nicht gerecht.

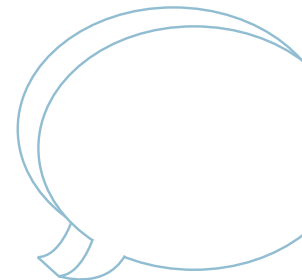
Was bedeutet Glück für Sie?

W Glück heißt, mit mir selbst im Reinen zu sein. Dazu gehören Gesundheit und das Leben in einem guten Umfeld. Für mich liegt Glück oft in den kleinen Dingen.

Welche sind das?

W Ehrliche und offene Begegnungen mit Menschen wie heute auf dem Parcours. Mit den Mitarbeitenden zu reden und ihnen zuzuhören. Momente des Austauschs, bei denen man auch Spaß miteinander hat. Das sind für mich Glücksmomente.

Dr. Jochen Weyrauch über Werte: „Wenn man nicht weiß, wer man ist, fällt es schwer, ein gemeinsames Ziel zu erreichen.“





Der Dürr-Konzern ist ein weltweit führender Maschinen- und Anlagenbauer.



STRATEGIE UND ORGANISATION

Mit der im Jahr 2015 verabschiedeten Agenda 2030 haben die Vereinten Nationen ein umfangreiches ökologisches und soziales Reformprogramm beschlossen, 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, für die unsere Geschäftstätigkeit und unsere Unternehmensstrategie relevant sind. Daraus abgeleitet ist es unser Ziel, unseren positiven Beitrag zu diesen Zielen systematisch auszubauen, indem wir unsere 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 2023](#) ab Seite 31.

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 ist mittlerweile der wichtigste Trend in unseren Märkten. 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 damit einhergehenden Preissteigerungen haben diese Neuorientierung ebenso verstärkt wie die Forderungen der Klimaschutzbewegung und die zunehmende Regulierung. 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 eine Chance für den Dürr-Konzern. Denn sie erfordert hohe Investitionen unserer Kunden in neue Produktionstechnik und den Umbau bestehender Anlagen. Zugleich erweitert der Eintritt neuer Produzenten von Elektroautos den Kundenkreis, und der internationale Ausbau der Fertigungsstrukturen dieser Produzenten erzeugt weiteres Geschäftspotenzial. 2023 entfielen über 50% des Auftragseingangs im Automotive-Geschäft auf Produktionstechnik für E-Fahrzeuge. Unser Produktspektrum – und damit auch das Umsatzpotenzial – ist bei E-Autos etwas größer als bei konventionellen Fahrzeugen, da wir auch in der Batteriefertigungstechnik tätig sind.

Automatisierung

Automatisierung ist eine Schlüsselkompetenz des Dürr-Konzerns. Wir bauen unsere Position in diesem Bereich aus, da die Automatisierungstechnik weiter an Bedeutung gewinnen wird. Dafür sprechen der immer gravierendere Arbeitskräftemangel und die Rückverlagerung (Reshoring) von Produktionsumfängen in Industrieländer mit höheren Arbeitskosten. Zugleich erschließen wir gezielt Branchen, die aufgrund hoher Stückzahlen und Qualitätsanforderungen besonders leistungsfähige Automatisierungslösungen benötigen. Beispiele sind die Hochgeschwindigkeitsproduktion medizintechnischer Kunststoffprodukte, automatisierte Montagesysteme und → **Prüfstände** für E-Motoren und die Herstellung von Solarmodulen.

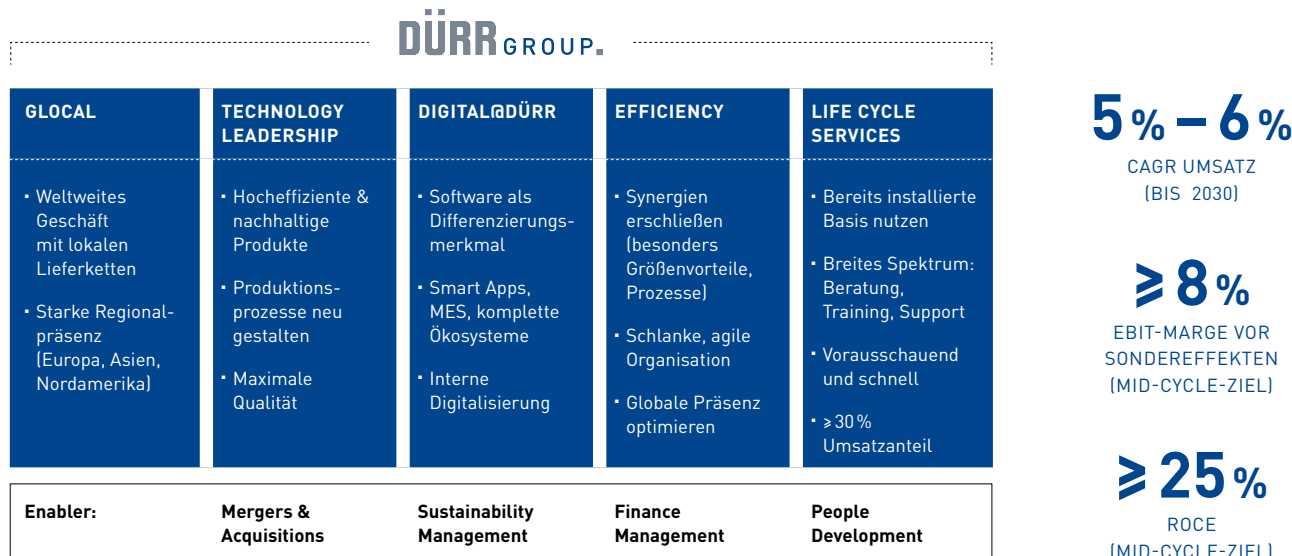
STRATEGIEFELDER UND ENABLER

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 2023 ab Seite 34](#).

Enabler Sustainability Management

Wir orientieren uns 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. Das Sustainability Management 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



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 langfristiges 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 dem Bereich 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 haben wir damit begonnen, unsere Wesentlichkeitsanalyse mit Blick auf die Anforderungen der → [Corporate Sustainability Reporting Directive \(CSRD\)](#) umfassend zu überarbeiten. Dabei betrachten wir für jedes Thema sowohl die Risiken und Chancen für unser Unternehmen („Financial Materiality“) als auch die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft („Impact Materiality“). Bei der Definition unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen haben wir die gesamte Wertschöpfungskette im Blick und beziehen verschiedene Stakeholder ein.

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 2023



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 bündelt und koordiniert die Nachhaltigkeitsaktivitäten im Dürr-Konzern. Corporate Sustainability 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 Corporate Sustainability. 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 Vorstandsvorsitzende der Dürr AG hat den Vorsitz im Sustainability Council und die Gesamtverantwortung für Corporate Sustainability inne. Im Jahr 2023 tagte das Sustainability Council zwei Mal. Themenschwerpunkte waren die neuen

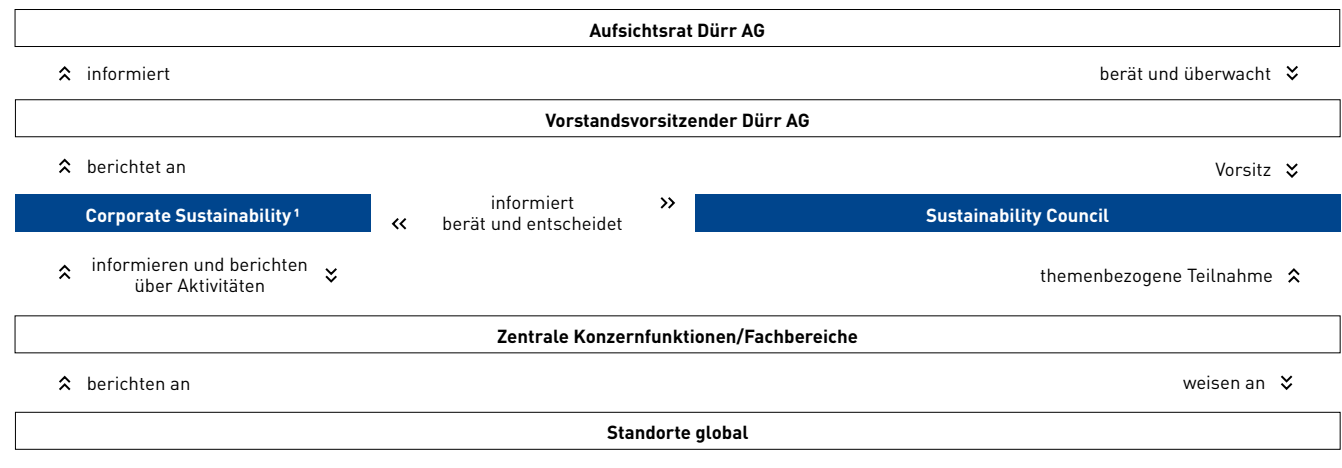
Reporting-Anforderungen der CSRD, die Sorgfaltspflichten im Rahmen des LkSG, die Umsetzung der Klimastrategie und die EU-Taxonomie-Verordnung. Für das Jahr 2024 sind zwei Treffen des Sustainability Council geplant.

Der Aufsichtsrat berät und begleitet den Vorstand bei Nachhaltigkeitsthemen und hat mit Dr. Anja Schuler ein Mitglied zur Nachhaltigkeitsexpertin bestimmt. Das Sustainability Council lädt die Nachhaltigkeitsexpertin von Fall zu Fall zu seinen Sitzungen ein. Der Aufsichtsrat hielt im Jahr 2023 eine außerordentliche Sitzung zu den zukünftigen Berichterstattungspflichten der CSRD ab. Darüber hinaus besuchten seine Mitglieder unterschiedliche externe Weiterbildungsveranstaltungen, unter anderem zur EU-Taxonomie, zum LkSG und zu den Anforderungen an den Aufsichtsrat hinsichtlich Nachhaltigkeit.

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 2023 ab Seite 113](#).

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.

TRANSITORISCHE CHANCEN UND RISIKEN

Die Reduktion von → **Treibhausgasen** und die Anpassung an die globale Erwärmung ermöglichen dem 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 (→ **Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM)**) sowie steigende Kosten für Energie und Rohstoffe sind Risiken, die wir beobachten.

In unserer Lieferkette und unserem eigenen Geschäftsbereich bestehen menschenrechtliche Risiken. Vor dem Hintergrund des 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 und Umweltstandards zu achten und Verstöße zu vermeiden. Weitere Informationen zum Umgang mit menschenrechtlichen Risiken finden Sie in den Abschnitten → „**Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Lieferkette**“ und → „**Achtung der Menschenrechte**“.

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 stetig aus. Seit dem Jahr 2021 berichten wir über taxonomiekonforme Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) nach den Vorgaben der → **EU-Taxonomie**. Kritisch sehen wir, dass trotz der Erweiterung der EU-Taxonomie um Kriterien für die Umweltziele 3 bis 6 und der Anpassung einzelner Kriterien für die Umweltziele 1 und 2 große Teile der Geschäftsaktivitäten des Dürr-Konzerns auch weiterhin nicht unmittelbar von den Taxonomie-Vorgaben abgedeckt sind, da sich die aktuelle Fassung der EU-Taxonomie-Verordnung nicht direkt an die Maschinenbaubranche beziehungsweise die Zulieferindustrie richtet. Seit 2023 schaffen wir die Voraussetzungen für die Berichterstattung gemäß der → **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, die für den Dürr-Konzern ab dem Jahr 2024 verpflichtend anzuwenden ist. Ein CSRD-Projektteam passt die bestehenden Verantwortlichkeiten sowie Berichtsstrukturen und -prozesse den neuen Reporting-Anforderungen an.

PHYSISCHE UMWELT- UND KLIMARISIKEN

Potenzielle Beeinträchtigungen relevanter Standorte durch physische Klimarisiken haben wir bereits in der Vergangenheit mittels Klimaszenario- und Vulnerabilitätsanalysen identifiziert. Die Analysen basieren auf den → **Shared-Socioeconomic-Pathway-Szenarien (SSP-Szenarien)** SSP 2-4.5 und SSP 5-8.5 und umfassen kurz-, mittel- und langfristige Klimagefahren. Identifizierte lokale Schadenspotenziale wurden

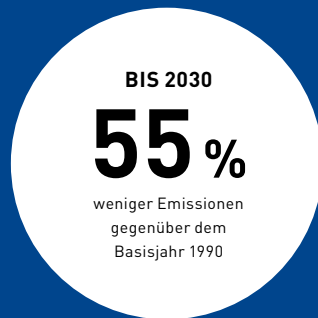
auf Relevanz überprüft, gegebenenfalls wurden Maßnahmen zur Reduzierung initiiert und dokumentiert. Im Geschäftsjahr 2023 haben wir 120 Standorte auf physische Klimarisiken analysiert. Dies entspricht 85% aller Standorte. Neben den bereits genannten Szenarien haben wir auch die Szenarien SSP 1-2.6 und SSP 3-7.0 berücksichtigt. Unsere Analyse umfasste unter anderem die systematische Betrachtung klimabedingter Risiken, die durch Hochwasser, tropische Zyklone, den Anstieg des Meeresspiegels, wetterbedingte Feuergefahren, extreme Trockenheit und Dürre, Hitzebelastung und extreme Niederschläge entstehen können. Dabei haben wir die zum Zeitpunkt der Analyse bestehende Risikoaussprägung sowie eine Veränderung der Risikoaussprägung unter Berücksichtigung des SSP 2-4.5 Szenarios im Jahr 2050 betrachtet. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass unsere Standorte unterschiedlich stark von klimatischen Veränderungen betroffen sind. Während derzeit 49 Standorte (davon 23 Produktionsstandorte) von hohen bis extremen Wasserisiken betroffen sind, würde sich die Anzahl im Jahr 2050 nur geringfügig auf 51 Standorte (davon 25 Produktionsstandorte) erhöhen. Von hohen bis extremen hitzebedingten Risiken sind derzeit 22 Standorte (davon 12 Produktionsstandorte) betroffen, wobei sich diese Anzahl im betrachteten Zeitraum auf bis zu 42 Standorte (davon 20 Produktionsstandorte) ausweiten könnte. Bei der Bewertung und Offenlegung von Risiken haben wir uns insbesondere an den → **European Sustainability Reporting Standards (ESRS-Standards)** der CSRD orientiert. Außerdem haben wir Empfehlungen und Ansätze der → **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)** in unsere Risikobetrachtung integriert. 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.

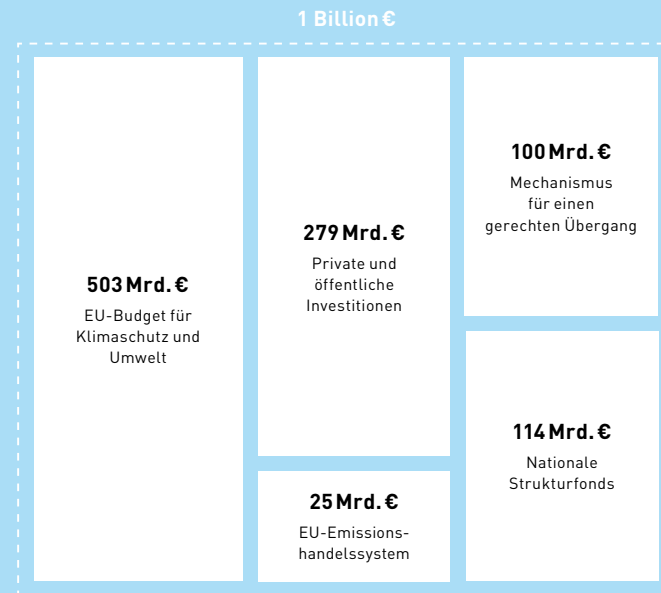
DAS „FIT FÜR 55“-PAKET

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 1 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.

<h3>1</h3> <p>Wir bekennen uns zu den Beschlüssen des Pariser Klimaabkommens.</p>	<h3>2</h3> <p>Anwendung des Greenhouse Gas Protocol als standardisierter Ansatz zur Emissionsberechnung</p>
<h3>3</h3> <p>Validierung der Ziele durch die Science Based Targets initiative (SBTi)</p>	<h3>4</h3> <p>Wissenschaftsbasierte Klimastrategie im Einklang mit dem 1,5 °C-Ziel</p>
<h3>5</h3> <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

-15%
Senkung der Scope-3-Emissionen bis 2030

-70%
Senkung der Scope-1- und -2-Emissionen bis 2030

1 Energie
Ökostrom-Bezug
 100% Bezug von Ökostrom weltweit
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>Januar 2022 Die Klimaziele des Dürr-Konzerns werden von der Science Based Targets initiative (SBTi) validiert und freigegeben.</p>	<p>Dezember 2023 Weltweite Umstellung auf Ökostrom (ausgenommen Ingecal)</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>	

UNSERE KLIMASCHUTZMASSNAHMEN IM ÜBERBLICK

Im Jahr 2023 haben wir an zahlreichen Standorten im In- und Ausland Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen umgesetzt. Beispiele sind die Installation von Photovoltaikanlagen, die Umstellung auf Ökostrom und Investitionen in energieeffiziente Gebäudetechnik. Dadurch konnten wir unsere Klimabilanz weiter verbessern: Im Vergleich zum Vorjahr sanken die Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 28 %, im Vergleich zum Basisjahr 2019 sogar um 55 %.

ENERGIE

Die Umstellung aller Konzernstandorte auf Ökostrom haben wir zum Jahresende 2023 abgeschlossen. Der Strom stammt zu 100 % aus erneuerbaren Energiequellen, das heißt aus Windenergie, Wasserkraft und Sonnenenergie.

Für die Wärmeversorgung in Deutschland greifen wir zwar noch auf Erdgas als Brückentechnologie zurück, leisten aber über unseren Energieversorger eine freiwillige Abgabe für Investitionen in Projekte zur Förderung erneuerbarer Energien. Die daraus resultierenden Emissionsreduzierungen rechnen wir uns jedoch nicht an. Ziel ist es, den Gasverbrauch schrittweise zu minimieren und auf alternative Energiequellen umzusteigen. So haben wir zum Beispiel damit begonnen, die Heizungsanlage am Standort Holzbronn (Deutschland) durch Luftwärmepumpen zu ersetzen.

Mit der energetischen Sanierung von Gebäuden sowie der Umstellung von Beleuchtung und Heizung auf verbrauchsarme Technik senken wir unseren Energiebedarf weiter. Im Jahr 2023 haben wir beispielsweise am Standort Darmstadt (Deutschland) die Dachsanierung älterer

Werkshallen planmäßig fortgesetzt und auf energiesparende LED-Beleuchtung umgestellt. Bei Neubauprojekten setzen wir nach Möglichkeit auf energieeffiziente Gebäudetechnik und den nachhaltigen Baustoff Holz. Im Jahr 2023 haben wir eine europaweite Leitlinie für nachhaltiges Bauen im Dürr-Konzern entworfen, die 2024 verabschiedet werden soll.

Im Jahr 2023 haben wir weitere Fabrik- und Bürogebäude mit Photovoltaikanlagen ausgestattet, zum Beispiel an unseren deutschen Standorten Schopfloch und Lemgo, in Gqeberha (Südafrika) sowie in Uxegney (Frankreich). Alle im Unternehmen installierten Anlagen erreichten Ende 2023 eine Gesamtleistung von knapp 4.800 Kilowatt-Peak (kWp) und erzeugten insgesamt 3.896 Megawattstunden (MWh) Strom. Das ist eine Steigerung um knapp 46 % gegenüber dem Vorjahr (2.669 MWh). 72 % der erzeugten Energie nutzten die Standorte für den Eigenbedarf, der Rest wurde ins öffentliche Stromnetz eingespeist. Damit konnten bereits mehr als 4 % des jährlichen Stromverbrauchs im Konzern durch eigenerzeugte Energie aus Photovoltaikanlagen abgedeckt werden.

EINGEKAUFTER ÖKOSTROM NACH ENERGIEQUELLEN (2023)

Energiequelle	in %
Windenergie	52,3
davon Onshore-Windkraftanlagen	51,9
davon Offshore-Windkraftanlagen	0,4
Wasserkraft	39,7
Sonnenenergie	8,0
davon Photovoltaikanlagen auf Freiflächen	3,1
davon Photovoltaikanlagen auf Dachflächen	4,9
Gesamt	100,0



Photovoltaikanlage in Schopfloch

MOBILITÄT

Im Jahr 2023 haben wir die Ladeinfrastruktur für batteriebetriebene Fahrzeuge an unseren Standorten weiter ausgebaut, zum Beispiel in Freiberg am Neckar, Pfalzgrafenweiler und Schopfloch (alle Deutschland) sowie in Höri (Schweiz). Am Standort Bietigheim-Bissingen stehen außerdem Lademöglichkeiten für E-Bikes und E-Roller bereit. Darüber hinaus planen wir, bis spätestens 2030 die gesamte Firmenfahrzeugflotte in Deutschland schrittweise auf alternative Antriebe umzustellen.

BEWUSSTSEIN

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



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.](#)

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

Im November 2021 haben wir für den Dürr-Konzern 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. Im Jahr 2024 haben wir mit der Überarbeitung unserer Klimastrategie begonnen. Dabei orientieren wir uns an den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft. Wir planen, unsere neue Klimastrategie im Geschäftsbericht 2024 zu veröffentlichen.

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

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, um 70 % gegenüber dem Basisjahr 2019 zu reduzieren. Dies soll vor allem durch Investitionen in klimafreundliche Technologien und Gebäude, die vollständige Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen und durch regenerative Eigenerzeugung erreicht werden. Denn das Leitmotiv unserer 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.

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 27,7%. Im Vergleich zum Basisjahr 2019 betrug der Rückgang 55,4%. Damit sind wir unserem Klimaziel, bis 2030 eine Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen (Basisjahr 2019) um 70% zu erreichen, einen großen Schritt nähergekommen. Der Hauptgrund für die deutlich niedrigeren CO₂-Emissionen war die Umstellung aller Standorte auf **→ Ökostrom** zum Jahresende 2023. 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

	2023	2022	Veränderung zum Vorjahr (in %)	Veränderung zum Basisjahr 2019 (in %)
CO₂e-Emissionen (in t)¹				
Scope 1: Direkte Emissionen (Heizöl, Gas und Fahrzeugflotte)	24.079	24.991 ²	-3,7	-14,1
Scope 2: Indirekte Emissionen ³ (Strom ⁴ , Fernwärme)	1.190	9.937	-88,0	-95,8
Gesamt Scope-1- und -2-Emissionen	25.269	34.929²	-27,7	-55,4

¹ Quellen für Emissionsfaktoren: lokale Energieversorger, VDA 2022, IRENA 2023.

² Freiwillige Abgaben für Investitionen in Projekte zur Förderung erneuerbarer Energien durch unseren Energieversorger rechnen wir nicht mehr emissionsmindernd an. Der Wert wurde gegenüber dem ursprünglichen Ausweis angepasst.

³ Market-based: Berechnung auf Grundlage von spezifischen Angaben unserer Energielieferanten. Scope-2-Emissionen berechnet mit den location-based Emissionsfaktoren: 29.395 Tonnen CO₂e (Vorjahr: 29.892 Tonnen CO₂e).

⁴ Seit Ende 2023 beziehen alle Standorte Ökostrom (ausgenommen Ingecal-Gesellschaften).

KENNZAHLEN CO₂e-INTENSITÄT FÜR SCOPE 1 UND SCOPE 2

	2023	2022	Veränderung zum Vorjahr (in %)	Veränderung zum Basisjahr 2019 (in %)
CO₂e-Intensität (in t pro 1 Mio. € Umsatz)¹				
Scope 1: Direkte Emissionen (Heizöl, Gas und Fahrzeugflotte)	5,2	5,8 ²	-10,2	-27,2
Scope 2: Indirekte Emissionen ³ (Strom ⁴ , Fernwärme)	0,3	2,3	-88,8	-96,5
Gesamt Scope-1- und -2-Emissionen	5,5	8,1²	-32,6	-62,2

¹ Quellen für Emissionsfaktoren: lokaler Energieversorger, VDA 2022, IRENA 2023.

² Freiwillige Abgaben für Investitionen in Projekte zur Förderung erneuerbarer Energien durch unseren Energieversorger rechnen wir nicht mehr emissionsmindernd an. Der Wert wurde gegenüber dem ursprünglichen Ausweis angepasst.

³ Market-based: Berechnung auf Grundlage von spezifischen Angaben unserer Energielieferanten.

⁴ Seit Ende 2023 beziehen alle Standorte Ökostrom (ausgenommen Ingecal-Gesellschaften).

SCOPE 3

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. Generell spielt die Dekarbonisierung der weltweiten Stromversorgung eine wichtige Rolle bei der Erreichung unserer Klimaziele.

Bei unseren Lieferanten (vorgelagerte Lieferkette) wollen wir zukünftig ebenfalls verstärkt auf Klimaschutz hinwirken. Zwar ist der Anteil unserer Treibhausgasemissionen, der auf die vorgelagerte Lieferkette und den Transport entfällt, geringer als der auf die Nutzungsphase und das Recycling unserer Maschinen und Anlagen (nachgelagerte Wertschöpfungskette) entfallende Anteil. Dennoch ist die Lieferkette ein wichtiger Hebel für die Reduktion von Emissionen. Im Jahr 2023 haben wir bei Dürr Systems ein Pilotprojekt mit dem Ziel gestartet, die CO₂-Emissionen entlang der Lieferkette noch genauer zu erfassen und systematisch zu reduzieren. Ab 2024 soll der Prozess konzernweit eingeführt werden.

Auch im Bereich Logistik ergreifen wir Klimaschutzmaßnahmen. So haben wir bei mehreren Tochtergesellschaften, die gemeinsam das überwiegende Transportvolumen im Dürr-Konzern ausmachen, die Berechnung von → **Treibhausgasemissionen** von der → **Spend-based-Methode** auf die genauere → **Distance-based-Methode** umgestellt. Dadurch können wir Ansatzpunkte zur Emissionsvermeidung besser identifizieren. Außerdem soll die CO₂-Bilanz von Logistikpartnern zukünftig eine größere Rolle bei der Auftragsvergabe spielen. Bereits seit 2023 lassen einige Tochtergesellschaften Luftfrachten mit bis zu 2,5 Tonnen Gewicht von einem nachhaltigeren Dienstleister transportieren, der eigene engagierte Emissionsreduzierungen verfolgt.

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 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen, 3.4 Transport und Verteilung vorgelagert, 3.6 Geschäftsreisen, 3.7 Pendeln der Beschäftigten und 3.11 Nutzung der verkauften Produkte. Für die restlichen Kategorien haben wir Annahmen getroffen und Schätzungen vorgenommen.

Im Jahr 2023 beliefen sich die Scope-3-Emissionen des Dürr-Konzerns auf knapp 7,5 Mio. Tonnen CO₂e und lagen damit 7,8% unter dem Wert des Basisjahres 2019. 83,9% der Treibhausgasemissionen entfielen auf die Nutzungsphase unserer Produkte (Basisjahr 2019: 88,3%). Der Anteil der vorgelagerten Emissionen durch den Einkauf von Gütern und Dienstleistungen betrug 13,9%.

Die indirekten Emissionen aus der Nutzung der verkauften Produkte (Scope 3.11) bei unseren Kunden können jährlich stark schwanken. Sie werden insbesondere von der Anzahl, den technischen Parametern, dem Energiemix und dem Einsatz unserer Maschinen und Anlagen bei Großprojekten beeinflusst. Unsere

Produkte im Umwelttechnikbereich haben mit 42,7% den höchsten Emissionsanteil im Konzern. Auch der Betrieb von Lackieranlagen erfordert einen hohen Energie- und Ressourceneinsatz, sodass sich 40,5% der Scope 3.11-Emissionen des Dürr-Konzerns dem Lackieranlagengeschäft zuordnen lassen. Maschinen und Anlagen in den Geschäftsfeldern Endmontage, Prüfsysteme, Automatisierungstechnik, Auswucht- und Diagnoselösungen sowie Holzbearbeitungstechnik sind dagegen weniger emissionsintensiv und weisen geringere jährliche Schwankungen auf. Die Emissionen, die auf die Nutzung unserer verkauften Produkte zurückzuführen sind, waren im Jahr 2023 um 12,4% niedriger als im Jahr 2019. Der Hauptgrund für diesen Rückgang ist die verhältnismäßig niedrige Anzahl an Lackieranlagen, die 2023 in Betrieb genommen wurden. Ein weiterer Grund ist, dass unsere Kunden – insbesondere in der Automobilbranche – zunehmend in nachhaltige Produktionstechnologien investieren.

Die indirekten Emissionen im Zusammenhang mit eingekauften Gütern und Dienstleistungen (Scope 3.1) erhöhten sich im Vergleich zum Basisjahr 2019 um 29,0%. Dies ist vor allem auf den erhöhten Auftragseingang des Dürr-Konzerns (+13,2%) aufgrund des organischen und anorganischen Wachstums gegenüber 2019 zurückzuführen. Das daraus resultierende Einkaufsvolumen stieg spürbar an, was zu einer Erhöhung der einkaufsbedingten Emissionen führte. Treibhausgasemissionen durch den Transport und die Verteilung von Gütern trugen 2023 mit 1,2% zu den Scope-3-Emissionen bei (Basisjahr 2019: 1,0%). Die Emissionen der verbleibenden Scope-3-Kategorien, das heißt Geschäftsreisen und Pendeln der Beschäftigten, blieben im Jahr 2023 auf einem niedrigen Niveau.

Die Emissionen durch die Entsorgung und Behandlung verkaufter Produkte am Ende ihres Lebenszyklus betrachten wir weiterhin als nicht wesentlich. Unsere Maschinen und Anlagen bestehen überwiegend aus Stahl, Aluminium und Kupfer. Damit ist in der Regel eine hohe Recyclingfähigkeit gewährleistet. Das

Fraunhofer-Institut für Bauphysik IBP hat in unserem Auftrag für repräsentative Produkte Lebenszyklus-Treibhausgasbilanzen erstellt. Diese haben gezeigt, dass aufgrund der hohen Recyclingfähigkeit der verwendeten Materialien sogar Negativemissionen entstehen können. Daher haben wir auch im Jahr 2023 auf eine gesonderte Berechnung dieser Emissionen verzichtet.

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

KENNZAHLEN CO₂e-EMISSIONEN FÜR SCOPE 3

	2023	2022	Veränderung zum Vorjahr (in %)	Veränderung zum Basisjahr 2019 (in %)
CO₂e-Emissionen (in t)¹				
3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	1.036.971	1.149.959	-9,8	29,0
3.2 Kapitalgüter	44.678	40.788	9,5	93,4
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)	9.088	8.955	1,5	33,6
3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung	86.338	94.391	-8,5	6,4
3.5 Abfall	282	238	18,5	8,0
3.6 Geschäftsreisen	12.988	10.072	28,9	-30,4
3.7 Pendeln der Beschäftigten	16.611	11.483	44,7	-13,6
3.11 Nutzung der verkauften Produkte	6.277.160	5.163.031	21,6	-12,4
Gesamt Scope-3-Emissionen	7.484.116	6.478.917	15,5	-7,8

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 Speditions- und Logistikverband (DSLVL).

Die Europa-Fabrik

Schichtarbeit: Kurz nach der Elektrodenbeschichtung folgt der Trocknungsprozess.



Zusammen mit seinen Partnern Grob und Manz bietet Dürr künftig komplette Batteriefabriken an. Dabei decken sie die gesamte Wertschöpfungskette von der Zelle bis zum fertigen Speicher ab. Das dafür notwendige Technologiespektrum ist ein Alleinstellungsmerkmal dieser Firmenallianz – kein anderer europäischer Anbieter verfügt über ein vergleichbares Angebot.

TEXT: HEIMO FISCHER — FOTOS: DÜRR

Der Besuch in der Batteriefabrik erfolgt im Vogelflug, denn sie existiert bislang nur als Videoanimation. Doch ihr Bau aus einer Hand kann nun Wirklichkeit werden. Bei der Kooperation zwischen den drei Unternehmen steuert jedes seine Expertise bei. So kann die gesamte Wertschöpfungskette der Batterieproduktion abgebildet werden – von der Zelle bis zur Integration ins Fahrzeug.

Komplette Produktionsstätten für Lithium-Ionen-Batterien konnten bislang nur asiatische Unternehmen liefern. Das Trio Dürr, Grob und Manz stößt nun im Verbund als erster europäischer Anbieter hinzu. „Wir haben besonders die Bedürfnisse der Autoindustrie im Blick, die hohe Ansprüche an Sicherheit und Qualität stellt“, sagt Dr. Hannes Schmüser, Chef der Dürr-Division Clean Technology Systems, in der dieser Geschäftsbereich angesiedelt ist. Seit die Nachfrage nach strombetriebenen Autos so richtig in Fahrt kam, entstehen weltweit neue Batteriefabriken – allein in Europa waren Ende 2023 rund 60 Vorhaben in 20 Ländern geplant.

Die Fabrik haben Dürr, Grob und Manz gemeinsam konzipiert. Das digitale Fertigungsmanagement kommt von der Dürr-eigenen Softwaretochter iTAC. Ende 2023 wurden die Kompetenzen nochmals ausgebaut: Mit dem Zukauf des französischen Maschinenbauers Ingecal und einer neuen Partnerschaft mit dem US-Beschichtungsexperten LiCAP erweitert Dürr sein Technologieportfolio für die Elektrodenbeschichtung. Dürr Consulting berät die Kunden bei der Fabrikplanung, der Standortsuche und in der laufenden Produktion.

Knifflige Prozesse

Batteriezellen zu fertigen, ist anspruchsvoll. Dürr und seine Partner bieten den Kunden deshalb eine gründliche Beratung an. Sie ist wichtig für den Aufbau der Fabrik. Hier geht es auch darum, welche Batterien man überhaupt herstellen will. „Je nach Zweck weisen Batteriespeicher unterschiedliche Zusammensetzungen und Formen auf. Sie können flach sein,

„Wir haben besonders die Bedürfnisse der Autoindustrie im Blick, die hohe Ansprüche an Sicherheit und Qualität stellt.“

DR. HANNES SCHMÜSER,
CHEF DIVISION CLEAN
TECHNOLOGY SYSTEMS

prismenförmig oder zylindrisch“, erklärt Yannick Wildermuth, der das Projekt strategisch begleitet.

Jede Batterie hat einen Minuspol (Kathode) und einen Pluspol (Anode). Heute werden Anoden bei Lithium-Ionen-Akkus aus Graphit und Kohlenstoff hergestellt, die Kathode aus einem Gemisch von Lithium, Nickel und anderen Metallen. Aber auch Mixturen wie Eisenphosphate werden sich künftig durchsetzen. Deshalb muss jede Fabrik ganz individuell gestaltet werden.

Gerührt, nicht geschüttelt

Ausgangsstoffe sind Pulver, die zu Pasten gerührt auf Kupfer- oder Alufolie aufgetragen werden. Die beschichteten Folienbänder gehen durch einen Trockner, eine Walze presst sie anschließend mit tonnenschwerem Druck zusammen. Dann wird das Folienband in Längsstreifen geschnitten. Aus diesem Material entsteht später eine Batteriezelle.

Für diesen ersten Fertigungsabschnitt bringt Dürr das Wissen und die Technologie mit. Um das Beschichten und Trocknen geht es auch in der Lackiertechnik, wenngleich die Prozesse natürlich nicht identisch sind. Und auch in der Abluftreinigung kennt sich Dürr aus – sie ist in der Batterieproduktion wichtig, denn noch sind schädliche Lösemittel unverzichtbar.

Wenn die Folien fertig sind, kommen Systeme der Partnerfirmen Manz und Grob zum Zuge. Eine Maschine schneidet die Streifen in die exakte Länge und legt sie übereinander – abwechselnd Kupferfolie (Anode) und Alufolie (Kathode). Dazwischen kommt immer ein Stück Separatorfolie zum Isolieren – ähnlich wie beim Schichten von Lasagne.

Dann wird gerollt, geschnitten, geklebt, geschweißt, versiegelt oder abgedichtet – je nachdem, welche Form die Batterie am Ende haben soll. Was noch fehlt, ist der Elektrolyt, eine Flüssigkeit, die dafür sorgt, dass Ionen beim Be- und Entladen zwischen Plus- und Minuspol hin- und herwandern können.

Die Spannung steigt

Noch hat die Zelle kein Leben. Beim Formieren wird sie elektrisch aufgeladen. Nur der Qualität entsprechende und gereifte Zellen sollen weiterverarbeitet werden. Das ist mit Arbeitsschritten verbunden, die sich je nach Art der Batterie unterscheiden und durch Technik von Dürr, Grob oder Manz abgedeckt werden.

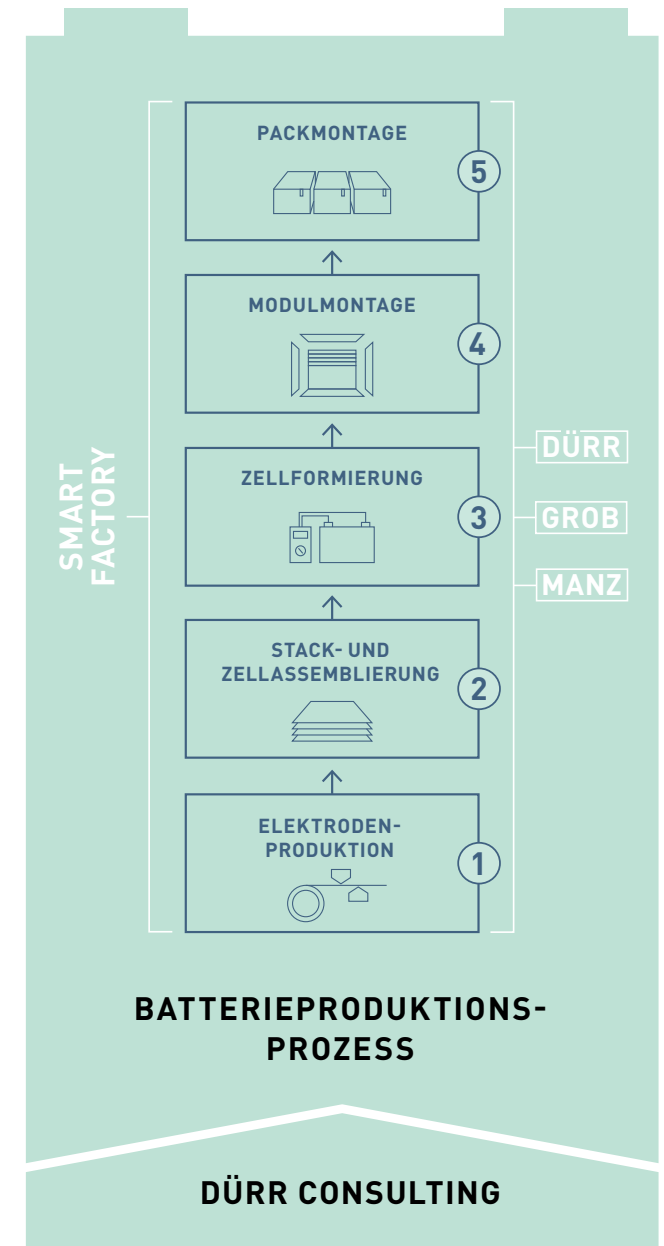
Die Batteriezelle muss vollständig dicht sein. Weder darf Nässe eindringen noch der Elektrolyt entweichen. Eine Prüfung der elektrischen Eigenschaften schließt die Zellfertigung ab. Die Tests erledigen Maschinen der Konzerntochter Teamtechnik.

Dann sind die Zellen fertig zum Versand. In den meisten Fällen werden sie an anderen Orten zu Modulen zusammengesetzt, dann zu Batteriepacks verschaltet und ins Fahrzeug eingebaut. Auch diese Arbeitsschritte übernehmen Maschinen und Anlagen des Dreierbündnisses.

In Zukunft wird es trocken

Die Batterietechnik entwickelt sich ständig weiter. Durch die Akquisition von Ingecal kann Dürr nun auch Kalandrieranlagen liefern, die bei der Beschichtung von Elektrodenfolien eine zentrale Rolle spielen. Im Moment arbeitet die Fachwelt zudem an der sogenannten Trockenbeschichtung. Dürrs neuer Partner LiCAP hat eine Methode entwickelt, mit der sich Elektroden ohne flüssiges Material herstellen lassen. „Das Material wird unter Druck zusammengepresst und danach auf die Metallfolie laminiert“, sagt Wildermuth. Die aufwendige Trocknung der Materialien nach der Beschichtung entfällt, der Energieverbrauch der Fabrik sinkt.

Die Trockenbeschichtung ist auch ein Meilenstein auf dem Weg zur Feststoffbatterie, bei der der Elektrolyt aus festem Material besteht und die deshalb leistungsfähiger, sicherer und klimafreundlicher ist als ihre Vorgänger. Sie gilt als nächster großer Innovationsschritt der Batterietechnik – und sie wird sich künftig auch in einer Fabrik aus dem Hause Dürr, Grob und Manz finden.



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 sowie Kreditgeber, Aktionäre und andere Investoren. 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. Beschäftigte 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 letzte Befragung fand im September 2023 statt. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt → „**Messung der Zufriedenheit und Bindung unserer Beschäftigten**“. Im Oktober 2022 haben wir außerdem unter dem Namen „Spark“ eine Plattform für ein einheitliches Ideenmanagement eingeführt, das den abteilungs- und standortübergreifenden Austausch sowie die Mitwirkungsmöglichkeiten der Beschäftigten stärkt. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt → „**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 Nachhaltigkeit und Klimaschutz ist im Jahr 2023 weiter gestiegen. Investoren nehmen an Hauptversammlungen, Investors' Days und anderen Kapitalmarktveranstaltungen teil, erhalten Informationsschreiben und sind zu Gast im Unternehmen. Das Investor-Relations-Team kommuniziert in zahlreichen Telefonaten, Video Calls und E-Mails mit Kapitalmarktteilnehmern. 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, Abgeordneten 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, Amtspersonen sowie politische Parteien vor. Für 2023 sind uns – wie für das Vorjahr – 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). Für Mitgliedschaften in Verbänden stellten wir im Jahr 2023 insgesamt 1.364 Tsd. € bereit (Vorjahr: 1.405 Tsd. €). Wir arbeiten auf verschiedene Art und Weise mit Forschungsinstituten und Hochschulen zusammen. In den vergangenen Jahren 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 und Dürr Systems haben außerdem verschiedene Forschungsprojekte umgesetzt, zum Beispiel mit der Universität Stuttgart und dem Fraunhofer-Institut für Produktionstechnik und Automatisierung IPA. Überdies kooperieren wir mit Hochschulen bei Fallstudien, Messveranstaltungen und Fachvorträgen. 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 2023 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 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 2023 haben wir weltweit mehr als 250 Feedback-Gespräche mit Kunden geführt (Vorjahr: mehr als 300).

Seit 2022 bietet das CX-Team zudem unternehmensinterne Workshops an. Teilnehmen können Beschäftigte aus Abteilungen oder Gesellschaften, die ihre Kunden noch besser verstehen, Verbesserungspotenziale für Produkte, Prozesse und Dienstleistungen identifizieren oder neue Märkte erschließen möchten. Im Mittelpunkt stehen die Bedürfnisse 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 Kundeninterviews. In den Workshops kommen Methoden und Tools zum Einsatz, mit deren Hilfe Kunden,

Produkte und Märkte analysiert werden und Ansatzpunkte für Verbesserungen 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 2023 erreichten wir erneut konzernweit eine hohe Kundenzufriedenheit. Im Jahr 2024 fließt der DPS außerdem in die Vergütung des Vorstands sowie weiterer Führungskräfte ein (→ „**Verantwortliche Unternehmensführung**“).

Bei der Auswertung im Teilkonzern Dürr Systems waren die Kunden in China Spitzenreiter in puncto Kundenzufriedenheit, gefolgt von Kunden in Indien und Spanien. 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.

> 250

FEEDBACK-GESPRÄCHE MIT KUNDEN
IM JAHR 2023

Dem Kunden eine Stimme geben

Im Dürr-Konzern werden Kunden und Geschäftspartner seit zehn Jahren regelmäßig zu ihren Erfahrungen und ihrer Zufriedenheit mit dem Unternehmen befragt. Was mit Stichproben und Einzelstudien begann, hat sich mittlerweile zu einem konzernweiten Prozess und der Zentralfunktion Customer Experience entwickelt. Der Anspruch: die Erwartungen der Kunden nicht nur zu erfüllen, sondern zu übertreffen.

MITTE DER 1990ER

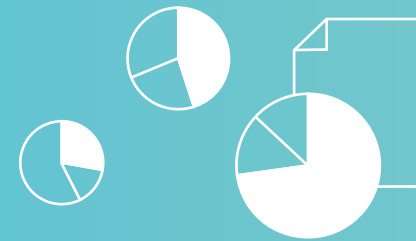
DIE ANFÄNGE

Mitte der 90er-Jahre beginnt die spätere Konzerntochter Schenck damit, Kunden stichprobenartig zu ihren Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem Unternehmen zu befragen. Ziel der Telefonbefragungen ist es, die Kundenbindung zu erhöhen und neue Aufträge zu generieren. Ähnliche Initiativen gibt es seit 2005 beim Teilkonzern Dürr Systems: In den USA werden vor allem Neu- und Schlüsselkunden in persönlichen Interviews zu ihrer Zufriedenheit befragt.



2013

Ein einheitlicher Prozess für Customer Experience wird entwickelt. Dieser umfasst unter anderem ein standardisiertes Vorgehen bei Kundenbefragungen und die Einführung des Dür Promoter Scores (DPS) als Kennzahl für die Kundenzufriedenheit. Gleichzeitig erhält ein Großteil der Beschäftigten eine Schulung zur Kundenorientierung. Im Laufe des Jahres rollt Dürr Systems den Prozess an den größten Standorten in Deutschland, China und den USA aus. Auch Schenck startet mit der Einführung.



2012

Dürr Systems gibt eine externe Studie zum deutschen Automotive-Markt in Auftrag, um zu erfahren, wie die Kunden das Unternehmen, den Wettbewerb und den Markt generell wahrnehmen. Ähnliche Studien hatten einzelne Dürr-Gesellschaften bereits durchgeführt. Um solche Einzelinitiativen zu vereinheitlichen, soll das Thema Customer Experience künftig systematisch angegangen werden. Das Projekt trägt den Namen „Customer Excellence“. Ein wichtiger Schritt, denn die Relevanz der Kundenzufriedenheit nimmt stetig zu.

„Die Kundenzufriedenheit stellt ein wichtiges Element unserer Unternehmenskultur dar.“

DR. JOCHEN WEYRAUCH,
VORSTANDSVORSITZENDER DÜRR AG





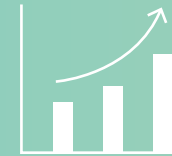
2014

Der Roll-out bei Dürr Systems und Schenck wird fortgesetzt. Weltweit startet nun ein systematischer Kundenbefragungsprozess: Die Kunden werden regelmäßig per E-Mail kontaktiert und um Feedback gebeten. Sollten Fragen offenbleiben, finden Folgespräche zwischen den Kunden und ihren jeweiligen direkten Ansprechpartnern von Customer Experience bei Dürr Systems und Schenck statt.

2019

Auch HOMAG startet mit regelmäßigen Kundenbefragungen. Den Anfang machen Umfragen zur Zufriedenheit mit der Service-Hotline und dem Ersatzteilservice.

Ebenfalls im Jahr 2019 wird erstmals der Heinz Dürr Award in der Kategorie „Customer Experience“ verliehen. Mit dem Preis werden jährlich Beschäftigte im Dürr-Konzern ausgezeichnet, die sich in besonderem Maße für ihre Kunden eingesetzt haben. Zuletzt ging der Preis an ein HOMAG-Team, das für die kundenorientierte und letztlich pünktliche Abwicklung eines zunächst stark verzögerten Projekts gesorgt hatte ([Zum Video](#)).



2024

Die Kundenzufriedenheit fließt in Form des DPS erstmals in die Vergütung des Vorstands und weiterer Führungskräfte ein (→ „[Verantwortliche Unternehmensführung](#)“).

2021

Über die Jahre kommen neue Gesellschaften zum Dürr-Konzern hinzu, gleichzeitig wächst das Unternehmen immer stärker zusammen. Auch die Abläufe im Bereich Customer Experience sollen konzernweit noch stärker harmonisiert werden.

2020

Die Customer-Experience-Abteilung wird zu einer Zentralfunktion.

2022

Das Customer-Experience-Team bietet erstmals interne Workshops an. Beschäftigte aus Abteilungen oder Gesellschaften können damit ihre Kunden noch besser verstehen, weitere Verbesserungspotenziale für Produkte, Prozesse und Dienstleistungen identifizieren oder sich darauf vorbereiten, neue Märkte zu erschließen.



„Vielen Dank, dass Sie mich ernst nehmen. Ehrlich gesagt ist dies das erste Mal, dass ich an einer Umfrage teilnehme und sich tatsächlich jemand dafür interessiert.“


KUNDENFEEDBACK

124

ERARBEITETE
VERBESSERUNGS-
VORSCHLÄGE
seit Beginn
der Workshops

Nachhaltigkeitsratings

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

Die Nachhaltigkeitsratings von EcoVadis und ISS ESG haben außerdem einen Einfluss auf die Finanzierungskosten des Dürr-Konzerns: Seit dem Jahr 2019 integrieren wir in jeden neuen Baustein unserer mittel- bis langfristigen Unternehmensfinanzierung eine Nachhaltigkeitskomponente (→ „2,4 Mrd. € Finanzierungsvolumen mit ESG-Komponenten“). Mit einem  Sustainable Finance Framework haben wir die Rahmenbedingungen für Unternehmensfinanzierungen festgelegt, die sich an Grundsätzen der Nachhaltigkeit orientieren (→ „Sustainable Finance Framework“).

Prime-Status beim ISS ESG Corporate Rating

Im September 2023 haben wir den Prime-Status beim Nachhaltigkeitsrating von ISS ESG erreicht. Damit gehören wir zu den besten 20% der Unternehmen im Maschinen- und Anlagenbau. Das ISS ESG Corporate Rating misst die Nachhaltigkeitsleistung






von Unternehmen auf einer Skala von „A+“ (Bestnote) bis „D-“ (schwächste Note). In die Bewertung fließen etwa 100 branchenspezifische → **ESG-Indikatoren** ein. Unternehmen erreichen den Prime-Status, wenn sie die für ihre Branche definierten Anforderungen erfüllen oder übertreffen. Der Aufstieg in den Prime-Status ist auch mit Blick auf die Finanzierungskosten des Dürr-Konzerns ein wichtiger Schritt (→ „**Nachhaltige Unternehmensfinanzierung**“). Außerdem fließt das Nachhaltigkeitsrating von ISS ESG in die langfristige variable Vorstandsvergütung ein (→ „**Verantwortliche Unternehmensführung**“).

Platin beim EcoVadis-Rating

Im März 2024 haben wir beim Nachhaltigkeitsrating von EcoVadis erstmals die höchste Auszeichnung, eine Platinmedaille, erhalten. Damit gehören wir zu den Top-1-Prozent aller bewerteten Unternehmen. Das EcoVadis-Rating hat auch einen Einfluss auf die Finanzierungskosten des Dürr-Konzerns (→ „**Nachhaltige Unternehmensfinanzierung**“).

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.

ÜBERBLICK: NACHHALTIGKEITSRATINGS (STAND: 31.05.2024)

	Aktuelle Bewertung	Vorherige Bewertung
	80 von 100 Punkten Platinmedaille	72 von 100 Punkten Goldmedaille
	Climate Change: „B“ Water: „C“ (Skala: A bis D-)	Climate Change: „B“ Water: „B-“ (Skala: A bis D-)
	Rating: „AA“ (Skala: AAA bis CCC)	Rating: „AA“ (Skala: AAA bis CCC)
	Rating: „C+“ (Skala: A+ bis D-) (Stand 01.09.2023)	Rating: „C“ (Skala: A+ bis D-)
	23,2 von 100 Punkten „medium risk“	26,3 von 100 Punkten „medium risk“



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



MANAGEMENT UND UNTERNEHMENS- FÜHRUNG

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



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

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



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

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

UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG ALS GRUND- LAGE UNSERES HANDELNS

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 2023 ab Seite 76](#) und unter www.durr-group.com/de.

VORSTAND

Der Vorstandsvorsitzende der Dürr AG, Dr. Jochen Weyrauch, und der Finanzvorstand Dietmar Heinrich führen die Geschäfte und nehmen ihre Verantwortlichkeiten gemäß dem Geschäftsverteilungsplan wahr, den der Aufsichtsrat für den Vorstand erstellt hat. Die aktuelle Bestellung von Dr. Jochen Weyrauch währt bis zum 31. Dezember 2026, der Dienstvertrag von Dietmar Heinrich hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2026.

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 Gerhard 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 zu vereinbaren 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. Auch weiterhin wird sich der Aufsichtsrat 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.

15%

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

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 2023 war in der ersten Führungsebene keine Frau beschäftigt und in der zweiten Führungsebene waren zwei Frauen beschäftigt. 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.

NACHHALTIGKEIT IN DER VORSTANDS-VERGÜTUNG STÄRKER BERÜCKSICHTIGT

Seit dem Jahr 2023 gilt ein verändertes System für die Vorstandsvergütung, das noch stärker als zuvor auf die Nachhaltigkeitsperformance des Dürr-Konzerns abstellt. Dies trägt dazu bei, profitables Wachstum und nachhaltiges Wirtschaften bestmöglich in Einklang zu bringen.

Anders als im früheren System existiert nun auch bei der langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive, LTI) eine Nachhaltigkeitskomponente. Zudem wird bei der kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive, STI) das Nachhaltigkeitsziel 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. Eine ausführliche Darstellung des im Jahr 2023 angewandten Vergütungssystems für den Vorstand enthält der Vergütungsbericht, der im [Geschäftsbericht 2023 ab Seite 137](#) zu finden ist.

ESG-Ziel für die kurzfristige variable Vergütung (STI)

Das STI basiert als leistungsabhängiger Bonus auf finanziellen und nichtfinanziellen Ergebnissen des jeweiligen Geschäftsjahres. Im neuen Vergütungssystem wurde die Gewichtung des ESG-Ziels auf 15% im Jahr 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 wurden im Jahr 2023 wie folgt gewichtet: operative EBIT-Marge 40%, Free Cashflow 30%, Strategieziele 15%.

Der Aufsichtsrat wählt das ESG-Ziel beziehungsweise die entsprechenden Teilziele für das STI aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) aus. Die Ziele und die damit verbundenen Leistungskriterien und Methoden zur Leistungsmessung werden vor Beginn eines Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Leistungskriterien können zum Beispiel die Treibhausgasemissionen, Kunden- und Beschäftigtenzufriedenheit, ESG-Ratings, Energieeffizienz, Diversität oder Arbeitsschutz sein. Die Gesamtzielerreichung für das ESG-Ziel ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung bei den einzelnen Leistungskriterien für die ESG-Teilziele.

Im Jahr 2023 bestand das für das STI relevante ESG-Ziel aus zwei Teilzielen, die jeweils zu 50% gewichtet wurden. Ein Teilziel bezog sich auf die „Beschäftigtenzufriedenheit“ und das andere auf den Bereich „Arbeitssicherheit und Gesundheit“. Maßgeblich für das Teilziel „Beschäftigtenzufriedenheit“ war das Ergebnis der im Jahr 2023 durchgeführten Beschäftigtenbefragung. Hier ergab sich eine Zielerreichung von 200%. Das zweite Teilziel „Arbeitssicherheit und Gesundheit“ bezog sich auf die konzernweite Arbeitsunfallquote. Hier betrug die Zielerreichung 176%. Dementsprechend belief sich die Gesamtzielerreichung für die ESG-Ziele im Jahr 2023 auf 188%.

Im Jahr 2024 setzen sich die ESG-Ziele für das STI erneut aus zwei Teilzielen zusammen. Diese beziehen sich einerseits auf die Kundenzufriedenheit und andererseits wieder auf die Quote der Arbeitsunfälle.

ESG-Ziel für die langfristige variable Vergütung (LTI)

Das LTI (Long-Term Incentive) 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 seit Anfang 2023 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.

Das für die LTI-Tranche 2023 bis 2025 maßgebliche ESG-Ziel bezieht sich auf das für die Dürr AG durchgeführte ISS ESG Corporate Rating des Beratungsunternehmens Institutional Shareholder Services Inc. (ISS). Im Jahr 2023, also im ersten Jahr der Tranche, beurteilte ISS unsere Nachhaltigkeitsperformance mit der Note „C+“. Dies entspricht in unserer Branche (Industrial Machinery and Equipment) bei ISS dem Prime-Status.

Nachhaltigkeitskomponente bei der Vergütung weiterer Führungskräfte

In den drei Leitgesellschaften unterhalb der Dürr AG (Dürr Systems AG, HOMAG Group AG, Carl Schenck AG) enthält die Vorstandsvergütung seit dem Jahr 2023 eine Nachhaltigkeitskomponente bei STI und LTI. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2024

auch bei weiteren Führungskräften eine Nachhaltigkeitskomponente in das Vergütungssystem aufgenommen: In Deutschland wird nunmehr bei allen Beschäftigten ab der Vergütungsstufe AT3 (AT: außertariflich, AT3 entspricht in der Regel einer Abteilungsleitungsfunktion) ein Teil der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) mit dem Erreichen konzernweiter Nachhaltigkeitsziele verknüpft. Im Jahr 2024 beziehen sich diese Ziele auf die Kundenzufriedenheit und die Quote der Arbeitsunfälle. In den Auslandsgesellschaften des Dürr-Konzerns gilt dasselbe für Mitglieder der Geschäftsführungen und gegebenenfalls für die zweite Führungsebene.

Steuerstrategie

Steuern sind eine wichtige Einnahmequelle des Staates und eine Voraussetzung, um 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 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.

Wir streben 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](#) zur Verfügung. Weiterführende Informationen zum Thema Steuern finden Sie im [Geschäftsbericht 2023 ab Seite 118](#).

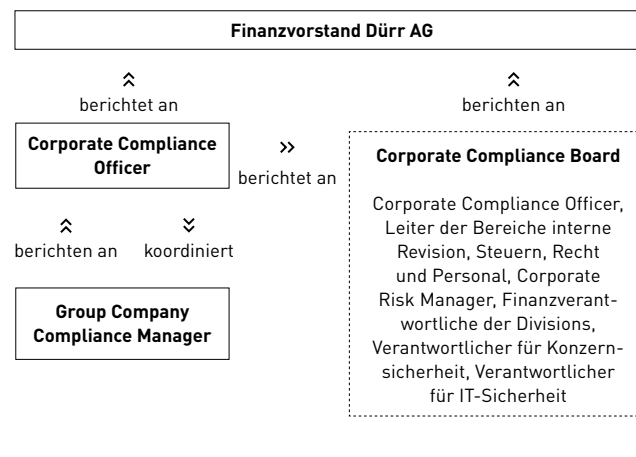
Compliance und Anti-Korruption

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

Zentrales Organ unserer Compliance-Organisation ist das Corporate Compliance Board, das unter anderem für die Ausgestaltung und Fortentwicklung des Compliance-Management-Systems verantwortlich ist. 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 den Finanzvorstand, das Corporate Compliance Board und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats bei konkreten Verdachtsmomenten. Weitere Schritte prüft das Gremium einzelfallabhängig.

Unser Compliance-Management-System (CMS) gibt einen Handlungsrahmen vor, damit im Geschäftsbetrieb alle Aktivitäten in 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. Im Jahr 2023 gab es keine bestätigten Verstöße gegen Anti-Korruptions-Vorschriften (Vorjahr: ein bestätigter Korruptionsfall).

COMPLIANCE-ORGANISATION



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. Um den Austausch zwischen den Compliance-Verantwortlichen im Dürr-Konzern zu fördern, findet in der Regel alle zwei Jahre ein internationales Compliance-Treffen statt. Gelegenheit zum Austausch bieten außerdem die seit 2023 regelmäßig stattfindenden virtuellen Group Compliance Calls.

UNSER HINWEISGEBERSYSTEM:

DÜRR GROUP INTEGRITY LINE

Beschäftigte, Geschäftspartner und Dritte, die den Verdacht haben, dass Rechtsverstöße, beispielsweise Korruption oder Geldwäsche, oder Verstöße gegen den [Verhaltenskodex](#) vorliegen, können sich über verschiedene Wege an uns wenden – auf Wunsch auch anonym. Eine Möglichkeit ist die [Dürr Group Integrity Line](#). Weitere Informationen zu unserem Hinweisgeber-system finden Sie im Abschnitt → „[Dürr Group Integrity Line](#)“.

Im Jahr 2023 erhielt der Corporate Compliance Officer 42 Hinweise (Vorjahr: 28). Die Hinweise umfassten unter anderem Verdachtsmeldungen zu den Themen Korruption, Bestechung, Untreue, IT-Sicherheit, Exportkontrolle und Kartellrecht.

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 2023 haben wir rund 11.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Themen Compliance und Datenschutz geschult (Vorjahr: knapp 17.900). Der Rückgang resultiert aus dem zweijährigen Schulungsrythmus. 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 2023 gab es 543 Teilnahmen bei „Schutz vor Korruption“ (Vorjahr: 870 Teilnahmen), 548 Teilnahmen bei „Fairer Wettbewerb“ (Vorjahr: 871 Teilnahmen) und 418 Teilnahmen bei „Payment Fraud“ (Vorjahr: 289 Teilnahmen). Das Training „Verhalten bei Eintreffen von Behörden“ haben wir im Jahr 2023 erstmalig durchgeführt. Hier zählten wir 36 Teilnahmen. Zur Klärung von möglicherweise Compliance-relevanten Sachverhalten haben wir außerdem interne Audits in Mexiko und China durchgeführt.

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.

Informations- und Datensicherheit

Immer mehr Unternehmen sind Bedrohungen aus dem Internet ausgesetzt und stehen somit vor einer Vielzahl von Sicherheits Herausforderungen. Beispiele für IT-Risiken sind Datenverlust, Hacking, Virenangriffe oder Verfügbarkeitsausfälle. Wir schützen Informationen, Geschäftsgeheimnisse und Know-how des eigenen Unternehmens sowie von Geschäftspartnern vor unbefugtem Zugriff, unbefugter Weitergabe, Missbrauch, Diebstahl und Verlust. Unser konzernweites Information Security Management System (ISMS) orientiert sich an der wichtigsten Norm für Informationssicherheit, dem 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). Eine Re-Zertifizierung aller deutschen Standorte, die im Automotive-Geschäft tätig sind, wurde im Jahr 2023 erfolgreich abgeschlossen. Darüber hinaus wurden vier internationale Standorte neu zertifiziert. Die Dürr Group Services GmbH, die konzernweit Dienstleistungen in den Bereichen Informationstechnologie und Personal erbringt, wurde erstmals nach ISO 27001 auditert und zertifiziert.

Im Jahr 2023 haben wir mit einer strategischen Roadmap für IT-Sicherheit die Voraussetzungen für die kontinuierliche Weiterentwicklung der technischen und prozessualen Informationssicherheit im Dürr-Konzern geschaffen. Dabei haben wir auf Basis einer separaten Risikobetrachtung übergeordnete Informationssicherheitsziele definiert und ihnen Einzelmaßnahmen zugeordnet.

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. Ein zum 1. Januar 2024 benannter Datenschutzmanager befasst sich auf Konzernebene mit dem Thema.

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 2023 gab es einen meldepflichtigen Vorfall in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten, der von den Behörden aber nicht weiterverfolgt wurde (Vorjahr: keine meldepflichtigen Vorfälle oder begründete Beschwerden). Wir haben den Vorfall intern geprüft, um ähnliche Vorfälle nach Möglichkeit in Zukunft zu vermeiden.

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 Vermögenswerten 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 2023 haben wir weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Standortsicherheit umgesetzt und zum Beispiel die Nutzung smarter Videosysteme ausgeweitet. Bestehende Schutzkonzepte haben wir auf Basis eines Rahmenwerks für die Standortsicherheit weiterentwickelt. Neben den Bewertungen im Rahmen der Zertifizierungen nach TISAX® und ISO haben wir an acht Standorten zusätzliche Sicherheitsbeurteilungen vorgenommen und daraus entsprechende Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet.

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 2023 weiterhin auf dem Ausbau der Kompetenzen unserer standortspezifischen Notfallteams und auf der Erstellung von → **Business-Impact-Analysen** und Business-Continuity-Plänen. Zum 31. Dezember 2023 verfügten insgesamt 31 Produktionsstandorte über ein Notfallteam; damit sind bereits 78% aller relevanten Produktionsstandorte in die konzernweite Notfall- und Krisenorganisation eingebunden (ohne BBS Automation und Ingecal). Die Umsetzung an den weiteren Standorten läuft.

Im Jahr 2023 haben wir die Bewertung sicherheitsrelevanter Risiken fortgesetzt, um deren Einfluss auf unsere Prozesse zu reduzieren und die Resilienz unseres Unternehmens zu erhöhen. Hierzu haben wir neben den strategischen Risiken, die sich aus globalen Konfliktlagen ergeben, auch lokale Sicherheitsheerausforderungen bei Projekten berücksichtigt.

Nachhaltige Unternehmensfinanzierung

Die Dürr AG ist ein Vorreiter im Bereich der nachhaltigen Unternehmensfinanzierung. Seit dem Jahr 2019 integrieren wir in jeden neuen Baustein unserer mittel- bis langfristigen Unternehmensfinanzierung eine 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) abscheiden, sinken oder steigen unsere Finanzierungskosten.

SUSTAINABLE FINANCE FRAMEWORK

Unser  **Sustainable Finance Framework** bildet das Standardrahmenwerk für Unternehmensfinanzierungen, die sich an Grundsätzen der Nachhaltigkeit orientieren. Es legt fest, wie nachhaltige Finanzierungsinstrumente, etwa grüne Anleihen und → **Schuldscheindarlehen**, ausgestaltet werden sollen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, 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. Außerdem können laut Framework bis zu drei Nachhaltigkeitsindikatoren in die Finanzierung eingebettet werden. Werden diese erfüllt, sinken die Zinszahlungen; bei Nichterfüllung steigen sie dagegen. 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 (→ „**Klimastrategie**“). Zudem verpflichten wir uns zur Verbesserung des von der Nachhaltigkeitsagentur ISS ESG erstellten Nachhaltigkeitsratings. Unser Ziel, bis spätestens 2025 den Prime-Status zu erreichen, haben wir bereits im September 2023 erreicht (→ „**Nachhaltigkeitsratings**“).

2,4 MRD. € FINANZIERUNGSVOLUMEN MIT ESG-KOMPONENTEN

Insgesamt vier Schuldscheindarlehen, einen → **Konsortialkredit** und eine → **Wandelanleihe** sowie weitere → **bilaterale Avallinien** haben wir bisher an unsere Nachhaltigkeitsperformance geknüpft. Zum Jahresende 2023 ergab sich insgesamt ein Finanzierungsvolumen von rund 2.440 Mio. €, dessen Verzinsung von unserem Nachhaltigkeitsrating bei EcoVadis, dem

ISS ESG Corporate Rating (→ „**Nachhaltigkeitsratings**“) und unseren Reduktionszielen für Treibhausgasemissionen abhängt. Durch die kontinuierliche Verbesserung unserer Ratings profitieren wir bei unseren nachhaltigen Finanzierungsinstrumenten von einem günstigeren Zinssatz.

Unserem Sustainable Finance Framework folgend, haben wir im April 2023 sowie im April 2024 jeweils ein grünes Schuldscheindarlehen platziert. Die Erlöse von 300 Mio. € beziehungsweise 350 Mio. € sind vollständig für die Finanzierung nachhaltiger Produktinnovationen und klimafreundlicher Projekte reserviert. Im Dezember 2023 haben wir einen seit 2019 bestehenden Konsortialkredit an unser gestiegenes Geschäftsvolumen angepasst und gleichzeitig die Laufzeit verlängert. Der Kredit besteht nun aus einer Barlinie über 750 Mio. € (zuvor 500 Mio. €) und einer Avallinie über 500 Mio. € (zuvor 250 Mio. €). Die Verzinsung ist an die Absenkung unserer CO₂-Emissionen gekoppelt. Einen Überblick über unsere Finanzierungsstruktur bietet der  **Geschäftsbericht 2023 ab Seite 103**.



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

 **Sustainable Finance Framework**



Wir bieten Lösungen für die Montage und Prüfung von Batteriemodulen und -packs.



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.

Das Trockner-Duo



Prozesswissen und digitales Wissen treffen aufeinander: Oliver Iglauer-Angrik und Imke Kuschel im Gespräch.



Er ist für den Prozess zuständig, sie für die Software. Oliver Iglauer-Angrik und Imke Kuschel arbeiten an der Weiterentwicklung und Optimierung von Trocknungsprozessen für Lackieranlagen. Eine Zusammenarbeit, bei der Grenzen verwischen – auch zwischen den Generationen.

TEXT: HEIMO FISCHER — FOTOS: SASCHA FEUSTER

Sie arbeiten zusammen an neuen Produkten, wie zum Beispiel Lacktrocknern. Wie unterscheiden sich Ihre Jobs?

IMKE KUSCHEL Ich arbeite in der Digital Factory von Dürr, wo wir Software entwickeln, um Maschinen und Anlagen effizienter und nachhaltiger zu machen. Ich programmiere aber nicht selbst, sondern arbeite an den Schnittstellen zu den Prozessexperten wie Oliver und zu unseren Kunden.

OLIVER IGLAUER-ANGRIK In der Funktion als Senior Expert bin ich weltweit im Konzern Ansprechpartner für Lacktrockner. Seit 25 Jahren beschäftige ich mich mit diesem Thema. Die Entwicklung neuer Trocknungsprozesse ist heutzutage nicht mehr von deren Digitalisierung zu trennen, denn wir wollen beide Aspekte von Anfang an am praktischen Kundenbedarf ausrichten. Prozesse neu und digital zu denken und dabei den Mehrwert für den Kunden im Blick zu haben, darin sehe ich meine Aufgabe in der Zusammenarbeit mit der Digital Factory. Imke ist hier meine wichtige Ansprechpartnerin.

An was für Innovationen arbeiten Sie?

I-A Ein Beispiel ist der Lacktrockner **EcolnCure** – ein Produkt, das 2016 auf den Markt kam und bei dem wir die Heißluft über die Windschutzscheibenöffnung in die Karosserie einströmen lassen. Mit dieser innovativen Technik trocknen wir komplexe Karosserien in kürzerer Zeit, schonender und mit besserer Lackqualität. Was aber in unseren Augen noch fehlte, war ein digitaler Nachweis des Trocknungsprozesses – ein Highlight, das nun seit 2020 zu unserem Produktportfolio gehört.

Was genau haben Sie gemacht?

K Wir haben eine Simulationssoftware entwickelt, die eine große Zahl von Daten auswertet. Damit lässt sich der Trocknungsprozess des Lacks für jede Karosserie schon während des Produktionsdurchlaufs digital abbilden. Ein Autohersteller kann also jederzeit nachverfolgen, wie die Qualität des Trocknungsprozesses jeder einzelnen Karosserie war. Das schafft die Software für alle Karosseriemodelle, die durch den Trockner laufen.

Welche Vorteile bietet die Software?

K Im Normalbetrieb bieten wir dem Betreiber mit unserer Software die Möglichkeit, karosseriespezifisch sämtliche Aufheizparameter abzubilden. Das dient zum Beispiel der Dokumentation bei späteren Lack- oder Durchrostungsgarantiefällen. Zusätzlich ist die Trocknersimulation eine Entscheidungshilfe, um festzustellen, ob nach Prozessstörungen die Lackqualität in Ordnung ist oder nicht. Früher wurde im Zweifelsfall eine Karosserie nach einer Störung weiterlackiert und erst am Ende der Lackierstraße festgestellt, dass sie aufgrund ungenügender Qualität nicht verwendet werden konnte. Mit unserer Software werden Karosserien nun sofort aus dem Prozess genommen und nicht erst umsonst weiterlackiert. Das spart Zeit bei der Analyse und schont wertvolle Ressourcen.

Ist Ihnen Nachhaltigkeit ein persönliches Anliegen?

I-A Es ist mir wichtig, verantwortungsbewusst mit den Ressourcen dieser Welt umzugehen. Da bin ich kein Einzelfall. Ich

IMKE KUSCHEL ist 34 Jahre alt und hat Technische Kybernetik studiert. Ein Fach, das sich mit mathematischer Modellierung, Simulation und Regelung komplexer Systeme befasst. In der Digital Factory von Dürr arbeitet sie als Mitglied eines Scrum Teams an der Schnittstelle zwischen Prozessexperten und Programmierfachleuten. Ihr breites Produktwissen und ihre fachliche Expertise im Softwareumfeld sind Voraussetzungen, damit die Prozessanforderungen gemeinsam mit den Programmierern in eine funktionale Software überführt werden können. Die Implementierung und Inbetriebnahme von Softwares aus der DXQ-Produktfamilie von Dürr beim Kunden gehören ebenfalls zu ihren Aufgaben.

treffe im Konzern zahlreiche Menschen, die genauso denken. Wichtig ist mir, dass der Nachhaltigkeitsgedanke auch integraler Bestandteil unseres Unternehmensleitbilds „One Vision“ ist und damit bei der Entwicklung neuer Produkte oder Produktionsprozesse von Anfang an mitzudenken ist.

K Wenn wir in der Digital Factory eine Software entwickeln, dann spielt der Nachhaltigkeitsaspekt eine herausragende Rolle. Dies wollen wir auch unseren Kunden vermitteln: Eine Software, die Ressourcen schont und die Effizienz steigert, ist eine wichtige Anschaffung.

Sie sind in der digitalen Welt groß geworden, Frau Kuschel, und seit fünf Jahren bei Dürr. Herr Iglauer-Angrik ist fünfmal so lange im Unternehmen tätig. Wie wirkt sich das auf die Zusammenarbeit mit einem Maschinenbauingenieur alter Schule wie Herrn Iglauer-Angrik aus?

K Der Altersunterschied spielt bei unserer Zusammenarbeit keine Rolle. Wir profitieren vielmehr gegenseitig von unserer Expertise. Oliver bringt sein Prozess- und Anlagenwissen zum Thema Lackrockner mit, von unserer Seite fließen mathematische Zusammenhänge und Datenkenntnisse ein.

I-A Das ist der große Vorteil an einem Konzern wie Dürr: die Verbindung von digitalem Know-how mit Expertenwissen über Produktionsprozesse. Wir arbeiten auf unserer Arbeitsebene sehr eng zusammen, lernen viel voneinander und können dadurch – vielleicht mehr als andere Unternehmen – effektiv interdisziplinär vorgehen.

K Das fängt schon bei der Verständigung an. Als Oliver und ich angefangen haben zusammenzuarbeiten, haben wir uns gegenseitig die Fachbegriffe unseres Aufgabenfelds erklärt.

I-A Web-Frontend, NoSQL-Datenbank, Red Hat – die exakte Bedeutung solcher Begriffe hat sich mir erst im Laufe der Zeit erschlossen und wie beim Vokabellernen einer Fremdsprache lerne ich auch hier stets dazu.

K Ich dagegen habe ziemlich viel über Lackrockner gelernt. Wärmeübergangskoeffizienten, Lufthaushalt, Bernoulli-

OLIVER IGLAUER-ANGRIK ist 55 Jahre alt und seit 25 Jahren bei Dürr. Nach verschiedenen Stationen im Unternehmen ist der studierte Maschinenbauer heute als Senior Expert für die Trocknungstechnologie im Bereich Forschung und Entwicklung tätig. Neben der Karosserieaufheizung von lackierten E-Fahrzeugen sind die Effizienzsteigerung und Elektrifizierung von Trocknungs- und Abluftreinigungsanlagen im Kontext der CO₂-neutralen Lackiererei Schwerpunkte seiner Arbeit. Die Beschäftigung mit der Thermodynamik führte ihn zudem über mehrere Jahre zu einem Lehrauftrag an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg.



Gleichung, zentrales und dezentrales Beheizungskonzept, das war alles Neuland für mich. In der Digital Factory bin ich jetzt die Trocknerexpertin.

Gibt es eine Gelegenheit, bei der Sie sich mal besonders gut ergänzt haben?

I-A In der Lackiererei eines Kunden zeigte unser Simulationsstool bei Trocknermessfahrten ein ungewöhnliches Aufheizverhalten. Das konnten wir uns nicht erklären. Wir haben lange eine theoretische Ursache gesucht, aber keine gefunden. Imke hat dann dafür plädiert, vor Ort nachzuschauen.

K In dem Werk haben wir festgestellt, dass eine Arbeiterin die Messfühler für die Trocknermessfahrten von Woche zu Woche abwechselnd an der Fahrer- und der Beifahrerseite angebracht hat.

I-A Das Beispiel zeigt, wie wichtig der gegenseitige Austausch ist, um Probleme zu lösen. Wahrscheinlich hätten wir noch eine Zeit lang nach einer theoretischen Erklärung gesucht. Imke hat mit ihrem Vorschlag dafür gesorgt, dass wir gemeinsam über unseren Tellerrand geblickt haben.

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. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt → [„EU-Taxonomie“](#).

Produktsicherheit

Durch Innovationen sollen Produkte umweltverträglicher werden. Aber Nachhaltigkeit erfordert auch, dass Produkte sicher sind. Zwar ist die Sicherheitsausstattung 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 den Geschäftsführungen der einzelnen Konzerngesellschaften, die in regelmäßigem Austausch miteinander stehen. 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. Dabei denken wir voraus und schulen bereits heute unsere Produktsicherheitsbeauftragten zu der neuen Europäischen Maschinenverordnung, die im Jahr 2027 in Kraft treten wird.

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 anerkannte Methoden zur Risikobeurteilung 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 ein. Mit diesen Einweisungen zum bestimmungsgemäßen Bedienen und Betreiben 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.

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. Wir ermitteln kontinuierlich die stoffliche Zusammensetzung der in unseren Produkten enthaltenen Materialien und erfassen die entsprechenden Informationen in Materialdatensystemen. Damit erhöhen wir schrittweise die geforderte Transparenz bezüglich der Inhaltsstoffe unserer Produkte.

Innovation und Technologie

Produkte und Fertigungsprozesse, die im Rahmen unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit (F&E) entstehen, sollen unsere Kunden dazu befähigen, energie- und ressourceneffizient zu produzieren. Das gilt auch für die von uns entwickelten digitalen Anwendungen, in die unser Know-how rund um die Produktionsprozesse unserer Kunden einfließt. Bei Innovationen legen wir außerdem Wert auf Modularität, globale Einsetzbarkeit und eine hohe Gesamtanlageneffektivität. Um diese Ziele zu erreichen, setzen wir auf eine enge Zusammenarbeit unserer F&E-Abteilungen mit Vertrieb und Einkauf.

Die einzelnen Divisions tragen die Verantwortung für die jeweilige F&E-Arbeit, Richtlinien regeln Prozesse und Detailfragen. 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 Division-Grenzen hinweg fördert. An der Spitze des Teams steht der Leiter der Division Application Technology. Etwa 70 % unserer F&E-Ausgaben werden für die Entwicklung neuer Lösungen genutzt, knapp 30 % entfallen auf die Optimierung und Modularisierung bestehender Produkte. Konkrete Lösungen stehen im Fokus unserer Entwicklungsarbeit, Grundlagenforschung hat in unserem Geschäft naturgemäß eine geringe Bedeutung.

F&E-KENNZAHLEN

	2023	2022	2021
F&E-Aufwand (in Mio. €)	-151,4	-136,5	-123,9
davon für externe F&E-Dienstleistungen (in Mio. €)	-80,0	-60,1	-54,5
F&E-Quote Konzern (in % vom Umsatz)	3,3	3,2	3,5
F&E-Beschäftigte (31.12.)	1.008	971	922
% der Beschäftigtenzahl	4,9	5,2	5,2

NEUENTWICKLUNGEN UND PATENTE

Im Jahr 2023 mündete unsere F&E-Arbeit in 73 Produktinnovationen. Zum 31. Dezember 2023 verfügten wir über 7.237 Einzelpatente, die sich in 1.468 Patentfamilien aufteilten (31.12.2022: 7.172 und 1.429). Wie in den Vorjahren entfielen auf die Division Application Technology die meisten Patente. Der Aufwand für den Schutz unseres geistigen Eigentums betrug 9,5 Mio. € (Vorjahr: 10,2 Mio. €). Weitere Informationen zu unserer F&E-Ausrichtung finden Sie im [Geschäftsbericht 2023 ab Seite 37](#).

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 Geräuschkentwicklung. Immer wichtiger werden dabei Digitaltechnologien, durch die sich der Ressourcenverbrauch und der Frischluftbedarf in der Produktion analysieren und optimieren lassen.

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 optimierbares Wärme-Kälte-Verbindungssystem. Auf diese Weise kann der Energieverbrauch einer Lackiererei signifikant gesenkt werden. In Verbindung mit unserem elektrifizierten **→ Karosserietrockner EcoInCure** und der Abluftreinigungsanlage **Oxi.X RV** (**→ „Umweltechnik: 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 sowie 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.

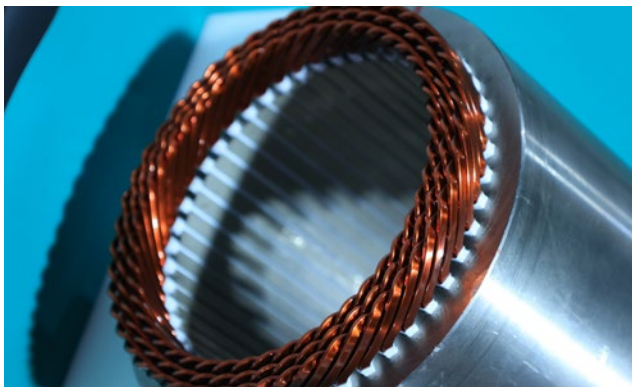
Mit der neuen **→ Zerstäuberfamilie EcoBell4** verhelfen wir Kunden zu einer nachhaltigeren Produktion. Lackverluste und Spülmittelverbrauch beim Farbwechsel lassen sich um 50% reduzieren, in Kombination mit dem modularen Lackierkabinenkonzept **EcoProBooth** sogar um bis zu 91%. Ermöglicht werden die Verbesserungen durch die einzigartige 4-Hauptnadel-Technologie, bei der drei von vier **→ Hauptnadeln** ausschließlich für die meistgenutzten Farben bereitstehen, sowie durch geänderte Prozessparameter im Lackauftrag.



Mit der **EcoBell4** und der 4-Hauptnadel-Technik wird der Farbwechsel zum Sekundenspiel – bei niedrigsten Lack- und Spülmittelverlusten.

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. Durch die Übernahme des französischen Maschinenbauers Ingecal im November 2023 können wir die Batterieindustrie nun auch mit Kalandrieranlagen beliefern, die bei der Beschichtung der Elektrodenfolien eine zentrale Rolle spielen. Die Kalandrieranlagen eignen sich sowohl für die Nass- als auch für die Trockenbeschichtung. Die Trockenbeschichtung bietet erhebliche Vorteile bei Kosten, Energieverbrauch und CO₂-Emissionen und kann auch für die Produktion zukünftiger Feststoffbatterien eingesetzt werden.



Bei der Hairpin-Technologie werden die gewickelten Rotorspulen aus Kupfer, die das Magnetfeld im E-Motor erzeugen, durch neuartige Steckspulen in Haarnadelform ersetzt.

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, MONTAGESYSTEME UND AUSWUCHTANLAGEN

Neben der Batteriefertigungsverfahren bieten wir weitere Technologien für den Bau von Elektroautos. Die seit August 2023 zum Dürr-Konzern gehörende Tochtergesellschaft BBS Automation bietet Montagesysteme für **→ Statoren**, Rotoren, Inverter und den Elektromotor selbst. BBS Automation hat zum Beispiel ein Hairpin-Montagesystem entwickelt, das Statoren für Elektromotoren herstellt. Aus Kupferflachdrähten werden Steckspulen hergestellt, die anschließend mit einer Lackschicht überzogen und in das Statorpaket eingesetzt werden. Durch die Nutzung der Flachdrähte kann die Leistungsdichte erhöht werden, was sich wiederum positiv auf die thermische Leistung und das **→ NVH-Verhalten** (NVH: Noise, Vibration, Harshness) auswirkt. Die neue Hairpin-Anlage bildet die vollständige Prozesskette ab. Dabei laufen die Prozessschritte in verschiedenen Zellen ab, die auch als Einzelmodule angeboten werden.

Unsere Konzerntochter Teamtechnik bietet Systeme für die Prüfung fertig montierter Elektro- und Hybridantriebe. Auf den **→ Prüfständen** werden hochautomatisiert mechanische und fluidische Größen, die elektrischen Eigenschaften sowie 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 Batteriefahrzeugen keine Risiken ausgehen, beispielsweise gefährliche Kurzschlüsse.

Die Konzerntochter Schenck RoTec steuert Auswuchtanlagen für E-Motor-Komponenten bei. Ein Beispiel ist die Auswuchtanlage eTENÖ, 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.



Wir bieten Produktionstechnik für Holzbaulemente und Komplettmodule für Häuser.

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. Zum Vergleich: Der Industriesektor in Deutschland emittierte laut **Umweltbundesamt** im Jahr 2023 etwa 146 Mio. Tonnen CO₂e.

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

HOLZBEARBEITUNGSTECHNIK: MASCHINEN FÜR MÖBELPRODUKTION UND HOLZHAUSBAU

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

DIGITALISIERUNG/INDUSTRIAL INTERNET OF THINGS (IIOT)

Softwarelösungen 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 drei Digital Factories arbeiten mit einheitlichen Entwicklungsprozessen und -tools, haben eine gemeinsame Innovationsagenda und tauschen Applikationen und Entwicklungsergebnisse aus. Ihre Aktivitäten werden durch ein übergreifendes Cross Functional Team koordiniert.

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 zehn Jahren spielt unser Service-Geschäft eine bedeutende Rolle. Unser strategisches Ziel ist ein Service-Anteil am Gesamtumsatz von mindestens 30 %, im Jahr 2023 waren es 28,3 %. Wir richten 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 Fernanalysen, Assistenzsystemen oder Leistungschecks.

Das Ersatzteil- und Modernisierungsgeschäft wird konzernweit betrieben. Im Jahr 2023 gab es allein in der Division Application Technology knapp 5.700 Reparaturvorgänge mit insgesamt rund 10.000 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. Im Jahr 2023 wurden knapp 2.000 Aggregate repariert. Wie bereits im Vorjahr wurden bei Schenck im Geschäftssegment → **Auswuchttechnik** 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 2023 wurden rund 3.500 Reparaturen an Werkzeugsystemen ausgeführt, die bei Kunden im Einsatz sind. Hierbei wurden knapp 66.700 Ersatzteile bereitgestellt. Je nach Einsatzbedingungen kann der Weiterbetrieb von Werkzeugsystemen durch Überholung und Reparatur für ein bis zehn Jahre gesichert werden.

PRODUKTIONSSYSTEME FÜR MEDIZINPRODUKTE

Die Weltbevölkerung wächst und wird immer älter, zugleich steigen die Ausgaben für die medizinische Versorgung. Daher nimmt auch der Bedarf für Anlagen zur Großserienproduktion medizinischer Einwegprodukte zu – von der Impfspritze über Infusionssets bis zu Inhalatoren und Nasensprays. Und auch Abnehmspritzen werden immer stärker nachgefragt. Bereits im Jahr 2021 sind wir mit der Übernahme von Teamtechnik und Hekuma in das Geschäft mit automatisierten Systemen zur Montage medizintechnischer Produkte eingestiegen. Seit September 2023 gehört BBS Automation mit dem auf Produktionstechnik für medizinische Versorgungsprodukte spezialisierten Unternehmen Kahle Automation zum Dürr-Konzern. Dadurch haben wir unsere Position in diesem Sektor weiter ausgebaut.



Wir bieten Produktionstechnik für medizinische Versorgungsprodukte, zum Beispiel Glasspritzen für Insulinpens.

SCHULTER- SCHLUSS FÜR DIE GIGA- FACTORY

Die HOMAG-Tochter WEINMANN liefert Maschinen und Anlagen für den Holzbau. Eine immer wichtigere Rolle spielt dabei die industrielle Fertigung mehrstöckiger Gebäude. Holzhäuser sind klimafreundlich, kostengünstig und liegen im Trend. Als das Schweizer Start-up Nokera die Entscheidung trifft, diese mit Anlagen aus-
Auftrag bei WEINMANN platziert, wird der
zustatten. Der ganze Konzern packt mit an – und führt das
Projekt gemeinsam mit dem Kunden zum Erfolg.

TEXT: HEIMO FISCHER – FOTOS: BERTRAM BOOS, SASCHA FEUSTER, NOKERA

Die von Nokera
produzierten
Wandmodule
warten auf ihren
Einsatz auf der
Baustelle.



Der Weg zur großen Fabrik führt über Schotterstraßen, vorbei an Feldern und Schafweiden. Selbst das Navi weiß nicht immer, wo es ist. Das Gewerbegebiet vor den Toren Magdeburgs wächst pausenlos. Endlich taucht sie auf, die blaue Halle, 700 Meter lang und 260 Meter breit.

Hier betreibt das Schweizer Start-up Nokera seit 2023 die größte Fertighausfabrik der Welt. Sie besteht aus sechs Fertigungs-
linien. Roboterarme tanzen, Maschinen sägen, bohren oder nageln so schnell, dass die Augen kaum folgen können. Schon bald sollen jedes Jahr die Wände und Decken für mehr als 20.000 vorgefertigte Wohneinheiten aus Holz vom Band laufen. Solche Stückzahlen sind ein Novum in der Branche – und der Schlüssel zum seriellen Bau kostengünstiger Häuser.

Der Produktionsprozess ist genau abgestimmt. Aus einzelnen verleimten Holzbalken entsteht zunächst das Riegelwerk – sozusagen das Gerippe einer Wand. Die meterhohen Elemente werden automatisch gewendet, Hohlräume mit Dämmstoff gefüllt und verschlossen. Alle Außenwände erhalten eine schicke Fassade. Jetzt noch verladen, dann geht es ab zur Montage auf die Baustelle.

Der Anteil von Wohnraum, der mit Holz
gebaut wird, wächst seit Jahren.

2020

PLANUNGS-AUFTRAG FÜR DIE ANLAGEN IN DER GIGA-FACTORY AN WEINMANN

2021

LIEFER-AUFTRAG AN WEINMANN UND START DER REALISIERUNG

2022

START DER MONTAGE DER MASCHINEN UND ANLAGEN

2023

ANLAUF DER PRODUKTION IN DER GIGAFACTORY BEI MAGDEBURG



Nokeras Musterhaus zeigt, wie modernes Bauen mit Holz aussehen kann.

Katalysator für die Transformation auf der Schwäbischen Alb

Mit der modernen Fabrik hat Nokera nicht nur neue Maßstäbe für die eigene Branche gesetzt. Das Projekt sorgte 600 Kilometer weiter südlich dafür, dass sich die Firma WEINMANN konsequent weiterentwickelt hat. Die HOMAG-Tochter auf der Schwäbischen Alb ist Weltmarktführer in der Holzbausystemtechnik. „Üblicherweise beliefern wir die Fertighausindustrie sowie kleine und mittelständische Zimmereien“, sagt WEINMANN-Geschäftsführer Josef Zerle.

Im Jahr 2020 bekam WEINMANN von Nokera den Auftrag, eine komplette Fabrik mit vollautomatischen Fertigungslinien auszurüsten. Die Maschinenausstattung für den seriellen Hausbau war für WEINMANN kein Neuland. Die Dimension des Projekts jedoch schon.

Als weltweiter Vorreiter wollte Nokera im zentral gelegenen Magdeburg Module für mehrgeschossige Wohnhäuser aus Holz am Fließband fertigen. „Uns war von Anfang an klar, dass wir Unterstützung benötigen“, sagt Zerle. Auch weil die Belegschaft von WEINMANN durch die damals gute Baukonjunktur ohnehin schon ausgelastet war. Zudem waren das Wissen und die Kapazität für die Planung und Umsetzung eines derartigen Großprojekts nicht vorhanden.

Würden jedoch mehrere Unternehmen des Dürr-Konzerns ihre Stärken bündeln, dann wäre es möglich, das Projekt zu verwirklichen, dachte sich das WEINMANN-Management. Das sah die Konzernspitze genauso – und gab grünes Licht.

Der folgende Kraftakt leitete eine Transformation von WEINMANN innerhalb des Dürr-Konzerns ein. „Wir haben von Anfang an gesagt: Dieser Auftrag wird die Gesamtkompetenz des Dürr-Konzerns aufzeigen und ein Katalysator für die Einführung neuer Arbeitsweisen bei WEINMANN werden“, sagt

Zerle. Die Erfahrungen aus dem Großauftrag werden sich auszahlen, denn alles spricht dafür, dass weitere Großaufträge dieser Art folgen.

Holzbau liegt im Trend

Der Anteil von Wohnraum, der mit Holz gebaut wird, wächst seit Jahren. Etwa jedes vierte neue Einfamilienhaus in Deutschland wird bereits aus dem nachhaltigen Rohstoff gefertigt. Der Anteil von Mehrgeschossbauten aus Holz hat sich gegenüber 2020 nahezu verdoppelt.

Die Vorfertigung in Serie ist nachhaltig – nicht nur wirtschaftlich, sondern auch ökologisch, denn Holz speichert klimaschädliches CO₂ für lange Zeit. Sie bietet zudem Lösungen für den weltweiten Mangel an Fachkräften. Bislang werden Gebäude meist vor Ort mit der Hand gebaut. Das kostet Arbeitszeit und viel Geld. In der Fabrik werden Holzgebäude effizienter und in gleichbleibend hoher Qualität hergestellt.



Nur gemeinsam zum Erfolg: Eine exakte Absprache zwischen den Beteiligten ist unerlässlich für Jürgen Dörfeldt (links) und Josef Zerle.

„Wir haben von Anfang an gesagt: Dieser Auftrag wird ein Katalysator für die Einführung neuer Arbeitsweisen bei WEINMANN.“

JOSEF ZERLE,
WEINMANN-GESCHÄFTSFÜHRER

Ein weiterer Wachstumstreiber für den Holzbau ist die energetische Sanierung von Gebäuden. „Statt Polystyrol-Platten ans Haus zu kleben, bietet es sich an, eine seriell produzierte ökologische Holzfassade zu verwenden“, erläutert Zerle. Auch diese Dämmelemente werden bereits mit WEINMANN-Anlagen hergestellt.

Keine Blaupause

Während WEINMANN bis zu diesem Zeitpunkt nicht darauf ausgerichtet war, so große Projekte umzusetzen, war es für den Mutterkonzern nichts Ungewöhnliches. Seit Jahrzehnten plant und baut Dürr Lackierereien für Autohersteller in aller Welt. Der Auftragswert kann dabei leicht mehr als 200 Millionen Euro betragen. Die Konzerntochter HOMAG hat das Wissen und die Erfahrung, um Großaufträge für die Möbelindustrie zu bewältigen.

Dieses Wissen musste der Dürr-Konzern nun auf den Holzbau übertragen. Denn eine Blaupause für den Auftrag von Nokera existierte nicht. In den ersten drei Monaten wurde zunächst mit den konzerneigenen Beratungsgesellschaften SCHULER und Dürr Consulting geplant, wie eine Gigafactory aussehen muss und wie die Herstellung ablaufen soll. „Außerdem war zu klären, wie sich die einzelnen Stationen automatisieren und miteinander verketteten lassen“, sagt Jürgen Dörfeldt, der Leiter des Gesamtprojekts. Er hat im Lackieranlagengeschäft von Dürr schon viele Großaufträge abgewickelt.

IN NUR

3 Monaten

kann Nokera dank seriellem Bauen Wohngebäude errichten.

Quelle: Nokera

95%

DER BAUMATERIALIEN, die Nokera verwendet, können recycelt werden.

Bei WEINMANN selbst überlegten sich die Fachleute, wie sie ihre Maschinen und Anlagen für die hohen Leistungen großer Fertigungslinien kombinieren. HOMAG kümmerte sich derweil um die Beschaffung. Keine leichte Aufgabe. Denn für ein Projekt dieser Größe müssen Unmengen Stahl, Kabel, Roboter, Schaltschränke und vieles mehr zum richtigen Zeitpunkt am vorgesehenen Ort sein.

Kampf gegen Lieferengpässe

Das gelang nur mit akribischer Planung und viel Erfahrung. Insbesondere in einem schwierigen Umfeld, das von der Corona-Pandemie und dem Ukrainekrieg geprägt war. „Wir hatten mit ernstesten Lieferengpässen zu kämpfen. Dem begegneten wir mit systematischem Vorgehen, regelmäßigen Absprachen und konsequentem Einsatz aller Beteiligten“, sagt Jürgen Dörfeldt. Das klare und stringente Projektmanagement war grundlegend für den Erfolg. „Deshalb hat es auch immer funktioniert“, so der Projektleiter.

Eine weitere Herausforderung lag in der begrenzten Produktionskapazität von WEINMANN. Mehrere Konzernstandorte mussten aushelfen, um so viele Maschinen in der vorgesehenen Zeit herzustellen. Die HOMAG-Werke in Schopfloch, im sächsischen Lichtenberg und im polnischen Środa Wielkopolska sprangen ein, genauso wie Dürr Polen in Radom. Auch der Automatisierungsspezialist Teamtechnik war mit technischem Personal und seinem Werk nahe Stuttgart beteiligt.

Im Juli 2022 startete die Montage der Maschinen und Anlagen. Auch hier zeigte sich die Dimension des außergewöhnlichen Projekts. Die Abläufe auf der Baustelle mussten geordnet und Termine genau eingehalten werden. Das betraf auch die Absprachen mit dem Kunden und den Lieferanten.

Ende 2023 nahm die Fabrik ihren Betrieb auf. Zunächst testweise, denn bevor die Serienproduktion startet und in die

Hochlaufphase übergeht, wird das Personal durch die WEINMANN-Academy geschult, um hervorragende Leistungen zu erbringen. Wie das Ergebnis aussehen wird, ließ sich allerdings schon früher bewundern. Denn gleich nebenan baute Nokera ein vierstöckiges Musterhaus auf. Mit freiem Blick auf die Gigafactory.

„Wir hatten mit ernstesten Lieferengpässen zu kämpfen. Dem begegneten wir mit systematischem Vorgehen und konsequentem Einsatz aller Beteiligten.“

JÜRGEN DÖRFELDT,
SENIOR EXECUTIVE PROJECT DIRECTOR BEI DÜRR



HEINZ
DÜRR
AWARD
2023

INNOVATION
SUSTAINABILITY
CUSTOMER
EXPERIENCE

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 2023 wurde das Team, das den Bau der Nokera-Gigafactory federführend begleitete, mit dem Heinz-Dürr-Award in der Kategorie „Nachhaltigkeit“ ausgezeichnet.

Erfahren Sie mehr über das Projekt und die Gewinnerinnen und Gewinner: [Zum Video](#)

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**.

Der Dürr-Konzern macht Angaben zur EU-Taxonomie gemäß der „Disclosure Delegated Regulation“. Wirtschaftstätigkeiten sind „taxonomiefähig“ (eligible), wenn sie mit den Tätigkeitsbeschreibungen gemäß der „Climate Delegated Regulation“ vom Juni 2021, der „Complementary Climate Delegated Regulation“ vom

März 2022, der im November 2023 im EU-Amtsblatt veröffentlichten „Environmental Delegated Regulation“ und den Ergänzungen zur „Climate Delegated Regulation“ übereinstimmen und 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).

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 erstmals 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 geschaffen. Mit der Veröffentlichung der „Environmental Delegated Regulation“ liegen nun für alle sechs Umweltziele Vorgaben für die Berichterstattung gemäß EU-Taxonomie vor. Diese neuen regulatorischen Anforderungen haben wir bewertet und in die vorliegende Berichterstattung einbezogen. Für das Geschäftsjahr 2023 machen wir Angaben über taxonomiefähige und taxonomiekonforme Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben für die sechs vorliegenden Umweltziele. Im Folgenden berücksichtigen wir zudem akquirierte Geschäftsaktivitäten, die im Geschäftsjahr 2023 erstkonsolidiert wurden.

Trotz der Erweiterung der EU-Taxonomie um Kriterien für die Umweltziele 3 bis 6 und der Anpassung einzelner Kriterien für die Umweltziele 1 und 2 sind große Teile der Geschäftsaktivitäten des Dürr-Konzerns 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 und Systeme 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 und Elektromotoren 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.

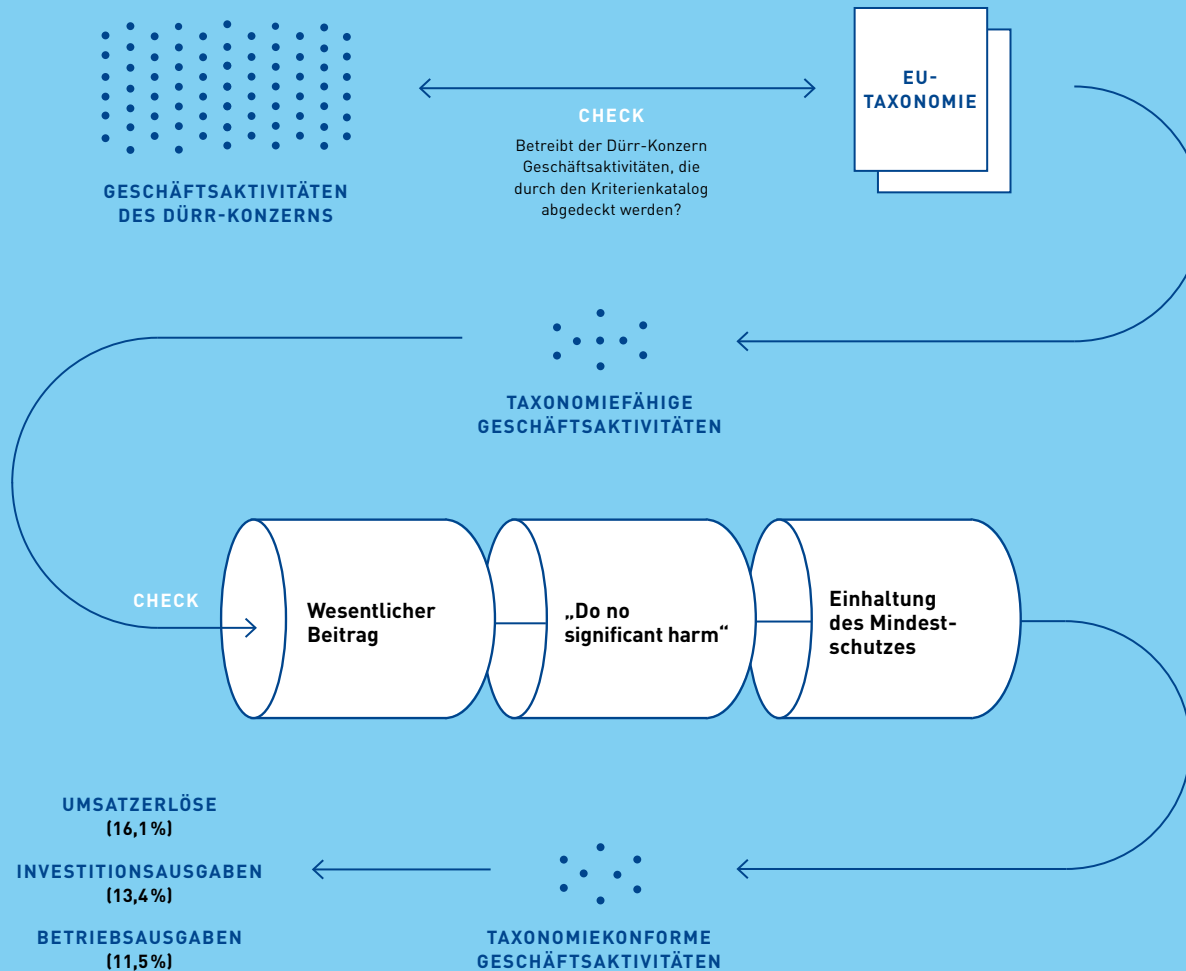
Im Rahmen unserer Klimastrategie verfolgen wir zudem das Ziel, die Infrastruktur des Dürr-Konzerns nachhaltig zu gestalten. Dies umfasst unter anderem Investitionen in energieeffiziente Gebäude und deren technische Ausstattung, den verstärkten Einsatz von Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien sowie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

WIRTSCHAFTSTÄTIGKEIT „3.6 HERSTELLUNG ANDERER CO₂-ARMER TECHNOLOGIEN“

Für den Dürr-Konzern ist insbesondere die Tätigkeitsbeschreibung „3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ von großer Bedeutung. Aufgrund der generischen Beschreibung dieser Wirtschaftstätigkeit ist es erforderlich, unsere Auslegung näher darzustellen. Die Wirtschaftstätigkeit umfasst Aktivitäten zur Herstellung von Technologien, die auf erhebliche Verringerungen von Treibhausgasemissionen in anderen Wirtschaftssektoren abzielen.

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.

EU-TAXONOMIE: METHODIK UND ABLAUF



RELEVANTE WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN FÜR DEN DÜRR-KONZERN

Folgende durch die EU-Taxonomie definierte Wirtschaftstätigkeiten wurden für das Geschäftsjahr 2023 zur Erfassung und Zuordnung von Umsatzerlösen, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben des Dürr-Konzerns zum ersten Umweltziel „Klimaschutz“ identifiziert:

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

Darüber hinaus wurden folgende weitere Wirtschaftstätigkeiten für die Erfassung und Zuordnung von taxonomiefähigen Investitionsausgaben und Betriebsausgaben des Dürr-Konzerns für das erste Umweltziel „Klimaschutz“ identifiziert:

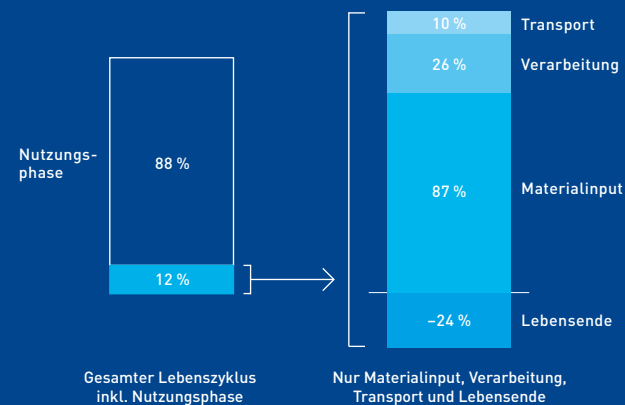
- 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
- 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
- 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)
- 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien
- 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden

ERSTELLUNG VON LEBENSZYKLUSANALYSEN

Die → **technischen Bewertungskriterien** der Wirtschaftstätigkeit 3.6 beschreiben Anforderungen an die Erstellung von Lebenszyklus-Treibhausgasbilanzen. Wir haben 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. Im Ergebnis verdeutlichen diese Bilanzen, dass vor allem die Nutzungsphase unserer Maschinen und Anlagen einen signifikanten Einfluss auf die Lebenszyklus-Treibhausgasemissionen hat. Dagegen wirken sich vor- und nachgelagerte Emissionen, die unter anderem durch Logistikprozesse (Transport), die Herstellung von Zukaufteilen (Materialinput) und das Recycling am Lebensende entstehen, sowie Emissionen bei der internen Wertschöpfung (Verarbeitung) nur in geringem Maße auf die Lebenszyklus-Treibhausgasemissionen der Technologien aus.

LEBENSZYKLUSANALYSE: „ECODRYSCRUBBER“

CO₂-Fußabdruck pro Anlage, relativ



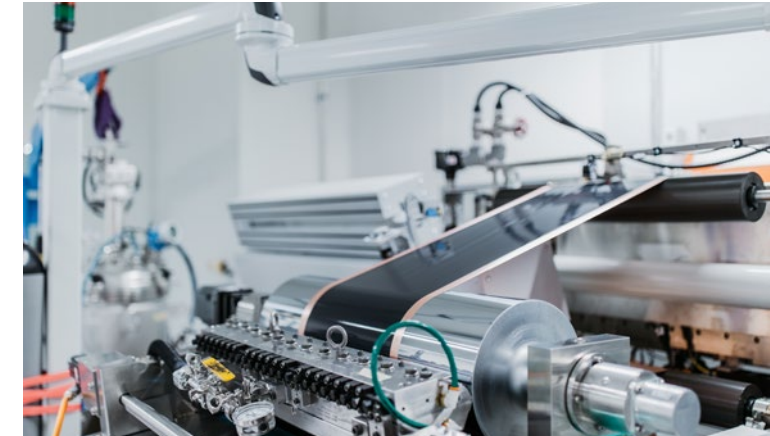
IDENTIFIZIERUNG TAXONOMIEFÄHIGER WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN

Für die Identifizierung taxonomiefähiger Technologien haben wir das Portfolio des Dürr-Konzerns analysiert und solche Technologien als taxonomiefähig eingestuft, die zu einer erheblichen Reduktion des Ausstoßes von Treibhausgasen beitragen. Weitere Geschäftsaktivitäten des Dürr-Konzerns werden in den Tätigkeitsbeschreibungen der verbleibenden Umweltziele nicht berücksichtigt.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden demnach 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 hierfür sind ausgewählte Lösungen zur Trockenabscheidung von → **Lack-Overspray** wie **EcoDryScrubber** oder **EcoDryX** und unser neuestes Lackierkabinenkonzept **EcoProBooth**. Ferner trägt unser intelligentes Energienetzwerk **EcoQPower** durch ein optimales Wärme-Kälte-Verbindungssystem zu einer signifikanten Reduktion des Energieverbrauchs von Lackieranlagen auf Fabrikebene bei. Weitere Informationen enthält der Abschnitt → „**Nachhaltige Produkte und Systeme**“.



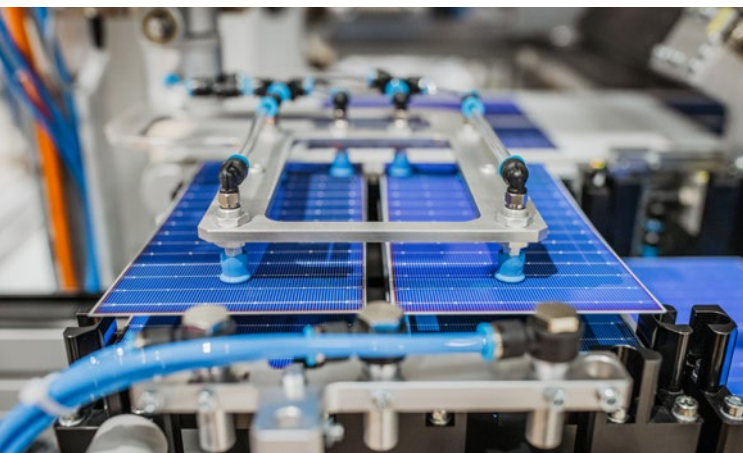
Lithium-Ionen-Batterien sind eine Schlüsseltechnologie in der Elektromobilität – wir bieten die Technik dafür.

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 Lösemittelaufbereitungsanlagen 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 Elektroantrieben und Komponenten zur emissionsfreien Mobilität im Automobilsektor 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. Zudem bieten wir unseren Kunden Automatisierungslösungen für die Herstellung von elektrischen Achsantrieben, Wechselrichtern und Gleichspannungswandlern für vollelektrische Fahrzeuge an. Die mit unseren Maschinen und Anlagen hergestellten und getesteten Antriebe und Komponenten bilden das zentrale Element zur Elektrifizierung und damit zur Verbesserung der Umweltleistung im Automobilsektor. Unsere Geschäftsaktivitäten zielen somit darauf ab, die Lebenszyklusemissionen im Mobilitätssektor in erheblichem Maße zu verringern. Darüber hinaus zählen Auswucht- und Diagnosetechnik zur Konzeption elektrischer Flugzeugantriebe zu unserem Technologieangebot.



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

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 Holzbauerelementen 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.

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 2023 ab Seite 61](#).

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 2023 und 2022. Unter Berücksichtigung der **→ technischen Bewertungskriterien** ist es möglich, dass sich taxonomiefähige und taxonomiekonforme Umsatzerlöse und Investitionsausgaben im Ergebnis unterscheiden. Taxonomiefähige und taxonomiekonforme Betriebsausgaben des Dürr-Konzerns entsprechen sich hingegen regelmäßig.

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

	Taxonomie-fähiger Anteil 2023 (in %)	Taxonomie-konformer Anteil 2023 (in %)	Taxonomie-fähiger Anteil 2022 (in %)	Taxonomie-konformer Anteil 2022 (in %)
Umsatzerlöse	18,4	16,1	16,8	16,8
CapEx	35,0	13,4	54,0	24,3
OpEx	11,5	11,5	9,3	9,3

Umsatzerlöse

Im Geschäftsjahr 2023 erreichten die taxonomiefähigen Umsatzerlöse 850,2 Mio. € (Vorjahr: 726,6 Mio. €). Die taxonomiekonformen Umsatzerlöse konnten im Vergleich zum Vorjahr um 2,5% auf 744,8 Mio. € gesteigert werden (Vorjahr: 726,6 Mio. €). Dabei trugen insbesondere Aktivitäten im Rahmen der Wirtschaftstätigkeit „3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ bei. Eine deutlich gesteigerte Nachfrage verzeichnete der Dürr-Konzern dabei in den Bereichen Batteriefertigungstechnik und Lackiertechnik. Der Anteil der taxonomiefähigen Umsatzerlöse erhöhte sich im Geschäftsjahr 2023 auf 18,4% (Vorjahr: 16,8%), wobei der Anteil taxonomiekonformer Umsatzerlöse mit 16,1% leicht unter dem Vorjahresniveau (Vorjahr: 16,8%) lag. Die Ursache hierfür war vor allem ein Umsatzrückgang im Bereich der Massivholzfertigung, welcher im Vorjahr einen Rekordumsatz erreicht hatte.

Investitionsausgaben

Die taxonomiefähigen Investitionsausgaben betragen im Geschäftsjahr 2023 123,4 Mio. € (Vorjahr: 74,9 Mio. €). Davon entsprachen 47,2 Mio. € (Vorjahr: 33,7 Mio. €) den Kriterien der EU-Taxonomie-Verordnung für taxonomiekonforme Investitionsausgaben. Der Anstieg ist vor allem auf die Ausgaben für das laufende Investitionsprogramm bei HOMAG sowie auf den Neubau für BENZ in Gengenbach zurückzuführen, die der Wirtschaftstätigkeit „7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ zuzuordnen sind. Darüber hinaus sorgten aktivierte Entwicklungskosten in den Bereichen Batteriefertigungstechnik und Lackiertechnik sowie Investitionen im Bereich Massivholzfertigung für einen Anstieg der ökologisch nachhaltigen Investitionsausgaben im Rahmen der Wirtschaftstätigkeit „3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“.

Betriebsausgaben

Die taxonomiefähigen Betriebsausgaben entsprachen im Geschäftsjahr 2023 wie im Vorjahr den taxonomiekonformen Betriebsausgaben und betragen 16,5 Mio. €. Dies bedeutet einen Anstieg von 3,6 Mio. € im Vergleich zum Geschäftsjahr 2022. Der taxonomiefähige beziehungsweise taxonomiekonforme Anteil an den relevanten Betriebsausgaben des Dürr-Konzerns gemäß der Taxonomie-Verordnung betrug im Jahr 2023 11,5% (Vorjahr: 9,3%). Ein wichtiger Bestandteil waren dabei nicht aktivierbare Aufwendungen für Forschung und Entwicklung, insbesondere in den Bereichen Batteriefertigungstechnik und Massivholzfertigung. Sie trugen mit 87% zu den taxonomiefähigen beziehungsweise taxonomiekonformen Betriebsausgaben bei (Vorjahr: 93%).

16,1%

ANTEIL TAXONOMIEKONFORMER
UMSATZERLÖSE

13,4%

ANTEIL TAXONOMIEKONFORMER
INVESTITIONSAUSGABEN

11,5%

ANTEIL TAXONOMIEKONFORMER
BETRIEBSAUSGABEN

Weitere Details zur Zusammensetzung der ökologisch nachhaltigen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben sind im [Geschäftsbericht 2023](#) ab Seite 63 aufgeführt.

GRÜNES NERVENSYSTEM FÜR DIE LACKIERANLAGE



Um Automobillackieranlagen so energieeffizient wie möglich zu betreiben, werden bei Dürr nicht nur einzelne Prozesse und Produkte betrachtet, sondern die Anlage als Ganzes. **EcoQPower** ist ein individuell für jede Lackieranlage optimierbares Wärme-Kälte-Verbundsystem, das alle Komponenten intelligent miteinander vernetzt, damit nahezu keine Energie mehr ungenutzt bleibt. In einem ersten Kundenprojekt wurde der Gesamtenergieverbrauch um rund 21 % gesenkt. Drei Dürr-Mitarbeiter aus Engineering, Forschung & Entwicklung und Vertrieb berichten – über die Idee hinter **EcoQPower**, die Entwicklung und den Einsatz beim Kunden.

TEXT: JUDITH HALLWACHS, ANNE ESCHENWECK – FOTOS: SASCHA FEUSTER, FRAUNHOFER IBP

Herr Hammen, Sie sind aus dem Engineering und haben die Idee hinter EcoQPower ausgetüftelt. Wie sind Sie darauf gekommen, Lackieranlagen mit einem ganzheitlichen grünen Nervensystem auszustatten?

ALEXANDER HAMMEN Die ganze Idee hat mit einer simplen Fragestellung vor ungefähr fünf Jahren begonnen, die mir nicht mehr aus dem Kopf gehen wollte: Warum haben Lackieranlagen so hohe Temperaturen im Warmwasser und so geringe Temperaturen im Kaltwasser? Wäre es nicht effizienter, die Warm- und Kaltwassersysteme miteinander zu verbinden und die Energie, die an einer Stelle nicht benötigt wird, woanders zu nutzen?

Als ich dann zu Besuch bei einer Lackieranlage in einer klimatisch herausfordernden Region war, habe ich den Gedanken weitergesponnen: Jeder Standort ist mit seinen klimatischen Bedingungen individuell zu betrachten. An heißen und feuchten subtropischen Standorten gibt es andere Voraussetzungen als etwa in Skandinavien. Das war der Startschuss für ein erstes Konzept, das ich auf Basis eines bestehenden Anlagensystems entwickelt habe. In meine Berechnungen flossen alle relevanten Daten aus dem Projekt ein, wie etwa der Energieverbrauch und die -kosten, sowie die Messwerte der Wetterstation am Standort. Es hat sich herausgestellt, dass eine große Energieeinsparung möglich ist, wenn das Anlagensystem intelligent vernetzt wird. Über diese Erkenntnis habe ich meine Kollegen aus der Forschung & Entwicklung informiert. Dietmar Wieland hat nochmal nachgerechnet und ist auf dieselben Ergebnisse gekommen. Das hat den Stein endgültig ins Rollen gebracht.



ALEXANDER HAMMEN arbeitet seit 2011 im Dürr-Konzern. Bei seiner Tätigkeit im Engineering beschäftigt er sich vor allem mit der Bereitstellung und Verteilung von Energie in Lackieranlagen.

„Es hat sich herausgestellt, dass eine große Energieeinsparung möglich ist, wenn das Anlagensystem intelligent vernetzt wird.“

ALEXANDER HAMMEN



DIETMAR WIELAND arbeitet seit 1991 im Dürr-Konzern. Er ist Senior Manager im Forschungs- und Entwicklungsteam und befasst sich mit der Energieeffizienz von Lackieranlagen.

„Anlagenbetreiber profitieren von vielerlei energetischen Vorteilen.“

DIETMAR WIELAND

Plötzlich waren Sie, Herr Wieland, mittendrin, als aus einer Idee ein Produkt entstand. Wie ging die Entwicklung daran weiter und was genau steckt hinter dem System?

DIETMAR WIELAND Es wurde sehr schnell konkret: Der Kunde, auf dessen Daten unsere Berechnungen fußen, beauftragte eine Machbarkeitsstudie für eine neue Lackieranlage. Diese führte zum Ergebnis, dass das Konzept funktioniert. Die Anlage wird aktuell gebaut – erstmals mit dem grünen Nervensystem **EcoQPower**.

In der Planung gehen wir folgendermaßen vor: Unter Einbezug der klimatischen Bedingungen des Standorts und Daten wie der Produktionsmenge, dem Fahrzeugtyp und dem Lackierprozess ermitteln wir den Wärme- und Kältebedarf. Das wird auch als Quellen-Senken-Profil bezeichnet. Daraus werden die optimalen Temperaturniveaus definiert und es wird abgeleitet, wo Warm- und Kaltwassertanks, Wärmepumpen und Kühltürme installiert werden müssen. Damit ist das System **EcoQPower** komplett.

Bislang wird in Lackieranlagen in der Automobilindustrie Energie zentral und oft nach dem Gießkannenprinzip bereitgestellt. Die meisten Prozessschritte werden mit demselben Temperaturniveau versorgt, obwohl es nicht alle brauchen. Mit **EcoQPower** erhält jeder Prozessschritt nur das tatsächlich benötigte Niveau. Kälte und Wärme werden dezentral in der Lackieranlage elektrisch erzeugt, größtenteils wieder zurückgewonnen und über eine Energievernetzung erneut an die Komponenten verteilt. Auch bisher ungenutzte Energie geht mithilfe dieses intelligenten Systems nicht verloren: Wärme, die bei diversen Prozessschritten als Beiprodukt entstand, verpuffte bislang. **EcoQPower** macht diese jetzt nutzbar und versorgt andere Bereiche der Lackieranlage mit der zurückgewonnenen Energie. Kurzum, Anlagenbetreiber profitieren von vielerlei energetischen Vorteilen. Die Zahlen hat mein Vertriebskollege Bertram Benning parat, der sich intensiv mit der Nachhaltigkeit von Dürr-Produkten befasst.

„Die mit dem Energieverbundsystem optimierte Lackieranlage ist um rund 21 % energieeffizienter.“

BERTRAM BENNING



BERTRAM BENNING ist seit mehr als 25 Jahren im Dürr-Konzern tätig, seit 2011 im Vertrieb für das Lackieranlagengeschäft. Dabei kümmert er sich unter anderem um Nachhaltigkeitsthemen.

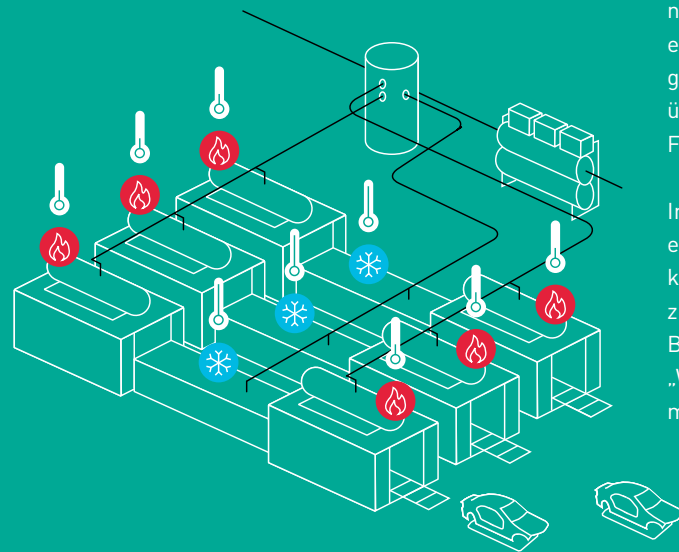
Im Werk eines deutschen Automobilherstellers nimmt derzeit die erste mit EcoQPower optimierte Lackieranlage Gestalt an. Generell ist das Interesse an dem intelligenten Energienetzwerk sehr groß. Herr Benning, was erwarten sich die Kunden vom Einsatz des EcoQPower?

BERTRAM BENNING Das Stichwort lautet Dekarbonisierung. Die EU will bis 2050 klimaneutral werden und viele Automobilhersteller haben sich ambitionierte Klimaziele gesetzt. Um diese zu erreichen, müssen sie ihre Produktionsprozesse möglichst energieeffizient gestalten. Im Gesamtprozess der Automobilherstellung verbrauchen Lackieranlagen die meiste Energie, denn die Karosserien zu reinigen und zu grundieren, den Lack aufzutragen und zu trocknen ist sehr energieintensiv – jede nicht verbrauchte Kilowattstunde ist da der beste Klimaschutz! Hier kommt **EcoQPower** ins Spiel, dessen Einsatz einen entscheidenden Unterschied machen kann. Das zeigen die Zahlen unseres ersten Kundenprojekts: Die mit dem Energieverbundsystem optimierte Lackieranlage ist um rund 21 % energieeffizienter als eine vergleichbare moderne Standardanlage.

Das ist nur der erste Anwendungsfall, denn **EcoQPower** kann je nach Kundenanforderungen weltweit eingesetzt werden. Mit **EcoQPower** optimierte Anlagen können sowohl mit Gas als auch mit Strom betrieben werden – ein großer Vorteil! Denn die Elektrifizierung des Lackierprozesses macht Kunden unabhängig vom fossilen Energieträger Gas und ist neben der Energieeffizienz der zweite wichtige Hebel für den Klimaschutz. Für unseren Kunden haben wir beispielsweise eine vollständig elektrifizierte Lackieranlage entwickelt, die mit Ökostrom komplett emissionsfrei betrieben werden soll. Im Vergleich zum Gasbetrieb sind die Betriebskosten durch den Ökostromeinkauf zwar zunächst höher, die Energieeinsparungen aufgrund der erhöhten Energieeffizienz dank **EcoQPower** gleichen dies jedoch aus. Gleichzeitig ist dies die erste Lackieranlage, die konform mit den Anforderungen der EU-Taxonomie ist. Das zeigt einmal mehr: Mit zukunftsweisen Technologien wie **EcoQPower** ebnen wir den Weg zu einer betriebskostenoptimierten und klimaneutralen Autoproduktion.

ECOQPOWER – NACHWEISLICH NACHHALTIG

Nachhaltigkeit wird oft versprochen und entpuppt sich im Nachhinein nicht selten als Greenwashing. Wissenschaftliche Analysen können hier Klarheit schaffen. Johanna Meier und Thomas Betten vom Fraunhofer-Institut für Bauphysik IBP haben die erste mit **EcoQPower** optimierte Lackieranlage von Dürr genau unter die Lupe genommen. Die Wissenschaftler berichten, wie sie bei der Erstellung der Lebenszyklusanalyse nach EU-Taxonomie-Vorgaben vorgegangen sind und was die Ergebnisse der Studie waren.



Mithilfe von Lebenszyklusanalysen können die Umweltwirkungen von Produkten, Prozessen und Dienstleistungen ermittelt werden. Im Sinne der Kreislaufwirtschaft wird dabei der gesamte Lebensweg betrachtet: Von den eingesetzten Materialien und zurückgelegten Transportwegen über die Herstellung und Nutzung bis hin zum Lebensende. „Wir haben die Studie zu **EcoQPower** vor dem Hintergrund der Berichterstattung zur EU-Taxonomie erstellt“, erklärt Thomas Betten. „Daher standen die Treibhausgasemissionen im Vordergrund. Wir haben untersucht, ob die Energieeinsparungen der mit **EcoQPower** optimierten Fabrik auch die Treibhausgasemissionen über den gesamten Lebenszyklus hinweg reduzieren können.“ Für den Nachweis hat das Fraunhofer-Team den Carbon Footprint (CO₂-Fußabdruck) von zwei vergleichbaren, vollelektrischen Fabriken am selben Standort und mit denselben Leistungsdaten berechnet – einmal mit und einmal ohne **EcoQPower**. Dabei wurde ein konventioneller Strommix zugrunde gelegt. Der Vergleich zeigt: Das Wärme-Kälte-Verbundsystem reduziert über den gesamten Lebenszyklus den Carbon Footprint der Fabrik über eine Nutzungsdauer von 15 Jahren um 19,2 %.

In der Vergangenheit haben die Wissenschaftler bereits einzelne Dürr-Produkte analysiert. Die Bilanzierung einer kompletten Fabrik war allerdings deutlich komplexer und zeitaufwändiger – eine Herausforderung, denn für die Berechnungen standen nur drei Monate zur Verfügung. „Wir mussten zunächst zahlreiche Daten zur Fabrik zusammentragen“, berichtet Johanna Meier. „Umweltdaten zu

den eingesetzten Materialien wie Stahl und Kunststoff finden sich beispielsweise in wissenschaftlichen Datenbanken. Spezifische Informationen zum Energiebedarf einer Lackieranlage oder zu den technischen Prozessen haben wir hingegen direkt bei Dürr angefragt.“ Dank der Erfahrungen aus früheren Projekten und der guten Zusammenarbeit aller Beteiligten konnte die Analyse rechtzeitig abgeschlossen werden.

In anderen Branchen, zum Beispiel in der Bauindustrie, sind Lebenszyklusanalysen längst gängige Praxis. Im Maschinen- und Anlagenbau haben viele Unternehmen erst später damit begonnen, den Carbon Footprint ihrer Technologien zu berechnen und auszuweisen. „Wir gehen aber davon aus, dass die Relevanz in Zukunft weiter zunehmen wird“, resümiert Thomas Betten. „Denn sowohl der Gesetzgeber als auch die Kunden verlangen zunehmend fundierte Nachhaltigkeitsnachweise.“

Weitere Informationen zur Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer IBP enthält der Abschnitt → „Erstellung von Lebenszyklusanalysen“.



**JOHANNA MEIER
UND THOMAS
BETTEN** vom
Fraunhofer IBP
haben die Lebens-
zyklusanalyse zu
EcoQPower erstellt.



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

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 Zertifizierung der Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 an relevanten Standorten auszuweiten. Das sind Standorte, die über eine Produktion, eine Montage oder ein Technikum verfügen und an denen regelmäßig mit Gefahrstoffen umgegangen wird. 49% der relevanten Standorte sind bereits nach ISO 14001 zertifiziert. Unsere deutschen Standorte führen regelmäßig Energieaudits nach DIN EN 16247-1 durch oder verfügen über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001. Damit sind 38% der relevanten Standorte hinsichtlich des Energiemanagements zertifiziert. Wir arbeiten daran, den Zertifizierungsgrad kontinuierlich zu erhöhen. Eine Übersicht der Zertifizierungen findet sich auf unserer [Website](#).

UMWELT- UND ENERGIEMANAGEMENTZERTIFIZIERUNGEN (ZUM 31.12.)

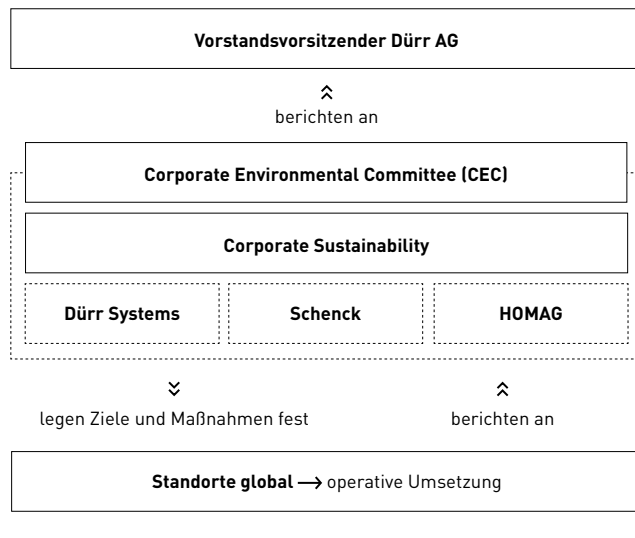
	absolut	relevante Standorte (in %)
Standorte mit Produktion, Montage oder Technikum und/oder Gefahrstoffen	61	100
davon Standorte mit Umweltmanagementzertifikat nach ISO 14001 ¹	30	49
davon Standorte mit Energiemanagementzertifikat nach ISO 50001 ¹ o. Ä.	23	38

¹ 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 anlassbezogen zusammen, um eine 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



UNSERE POLICIES IM BEREICH UMWELT



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. Ergänzend zur konzernweiten Policy verfügen unsere Tochtergesellschaften teilweise über eigene Leitfäden und Richtlinien.

Unsere Fahrzeug-Policy, die den Umstieg auf vollelektrische Fahrzeuge forciert, ist deutschlandweit gültig.

Im Jahr 2023 haben wir außerdem eine deutschlandweite Leitlinie für nachhaltiges Bauen im Dürr-Konzern entworfen, die 2024 verabschiedet werden soll.

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 Notfalkette 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.

ENERGIEVERBRAUCH

	2023	2022	Veränderung zum Vorjahr (in %)	Veränderung zum Basisjahr 2019 (in %)
Energieverbrauch (in MWh)				
Heizöl	5.798	5.466	6,1	22,4
Gas	53.805	57.388	-6,2	-9,5
Erneuerbare Brennstoffe (z. B. Biogas)	3.451	1.780	93,9	63,5
Strom aus konventionellen Quellen	0	15.132	-100,0	-100,0
Eingekaufter Strom aus erneuerbaren Energien	55.780	41.759	33,6	1.380,3
Selbst genutzter Strom aus eigener Erzeugung	7.797	7.018	11,1	-1
Fernwärme	8.197	8.334	-1,6	117,3
Gesamt	134.827	136.876	-1,5	2,3

¹ Daten werden erst seit dem Jahr 2022 erhoben.

ENERGIEINTENSITÄT

	2023	2022	Veränderung zum Vorjahr (in %)	Veränderung zum Basisjahr 2019 (in %)
Energieintensität (Verbrauch in MWh pro 1 Mio. € Umsatz)				
Heizöl	1,3	1,3	-1,1	3,7
Gas	11,6	13,3	-12,6	-23,3
Erneuerbare Brennstoffe (z. B. Biogas)	0,7	0,4	80,8	38,5
Strom aus konventionellen Quellen	0,0	3,5	-100,0	-100,0
Eingekaufter Strom aus erneuerbaren Energien	12,1	9,7	24,5	1154,5
Selbst genutzter Strom aus eigener Erzeugung	1,7	1,6	3,6	-1
Fernwärme	1,8	1,9	-8,3	84,2
Gesamt	29,1	31,7	-8,2	-13,3

¹ Daten werden erst seit dem Jahr 2022 erhoben.

Im Vergleich zum Jahr 2022 ist der Energieverbrauch um 2 % gesunken, obwohl der Umsatz um 7 % stieg und die akquirierte BBS Automation zeitanteilig berücksichtigt wurde. Demnach verringerte sich die Energieintensität im Jahr 2023 um 8 %. Wie im Vorjahr angekündigt, haben wir – mit Ausnahme der im November 2023 erworbenen Ingecal-Gesellschaften – 100 % des weltweit zugekauften Stroms aus erneuerbaren Energiequellen bezogen.

12 % des Strombedarfs wurden durch Eigenerzeugung abgedeckt (Vorjahr: 11 %). Insgesamt haben wir 3.896 MWh Strom mit eigenen Photovoltaikanlagen erzeugt (Vorjahr: 2.669 MWh), wovon wir 72 % selbst genutzt haben (Vorjahr: 71 %). Den Verbrauch von Gas aus konventionellen Quellen haben wir im Vergleich zum Vorjahr um 6 % gesenkt.

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, Südafrika und Indien. 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, werden nach Grad und Art der Verschmutzung fachgerecht entsorgt.

Wir erheben jährlich Informationen zum Bezug und Umgang mit Wasser, zu Wasserentnahmen sowie zu den Abwassermengen an relevanten Standorten. Standorte mit weniger als 30 Beschäftigten sind davon ausgenommen. Mit unserer Erhebung decken wir 76 Standorte ab, an denen knapp 94 % der Konzernbelegschaft beschäftigt sind (ohne BBS Automation und Ingecal).

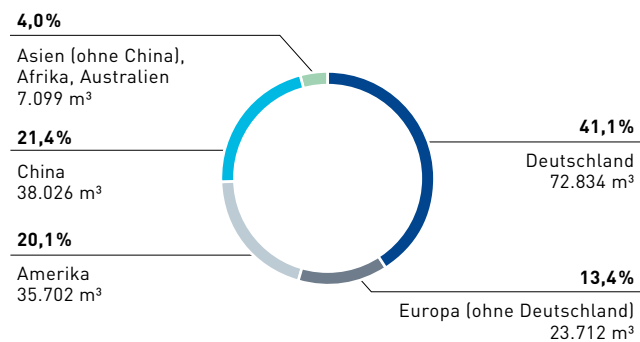
Gegenüber dem Vorjahr ist die Wasserentnahme im Jahr 2023 um 8 % gesunken, da im Jahr 2022 Wasserleckagen zu einem erhöhten Verbrauch geführt hatten. Im Vergleich zum Basisjahr 2019 konnten wir die Wasserentnahme sogar um 12 % senken. Sowohl die Wasser- als auch die Abwasserintensität haben sich im Vergleich zu den Vorjahren verbessert.

WASSER UND ABWASSER

	2023 ¹	2022	Veränderung zum Vorjahr (in %)	Veränderung zum Basisjahr 2019 (in %)
Wasser und Abwasser absolut				
Wasserentnahme (m ³)	177.373	191.761	-7,5	-12,2
Abwasseraufkommen (Wasserrückführung) (m ³)	156.745	154.609	1,4	-18,1
Wasser- und Abwasserintensität				
Wasserentnahme (m ³ /1 Mio. € Umsatz)	39,2	44,5	-11,7	-23,8
Abwasseraufkommen (Wasserrückführung) (m ³ /1 Mio. € Umsatz)	34,7	35,8	-3,2	-28,9

¹ Bei BBS Automation wurden Wasserentnahme und Abwasseraufkommen für das Jahr 2023 nicht erhoben; ab 2024 werden wir dazu berichten.

WASSERENTNAHME NACH REGIONEN (2023)



Die meisten Produktionsstandorte befinden sich in Deutschland. Dementsprechend entfallen mehr als 40% der Wasserentnahme auf die deutschen Standorte, dahinter folgen China (21,4 %) sowie Nord- und Südamerika (20,1 %).

WASSERSTRESS

Unser Ziel ist es, die Wasserentnahme und die Umweltauswirkungen an unseren Standorten zu verringern. Dazu haben wir im Jahr 2023 einen konzernweiten Prozess zur Bewertung von Risiken durch Wasserknappheit etabliert. In regelmäßigen Abständen analysieren wir relevante Standorte anhand verschiedener Indikatoren, um mögliche lokale Auswirkungen zu ermitteln und bei Bedarf Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Dazu gehören Wasserstress, Wasserverknappung, saisonale Schwankungen in der Wasserversorgung, Veränderung des Grundwasserspiegels oder das Risiko von Dürren. Als Datengrundlage greifen wir auf Indikatoren des [Aqueduct Water Risk Atlas \(Aqueduct 4.0\)](#) des World Resources Institute (WRI) zurück.

Im Frühjahr 2024 haben wir alle 157 Standorte des Dürr-Konzerns (inklusive separater Lager) hinsichtlich des Risikos von Wasserstress analysiert. Zum Zeitpunkt der Analyse befanden sich 28 Standorte in Gebieten mit extremer Wasserknappheit (17,8% aller Konzernstandorte). Diese Standorte waren im Jahr 2023 für 26,4% der konzernweiten Wasserentnahme verantwortlich und umfassten 23,0% der Konzernbelegschaft. Die Länder mit den meisten Wasserstressgebieten sind China, Indien und Mexiko.

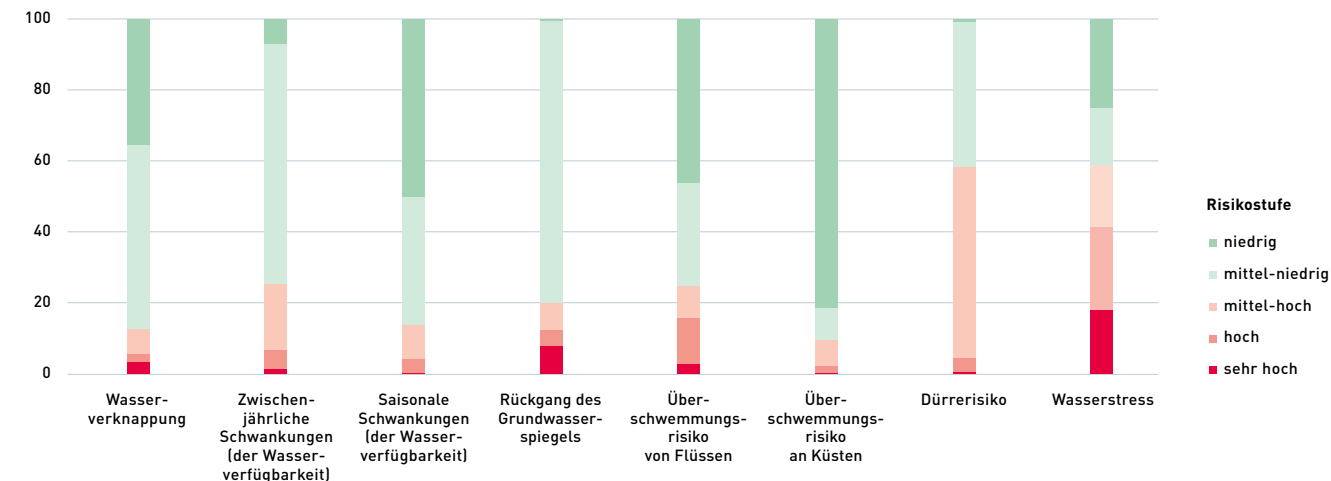
Zusätzlich haben wir das Risiko von Wasserknappheit an relevanten Standorten für die Jahre 2030 und 2050 simuliert. Dabei berücksichtigten wir drei [Shared-Socioeconomic-Pathway-Szenarien \(SSP-Szenarien\)](#): SSP 1-2.6, SSP 3-7.0 und SSP 5-8.5.

Im Ergebnis haben wir für die Zukunft eine Zunahme an Standorten in Gebieten mit extremer Wasserknappheit festgestellt. Demnach könnten im Fall des Eintretens des pessimistischen Szenarios SSP 5-8.5 im Jahr 2050 insgesamt 30 Standorte von extremem Wasserstress betroffen sein, was 19,1% aller Standorte entspricht.

Die Wasserentnahme im Dürr-Konzern ist mit 8,61 m³ pro Beschäftigten und Jahr im Branchenvergleich sehr gering. Angesichts der globalen Verknappung von Wasser infolge des Klimawandels wollen wir unsere Wasserentnahme dennoch weiter reduzieren. Daher haben wir uns das Ziel gesetzt, im Jahr 2024 eine konzernweite Policy zur Wassernutzung zu veröffentlichen.

VERTEILUNG DER KONZERNSTANDORTE NACH WASSERRISIKEN (STAND: MÄRZ 2024)

Anteil der Konzernstandorte (in %)



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 Elektronik-Altgerätegesetz (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. Ein konzernweites Konzept für eine Maschinenrücknahme von Kunden nach Nutzungsende ist in Arbeit 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 eine Bilanz des Abfallaufkommens. 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. Standortspezifische 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 2023 fielen im Dürr-Konzern 2.051 Tonnen gefährliche Abfälle an (Vorjahr: 2.052 Tonnen), was rund 15 % der gesamten Abfallmenge entspricht (Vorjahr: rund 18 %). 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.

Aufgrund von Aufräumaktionen und des organischen Umsatzwachstums ist die Abfallmenge im Vergleich zum Vorjahr um 19 % gestiegen. Der Anteil der wiederverwendeten Abfälle liegt bei 57 % und ist damit nahezu konstant geblieben.

ABFALL

	2023 ¹	2022	Veränderung zum Vorjahr (in %)	Veränderung zum Basisjahr 2019 (in %)
Abfall absolut				
Abfallmenge (t)	13.208	11.145	18,5	8,0
davon wiederverwertet (t)	7.520	6.445	16,7	-14,9
Abfallintensität				
Abfallmenge (t/1 Mio. € Umsatz)	2,9	2,6	13,1	-6,3
davon wiederverwertet (t/1 Mio. € Umsatz)	1,7	1,5	11,4	-26,2

¹ Bei BBS Automation wurde die Abfallmenge für das Jahr 2023 nicht erhoben; ab 2024 werden wir dazu berichten.

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.

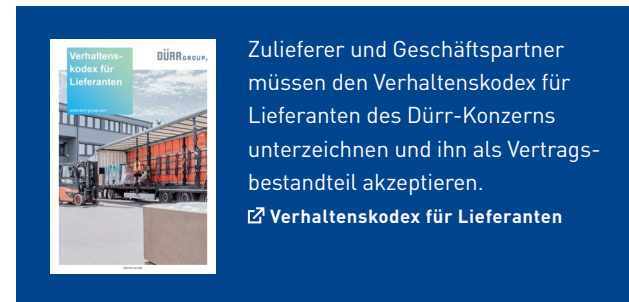
LIEFERANTENSTRUKTUR UND BESCHAFFUNG

Im Anlagenbau beziehen wir neben Rohmaterialien und Halbzeugen auch Installations-, Montage- und Konstruktionsdienstleistungen, Komplettgewerke, Baugruppen, IT-Komponenten und Aggregate. Im Maschinenbau kaufen wir viele Fertigteile und vormontierte Baugruppen zu. Weitere wichtige Beschaffungsgruppen sind mechanische und elektronische Kaufteile, wie zum Beispiel Antriebe und Sensoren. Bestimmte Kernprodukte fertigen wir ausschließlich selbst, um unser Know-how zu schützen sowie Qualität und Liefertermintreue zu gewährleisten.

Zum Jahresende 2023 waren rund 700 Mitarbeitende im Einkauf beschäftigt. Weltweit arbeiten wir mit über 30.000 Lieferanten zusammen. Circa 75% unserer Waren kaufen wir lokal ein, sprich bei Lieferanten aus dem Land der jeweils einkaufenden Tochtergesellschaft. Bei wichtigen Warengruppen setzen wir auf Rahmenverträge, um bessere Konditionen durch Mengenbündelung zu erzielen. Für das Jahr 2024 planen wir, eine Software zur Ermittlung der → **Treibhausgasemissionen** in der Lieferkette einzuführen. Weitere Informationen zum Thema Beschaffung finden Sie im [Geschäftsbericht 2023 ab Seite 36](#).

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 Umweltsetzen und -normen und halten sie an, geeignete Umweltschutzsysteme 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](#)

Für die Bewertung unserer Risikolieferanten bei verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen nutzen wir die Plattform IntegrityNext (→ **„Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Lieferkette“**). Die Software unterstützt uns bei der Verankerung unserer Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette sowie beim Management von Risikolieferanten. Über IntegrityNext erhalten wir anhand von Selbstauskunftfragebögen Informationen zur Nachhaltigkeitsperformance unserer Lieferanten, unter anderem zu Umweltmanagement Zertifizierungen, zum Energiemanagement und zum CO₂-Fußabdruck. Auch Auskünfte zur Produktkonformität, beispielsweise Angaben zur Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (→ **„Restriction of certain Hazardous Substances“-Verordnung (RoHS-Verordnung)**) und zum Umgang von Lieferanten mit Chemikalien (→ **„Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals“-Verordnung (REACH-Verordnung)**), holen wir über die Plattform ein. Unser Ziel ist es, Gesundheit und Umwelt vor den Risiken durch Chemikalien zu schützen.

Risikolieferanten müssen außerdem ein nachhaltigkeitspezifisches E-Learning absolvieren. Darin informieren wir unter anderem über die Klimastrategie und unsere Erwartung an Geschäftspartner, Umwelt- und Klimaschutzstandards einzuhalten („Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Lieferkette“). Die Prüfung eines finanziellen Anreizsystems für Lieferanten zur Steigerung der Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette haben wir fortgeführt. Die Finalisierung wurde auf das Jahr 2024 verschoben. Informationen zu unseren Klimaschutzmaßnahmen in der Lieferkette finden Sie im Abschnitt → **„Klimastrategie“**.

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. Bei der Einhaltung unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht orientieren wir uns an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

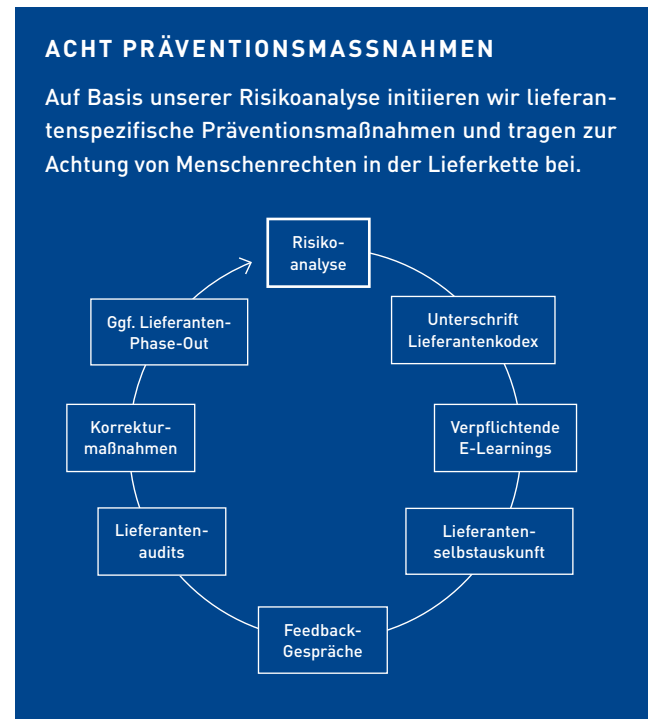
Die Gesamtverantwortung für menschenrechtliche Sorgfalt liegt beim Vorstand der Dürr AG. Zum 1. Januar 2023 haben wir eine Menschenrechtsbeauftragte benannt, die die Prozesse zur Einhaltung von Menschenrechten im Konzern und in der Lieferkette begleitet und überwacht. Die Menschenrechtsbeauftragte gehört dem Bereich Corporate Sustainability an. Sie informiert den Vorstand sowie das Dürr Management Board mindestens einmal jährlich zu aktuellen Menschenrechtsthemen und etwaigen Vorkommnissen.

Vor dem Hintergrund des zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen [deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes \(LkSG\)](#) haben wir im Berichtsjahr eine funktionsübergreifende Arbeitsgruppe eingerichtet. Sie unterstützt bei den verschiedenen menschenrechtlichen Aktivitäten im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette, zum Beispiel bei Risikoanalysen, Schulungen, Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie bei der Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen. Ihre Mitglieder gehören den Bereichen Procurement, Corporate Sustainability, Corporate Internal Controls, Corporate Legal und Corporate Compliance an. Weitere Bereiche, zum Beispiel Corporate Human Resources oder Corporate Health & Safety, werden bei Bedarf

hinzugezogen. Die Integration der menschenrechtlichen Sorgfalt in bestehende Prozesse sowie die Umsetzung menschenrechtsrelevanter Maßnahmen erfolgt durch die entsprechenden Fachbereiche des Konzerns und der einzelnen Gesellschaften.

Die [Grundsatzerklärung 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. Unser weltweit gültiger [Verhaltenskodex für Lieferanten](#), der explizit die Einhaltung von Menschenrechten fordert, ist Bestandteil der Verträge mit Zulieferern.

Um die Transparenz hinsichtlich Menschenrechtsthemen in unserer Lieferkette zu erhöhen, führen wir jährlich und – sofern erforderlich – anlassbezogen eine Risikoanalyse unserer direkten Lieferanten durch. Die Analyse, die zuletzt im Frühjahr 2024 stattfand, ist elementarer Bestandteil unseres menschenrechtlichen Risikomanagements bei direkten Lieferanten. Um identifizierte potenzielle Risikolieferanten im Detail zu bewerten, ermitteln wir die tatsächlichen Risiken anhand von Selbstauskunftsfragebögen. Wir fordern Lieferanten aus Risikoländern und -branchen dazu auf, in IntegrityNext einen Selbstauskunftsfragebogen zur Einhaltung von Menschenrechten und weiterer für uns relevanter Nachhaltigkeitsaspekte auszufüllen. Die Lieferanten müssen zum Beispiel angeben, ob sie Arbeitssicherheitsvorschriften und faire Arbeitsbedingungen einhalten. Auf Basis dieser Informationen erfolgt eine Risikoeinstufung der Lieferanten nach den Ampelfarben Rot, Gelb und Grün. Falls erforderlich, führen wir Feedback-Gespräche durch und erarbeiten gemeinsam mit dem Lieferanten individuelle Maßnahmen- und Zeitpläne. Über deren Umsetzung informieren wir uns in Follow-up-Terminen.



Risikolieferanten verpflichten wir zu folgenden Präventionsmaßnahmen:

- Zulieferer und Geschäftspartner müssen den Verhaltenskodex für Lieferanten des Dürr-Konzerns unterzeichnen und als Vertragsbestandteil akzeptieren. Der Kodex umfasst zum Beispiel die Themenbereiche Gleichbehandlung, faire Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. 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. Im Jahr 2023 haben 76 % der Risikolieferanten die Online-Schulung absolviert.

Wir haben damit begonnen, bei Bedarf Vor-Ort-Audits mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit durchzuführen. Den Auditprozess haben wir im Jahr 2023 überarbeitet und die Audit-Checkliste um Nachhaltigkeitsanforderungen ergänzt. Dabei haben wir unseren Fokus auf Menschen- und Beschäftigtenrechte gelegt und prüfen,

ob die in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegten Standards eingehalten werden. Dabei stellen wir häufig Mängel bei der Einhaltung unserer Arbeitssicherheitsstandards fest. Treten Abweichungen auf, sprechen wir Empfehlungen für Verbesserung aus. Diese müssen von den Lieferanten umgesetzt werden, was wir im Rahmen von Re-Audits überprüfen. Im Jahr 2024 wollen wir unsere Audits ausweiten. Weiterhin haben wir die Nachhaltigkeitskriterien für unsere Lieferanten konkretisiert und ein Bonus-Malus-System entwickelt, um die Kriterien in unseren Einkaufsprozessen zukünftig zu berücksichtigen.

Um unsere Einkäuferinnen und Einkäufer weltweit für Nachhaltigkeit in der Lieferkette zu sensibilisieren, ergänzen wir das Schulungsangebot sukzessive um menschenrechtliche und nachhaltigkeitspezifische Inhalte. Seit 2023 steht das E-Learning für Lieferanten auch unseren Beschäftigten im Einkauf

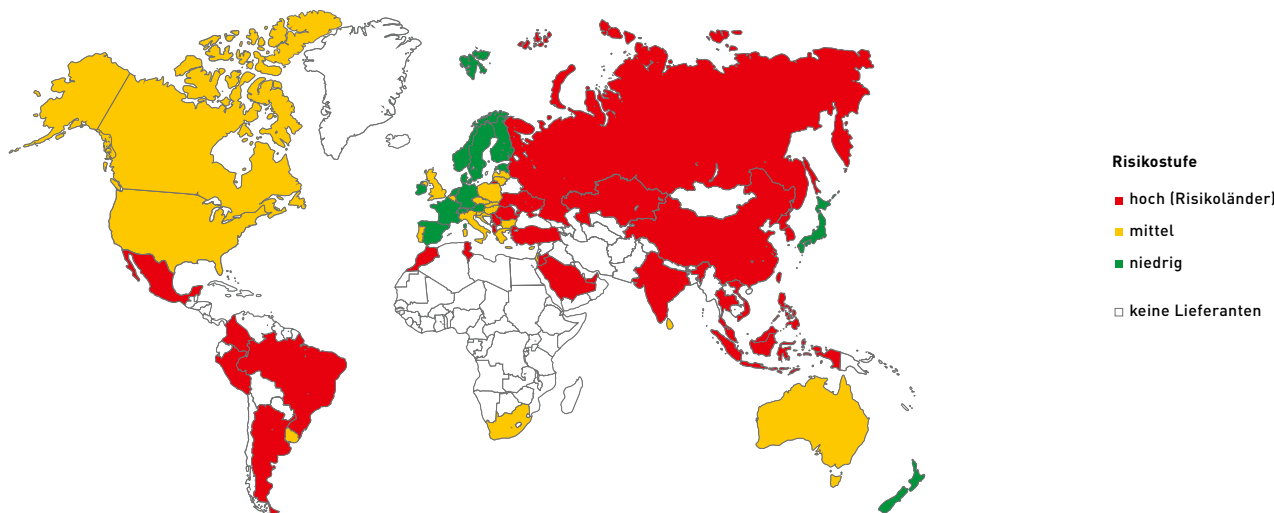
offen. Zudem informieren wir sie regelmäßig über relevante Veränderungen, beispielsweise in Form unserer Procurement Colleges. Mit diesem Format haben wir im Jahr 2023 konzernweit rund 75 % unserer Beschäftigten im Einkauf zum Thema Nachhaltigkeit geschult und die neuen Prozesse und Präventionsmaßnahmen vorgestellt. Nach Abschluss der Risikoanalyse 2024 werden wir die Schulung erneut durchführen.

KONFLIKTMINERALIEN

Für die Herstellung unserer Maschinen und Anlagen beziehen wir Produkte, die unter anderem geringe Mengen Zinn, Wolfram, Tantal und Gold (→3TG) 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.

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 unseren Prozess zum Umgang mit Konfliktmineralien weiter zu verbessern.

LÄNDERSPEZIFISCHE NACHHALTIGKEITS-RISIKOEINSTUFUNG IM DÜRR-KONZERN (31.12.)





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 20.500 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 WEIBLICHE
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.

AUSBILDUNG: HEUTE EIN TEIL VON



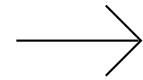
MORGEN

Gut ausgebildete Fachkräfte sind gefragter denn je. Der Dürr-Konzern bietet jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten für eine Ausbildung mit attraktiven Perspektiven. Ehemalige und heutige Auszubildende sprechen über ihre Erfahrungen aus vier Jahrzehnten. Wieso haben sie sich für eine Ausbildung entschieden? Warum sind sie zu Dürr gekommen? Was schätzen sie besonders an ihrem Unternehmen? Auch wenn die Berufswelt ständig in Bewegung ist und sich im Vergleich zu früher einiges geändert hat, entdecken sie dabei auch die eine oder andere Gemeinsamkeit.

TEXT: STEPHAN KÖHNLEIN — FOTOS: SASCHA FEUSTER

Wenn Sabine Hillebrand an ihre Ausbildung als Industriekauffrau bei Dürr zurückdenkt, fällt ihr eine Veränderung besonders auf: „Als ich mit 17 Jahren angefangen habe, war ich sehr schüchtern und zurückhaltend. Die heutigen Azubis sind wesentlich selbstbewusster“, sagt sie. „Wenn ich damals in der Einkaufsabteilung etwas verhandeln musste, bin ich am liebsten in ein Büro gegangen, wo mir niemand zuhören konnte. Den jungen Leuten heute macht das nichts aus. Die gehen völlig offen und ohne Vorbehalte an solche Aufgaben.“

Rund 40 Jahre liegt Hillebrands Ausbildung mittlerweile zurück. Ihr gesamtes Berufsleben hat sie bei Dürr verbracht. Nur einmal streckte sie die Fühler nach anderen Unternehmen aus. Doch ihr früherer Chef holte sie in seine Abteilung und der Arbeitgeberwechsel war vom Tisch. Diese Treue zu Dürr ist kein Einzelfall. Drei der vier kaufmännischen Auszubildenden, die damals mit ihr angefangen haben, sind auch heute im Unternehmen, erzählt sie nicht ohne Stolz.



Industriekauf-
frauen unter
sich: Lea Ruof
(links) und
Sabine Hillebrand
tauschen ihre
Erfahrungen aus.



Viele Wege führen zum Dürr-Konzern

Ursprünglich hatte Hillebrand Bankkauffrau werden wollen. Doch das ließ sich nicht umsetzen. Weil ihr Vater Abteilungsleiter bei Dürr war, bewarb sie sich dann selbst auch dort. Das verbindet Hillebrand mit Lea Ruof. Deren Vater arbeitet bei der Konzerntochter Teamtechnik. „Deswegen hatte ich das Unternehmen auch auf dem Radar“, sagt die 22-Jährige, die eine Ausbildung als Industriekauffrau absolviert.

Ruof verkörpert die junge und selbstbewusste Generation der Azubis. An Dürr schätzt sie, dass sie sich auf vielfältige Weise einbringen und Verantwortung in Projekten übernehmen kann. So war sie bei ihrer Station in der Personalabteilung beispielsweise in die Auswahl der Kandidaten für das Trainee-Programm eingebunden. Im zweiten Lehrjahr absolvierte sie ein vierwöchiges Auslandspraktikum in den USA. Nach ihrer Ausbildung will sie zunächst Berufserfahrung bei Dürr sammeln, bevor sie sich weiterbildet. „Ob es auf einen Fachwirt oder ein berufsbegleitendes Studium hinausläuft, überlege ich noch“, sagt sie.

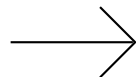
Über ein Schulpraktikum kam Lena Heßlinger zu Teamtechnik. „Ich wohne in der Nähe, da war für mich klar, dass ich mir das hier mal anschau“, erzählt sie. „Das Praktikum hat mir sehr gut gefallen. Deswegen fiel die Entscheidung nicht schwer, dass ich hier meine Ausbildung machen möchte.“ Mittlerweile ist sie im zweiten Lehrjahr als Industriemechanikerin – ein Beruf, in dem Frauen noch in der Unterzahl sind, auch wenn ihr Anteil stetig steigt, wie sie sagt. Besonders



Vorteil Lehrwerkstatt: Malte Michelfelder und Lena Heßlinger üben die Praxis an einem Bauteil.

„Die deutsche Ausbildung ist ein Erfolgsmodell, das weltweit kopiert wird.“

HANS-UWE KLAIBER,
AUSBILDUNGSLEITER BEI DÜRR



begeistern kann sie sich für das Fräsen. Aber auch sonst gab es in der Ausbildung bislang nichts, was ihr keinen Spaß gemacht hat, versichert sie.

Ebenfalls gefällt Heßlinger, dass die Azubis bei Teamtechnik eine eigene Halle haben, in der sie Neues ausprobieren können. Wenn sie das mit ihren Mitschülern in der Berufsschule aus anderen Unternehmen vergleicht, ist dieser Ort schon etwas Besonderes. Auch in anderen Werkshallen von Teamtechnik kann sie regelmäßig mitarbeiten. Sogar auf Montage war sie schon im ersten Lehrjahr. „Das war ziemlich cool.“ Ihre Pläne für die Zukunft: „Erst mal reinkommen und Berufserfahrung sammeln“, sagt sie und fügt mit einem verschmitzten Lächeln an: „Vielleicht schaffe ich ja dann auch 40 Jahre bei der Teamtechnik.“

Nicht nur Noten zählen

Dass Ausbildung Zukunft hat, betonen die beiden Ausbildungsleiter von Dürr und Teamtechnik, Hans-Uwe Klaiber und Marcel Rütten. „Gerade in Deutschland, wo wir wenig Rohstoffe haben, müssen wir mit Wissen und Fachkräften punkten“, sagt Klaiber und fügt hinzu: „Die deutsche Ausbildung ist ein Erfolgsmodell, das weltweit kopiert wird.“ Rütten verweist darauf, dass die hochkomplexen Anlagen von Dürr und Teamtechnik viel Know-how erfordern und es deswegen wichtig ist, dafür gezielt Fachkräfte selbst auszubilden. Mit Blick auf die Inhalte der technischen Ausbildung beobachten beide eine Verschiebung der Schwerpunkte. „Der Trend geht hin zu mehr Informatikanteilen und etwas weg vom reinen Maschinenbau“, sagt Klaiber.



Bei der Auswahl der Bewerber sehen beide nicht nur auf die Noten in den Hauptfächern, sondern auch auf die Kopfnoten in Verhalten und Mitarbeit. Praktika oder anderes Engagement wirken sich ebenfalls positiv aus. Außerdem spielt das Anschreiben eine große Rolle. „Die Bewerber sollten sich darin schon auf unsere Firma beziehen und so zeigen, dass sie sich mit uns beschäftigt haben“, sagt Rütten. Probearbeiten, Inhouse-Tests und Bewerbungsgespräche mit den designierten Azubis spielen im weiteren Prozess ebenfalls eine wichtige Rolle. „Wir wollen ja sehen, dass es für beide Seiten passt“, erklärt Klaiber.

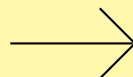
Die richtige Wahl

Malte Michelfelder begann 2008 seine Ausbildung als Mechatroniker bei Teamtechnik. Danach durchlief er mehrere Abteilungen, machte berufsbegleitend seinen Elektromeister und ist inzwischen Teamleiter für die Elektromontage. Wie Sabine Hillebrand findet auch er, dass die Azubis heute selbstbewusster auftreten. „Wenn ich mitbekomme, mit welchen Themen die sich schon mit 16 Jahren beschäftigen, merke ich, dass sie deutlich reifer und erwachsener sind, als wir das damals waren.“

Er gebe seinen Azubis stets auf den Weg, wie wichtig die Motivation sei – gerade bei Dingen, die man nicht so gerne macht. „Auch bei einer zunächst unliebsamen Sache sammelt man Erfahrungen und wächst daran“, sagt er. Berufsschule sei bei ihm in der Ausbildung so ein Thema gewesen. Das hat er gemeinsam mit Hillebrand, Ruof und Heßlinger, die alle keine großen Fans der Schulphasen sind oder waren. Deren grundsätzliche Notwendigkeit ziehen sie jedoch nicht in Zweifel.

„Auch bei einer
zunächst unlieb-
samen Sache
sammelt man
Erfahrungen und
wächst daran.“

MALTE MICHELFELDER,
TEAMLEITER ELEKTROMONTAGE
BEI TEAMTECHNIK



Marcel Rütten (links)
und Hans-Uwe Klaiber
sind erfahren in der
Ausbildung junger Leute.



Insgesamt hat er bei seinen Abteilungswechseln viel Neues erleben und lernen dürfen, sagt Michelfelder. „Es wurde nie langweilig oder einseitig.“ Wenn er nochmals vor der Wahl stünde, würde er sich wieder für den gleichen Werdegang entscheiden. „Ich war noch nie ein Theoretiker“, erläutert er. „Trotz meiner Aufgaben als Teamleiter arbeite ich noch sehr viel praktisch. Mit einem reinen Bürojob wäre ich nicht zufrieden. Auch ein Studium war für mich nie eine Option. Von daher ist für mich ganz klar: Ich würde wieder eine Ausbildung machen.“

ZUKUNFTSWEISENDE IDEEN GEMEINSAM VERWIRKLICHEN

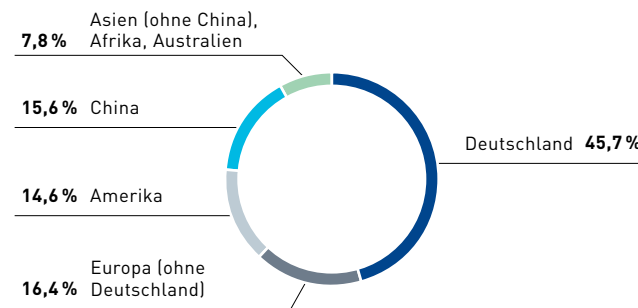
Belegschaftsentwicklung

Zum 31. Dezember 2023 waren 20.597 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dürr-Konzern beschäftigt. Das sind 2.083 Personen beziehungsweise 11,3% mehr als am Vorjahresstichtag. Der Großteil des Zuwachses war akquisitionsbedingt: Durch die Erstkonsolidierung von BBS Automation kamen 1.614 Beschäftigte hinzu, die der Division Industrial Automation Systems angehören. Weitere 74 Beschäftigte traten durch den Erwerb von Ingecal in den Konzern ein und sind Teil von Clean Technology Systems. Bereinigt um Akquisitionseffekte wäre die Belegschaft um lediglich 2,1% gewachsen. Bei Paint and Final Assembly Systems und Application Technology vergrößerte sich die Beschäftigtenzahl jeweils deutlich unterproportional zum Umsatz, während sie bei Woodworking Machinery and Systems im Zuge des rückläufigen Auftragsingangs verringert wurde. Der hohe Zuwachs im Corporate Center resultiert in erster Linie aus der Umgliederung von Beschäftigten, zum Beispiel aus den Bereichen IT und Personal, die zuvor den Divisions zugeordnet waren. Hinzu kam ein Personalaufbau in den Holding-Funktionen der Dürr AG, mit dem wir auf das Konzernwachstum in den Vorjahren reagierten.

Das weitaus stärkste Belegschaftswachstum entfiel mit 27,3% auf China, wo BBS Automation mit 806 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern außerordentlich stark vertreten ist. In der Region Asien (ohne China)/Afrika/Australien nahm die Beschäftigtenzahl

ebenfalls deutlich zu (16,5%), während sie in Nord- und Südamerika um 11,0%, in Europa (ohne Deutschland) um 10,2% und in Deutschland um 6,3% wuchs.

BESCHÄFTIGTE NACH REGIONEN (ZUM 31.12.)



	2023	2022	2021
Deutschland	9.410	8.853	8.643
Europa (ohne Deutschland)	3.373	3.060	2.888
Amerika	3.001	2.703	2.511
China	3.216	2.527	2.488
Asien (ohne China), Afrika, Australien	1.597	1.371	1.272
Gesamt	20.597	18.514	17.802

Weltoffenheit und Vielfalt sind zentrale Bestandteile der Unternehmenskultur. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Schnitt 42 Jahre alt. 32% sind jünger als 35 Jahre; Deutschland weist mit einem Durchschnittsalter von 44 Jahren die älteste Belegschaft auf. 48% unserer Beschäftigten verfügen über einen akademischen Abschluss, weitere 47% haben eine nichtakademische Ausbildung. Am beschäftigungsintensivsten ist der Bereich Fertigung/Montage mit einem Anteil von 26%. 15% der Beschäftigten arbeiten im Service.

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

	2023		2022		2021	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
davon < 35 Jahre	19,4	80,6	20,0	80,0	19,5	80,5
davon 35–44 Jahre	18,5	81,5	17,8	82,2	17,2	82,8
davon 45–54 Jahre	16,4	83,6	15,6	84,4	15,8	84,2
davon > 55 Jahre	12,2	87,8	12,5	87,5	12,0	88,0
Gesamt	17,2	82,8	17,1	82,9	16,7	83,3

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

	2023	2022	2021
Deutschland	16,6	16,0	15,4
Europa (ohne Deutschland)	19,6	20,4	20,0
Amerika	14,8	15,1	14,7
China	21,4	21,6	21,7
Asien (ohne China), Afrika, Australien	11,4	16,0	10,6
Gesamt	17,2	17,1	16,7

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

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

10 JAHRE

DURCHSCHNITTLICHE
BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

WEITERE PERSONALKENNZAHLEN (WELTWEIT, ZUM 31.12.)

	2023	2022	2021
Anzahl Beschäftigte	20.597	18.514	17.802
davon Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule	536	500	505
davon Beschäftigte in Teilzeit	745	696	633
davon Beschäftigte mit befristeten Verträgen	514	467	203
Anzahl externe Beschäftigte (Leiharbeit)	1.110	1.171	856
Fluktuation (%)	10,7	11,3	9,7

Wie im Vorjahr standen zum 31. Dezember 2023 in Deutschland 99 % der Beschäftigten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. 1,4 % der Frauen (Vorjahr: 1,9 %) und 1,4 % der Männer (Vorjahr: 1,7 %) hatten zum Jahresende einen befristeten Arbeitsvertrag. Wie im Vorjahr arbeiteten in Deutschland 8 % der Beschäftigten in Teilzeit, davon 65 % Frauen (Vorjahr: 69 %). Der Anteil der außertariflichen weiblichen Führungskräfte im mittleren Management betrug in Deutschland unverändert 7 %.

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 sowohl im gewerblichen als auch im kaufmännischen Bereich tätig, zum Beispiel in der Fertigung, im Wareneingang, als Assistenz und als Projektleitung. Bei der Beauftragung von Zeitarbeitsunternehmen achten wir auf Tarifgebundenheit. Indem wir 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 2023 haben 538 Beschäftigte in Deutschland Elternzeit in Anspruch genommen (Vorjahr: 458), davon 39 % Frauen (korrigierte Vorjahreszahl: 35 %) und 61 % Männer (korrigierte Vorjahreszahl: 65 %). 390 Beschäftigte kehrten aus ihrer Elternzeit an den Arbeitsplatz zurück, davon 21 % Frauen (korrigierte Vorjahreszahl: 19 %) und 79 % Männer (korrigierte Vorjahreszahl: 81 %).

Attraktiver Arbeitgeber

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 Karriereöglichkeiten.

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 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. Tarifbeschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie in Schichtarbeit haben in Deutschland 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.

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. Diese

werden von einem externen Dienstleister durchgeführt. Eine Befragung fand zuletzt im September 2023 statt. Ende 2023 haben wir einen zweiteiligen Folgeprozess auf Team- und Gesamtkonzernebene gestartet, den wir 2024 fortführen werden. Wir beschäftigen uns intensiv mit Teams mit auffallend negativen Ergebnissen. Auf diese Weise sollen Schwachstellen analysiert und gemeinsam mit den Teams Verbesserungen eingeleitet werden. Mithilfe einer Folgebefragung bei den betreffenden Teams sollen die Umsetzung und der Erfolg der Maßnahmen im Jahr 2024 überprüft werden. Außerdem haben wir folgende Schwerpunkthemen festgelegt, bei denen konzernweit Handlungsbedarf besteht: Prozessoptimierung, Beschäftigtenintegration sowie Entwicklungs- und Veränderungsprozesse. Hierfür werden wir ebenfalls Verbesserungsmaßnahmen erarbeiten.

In der Regel führen wir mindestens einmal jährlich stichprobenartige Pulsbefragungen in der Belegschaft durch. Dabei greifen wir üblicherweise Themen aus der vorangegangenen Beschäftigtenbefragung auf. Die nächste Pulsbefragung ist für das Jahr 2024 geplant.

Personalentwicklung und Weiterbildung

Unser Unternehmenserfolg hängt maßgeblich von qualifiziertem Personal und umsichtiger Führung ab. Daher legen wir Wert auf 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.

„SPARK“ – DIGITALE PLATTFORM FÜR DAS IDEENMANAGEMENT

Für das Ideenmanagement nutzen wir die digitale Plattform „Spark“. Hierüber können unsere Beschäftigten Ideen und Verbesserungsvorschläge einreichen und den Bearbeitungsstand verfolgen. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 576 Ideen eingereicht (Vorjahr: 649). Die Mitwirkung der Beschäftigten soll zu weiteren Verbesserungen führen und die Identifikation und Zufriedenheit mit dem Unternehmen stärken. Bisher stand die Plattform an den deutschen Standorten zur Verfügung, zum Jahresende 2023 wurden auch die polnischen Dürr- und HOMAG-Gesellschaften angebunden. Zukünftig soll „Spark“ weltweit genutzt werden können.

Spark 
YOUR IDEAS MATTER

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 People Development and Change für die konzernweite Steuerung und Koordination von Personalentwicklung und Weiterbildung zuständig.

Strukturen und Prozesse der Personalentwicklung sind in einer Organisationsanweisung geregelt. Im Zuge des Projekts OneHR, das die Transformation des HR-Bereichs und die Einführung einer gemeinsamen HR-IT-Plattform umfasst, wurden für das Evaluation- und Talentmanagement neue Prozesse erarbeitet. Beim Evaluationmanagement-Prozess geht es um den Entwicklungsdialog zwischen Führungskraft und Beschäftigten, der die Kompetenzbeurteilung und die Definition von Entwicklungszielen beinhaltet. Der Talentmanagement-Prozess umfasst die Zuordnung von Potenzial- und Leistungsträgerinnen und -trägern zu Talentpools, deren Entwicklung sowie die konzernweite Nachfolgeplanung. Die ursprünglich für Mitte 2023 geplante Pilotierung der Prozesse wurde auf das erste Halbjahr 2024 verschoben. Hintergrund ist, dass die Prozesse insbesondere im Rahmen von Personalgesprächen angewendet werden, die üblicherweise in der ersten Jahreshälfte stattfinden.

Im Jahr 2023 haben wir konzernweit ein neues Kompetenzmodell für Führungskräfte und Beschäftigte eingeführt. Darin beschreiben wir acht überfachliche Kompetenzen, die für eine

optimale Unterstützung unserer Konzernstrategie erforderlich sind: Initiative zeigen, Wandel gestalten, Entscheidungen treffen, Führung leben, klar und wertschätzend kommunizieren, im Team arbeiten, unternehmerisch handeln und Innovationen vorantreiben. Das Kompetenzmodell ist ein zentraler Bestandteil der neuen Evaluation- und Talentmanagement-Prozesse und wird zukünftig den inhaltlichen Rahmen für die Kompetenzbeurteilung und -entwicklung der Beschäftigten bilden.

In Deutschland erhielten alle tariflich Beschäftigten eine Leistungsbeurteilung, die außertariflich Beschäftigten erhielten eine Zielvereinbarung. Um die Feedback-Kultur 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) bündelt als konzernweite Plattform für Weiterbildung 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 in Anspruch nehmen.

Unsere Weiterbildungsveranstaltungen fanden auch im Jahr 2023 überwiegend virtuell statt. Wir zählten rund 75.000

Online-Teilnahmen (Vorjahr: rund 73.000 Teilnahmen). Schulungen, die persönlichen Erfahrungsaustausch, Kommunikation und Teamentwicklung fördern, haben wir größtenteils in Präsenz durchgeführt. Hier zählten wir über 9.500 Teilnahmen (Vorjahr: über 6.000 Teilnahmen). Insgesamt betrug die Teilnahmequote 4,5 Schulungen pro Beschäftigten (ohne BBS Automation und Ingecal; Vorjahr: 4,3). Wir haben eine Lernzeit von insgesamt 194.771 Stunden gemessen (Vorjahr: 184.057 Stunden), was einer Lernzeitquote von 10,3 Stunden pro Person und Jahr entspricht (ohne BBS Automation und Ingecal; Vorjahr: 9,9 Stunden). Auf fachliche Schulungen entfielen 37% aller Schulungsteilnahmen (Vorjahr: knapp ein Drittel). Die Gesamtausgaben für Trainings betrugen rund 3 Mio. € (Vorjahr: knapp 4 Mio. €), was durchschnittlich 159 € pro beschäftigter Person entspricht (ohne BBS Automation und Ingecal, Vorjahr: 215 €). Der Hauptgrund für den Rückgang der Trainingsausgaben ist, dass einige für das zweite Halbjahr 2023 geplante Schulungen aus wirtschaftlichen Überlegungen auf das Jahr 2024 verschoben wurden.

Über die Lernplattform LinkedIn Learning haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit Zugriff auf über 22.000 Online-Kurse in sieben Sprachen. So können sie sich selbstständig Wissen im Business-, Technik- und Kreativbereich aneignen. Zum 31. Dezember 2023 waren dort 10.687 Beschäftigte registriert (Vorjahr: 8.558), die Lernzeit betrug insgesamt 9.217 Stunden (Vorjahr: 10.492). Mit der Initiative Working Out Loud (WOL) fördern wir Zusammenarbeit, Vernetzung und Wissensaustausch. Bei dem Projekt gab es 2023 eine Pause, ab dem Jahr 2024 soll es wieder fortgeführt werden.

Unsere internationalen Corporate Trainings haben wir im Jahr 2023 fortgeführt. 1.185 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vorjahr: 1.806) 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 2023 nahmen daran 119 Nachwuchsführungskräfte teil (Vorjahr: 221). Das „Advanced Leadership Program“ wurde von 45 erfahrenen Managern genutzt (Vorjahr: 68). Im „Leadership-Projektmanagement-Programm“ verbesserten 62 Projektleiterinnen und -leiter ihre Führungskompetenzen (Vorjahr: 89). Der Rückgang der Teilnahmezahlen ist darauf zurückzuführen, dass einige für das zweite Halbjahr 2023 angesetzte Trainings aus wirtschaftlichen Gründen auf das Jahr 2024 verschoben wurden.

Wir unterstützen unsere Beschäftigten durch Orientierungs- und Developmentcenter bei ihrer Karriereplanung. Im Rahmen der Orientierungscenter erhalten sie 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 People Development and Change persönliche Lernfelder und Entwicklungsmaßnahmen zu definieren. Die Developmentcenter zielen auf die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften ab. Anhand des Feedbacks eines Beobachterkreises können die Teilnehmenden sich selbst und ihr Entwicklungspotenzial einschätzen. In einem Abschlussgespräch mit der Abteilung People Development and Change und der jeweiligen Führungskraft erhalten sie eine konkrete Richtungsweisung für eine zukünftige Führungslaufbahn und einen entsprechenden Entwicklungsplan. Die Orientierungs- und

Developmentcenter haben wir im Jahr 2023 überarbeitet und an das neue Kompetenzmodell angepasst. Zudem stehen die Angebote nun auch in englischer Sprache und für mehr Beschäftigte zur Verfügung.

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 Human Resources.

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 2023 wurden 2.589 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt (Vorjahr: 2.439). Wir haben in den vergangenen drei Geschäftsjahren keine Entlassungen vorgenommen, von denen mehr als 1.000 Beschäftigte beziehungsweise mehr als 5% der Gesamtbelegschaft betroffen waren (Massenentlassungen).

2.589

NEUEINSTELLUNGEN IM JAHR 2023

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 für 2023 geplante Überarbeitung unseres Arbeitgeber-Markenauftritts haben wir bis 2024 zurückgestellt, da unser Fokus im Berichtsjahr auf dem Programm OneHR lag. Das Programm umfasst unter anderem die Einführung einer integrierten HR-IT-Plattform zur Vereinheitlichung der Rekrutierungsprozesse im Konzern.

Angehende Berufseinsteigerinnen und -einsteiger können bei uns Praxiserfahrungen in Form von Praktika, Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten sammeln. Wie bereits im Vorjahr haben wir im Jahr 2023 340 junge Menschen betreut.

Unabhängige Auszeichnungen und Rankings belegen unsere Reputation als attraktiver Arbeitgeber. Der Dürr-Konzern wurde erneut mit dem Fair-Company-Siegel der Wirtschaftszeitung Handelsblatt ausgezeichnet. Dieses Siegel bestätigt, dass wir keine Absolventinnen und Absolventen für Praktika einstellen und dass Praktika angemessen vergütet werden. Auf der Bewertungsplattform Kununu erreichten wir im Jahr 2023 Durchschnittsnoten von 3,9 (Dürr Systems), 4,1 (Schenck) und 3,5 (HOMAG). Der Branchendurchschnitt liegt bei 3,5 (mögliche Bestnote: 5). Dürr Systems, Schenck und BENZ erhielten zusätzlich das Top-Company-Siegel und gehören damit zu den beliebtesten 5% der auf Kununu gelisteten Arbeitgeber.

HOCHWERTIGE BERUFSAUSBILDUNG

Wir bieten jungen Menschen ein vielfältiges Ausbildungsprogramm. Es umfasst 19 Berufe und 13 duale Studiengänge. Zum 31. Dezember 2023 beschäftigten wir – hauptsächlich in Deutschland – 536 Auszubildende und Studierende im Dualen Studium (31.12.2022: 500); davon entfielen knapp 60 % auf HOMAG-Gesellschaften. Die Ausbildungsquote im Dürr-Konzern betrug 2,6 % (Vorjahr: 2,7 %). Im Jahr 2023 haben wir an allen deutschen Ausbildungsstandorten (außer denen von Dualis und iTAC) ein neues Ausbildungsbeurteilungssystem eingeführt. Es dient dazu, die Leistungen von Auszubildenden und dual Studierenden nach einheitlichen Kriterien zu bewerten und ihnen strukturiert Feedback zu geben. Auch die Einführung einer neuen Ausbildungsmanagement-Software an allen deutschen Ausbildungsstandorten haben wir 2023 erfolgreich abgeschlossen. Die Software ermöglicht es, die Administration aller wesentlichen Ausbildungsprozesse konzernweit zu bündeln. Am US-Standort Southfield sind wir Kooperationspartner des dualen Ausbildungsprogramms Michigan Advanced Technician Training (MAT²).

536

AUSZUBILDENDE UND STUDIERENDE
IM DUALEN STUDIUM

Laut einer Studie des Wirtschaftsmagazins Capital zählten die Konzerngesellschaften Dürr Systems, Schenck RoTec, HOMAG Group und Teamtechnik im Jahr 2023 erneut zu den besten Ausbildungsbetrieben Deutschlands. Dürr Systems belegte im Ausbildungs-Ranking von Deutschland Test und FOCUS Money den dritten Platz im Maschinen- und Anlagenbau. Auf Kununu erreichten wir über alle Ausbildungsstandorte hinweg eine sehr gute Bewertung von durchschnittlich 4,4 bei maximal 5 Punkten.

Achtung der Menschenrechte

Im Dürr-Konzern handeln wir nach der Maxime, Menschenrechtsverletzungen weder zu verursachen noch dazu beizutragen. Wir verpflichten uns, im eigenen Geschäftsbereich und bei unseren direkten Lieferanten die Menschenrechte zu achten und faire Arbeitsbedingungen zu fördern. Als weltweit agierendes Unternehmen tragen wir Verantwortung für alle Menschen, die mit unseren Geschäftsaktivitäten in Verbindung stehen. Mit der Unterzeichnung des UNGC haben wir uns erneut nachdrücklich zu dieser Verantwortung bekannt. Die Achtung international anerkannter Menschenrechte, wie sie in der Internationalen Menschenrechtscharta und den zehn Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegt sind, ist für uns maßgeblich. Bei der Umsetzung orientieren wir uns an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Wir halten alle Beschäftigten weltweit dazu an, unsere menschenrechtlichen Grundsätze zu befolgen. Die Grundsätze gelten ebenso für die Mitglieder der Aufsichtsräte und vergleichbarer Kontrollgremien sowie für die Mitglieder von Vorständen und Geschäftsführungen.

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.

Die Gesamtverantwortung für menschenrechtliche Sorgfalt liegt beim Vorstand der Dürr AG. Die zum 1. Januar 2023 benannte Menschenrechtsbeauftragte begleitet und überwacht die Prozesse zur Einhaltung von Menschenrechten im Konzern und in der Lieferkette. Eine funktionsübergreifende Arbeitsgruppe unterstützt bei den menschenrechtlichen Aktivitäten im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette. Weitere Informationen zu der Organisation und den Verantwortlichkeiten im Bereich Menschenrechte finden Sie im Abschnitt → „**Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Lieferkette**“.

Unseren Prozess zur Bewertung menschenrechtlicher Risiken im eigenen Geschäftsbereich haben wir im Jahr 2023 neu gestaltet. Er umfasst eine Risikoeinstufung aller Konzerngesellschaften auf Basis länderspezifischer Indizes. Im Ergebnis haben wir 18 Risikoländer identifiziert, in denen knapp 40% unserer Beschäftigten tätig sind. Alle wesentlichen Konzerngesellschaften haben wir mittels Selbstauskunftsbögen zu bestehenden Prozessen in Themenbereichen mit menschenrechtlichen Risiken befragt.

Im Ergebnis konnten wir bestimmte Themenbereiche ausschließen, wie beispielsweise Kinderarbeit, alle Formen von Sklaverei sowie Zwangsarbeit. Als besonders risikobehaftet stufen wir die Themenbereiche Missachtung des Arbeitsschutzes und Ungleichbehandlung von Beschäftigten ein. Weitere Informationen zu Prozessen und Maßnahmen dazu finden Sie in den Abschnitten → „**Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**“ und → „**Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion**“.

SCHULUNGEN UND BEWUSSTSEINSBILDUNG

Wir schulen und sensibilisieren unsere Beschäftigten hinsichtlich unserer Unternehmenswerte und Grundsätze. Dadurch wollen wir ein gemeinsames Verständnis von Menschenrechten und

GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

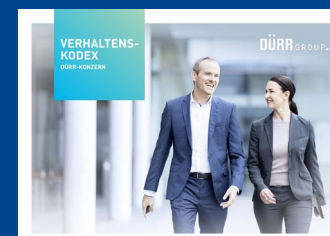
Unsere konzernweit gültige [Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte](#) beschreibt unseren Ansatz zur Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht für Menschenrechte. Im Detail enthält sie verbindliche Grundsätze zur Achtung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen und bildet die Grundlage unserer sozialen Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Für die lokale Einhaltung der Grundsätze sind die Leitungen der Konzerngesellschaften zuständig. Die Erklärung gilt ergänzend zu unserem Verhaltenskodex.



fairen Arbeitsbedingungen im Dürr-Konzern etablieren und ein respektvolles Miteinander schaffen. 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 spezifische Vertiefungsschulungen.

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 Kodex wurde im Jahr 2023 aktualisiert und um die im Rahmen des Projekts One Vision neu entwickelten Unternehmenswerte ergänzt (→ „**One Vision**“).



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.

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. Hinweise können über ein Online-Formular eingereicht werden, das in zehn Sprachen zur Verfügung steht.

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.

Im Jahr 2023 haben wir das Hinweisgebersystem aufgrund neuer gesetzlicher Anforderungen überarbeitet. Unter anderem haben wir eine neue Software eingeführt, die es uns ermöglicht, einen anonymen Dialog mit hinweisgebenden Personen zu führen und Rückfragen zur Klärung des beschriebenen Vorfalls zu stellen. Außerdem wurden neue Sprachversionen hinzugefügt, der Meldezugang barrierefrei gestaltet und die Benutzerfreundlichkeit verbessert. Im März 2024 haben wir eine begleitende Organisationsanweisung veröffentlicht. Darin beschreiben wir das Hinweisgebersystem, erläutern die Benutzung und legen Verfahrensgrundsätze und Zuständigkeiten fest.

Bei Einführungsveranstaltungen, Onboarding-Schulungen und verpflichtenden Compliance-Basis- und -Auffrischungstrainings stellen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Hinweisgebersystem und die Organisationsanweisung vor. Zudem machen wir sie durch Informationen im Intranet darauf aufmerksam und frischen ihr Wissen regelmäßig auf.

Im Jahr 2023 gab es einen Hinweis auf einen möglichen Menschenrechtsverstoß. Dabei handelte es sich um eine potenzielle Ungleichbehandlung von Beschäftigten; nach einer Prüfung erwies sich der Hinweis jedoch als unbegründet (Vorjahr: kein Hinweis zu möglichen Verstößen gegen Menschenrechte).

Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion

Die Fähigkeiten unserer Beschäftigten sind geprägt von unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Erfahrung. Mit Blick auf den internationalen Charakter unseres Geschäfts sind interkulturelle Vielfalt und Toleranz von großer Bedeutung für den Erfolg des Unternehmens. Das Unternehmensleitbild One Vision – mit Werten wie Vertrauen, Respekt und Verantwortung – ist eine gute Basis, um eine Kultur der Offenheit und der gegenseitigen Wertschätzung zu schaffen (→ „[One Vision](#)“). Ziel ist es, die Unternehmenskultur dahingehend zu entwickeln, dass Vielfalt geschätzt sowie Chancengleichheit und Inklusion aktiv gefördert werden. Alle Mitarbeitenden sollen sich respektiert fühlen und ihr volles Potenzial ausschöpfen können.

Die Grundlage für die Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit 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.

Bei der Einstellung von Beschäftigten setzen wir auf Chancengleichheit und tragen individuellen Bedürfnissen Rechnung, zum Beispiel mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. An unseren deutschen Standorten gibt es Gleichstellungsbeauftragte, die sich unter anderem für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen. Schwerbehindertenvertretungen wirken als Interessenvertretung und stehen Betroffenen beratend und helfend zur Seite.

Auf Hochschulmessen gehen wir gezielt auch auf Frauen zu, um sie für unser Unternehmen zu gewinnen. Überdies haben wir uns mehrfach am jährlichen „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.

Um Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion im Unternehmen voranzubringen, setzen wir auf internen Wissensaufbau durch Weiterbildungsveranstaltungen. Auch durch die Teilnahme an Arbeitskreisen oder Netzwerktreffen erhalten wir neue Impulse.

Im Jahr 2023 wurden erste Aktivitäten gestartet, um das Bewusstsein für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion im Unternehmen zu stärken. Beispielsweise haben wir an der Diversity-Konferenz der Charta der Vielfalt – einem Verein, der sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzt – teilgenommen, das Frauennetzwerk gestärkt und ein Frauentag-After-Work-Event in der Konzernzentrale in Bietigheim-Bissingen veranstaltet. Auch beim Dürr Group Executive Meeting im März 2023 standen Vielfalt,

Chancengleichheit und Inklusion auf der Agenda. Der Vorstand und die Top-Führungskräfte weltweit wurden für die Vorteile eines aktiven Managements von Vielfalt sensibilisiert.

Im Februar 2024 haben wir an den deutschen Standorten des Teilkonzerns Dürr Systems eine Umfrage zu Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion durchgeführt. Dadurch haben wir eine solide Datenbasis aufgebaut, mit der wir die Entwicklung einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur weiter vorangetrieben haben. Die vorläufigen Umfrageergebnisse wurden den Führungskräften beim Dürr Group Executive Meeting im März 2024

vorgelegt. Im nächsten Schritt sind qualitative Interviews geplant, um die Ergebnisse der Umfrage besser interpretieren zu können. Nach der vollständigen Auswertung werden die Ergebnisse und die weiteren Schritte an die Belegschaft kommuniziert.

Im Jahr 2024 haben wir außerdem als Sponsor die „Internationalen Wochen gegen Rassismus“ unterstützt und uns an der Unvereinbar-Aktion der Stiftung gegen Rassismus beteiligt. Zudem sind wir dem „Bündnis für Demokratie“ beigetreten, das vom Arbeitgeberverband Südwestmetall und der IG Metall ins Leben gerufen wurde.

Globale Zusammenarbeit und kulturelle Vielfalt sind Gegenstand der Führungskräfte trainings. Dazu gehören internationale Leadership-Projektmanagement-Programme, wie sie im Jahr 2023 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 an Wiedereingliederungstrainings nach ihrer Rückkehr teilnehmen.

Weltweite Vereinigungsfreiheit

In Deutschland ist das Verhältnis zwischen Unternehmen und Arbeitnehmervertretern durch das Mitbestimmungsgesetz (Drittelbeteiligungsgesetz) und das Betriebsverfassungsgesetz geregelt, die den Aspekt der Kooperation hervorheben. 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 bekräftigt. Betriebsräte oder andere Arbeitnehmervertretungen können an Tarifverhandlungen teilnehmen.

Bestimmte betriebliche Veränderungen, die die deutschen Standorte betreffen, sind nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz den zuständigen Arbeitnehmervertretungen rechtzeitig mitzuteilen, damit diese ihre Beratungs- und Mitbestimmungsrechte sinnvoll ausüben können. Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen regeln in Deutschland alle wesentlichen Themen, die Belange von Beschäftigten berühren. In paritätisch besetzten und in drittelbeteiligten Aufsichtsräten werden die Belange der Beschäftigten durch die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter



After-Work-Veranstaltung anlässlich des Internationalen Frauentags.

eingbracht. An unseren deutschen Standorten findet ein regelmäßiger Austausch mit den lokalen Betriebsratsgremien sowie den Gesamt- und Konzernbetriebsräten 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. Der überwiegende Teil unserer deutschen Konzerngesellschaften ist tarifgebunden; die Verhandlungen für weitere HOMAG-Produktionsgesellschaften laufen.

TARIFLICH UND TARIFÄHNLICH BESCHÄFTIGTE (ZUM 31.12.)

	Anzahl Beschäftigte	davon Tarif (absolut)	davon Tarif (in %)
Deutschland	9.410	6.963	74,0
Europa (ohne Deutschland)	3.373	539	16,0
Amerika ¹	3.001	828	27,6
China	3.216	427	13,3
Asien (ohne China), Afrika, Australien	1.597	83	5,2
Gesamt	20.597	8.840	42,9

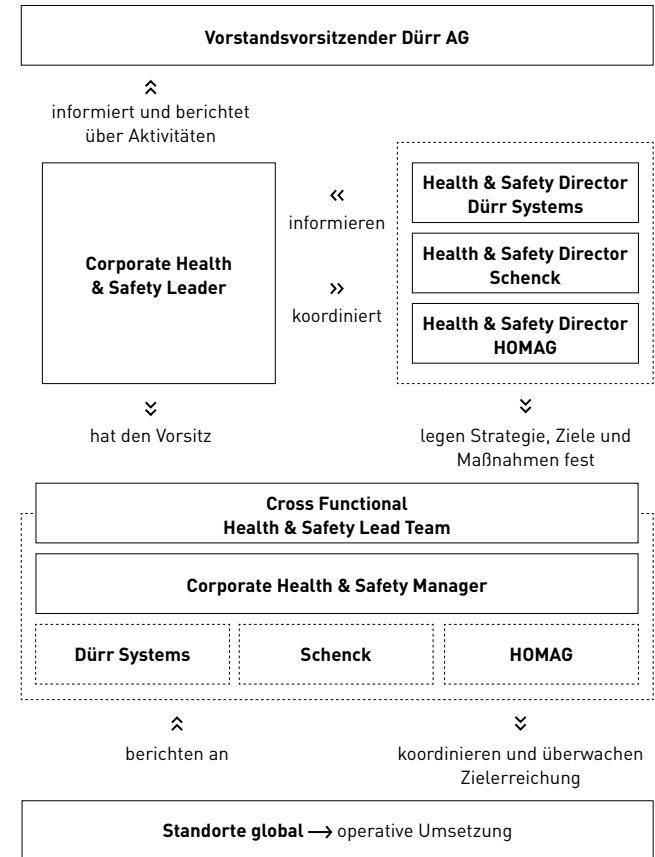
¹ Exklusive Stiles, Universal Inc. und Homag Machinery North America, Inc.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

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 werden die Vorstandsmitglieder monatlich über aktuelle Themen und etwaige Unfälle informiert. 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 die Standards und Prozesse vor Ort umsetzen. Einmal jährlich findet ein internationales Treffen aller Health & Safety-Verantwortlichen im Dürr-Konzern statt. Allen Führungskräften obliegen eine sachgerechte 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



Die Grundsätze der Health & Safety-Strategie sind in einer konzernweiten [Policy](#) festgelegt. 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. Die Richtlinien definieren Verantwortlichkeiten und obligatorische Mindeststandards und erfüllen die Anforderungen der Arbeitssicherheitsnorm ISO 45001.

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 2023 verfügten im Dürr-Konzern insgesamt 25 Gesellschaften über ein nach ISO 45001 zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem. Damit arbeiteten im Jahr 2023 bereits rund 9.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei entsprechend zertifizierten Gesellschaften. Gemessen an der Beschäftigtenzahl aller für die Zertifizierung relevanten Standorte entspricht dies einem Anteil von 48%. 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. 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. Seltenere kommt es zu Knochenbrüchen aufgrund von Stürzen oder herabfallenden Gegenständen.

UNSERE HEALTH & SAFETY-STRATEGIE:

STRIVING FOR EXCELLENCE IN SAFETY

KENNZAHLEN ARBEITSSICHERHEIT

	2023	2022	2021
Arbeitsunfälle ¹ mit Todesfolge – interne Beschäftigte	0	0	0
Arbeitsunfälle ¹ mit Todesfolge – externe Beschäftigte ²	1	0	1
Anzahl Schwerstunfälle ohne Todesfolge (inklusive externer Beschäftigter ² , ohne Wegeunfälle)	2	2	3
Anzahl schwerer Unfälle (inklusive externer Beschäftigter ² , ohne Wegeunfälle)	26	14	32
Anzahl leichter Unfälle (inklusive externer Beschäftigter ² , ohne Wegeunfälle)	255	327	193
Summe Anzahl Arbeitsunfälle¹ absolut (inklusive externer Beschäftigter², ohne Wegeunfälle)	284	343	228
Anzahl Arbeitsunfälle ¹ pro Tsd. Beschäftigte (inklusive externer Beschäftigter ² , ohne Wegeunfälle)	11,7	15,7	10,3
Arbeitsstunden – interne Beschäftigte	36.064	33.605	31.711
Arbeitsstunden – externe Beschäftigte	9.453	8.465	10.995
Arbeitsunfälle ¹ pro 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden (inklusive externer Beschäftigter ² , ohne Wegeunfälle)	6,3	8,2	5,3
Anzahl Beinaheunfälle (Schwerstunfälle; major near misses) (inklusive externer Beschäftigter ²)	17	14	16

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

² Bei BBS Automation wurden die Anzahl der externen Beschäftigten und die Arbeitsunfälle bei externen Beschäftigten für das Jahr 2023 nicht erhoben; ab 2024 werden wir dazu berichten.

Wir bedauern sehr, dass im Jahr 2023 ein Mitarbeiter eines Subunternehmens auf einer unserer Baustellen tödlich verunglückt ist. Nach einer sorgfältigen Überprüfung von Unfallhergang und -ursache mussten wir feststellen, dass wir das Verhalten Einzelner in Gefahrenbereichen trotz hoher Sicherheitsanforderungen und -kontrollen, umfassender Schulungen und regelmäßiger Sicherheitsunterweisungen auf Baustellen nur bedingt beeinflussen können. Wir haben dies zum Anlass genommen, unsere Präventionsarbeit kontinuierlich weiterzuentwickeln, um Arbeitsunfälle in Zukunft nach Möglichkeit zu verhindern.

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. Wie bereits im Vorjahr haben im Jahr 2023 über 98% aller dafür vorgesehenen Beschäftigten eine Health & Safety-Schulung absolviert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonders risikobehafteten Arbeitsbereichen wie Lager, Logistik, Montage, Inbetriebnahme oder Technikum erhalten tätigkeitsspezifische Vertiefungsschulungen. Seit 2023 können Dienstleister und sonstige Geschäftspartner an ausgewählten Online-Trainings teilnehmen. Führungskräfte werden regelmäßig zu ihren Pflichten und ihrer Verantwortung für Arbeitssicherheit geschult. Durch regelmäßige Informationen im Intranet wollen wir die Sensibilität für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz weiter fördern. Bei den inhaltlichen Schwerpunkten unserer Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen orientieren wir uns vor allem an besonders wichtigen Schwerpunktthemen sowie Erkenntnissen aus aktuellen Unfallanalysen.

Da die Unfallzahlen bei HOMAG etwas höher sind als in den anderen Teilkonzernen, hat HOMAG im Jahr 2023 ein Safety-Culture-Programm gestartet, um die Beschäftigten noch stärker für das Thema Arbeitssicherheit zu sensibilisieren. Die Maßnahmen umfassen unter anderem eine Umfrage sowie verstärkte Information und Kommunikation im Intranet und an den Standorten.

Ab 2024 soll im Zuge der ISO-45001-Zertifizierung die Arbeitssicherheit bei HOMAG außerdem verstärkt in Führungskräfte-schulungen thematisiert werden.

An unseren Standorten innerhalb der EU finden quartalsweise Sitzungen des jeweiligen lokalen Arbeitssicherheitsausschusses statt. Sie dienen dem Austausch zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Die Ausschussmitglieder sprechen Empfehlungen zu Arbeitsschutz und Unfallprävention aus und fassen Beschlüsse für Verbesserungsmaßnahmen. In den deutschen Gesellschaften vertreten die Mitglieder des Betriebsrats die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Arbeitssicherheitsausschüssen. An allen Standorten weltweit 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 NOTFALL-MANAGEMENT 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 2023 sank die konzernweite Krankenquote auf 3,2% (Vorjahr: 3,9%). Vor allem an den deutschen Standorten veranstalten wir Gesundheitstage und Fitnesskurse für Beschäftigte. An den Gesundheitstagen bieten wir Gesundheits-Checks an und informieren über weiterführende Behandlungsmöglichkeiten und Präventivmaßnahmen. Im Jahr 2023 konnten Beschäftigte in Bietigheim-Bissingen beispielsweise an Vorsorgeuntersuchungen für Schilddrüsenerkrankungen und Diabetes teilnehmen. 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, Basketball und Badminton bieten wir auch an ausländischen Standorten an, zum Beispiel in China. Weiterhin umfasst unser betriebliches Gesundheitsmanagement Impfberatungen und eine Reiseapotheke bei Auslandseinsätzen. Unsere Betriebsärzte führen arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zur Früherkennung beziehungsweise Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen durch. Dazu gehören auch gesundheitliche Gefährdungsbeurteilungen bei der Ausübung bestimmter Tätigkeiten, wie zum Beispiel Arbeiten mit Absturzgefahr oder Führen von Flurförderzeugen.



Bei Sportveranstaltungen sammeln unsere Beschäftigten Spenden für einen guten Zweck.



ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT

Wir verstehen uns nicht nur als ein Teil der Gesellschaft, sondern wollen diese auch aktiv und wirkungsvoll mitgestalten. Daher 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

Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen setzen wir uns aktiv für die unternehmensweite Anwendung der 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 Umwelt- und Klimarisiken 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.

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.

Umweltschutz

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 übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung. 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 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 2023 794 Tsd. € für soziale Zwecke aufgewendet (Vorjahr: 1.094 Tsd. €).

Spendenanfragen werden von einem Spendenkomitee geprüft und bewilligt. Es besteht aus Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlicher Konzernfachbereiche und tritt bei Bedarf zusammen. Eine konzernweite Spenden- und Sponsoring-Richtlinie enthält die Leitplanken für unsere Förderaktivitäten. In einigen Fällen stärken wir das ehrenamtliche Engagement unserer Beschäftigten durch Spenden. Ausgewählte Projekte werden im Rahmen der Intranet-Artikelserie „Helden nach Feierabend“ vorgestellt und die entsprechenden Organisationen finanziell unterstützt.

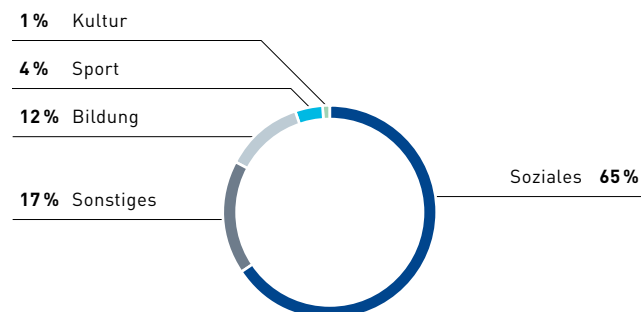
SOZIALES ENGAGEMENT DES DÜRR-KONZERNS (ZUM 31.12.)

Tsd. €	2023	2022	2021
Spenden	611	819	740
Sponsoring	183	275	127
Gesamt	794	1.094	867

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 (2023)



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

Im Februar 2023 haben wir eine Spende von 150 Tsd. € für die Erdbebenhilfe in der Türkei und Syrien zur Verfügung gestellt. 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 Kooperation mit dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen UNICEF haben wir im Jahr 2023 fortgeführt und 60 Tsd. € gespendet. Mit dem Geld werden Einsätze der UNICEF-Nothilfe unterstützt, bei denen Kinder in Krisengebieten mit lebenswichtigen Hilfsgütern wie Trinkwasser, Medikamenten oder Kleidung versorgt werden.

Unsere Konzernstandorte außerhalb Deutschlands haben im Jahr 2023 ebenfalls Beiträge zum Gemeinwohl vor Ort geleistet. Beispielsweise hat die Dürr India Private Ltd. 33 Tsd. € an das gemeinnützige Krebskrankenhaus Cancer Institute der Women's Indian Association in Chennai (Indien) gespendet. Durch das Geld erhalten Bedürftige eine kostenlose Krebsbehandlung. Unsere Tochtergesellschaft Dürr Systems Inc. mit Sitz in Southfield, USA, unterstützte mit insgesamt 28 Tsd. €

verschiedene kulturelle und soziale Projekte. Ein Beispiel ist die Wohltätigkeitsorganisation March of Dimes, die sich für die Gesundheit von Neugeborenen einsetzt. Beschäftigte verschiedener Konzerngesellschaften, zum Beispiel Dürr China und HOMAG Polen, sammelten bei der Teilnahme an Sportveranstaltungen Spenden für einen guten Zweck.

Die HOMAG Group stellt mit der Initiative „HOMAG Cares“ schon seit mehr als zehn Jahren Sach- und Geldspenden zur Verfügung. Dabei unterstützt HOMAG verschiedene karitative Einrichtungen rund um den Globus, zum Beispiel den Förderverein für krebskranke Kinder Tübingen e. V., die Caritas, die Malteser und die Lebenshilfe. Eine Spende über 8 Tsd. € kam den Berufsschulen in Freudenstadt (Deutschland) zugute. Schenck stellte im Jahr 2023 unter anderem 10 Tsd. € für Bildungszwecke zur Verfügung. Mit 2 Tsd. € unterstützte der Teilkonzern außerdem den Verein Weiterleben e. V., der Krebserkrankten sowie ihren Angehörigen eine kostenlose psychoonkologische Beratung anbietet.

An mehreren deutschen Standorten konnten Beschäftigte im Jahr 2023 ausgediente Handys und Smartphones für einen guten Zweck abgeben. Kombiniert mit Altgeräten aus Firmeneigentum, kamen mehr als 1.800 Geräte und damit 13 Tsd. € zusammen. Mit dem Erlös wurde ein inklusives Ausbildungsprojekt der Diakonie unterstützt. Durch das Recycling und die Aufbereitung der gebrauchten Geräte bleiben wertvolle Rohstoffe im Kreislauf.



NACHHALTIGKEITSZIELE



Über Ziele, die im Nachhaltigkeitsbericht 2022 genannt wurden und die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht nicht mehr aufgeführt sind, haben wir bereits in unserem [Geschäftsbericht 2023](#) berichtet.

Legende:

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

Bereich	Ziele	Zieljahr	Grad der Zielerreichung (Stand: 31.05.2024)
 STRATEGIE UND ORGANISATION			
Wesentlichkeitsanalyse	Aktualisierung der im Jahr 2020 erstellten Wesentlichkeitsanalyse in Übereinstimmung mit den Anforderungen der CSRD	2023/2024	■■■□
Nachhaltigkeitsmanagement	Analyse und Implementierung der CSRD-Berichtstandards	2023/2024	■■■□
Nachhaltigkeitschancen und -risiken	Finanzielle Bewertung physischer Klimarisiken für relevante Standorte des Dürr-Konzerns	2024/2025	■■□□
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	□□□□
	Senkung der Scope-3-Emissionen in der Nutzungsphase unserer Maschinen und Anlagen um mindestens 15% gegenüber dem Basisjahr 2019	2030	■■□□
Dialog mit Stakeholdern	Durchführung von jährlich mindestens drei strategischen Customer-Experience-Workshops mit einem ausgearbeiteten Methoden-Set	fortlaufend	-
	Integration des Customer-Experience-Moduls in das neue CRM-IT-System	2024	■■■□
	Anbindung aller Konzerngesellschaften an das Customer-Experience-Programm	2025	■■□□
Nachhaltigkeitsratings	ISS ESG Corporate Rating: Verbesserung auf den Prime-Status (aktuell: C+)	2025	■■■■
	EcoVadis Rating: Platzierung mindestens unter den besten 5% aller ausgezeichneten Unternehmen (Goldmedaille)	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	2024	■■□□
	Erstellung einer Richtlinie für das Hinweisgebersystem zur Verankerung von Verfahrensstandards und generellen Prozessabläufen	2024	■■■■
	Weiterentwicklung eines konzernweit einheitlichen, systemgestützten Prozesses für Business-Partner-Checks	2025	■■□□
	Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Prävention von Kartell- und Wettbewerbsrechtsverstößen	2024/2025	■■■□

Bereich	Ziele	Zieljahr	Grad der Zielerreichung (Stand: 31.05.2024)
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	■■■■
	Durchführung von mindestens vier Phishing-Simulationen zur weiteren Erhöhung der Cybersicherheit	2024	■■□□
Informations- und Datensicherheit	Ausweitung der TISAX®-Zertifizierung an ausgewählten Standorten des Dürr-Konzerns im In- und Ausland	2023	■■■■
	Weiterentwicklung des Information Security Management System (ISMS) unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen	2024	■□□□
Nachhaltige Unternehmensfinanzierung	Entwicklung und Veröffentlichung eines Sustainable Finance Framework für zukünftige, langfristig orientierte Unternehmensfinanzierungen	2023	■■■■
 PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN			
Nachhaltige Produkte und Systeme	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	-
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	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	2024	■■■□
	Entwicklung einer konzernweiten Wasser-Policy	2024	■■■□
	Kontinuierliche Erfassung von Wasserstressgebieten und Ableitung von Anpassungsmaßnahmen für relevante Standorte des Dürr-Konzerns	fortlaufend	-
	Implementierung eines konzernweiten Konzepts für Maschinenrücknahmen nach Nutzungsende gemäß den Vorgaben des EU-WEEE	2024/2025	■■□□
Nachhaltige Lieferkette	Unterzeichnung des Verhaltenskodex für Lieferanten durch mindestens 90% der Risikolieferanten jährlich	fortlaufend	-
	Beantwortung des Selbstauskunftsfragebogens durch mindestens 90% der Risikolieferanten jährlich	fortlaufend	-
	Absolvierung des E-Learning-Moduls zum Thema Nachhaltigkeit durch mindestens 90% der Risikolieferanten jährlich	fortlaufend	-
	Entwicklung und Implementierung eines finanziellen Anreizsystems für Lieferanten zur Steigerung der Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette	2024	■■□□

Bereich	Ziele	Zieljahr	Grad der Zielerreichung (Stand: 31.05.2024)
 BESCHÄFTIGTE UND WEITERBILDUNG			
Attraktiver Arbeitgeber	Durchführung von Folgebefragungen in Teams mit auffallend negativen Ergebnissen in der Beschäftigtenbefragung 2023	2024	□□□□
	Durchführung einer stichprobenartigen Pulsbefragung	2024	□□□□
	Fortführung des konzernweiten Roll-outs des Ideenmanagements „Spark“	fortlaufend	–
Personalentwicklung und Weiterbildung	Pilotierung der neuen Evaluation- und Talentmanagement-Prozesse im neuen HR-IT-Tool	2024	■□□□
	Implementierung von Talentpools und entsprechenden Talent-Entwicklungsprogrammen	2024	■□□□
	Weiterentwicklung und konzernweiter Roll-out der Development- und Orientierungscenter	2024	■□□□
	Entwicklung eines Change-Managements zur Begleitung strategischer Projekte im Unternehmen	2024/2025	■□□□
	Einführung von Talent Reviews für die Identifikation von Talenten und die Nachfolgeplanung im Rahmen des neuen Talentmanagement-Prozesses	2024/2025	□□□□
	Achtung der Menschenrechte	Ausweitung der konzernweiten menschenrechtlichen Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich auf alle relevanten Standorte des Dürr-Konzerns	2023
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Erfassung, genaue Analyse und globale Meldung von mindestens 70% der im Jahr aufgetretenen Beinaheunfälle ¹	fortlaufend	–
	Konzernweit jährlich maximal 11 Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden	fortlaufend	–
	Durchführung und Dokumentation von mindestens 600 Sicherheitsaudits jährlich weltweit	fortlaufend	–
	ISO-45001-Zertifizierung aller Gesellschaften in den Teilkonzernen Dürr Systems, Schenck und HOMAG ² mit einer operativen Wertschöpfung und einem Umsatz von jährlich mindestens 10 Mio. €	2024	■□□□
 ENGAGEMENT UND GESELLSCHAFT			
Spenden und Sponsoring	Überarbeitung der konzernweiten Spenden- und Sponsoringrichtlinie	2024	■□□□

¹ nur Beinahe-Schwerereignisse (Major Near Misses)² nur deutsche Gesellschaften

IMPACT REPORTING

Gemäß seinem [Sustainable Finance Framework](#) und seinen grünen Finanzierungen beabsichtigt der Dürr-Konzern, über die Umweltauswirkungen zu berichten, die sich aus dem förderfähigen grünen Projektportfolio ergeben. Die Daten werden auf aggregierter Ebene dargestellt. Auf relevante Projekte wird in diesem Dokument verwiesen.

ICMA ¹ -Kategorie	Unterkategorie	Über den Lebenszyklus hinweg eingesparte CO ₂ -Emissionen (t)
Energieeffizienz	Lösungen für den Holzbau	23.147.250
Erneuerbare Energien	Photovoltaikanlagen	28.145
Umweltfreundliche Gebäude	Energieeffiziente Gebäude	4.306

¹ International Capital Market Association

METHODIK

Lösungen für den Holzbau

Der Dürr-Konzern gehört zu den größten Anbietern von Technologien für die automatisierte Produktion von Bauelementen für klimafreundliche Holzhäuser. Darunter fallen unter anderem Maschinen und Anlagen zur Herstellung von Massivholzbrettern sowie zur vollautomatisierten Produktion und Dämmung von Wand- und Deckenelementen. Im Gegensatz zu konventionellen Gebäudekonstruktionen mit Beton ermöglicht das Bauen mit dem natürlichen Werkstoff Holz, der als CO₂-Senke bezeichnet werden kann, erhebliche CO₂-Einsparungen. In den Jahren 2022 und 2023 hat der Dürr-Konzern acht Großprojekte mit einer maximal möglichen Produktionskapazität von insgesamt 31.000 Wohneinheiten pro Jahr fertiggestellt. Im Vergleich zu konventionellen Baukonstruktionen mit Beton, können bei einer prognostizierten Auslastung von 70 % über eine Laufzeit von 15 Jahren rund 23 Mio. Tonnen CO₂ eingespart werden.

Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel [→ „Produkte und Dienstleistungen“](#).

Photovoltaikanlagen

Für die Reduktion klimaschädlicher Treibhausgasemissionen spielen erneuerbare Energien eine zentrale Rolle. In den Jahren 2022 und 2023 wurden an zahlreichen Standorten des Dürr-Konzerns Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 3.260 Kilowatt-Peak (kWp) zur Eigenstromerzeugung installiert. Auf Basis der prognostizierten jährlichen Stromerzeugung und unter Anwendung der lokalen Emissionsfaktoren des Verbands der Automobilindustrie (VDA, 2022) können über die erwartete Nutzungsdauer von 20 Jahren insgesamt 28.145 Tonnen CO₂ vermieden werden.

Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt [→ „Unsere Klimaschutzmaßnahmen im Überblick“](#).

Energieeffiziente Gebäude

Der Dürr-Konzern hat in den Jahren 2022 und 2023 in nachhaltige und energieeffiziente Gebäude investiert. Bei der Planung und Errichtung wurden die Anforderungen der EU-Taxonomie zugrunde gelegt. Die dabei erzielte Energieeffizienz wird abschließend durch die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) verifiziert. Über einen angenommenen Nutzungszeitraum von 30 Jahren werden wir im Vergleich zu den Anforderungen des Gebäudeenergiegesetzes 4.306 Tonnen CO₂ einsparen. Bei der Berechnung wurde der Primärenergieverbrauch pro kWh/m² und die Nettogrundfläche der Gebäude berücksichtigt.

Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt [→ „Unsere Klimaschutzmaßnahmen im Überblick“](#).

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](#).

Auswuchttechnik

Rotierende Bauteile wie Räder und Turbinen müssen auf Unwuchten überprüft werden. Die Unwuchten werden ausgeglichen, da sie zu Vibrationen oder Schwingungen führen.

B

Beschichtung von Elektroden

Anoden- und Kathodenmaterial wird als dünne Paste beidseitig auf eine Metallfolie aufgetragen und dann getrocknet. In der Lithium-Ionen-Batterie sind die so erzeugten Materialschichten für die Energiespeicherung verantwortlich, während die Metallfolie die Ableitung des Stroms gewährleistet.

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

Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM)

Der CO₂-Grenzausgleichsmechanismus ergänzt das Emissionshandelssystem der EU und soll zur Erreichung der EU-Klimaziele beitragen (→ [Green Deal](#)). Er legt fest, dass ab dem Jahr 2026 bestimmte emissionsintensive Waren aus Drittländern bei ihrer Einfuhr in die EU mit einem CO₂-Preis belegt werden.

CO₂-Äquivalente (CO₂e)

Maßeinheit, um die Klimawirkung unterschiedlicher Treibhausgase im Vergleich zu derjenigen von Kohlendioxid (CO₂) anzugeben (→ [globales Erwärmungspotenzial](#)).

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.

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 „Nachhaltigkeit“ gleichgesetzt.

European Sustainability Reporting Standards (ESRS-Standards)

Von der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) entwickelte Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen. Die ESRS-Standards müssen von allen europäischen Unternehmen eingehalten werden, die der [→ Corporate Sustainability Reporting Directive \(CSRD\)](#) unterliegen.

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.

H**Hauptnadel**

Begriff aus der Lackapplikationstechnik. Bei Dürr ist die Hauptnadel im Zerstäuber nur wenige Millimeter vor dem Zerstäubungsbauteil (z. B. Glockenteller) eingebaut. Wird die Hauptnadel geöffnet, tritt Lack aus und eine Karosserie kann lackiert werden. Sind mehrere Hauptnadeln verbaut, können bereits die Farben für die nachfolgenden Karosserien bereitgestellt werden. Das spart Zeit, Farbe und Lösemittel zur Reinigung der Leitungen.

K

Karosserietrockner

Tunnelartige Systeme zum Aushärten frisch aufgetragener Lackschichten.

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 Avalinie 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“.

M

Market-based

Marktbasierte Zahlen beziehen sich auf die Emissionsfaktoren des Stromlieferanten oder eines individuellen Stromprodukts. Ortsbasierte Zahlen (Location-based) beziehen sich dagegen auf die durchschnittlichen Emissionsfaktoren des Gebiets, in dem der Stromverbrauch stattfindet. Meist wird hier der Durchschnitt auf Länderebene herangezogen.

MES

Manufacturing-Execution-Systeme (MES) 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.

NVH-Verhalten

NVH steht für Noise, Vibration und Harshness (Geräusch, Vibration, Rauigkeit) und bezeichnet alle hör- oder spürbaren Schwingungen in Kraftfahrzeugen oder von Maschinen. Je niedriger das Geräusch- und Vibrationsniveau ist, desto besser ist das NVH-Verhalten, das als Qualitätsmerkmal gilt.

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](#))

Prüfstände

Auf Prüfständen werden die Funktionen fertig montierter Fahrzeuge getestet, zum Beispiel von Scheinwerfern und ABS.

R

Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction 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.

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.

Stator

Der Stator ist eines der wichtigsten Bestandteile eines Elektromotors. Er ist unbeweglich und besteht aus einem magnetischen Kern und mehreren Wicklungen. Wenn elektrischer Strom fließt, erzeugen sie ein rotierendes Magnetfeld. Dieses interagiert mit dem magnetischen Feld des Rotors, wodurch er angetrieben wird.

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“.

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

W

Wandelanleihe

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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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, 112, GB ¹	
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	102, 112–113	
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.
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen			
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	8–9, 16–18, 65, 71, 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	20, 38–39, GB	www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance
GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	38–39, 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
GRI 2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	38, GB	www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance/aufsichtsrat

¹ GB = Geschäftsbericht 2023

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	20, 38 – 39, GB	www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	20, 38 – 39, GB	www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung
GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	20, 38 – 39	
GRI 2-15	Interessenkonflikte	41 – 42, GB	
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	41 – 42, 85	
GRI 2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	20, 38 – 39	
GRI 2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		www.durr-group.com/de/investoren/corporate-governance/aufsichtsrat
GRI 2-19	Vergütungspolitik	39 – 40, 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	39 – 40, 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, 16 – 18	
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	20 – 23, 42 – 43, 47 – 48, 72 – 73, 83 – 89, 91	
GRI 2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	31 – 32	
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	24, 26, 47 – 52, 71 – 73, 83 – 85, 87 – 89	
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	41 – 42, 72, 86 – 87, 85, 89	
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	41 – 42, 85	
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	26, 32, 91	
Einbindung von Stakeholdern			
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	31 – 32	
GRI 2-30	Tarifverträge	86 – 87	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 2021			
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	18	
GRI 3-2	Liste wesentlicher Themen	19	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	18, 20	
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	21, GB	
	GRI 201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	GB	
	GRI 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand		Daten werden nicht erfasst.
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	71 – 73	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	71	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
Antikorruption			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	41 – 42	
GRI 205: Antikorruption 2016	GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	41	
	GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	41 – 42	
	GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	41	
Wettbewerbswidriges Verhalten			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	41 – 42	
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	40	
GRI 207: Steuern 2019	GRI 207-1 Steuerkonzept	40	
	GRI 207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	40	
	GRI 207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	40	
	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 2023 ab Seite 197 veröffentlichen wir alle gesetzlich notwendigen Angaben zu Ertragsteuern.
Materialien			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	52, 70 – 71	
GRI 301: Materialien 2016	GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		Daten werden nicht erfasst.
	GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		Daten werden nicht erfasst.
	GRI 301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	52, 70	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
Energie			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	24, 66 – 68	
GRI 302: Energie 2016	GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	67	
	GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation		Daten werden nicht erfasst.
	GRI 302-3 Energieintensität	68	
	GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	67	
	GRI 302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	49 – 51	
Wasser und Abwasser			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	68 – 69	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	GRI 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	68	
	GRI 303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	68 – 69	
	GRI 303-3 Wasserentnahme	68 – 69	
	GRI 303-4 Wasserrückführung	68	
	GRI 303-5 Wasserverbrauch		Daten werden nicht erfasst.
Emissionen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	21 – 28	
GRI 305: Emissionen 2016	GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	27	
	GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	27	
	GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	28	
	GRI 305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	27	
	GRI 305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	26 – 28	
	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	66 – 67, 70	
GRI 306: Abfall 2020	GRI 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	70	
	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	20 – 23, 71	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	GRI 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	72	
	GRI 308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	71 – 73	
Beschäftigung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	78 – 83	
GRI 401: Beschäftigung 2016	GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	82	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 – 81, 86 – 87	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	GRI 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	86	
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	87 – 89	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	GRI 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	88	
	GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	87 – 89	
	GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	89	
	GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	89	
	GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	89	
	GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	89	
	GRI 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	47 – 48, 887 – 89	
	GRI 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	88	
	GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	88	
	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	83, 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	85 – 86	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	38 – 39, 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	41 – 42, 83 – 86, 91	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	85	Im Berichtsjahr gab es einen Hinweis auf eine potenzielle Ungleichbehandlung von Beschäftigten; nach einer Prüfung erwies sich der Hinweis jedoch als unbegründet.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar/Auslassungen
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	79, 86 – 87	
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, 84	
Kinderarbeit			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	71 – 73, 83 – 85	
GRI 408: Kinderarbeit 2016	GRI 408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	72 – 73, 84	
Zwangs- oder Pflichtarbeit			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	71 – 73, 83 – 84	
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	GRI 409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	72 – 73, 84	
Sicherheitspraktiken			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	71 – 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	71 – 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	71 – 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	71 – 73	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	GRI 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	72	
	GRI 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	71 – 73	
Politische Einflussnahme			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	31 – 32	
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	47 – 48	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	GRI 416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	47 – 48	
	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	47 – 48	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	GRI 417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungs-informationen und Kennzeichnung	47 – 48	
	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	42	
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	42	Im Berichtsjahr gab es einen meldepflichtigen Vorfall in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten, der von den Behörden aber nicht weiterverfolgt wurde. Wir haben den Vorfall intern geprüft, um ähnliche Vorfälle nach Möglichkeit in Zukunft zu vermeiden.

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 20 Geschäftsbericht 2023, Seite 53 CDP Climate Change 2023 – 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 2023 – C2 → Nachhaltigkeitschancen und -risiken, Seite 20 – 21 → Nachhaltigkeitschancen und -risiken, Seite 20 – 21 Methodology Paper, Seite 12 – 13 CDP Climate Change 2023 – C3.3 CDP Climate Change 2023 – C3.4 CDP Climate Change 2023 – 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 20 – 21 → Klimastrategie, Seite 22 – 24 CDP Climate Change 2023 – C2.1 CDP Climate Change 2023 – C2.2 CDP Climate Change 2023 – C2.2 CDP Climate Change 2023 – C2.1 CDP Climate Change 2023 – 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 2023 – C2.1 CDP Climate Change 2023 – C2.3 CDP Climate Change 2023 – C2.4 → Scope 1, 2 und 3, Seite 27 – 28 Geschäftsbericht 2023, Seite 55 Methodology Paper, Seite 6 – 10 CDP Climate Change 2023 – C4 CDP Climate Change 2023 – C5 CDP Climate Change 2023 – C6 → Scope 1, 2 und 3, Seite 27 – 28 Geschäftsbericht 2023, Seite 56 Methodology Paper, Seite 11 CDP Climate Change 2023 – C4

ÜBER DIESEN BERICHT

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2023 befindet sich der Dürr-Konzern bereits im dreizehnten 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 United Nations 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 2023. Der Nachhaltigkeitsbericht thematisiert vereinzelt aktuelle Entwicklungen aus dem ersten Halbjahr 2024. Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen und bei der Berechnung von Prozentangaben geringfügige Abweichungen ergeben.

Ab dem Geschäftsjahr 2024 werden wir Nachhaltigkeitsinformationen gemäß den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bereitstellen und im Rahmen des Geschäftsberichts 2024 veröffentlichen.

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