

Nachhaltigkeitsbericht 2012



Zum Bericht

Unser Anspruch

Der vorliegende Bericht ist der dritte Nachhaltigkeitsbericht der Voith GmbH. Unser Anspruch ist es, die Stakeholder des Unternehmens einmal jährlich über Fortschritte in Handlungsfeldern wie nachhaltige Unternehmensführung, nachhaltiges profitables Wachstum, Umwelt, Produktverantwortung, Mitarbeiter und Gesellschaft zu informieren. Im Fokus des Berichts stehen die Erläuterung von Strategien, Lösungsansätzen und Maßnahmen sowie die Darstellung von Kennzahlen.

Berichtsinhalte

Der Bericht orientiert sich am Leitfaden G3.1 der Global Reporting Initiative (GRI). Nach eigener Einschätzung erreicht er die Anwendungsebene B. Zur Bestimmung der für unseren Bericht wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen haben wir in den Jahren 2009 und 2010 Materialitätsanalysen durchgeführt.

Berichtszeitraum und Geltungsbereich

Der Nachhaltigkeitsbericht 2012 bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2011/12. Das Geschäftsjahr beginnt bei Voith am 1. Oktober und endet am 30. September des Folgejahres. Der Redaktionsschluss für diesen Bericht war am 31. Mai 2013. Die angegebenen Zahlen, Fakten und Informationen gelten, wenn nicht anders angegeben, für den gesamten Voith Konzern mit seinen Bereichen Voith Hydro, Voith Industrial Services, Voith Paper und Voith Turbo weltweit. Der Konsolidierungsgrad beträgt 84 Prozent des Umsatzes und 88 Prozent der Mitarbeiter (= 41.021 Mitarbeiter an 92 Standortgesellschaften) des Konzerns, sofern an entsprechender Stelle nicht anders angegeben.

Erfassung von Daten und Informationen

Die Erfassung von Informationen erfolgte per schriftlicher Abfrage auf elektronischem Weg. Daten wurden über bereichsspezifische Software erfasst.

Vergleichbarkeit von Zahlen, Fakten und Informationen

Bestimmte Zahlenwerte wurden für diesen Bericht erstmalig erhoben. Ein Dreijahrestrend ist daher in Einzelfällen noch nicht darstellbar, wird aber in Zukunft fortgeführt werden.

Aufgrund neuer Berechnungsgrundlagen, höherer Datenqualität und aktualisierter Informationen mussten zurückliegende Zahlen für Umwelt (zum Beispiel Emissionen, Energieverbrauch, Wasser und Abfall) korrigiert werden. Abweichungen in der Summe der Daten können aufgrund von Rundungen auftreten.

Zukunftsgerichtete Aussagen

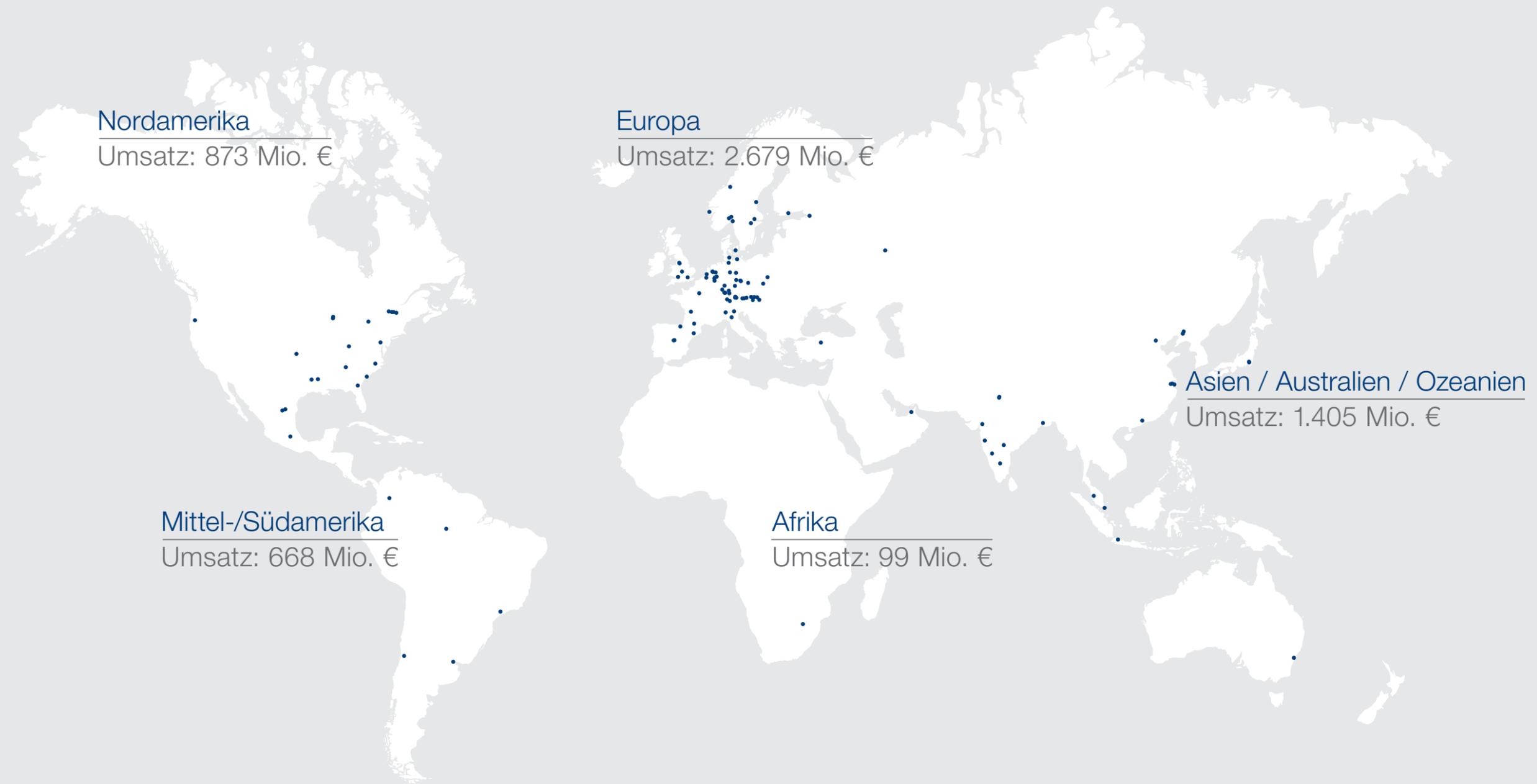
Wir weisen darauf hin, dass alle zukunftsgerichteten Aussagen in diesem Bericht auf derzeitigen Annahmen beruhen. Aufgrund von unbekanntem Risiken, Ungewissheiten und anderen Faktoren können die tatsächlichen Ergebnisse, Entwicklungen oder die Leistung des Unternehmens von unseren Prognosen, Einschätzungen und Ankündigungen abweichen.

Weitere Anmerkungen

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, verzichten wir in diesem Bericht auf geschlechtsspezifische Doppelnennungen. Dies stellt jedoch keine Wertung dar. Alle Nennungen sind geschlechtsneutral zu verstehen. Der Begriff Servicegeschäft beschreibt die Geschäftstätigkeit des Konzernbereichs Voith Industrial Services (VI). Der Nachhaltigkeitsbericht liegt in deutscher und englischer Fassung vor. Weiterführende und vertiefende Informationen finden Sie auf unserer Webseite unter www.voith.de und im Geschäftsbericht.

Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2014.

Voith-Standorte



„Nachhaltiges Wirtschaften sehen wir als Voraussetzung, unseren Unternehmenserfolg auszubauen, Geschäftsrisiken zu mindern und neue Potenziale zu erschließen.“

Hubert Lienhard

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Nachhaltigkeit ist für Voith kein Ziel, das man abschließend erreichen kann. Vielmehr ist es die Notwendigkeit, durch ökologisch sauberes und faires Wirtschaften als Unternehmen langfristig erfolgreich zu bleiben.

Deshalb haben wir sechs Handlungsfelder definiert, diese mit strategischen und operativen Zielen hinterlegt und im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. An diesen Zielen wollen wir uns messen lassen.

Wir sind der Überzeugung, dass Nachhaltigkeit eine Querschnittsaufgabe ist, die nur von der Konzerngeschäftsführung, den Konzernbereichen und den Fachbereichen gemeinsam getragen werden kann. Hierbei sehen wir es als Herausforderung an, Nachhaltigkeit im Denken und Handeln jedes Mitarbeiters zu verankern. Um dieses Verständnis zu stärken und die Mitarbeiter darin einzubeziehen, arbeiten wir derzeit an einem Konzept für die interne Kommunikation.

Vor drei Jahren haben wir begonnen, eine Nachhaltigkeitsdatenbank aufzubauen, die bereits heute über 80 Prozent des Unternehmens, gemessen am Umsatz, abdeckt. Mit Hilfe dieser verfügen wir heute auf Standortebene über detaillierte Informationen, zum Beispiel im Bereich Umwelt. Die monatliche bzw. quartalsweise Erhebung der Kennzahlen für Energie, Abfall und Frischwasser ermöglicht uns die aktive Steuerung zur Erreichung unserer Umweltziele.

Aber es liegen noch Herausforderungen vor uns. Nachdem sich unser Kennzahlensystem im Bereich Ökonomie und Umwelt bewährt hat, wollen wir es auch auf weitere Bereiche ausdehnen. In ersten umfangreichen Analysen haben wir bereits gelernt, dass beispielsweise die Anforderungen unserer Mitarbeiter oder der Gesellschaft je nach Region sehr unterschiedlich sind. Darauf wollen wir in Zukunft näher eingehen.

Viel Freude beim Lesen

A handwritten signature in blue ink that reads "Andrea Linke". The signature is written in a cursive, flowing style.

Ihre Andrea Linke, Head of Sustainability

Inhalt

Zum Bericht, Inhalt, Vorwort			
Zum Bericht	Umschlag		
Voith-Standorte	Umschlag		
Editorial	2		
Inhalt	3		
Vorwort	4		

1 Unternehmensporträt	6		
1.1 Struktur und Märkte	8		
1.2 Geschäftsstrategie	9		

2 Nachhaltige Unternehmensführung	10		
2.1 Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmensstrategie	12		
2.2 Organisatorische Verankerungen von Nachhaltigkeit	13		
2.3 Werte, Leitlinien und Compliance	15		
2.4 Stakeholder-Dialog	16		
2.5 Lieferantenmanagement	17		

3 Verantwortung für die Umwelt	20		
3.1 Ansatz und Ziele	22		
3.2 Organisation	23		
3.3 Energie, Emissionen, Wasser, Biodiversität	25		

4 Verantwortung für Produkte	34		
4.1 Ansatz und Organisation	36		
4.2 Minimierung der Umweltauswirkungen in der Entwicklung	37		
4.3 Produktqualität und -sicherheit	39		
4.4 Kundendialog	41		

5 Verantwortung für die Mitarbeiter	42		
5.1 Ansatz und Ziele	44		
5.2 Aus- und Weiterbildung	46		
5.3 Vielfalt, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit	48		
5.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	50		

6 Verantwortung für die Gesellschaft	54		
6.1 Ansatz und Organisation	56		
6.2 Projekte und Aktivitäten	57		

Berichtsabschluss	59		
Daten und Fakten	60		
Ziele und Zielerreichung	76		
GRI-Index	82		
Frisch und recycelt ergänzen sich perfekt	88		
Impressum/Kontakt	Umschlag		

Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

Voith leistet Beiträge für eine nachhaltige Entwicklung. Das ist Bestandteil unseres Selbstverständnisses und unser Anspruch an unser unternehmerisches Tun und Handeln. Was bedeutet das konkret? Für uns sind nachhaltiges Wirtschaften und unternehmerischer Erfolg keine separaten, undefinierten Kenngrößen. Voith versteht sich als ein Unternehmen, das mit seinen Aufträgen, Projekten und Initiativen daran beteiligt ist, dass Menschen, Industrien und Volkswirtschaften sich kontinuierlich erfolgreich entwickeln.

Einige dieser Beiträge und Aktivitäten sind Themen dieser dritten Ausgabe des Voith-Nachhaltigkeitsberichtes. Was haben wir in den letzten Monaten bewegt, was haben wir auf den Weg gebracht und wo müssen wir noch intensiver arbeiten, um unsere gesteckten Nachhaltigkeitsziele zu erreichen? Diese Publikation berichtet davon.

So hatten wir uns vorgenommen, unsere spezifischen CO₂-Emissionen bis zum Geschäftsjahr 2015/16 um 10 Prozent gegenüber dem Geschäftsjahr 2008/09 zu reduzieren. Gelungen ist uns das bereits in diesem Berichtszeitraum: Wir konnten die spezifischen CO₂-Emissionen sogar um 10,4 Prozent senken und haben damit unser Ziel vorzeitig erreicht. Eine ähnlich erfreuliche Entwicklung verzeichnen wir beim Thema Abfallreduktion: Verglichen mit dem Geschäftsjahr 2008/09 haben wir die spezifische Abfallmenge um 25 Prozent gesenkt und damit unser Ziel im Berichtszeitraum sogar übertroffen.

Auf einem guten Weg sind wir auch bei der Arbeitssicherheit. Mit 2,8 Unfällen pro Million Arbeitsstunden verzeichnen wir eine konzernweit geringe Unfallrate. Hatten wir im Geschäftsjahr 2006/07 noch 1.352 Unfälle im gesamten Konzern, waren es im Geschäftsjahr 2011/12 nur 208 – ein Rückgang von mehr als 80 Prozent. Wir nähern uns unserem Ziel – 2,0 Unfälle pro Million Arbeitsstunden – konsequent und stetig.

Bei allen Erfolgen gibt es noch genügend Verbesserungspotenzial für uns. So wollen wir uns in Zukunft noch stärker auf die Bedürfnisse der einzelnen Regionen fokussieren, um nachhaltiges Handeln dort stärker zu verankern. Wir beginnen damit schon heute und legen in diesem dritten Voith-Nachhaltigkeitsbericht schwerpunktmäßig den thematischen Fokus auf Nordamerika. Der Kontinent ist nach wie vor einer der größten Wirtschaftsräume der Welt. Für Voith gehört die Region zu den attraktivsten Märkten der Zukunft. Um auf diesem Markt – aber auch in anderen Regionen der Welt – wirtschaftlich erfolgreich zu sein, müssen wir die Chancen und Herausforderungen, die diese unterschiedlichen Märkte mit sich bringen, erkennen und unsere Strategien entsprechend danach ausrichten. Nur durch ein Umdenken können wir die ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen der jeweiligen Regionen in einer globalisierten Welt von morgen erfolgreich meistern.

Wir möchten in diesem Bericht von Projekten berichten, die wir in unseren sechs Handlungsfeldern – Nachhaltige Unternehmensführung, Nachhaltiges profitables Wachstum, Verantwortung für die Umwelt, Produktverantwortung, Verantwortung für Mitarbeiter und Verantwortung für die Gesellschaft – in Nordamerika vorantreiben. Hierfür haben wir für jedes Handlungsfeld regional- und produktspezifische Chancen und Risiken analysiert sowie ein strategisches Vorgehen identifiziert.

Nachhaltigkeit ist für uns ein stetiger Prozess, der Bereitschaft zur Veränderung und zum Umdenken bedeutet. Nachhaltigkeit ist die Voraussetzung für unseren Erfolg.

Ich lade Sie ein, mehr über die nachhaltigen Aktivitäten von Voith zu erfahren, und wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen



Hubert Lienhard



Mit Komponenten für Wasserkraftanlagen leistet Voith in Nordamerika seit über 100 Jahren einen Beitrag zur emissionsarmen Stromerzeugung. Begonnen hat unser Engagement im Jahr 1903, als wir die zwölf größten Turbinen der damaligen Zeit für ein Kraftwerk an den Niagarafällen lieferten. Heute enthält ein Großteil der in Nordamerika installierten Wasserkraftanlagen Turbinen und Generatoren von Voith.

01 Unternehmens- porträt

Voith ist ein weltweit agierender Technologiekonzern. Mit seinem Portfolio aus Anlagen, Produkten und Industriedienstleistungen bedient Voith fünf essenzielle Märkte: Energie, Öl & Gas, Papier, Rohstoffe sowie Transport & Automotive. Das operative Geschäft wird in vier Konzernbereichen gebündelt: Voith Hydro, Voith Industrial Services, Voith Paper und Voith Turbo. Gegründet 1867, ist Voith bis heute eines der großen Familienunternehmen Europas.

1.1 Struktur und Märkte

Im Geschäftsjahr 2011/12 konnte sich der Voith-Konzern in schwierigem Umfeld gut behaupten. Der Umsatz stieg gegenüber dem Rekordwert des Vorjahres um 2 Prozent auf 5,7 Milliarden Euro. Der Jahresüberschuss fiel mit 114 Millionen Euro im Vergleich zum Vorjahr (200 Millionen Euro) geringer aus. Weltweit verfügte Voith im Geschäftsjahr 2011/12 über 42.327 Vollzeitstellen (statistischer Wert) und beschäftigte 46.469 Personen.

Die Management-Holding des Konzerns ist die in Heidenheim an der Brenz (Deutschland) ansässige Voith GmbH. Die Geschäftsführung der Voith GmbH ist für die strategische Steuerung und die operative Führung des Konzerns verantwortlich. Beratungs- und Aufsichtsgremium sind der Gesellschafterausschuss und der Aufsichtsrat. Letzterer ist zugleich die kontrollierende Instanz gegenüber der Geschäftsführung.

Unser Geschäft wird in vier Konzernbereichen gebündelt, die von rechtlich selbständigen Führungsgesellschaften verantwortet werden:

Voith Hydro zählt als Komplettanbieter für die Ausrüstung von Wasserkraftwerken zu den führenden Industriepartnern für Kraftwerksbetreiber in aller Welt. Das gilt für den Bereich der Energieerzeugung, traditionelle Wasserkraft wie auch Meeresenergie, genauso wie für die Speicherung von Energie. Die Produktpalette des Systemlieferanten reicht von Generatoren und Turbinen über Pumpen bis hin zu Mess-, Regel- und Steuerungstechnik. Das Geschäftsfeld hat mit rund 5.000 Mitarbeitern im jüngsten Geschäftsjahr 23 Prozent zum Umsatz beigetragen (Vorjahr: 22 Prozent).

Voith Industrial Services gehört zu den führenden Anbietern von technischen Dienstleistungen für Schlüsselindustrien wie Automotive, Energie, Chemie und Petrochemie sowie Maschinenbau und Aerospace. Das Leistungsspektrum reicht von der Instandhaltung, der technischen Reinigung, dem Facility-Management bis zu Montage- und Planungsdienstleistungen und komplexem High-tech-Engineering. Mit rund 20.000 Mitarbeitern hatte der Konzernbereich einen Umsatzanteil von 19 Prozent (Vorjahr: 18 Prozent).

Als Partner und Wegbereiter der Papierindustrie liefert Voith Paper Technologien und Produkte für den gesamten Papierherstellungsprozess. Weltweit vertrauen Hersteller von Papier, Karton und Hygienepapieren seit vielen Jahren auf das Wissen und die Kompetenz des Systemlieferanten. Der Beitrag zum Umsatz lag im letzten Geschäftsjahr bei 30 Prozent (Vorjahr: 33 Prozent), beschäftigt waren rund 10.000 Mitarbeiter.

Voith Turbo liefert Antriebskomponenten und -systeme für unterschiedlichste Branchen: überall dort, wo Kraft in kontrollierte Bewegung übertragen werden muss. Technologien von Voith Turbo übertragen und regeln Kräfte unter extremen Bedingungen – sicher und ressourceneffizient. Die über 6.000 Mitarbeiter erwirtschafteten im Geschäftsjahr 2012 einen Umsatzanteil von 27 Prozent (nahezu konstant gegenüber dem Vorjahr).

Beteiligungen

Geschäftsbericht
S. 210–215

1.2 Geschäftsstrategie

Voith verfolgt eine langfristige Geschäftsstrategie, die auf vier Säulen fußt: einem ausgewogenen Produktportfolio, unserer weltweiten Aufstellung, der starken Innovationskraft sowie finanzieller Unabhängigkeit als Familienunternehmen.

Ausgewogenes Produktportfolio

Ausgehend vom ursprünglichen Kerngeschäft, dem Maschinen- und Anlagenbau, haben wir in den vergangenen Jahrzehnten unser Spektrum von Produkten und Dienstleistungen schrittweise erweitert. Heute ist Voith mit seinen vier Konzernbereichen auf fünf Kernmärkten etabliert: Energie, Öl & Gas, Papier, Rohstoffe sowie Transport & Automotive.

Die große Bandbreite hat den Vorteil, dass Voith konjunkturelle Einbrüche in einer Branche abfedern kann: Umsatzrückgänge in den spätzyklischen Märkten (Energie, Öl & Gas, Rohstoffe) können wir durch Zuwächse in den frühzyklischen Märkten (Papier, Transport & Automotive) leichter ausgleichen – und umgekehrt.

Weltweite Aufstellung

Die Voith-Gruppe ist weltweit präsent. Wir wollen in allen Wachstumsregionen mit Entwicklungs- und Produktionsstätten vertreten sein, um die Märkte direkt vor Ort beliefern und ihre Teilnehmer beraten zu können. Dies stellen wir mit Hilfe eines lokalen Managements sowie lokaler Zulieferketten und zunehmend auch lokaler Finanzierungsquellen

sicher und leisten so einen Beitrag zur Stärkung der regionalen Wertschöpfung. Voith verfolgt das Ziel, international in seinen Märkten so verwurzelt zu sein, wie dies in Deutschland seit langem der Fall ist. Inzwischen stammt der Konzernumsatz zu etwa je einem Viertel aus Amerika, Asien und dem übrigen Europa; das Geschäft in Deutschland hat einen Anteil von etwa 20 Prozent.

Starke Innovationskraft

Den wirtschaftlichen Erfolg hat Voith vor allem seiner starken Innovationskraft zu verdanken. Mehrere tausend aktive Patente sind ein Beleg dafür, jährlich kommen hunderte neue hinzu. Auch und gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten investieren wir intensiv in die Forschung und Entwicklung – im Geschäftsjahr 2011/12 waren es 267 Millionen Euro (Vorjahr: 259 Millionen Euro), gemessen am Konzernumsatz stieg die FuE-Quote auf 4,7 Prozent (Vorjahr: 4,6 Prozent). Über unsere Forschung und Entwicklung informiert ausführlich der Geschäftsbericht.

Finanzielle Unabhängigkeit

Voith ist ein Unternehmen im Familienbesitz. Die langfristige Orientierung an einem nachhaltigen profitablen Wachstum ist das zentrale Anliegen von Gesellschaftern, Aufsichtsrat und Konzerngeschäftsführung. Diese Weitsicht ist der Garant dafür, dass die Gruppe ihre finanzielle Unabhängigkeit behält – und auch gestärkt an die nächste Generation weitergegeben werden kann.

Geschichte von Voith

<http://voith.com/de/konzern/geschichte-188.html>

Forschung und Entwicklung

Geschäftsbericht S. 110 f.

Internationale Präsenz

Übersichtskarte Umschlaginnenseite

Voith verfolgt eine langfristige Geschäftsstrategie, die auf vier über Jahrzehnte aufgebauten Säulen fußt: einem ausgewogenen Produktportfolio, unserer weltweiten Aufstellung, der starken Innovationskraft sowie finanzieller Unabhängigkeit als Familienunternehmen.



In Nordamerika bezog Voith im Berichtsjahr 2011/12 Waren und Dienstleistungen im Wert von etwa 200 Millionen Euro von lokalen Unternehmen. Mit vielen unserer Lieferanten arbeiten wir seit Jahren partnerschaftlich zusammen, dabei achten wir auf die Einhaltung von gängigen Umwelt- und Sozialstandards.

02 Nachhaltige Unternehmensführung

Als Familienunternehmen gehören Integrität und unternehmerische Verantwortung zu unserer Identität. In den vergangenen Jahren haben wir Nachhaltigkeit strategisch und organisatorisch im Unternehmen aufgebaut. Heute existiert ein konzernweites Nachhaltigkeitsmanagement, das mit Handlungsfeldern und messbaren Zielen hinterlegt ist und das wir stetig weiter verbessern wollen.

2.1 Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmensstrategie

Mit unserem Verständnis von Nachhaltigkeit greifen wir die Tradition des Familienunternehmens Voith auf: Die Verpflichtung zu ökologisch sauberem, fairem und langfristig erfolgreichem Wirtschaften. Voith verfolgt dabei den Ansatz, ökonomische, ökologische und soziale Aspekte gleichwertig zu behandeln. Unsere Maxime lautet: Voith leistet messbare Beiträge für eine nachhaltige Entwicklung. Als weltweit tätiges Unternehmen stehen wir vor der Aufgabe, dieses Verständnis strategisch zu verankern, effektiv zu managen und stetig voranzubringen. Dafür hat Voith in den vergangenen Jahren Strukturen geschaffen.

nächsten Jahrzehnten unterschiedlich auswirken. Mit unseren Technologien sehen wir die Chance, Beiträge zur Lösung der globalen Herausforderungen zu leisten. Nachhaltiges Wirtschaften sehen wir daher als Voraussetzung, unseren Unternehmenserfolg auszubauen, Geschäftsrisiken zu minimieren und neue Potenziale zu erschließen.

Handlungsfelder

Voith hat sechs Handlungsfelder definiert, anhand derer wir Nachhaltigkeit in den Konzern integrieren und operativ umsetzen.

Eine Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsansatzes setzt strategische und operative Ziele voraus. Diese haben wir für alle Handlungsfelder festgelegt, mit Maßnahmen versehen und terminiert (siehe Ziele und Zielerreichung).

Unsere Ziele in der Übersicht

S. 76 ff.

Ressourcenverknappung, Klimawandel, Urbanisierung, Mobilität, Globalisierung, demografischer Wandel: Diese Megatrends werden sich auf unsere Unternehmensentwicklung in den

Handlungsfelder Nachhaltigkeit



2.2 Organisatorische Verankerungen von Nachhaltigkeit

Management von Nachhaltigkeit ist eine Querschnittsaufgabe, die von der Konzerngeschäftsführung sowie den Corporate Departments und Konzernbereichen getragen wird. Seit 2009 hat Voith die Zentralfunktion Corporate Sustainability eingerichtet. Als zentrales Gremium für das Nachhaltigkeitsmanagement fungiert das Corporate Sustainability Council.

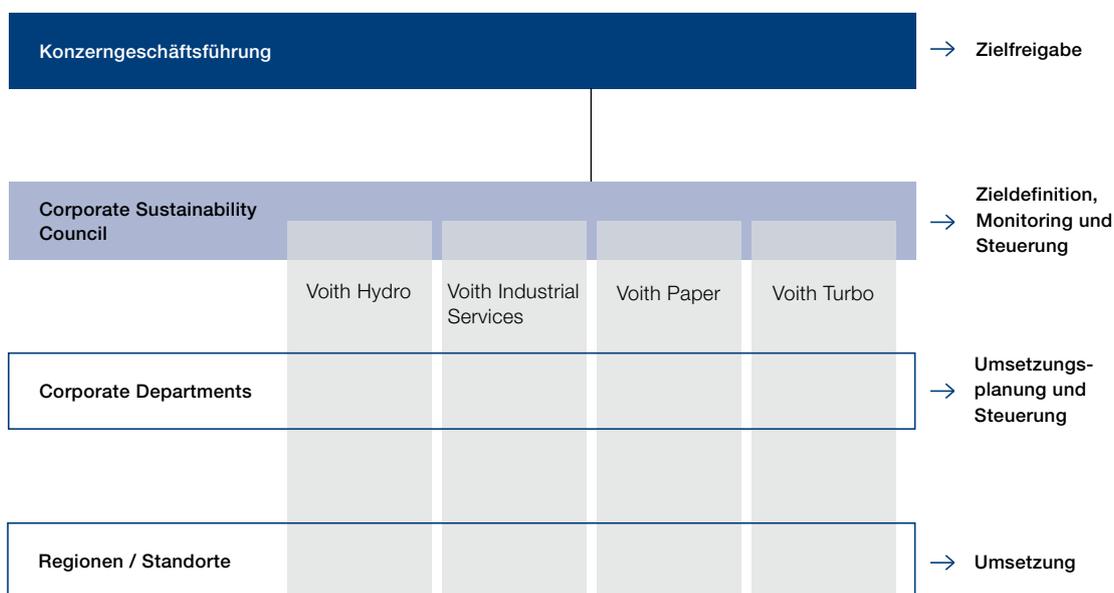
Zentralfunktion Corporate Sustainability

Die Zentralfunktion Corporate Sustainability gibt die Struktur und Grundsätze für die Nachhaltigkeitsaktivitäten und -organisation der Gruppe vor, berät die Bereiche und Gesellschaften und entwickelt das Thema strategisch weiter. Eine Konzernrichtlinie beschreibt die Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Der Bereich Sustainability ist direkt dem Vorsitzenden der Konzerngeschäftsführung zugeordnet. Die Bereiche für Umwelt, Gesundheit und Arbeitsschutz sowie die Abteilung Corporate Sustainability Office unterstehen der Leitung des Bereichs.

Zu den wichtigsten Aufgaben der Zentralfunktion entsprechend der Konzernrichtlinie gehört, den strategischen und operativen Rahmen für die Entwicklung und Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen im Konzern zu setzen. Dabei legt die Stelle Methoden und Arbeitsinstrumente fest, wie zum Beispiel die Voith-Nachhaltigkeitsdatenbank und das Management Reporting Tool. Zusätzlich berät Corporate Sustainability die Konzernbereiche und -gesellschaften in allen Fragestellungen zum Thema Nachhaltigkeit. Zudem ist sie bei der Besetzung von Führungspositionen im Bereich Nachhaltigkeit beratend tätig.

Das Corporate Sustainability Office untersteht der Zentralfunktion Corporate Sustainability und ist sowohl für die Nachhaltigkeitsdatenbank und das Management Reporting Tool als auch die Nachhaltigkeitskommunikation verantwortlich.

Organisation Nachhaltigkeit



Corporate Sustainability Council (CSC)

Das Corporate Sustainability Council erarbeitet Entscheidungsgrundlagen für die Konzerngeschäftsführung, bildet die Schnittstelle zur Organisation der operativen Umsetzung von Nachhaltigkeit in den Konzernbereichen und überwacht die Zielerreichung.

Der Rat setzt sich aus den Sustainability Officers der Konzernbereiche zusammen, sie berichten an den jeweiligen Geschäftsführer des Konzernbereichs. Die Führung obliegt der Leitung der Zentralfunktion Corporate Sustainability. In seiner Kontroll- und Monitoring-Funktion verantwortet das Corporate Sustainability Council den reibungslosen Ablauf der Erfassung von Nachhaltigkeitsdaten. Es überwacht die Umsetzung von Zielen, Strategien und Maßnahmen in den Konzernbereichen und unterstützt den Erfahrungsaustausch.

Maßnahmen umzusetzen ist Aufgabe der operativen Einheiten der Konzernbereiche und Corporate Departments (zum Beispiel Personal und Einkauf). Die Leiter der Corporate Departments nehmen regelmäßig an den Sitzungen teil und bringen so ihre Erfahrungen in die Arbeit des Councils ein.

Operationalisierung der Ziele und Maßnahmen

Die Corporate Departments schlagen nachhaltigkeitsrelevante Ziele vor und erarbeiten Maßnahmen

zur Zielerreichung. In regelmäßigen Sitzungen mit dem CSC geben die Leiter der Corporate Departments den aktuellen Zielerreichungsgrad wieder und schlagen neue Ziele vor. Die weitere Operationalisierung der Ziele wird mit den entsprechenden Gremien der einzelnen Konzernbereiche und Corporate Departments abgestimmt.

Managementsysteme und Datenerfassung

Seit Anfang 2009 erfasst und analysiert Voith alle relevanten Umweltdaten, Materialkennzahlen sowie ausgewählte Personaldaten in einer Nachhaltigkeitsdatenbank. Dabei orientieren wir uns an den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die Daten aktualisieren wir jährlich beziehungsweise quartalsweise, Energiekennzahlen monatlich. Für die Datenerfassung sind die operativen Einheiten beziehungsweise Standorte zuständig, die dazu von einem Group Divisional Administrator auf Konzernbereichs-Holding-Ebene betreut werden. Seit dem Geschäftsjahr 2011/12 werten wir die Daten mit Hilfe unseres konzernweiten Management Reporting Tools aus.

Neues Ziel

- Systematische Verankerung des Themas Nachhaltigkeit durch verschiedene Instrumente, zum Beispiel Ausbau von Mitarbeiterschulungen zum Thema Nachhaltigkeit und regelmäßige interne Kommunikation.

Management von Nachhaltigkeit ist eine Querschnittsaufgabe, die von der Konzerngeschäftsführung sowie den Corporate Departments und Konzernbereichen getragen wird.

2.3 Werte, Leitlinien und Compliance

Voith – Engineered Reliability

Vertrauen ist die Maxime unseres Handelns. Es wird gestützt und ergänzt durch unsere Werte: Professionalität, Respekt gegenüber dem Einzelnen, Kollegialität, Offenheit, Zuverlässigkeit, Integrität. Auf den Punkt bringen wir unseren Wertekanon in dem Claim „Voith – Engineered Reliability“. Er verkörpert unseren Anspruch, nachhaltig zuverlässige und hochwertige Technologien anzubieten und gegenüber unseren Mitarbeitern, Partnern und Kunden stets fair, offen und verlässlich zu handeln. Unsere Werte bilden zugleich die Basis für Voith als Marke und sind Kern unserer Corporate Identity. Mit unseren Werten und den daraus abgeleiteten Leitlinien stellen wir sicher, dass Voith weltweit nach den gleichen Geschäftsprinzipien agiert und die gleiche Philosophie lebt. So verbinden wir die Tradition eines Unternehmens in Familienbesitz mit der Kultur eines global agierenden Konzerns.

Compliance – unsere Werte sind verbindlich

Aufbauend auf früheren Konzernrichtlinien und unserer bereits 1927 als Geschäftsprinzip formulierten Kultur von Integrität wurde 2009 der Voith-Verhaltenskodex beschlossen. In ihm sind die wichtigsten Regeln für den Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern, aber auch für das Miteinander im Unternehmen verbindlich festgelegt. Wir erwarten von jedem unserer Mitarbeiter, geltendes Recht und unsere unternehmensinternen Regeln (Compliance) einzuhalten. Das gilt konzernweit und auf allen Hierarchiestufen. Verstöße werden nicht toleriert und mit Sanktionen geahndet. Die Regeln und Verfahren werden stetig fortgeschrieben und den aktuellen Anforderungen angepasst. Die wichtigsten Inhalte des Voith-Verhaltenskodex sind:

- Achtung der Regeln des fairen Wettbewerbs.
- Keine wettbewerbswidrigen Absprachen.
- Keine Korruption und Bestechung: weder Anbieten und Gewähren noch Fordern und Annehmen von unlauteren Vorteilen.
- Transparenz bei Spenden und Sponsoring.

- Wahrung eigener, Respektierung fremder Betriebs- und Patentgeheimnisse.
- Keine unzulässige Bevorzugung von Lieferanten und Dienstleistern.

Die Compliance-Organisation

Verantwortlich für den Aufbau, die Fortentwicklung und die Koordination der Voith-Compliance-Organisation und die fortlaufende Überarbeitung der geltenden Compliance-Regeln sowie die Koordination der Schulungen ist das Compliance Committee. Es wurde im Geschäftsjahr 2007/08 als Teil der bestehenden Organisation des Voith-Risikomanagements eingerichtet. Dem Compliance Committee gehören die jeweiligen Leiter des Corporate Office, der Konzern-Rechtsabteilung, des Konzern-Personalmanagements und der Konzern-Revision an. Den Vorsitz hat der Leiter des Corporate Office inne. Er berichtet direkt an den Vorsitzenden der Geschäftsführung der Voith GmbH. Entsprechend der sonstigen Organisation des Voith-Risikomanagements sind die kaufmännischen Geschäftsführer (CFOs) der Konzernbereiche und der einzelnen Konzerngesellschaften als Compliance-Beauftragte in ihren Einheiten tätig. Ihnen obliegt dort die Umsetzung der Voith-Compliance-Organisation. In mehrtägigen Schulungen werden alle Compliance-Beauftragten auf ihre Arbeit vorbereitet. Für unsere Mitarbeiter sind verpflichtende Schulungsveranstaltungen vorgesehen, die entsprechend der jeweiligen Tätigkeit und auf die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter zugeschnitten sind.

Im Geschäftsjahr 2011/12 haben wir die erste Phase der Zertifizierung unseres Compliance-Managementsystems gemäß dem Standard IDW EPS 980 – „Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance Management Systemen“ – durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft erfolgreich durchgeführt. Unser Managementsystem für Informationstechnik und -sicherheit ist bereits seit 2009 nach der internationalen Norm ISO/IEC 27001 zertifiziert.

Wortlaut Verhaltenskodex

[http://voith.com/
de/konzern/
compliance-187.
html](http://voith.com/de/konzern/compliance-187.html)

Der Umgang mit Beschwerden und Hinweisen

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, einen Verdacht auf Verstoß gegen den Voith-Verhaltenskodex zu melden. Voith bietet dazu verschiedene Möglichkeiten, aus denen der Mitarbeiter frei wählen kann: Dies kann der direkte Vorgesetzte, der für den Mitarbeiter zuständige Personalbearbeiter, der Compliance-Beauftragte der jeweiligen Gesellschaft, der Compliance-Beauftragte des betroffenen Konzernbereichs oder ein Mitglied des Compliance Committee sein. Daneben hat Voith zusätzlich einen Helpdesk und eine E-Mail-Adresse eingerichtet, an die sich die Mitarbeiter mit ihren Hinweisen wenden können. Dem Mitarbeiter entstehen keinerlei Nachteile durch seine Meldung. Auch anonym eingereichten Beschwerden wird nachgegangen. Die Anzahl und Art der Verstöße werden zentral erfasst.

Compliance-Schulungen

Ende 2011 startete Voith ein verpflichtendes Computer-Schulungsprogramm: Alle Mitarbeiter mit PC-Zugang können auf diesem Weg ihr Wissen über Compliance-Fragen auf dem aktuellen Stand halten. Mittlerweile haben mehr als 90 Prozent aller in Frage kommenden Beschäftigten das E-Learning absolviert. Ferner gibt es Präsenzs Schulungen. Insgesamt haben bis Ende 2012 rund 32.000 Mitarbeiter an einer Schulung zum Thema Compliance teilgenommen.

Neue Ziele

- Abschluss der zweiten und dritten Phase des Zertifizierungsprozesses im Geschäftsjahr 2012/13.
- Ausbau des PC-Lernprogramms zur Führungskultur (Führung und Mitarbeiter) im Geschäftsjahr 2012/13.
- Verpflichtendes E-Training „Führung und Mitarbeiter bei Voith“ für alle Mitarbeiter.
- Erweiterung des Hinweisgebersystems durch Meldestellen an den Standorten Heidenheim, Appleton, Shanghai, São Paulo, St. Pölten sowie der Meldewege (E-Mail, Telefon, Fax, Post) im Geschäftsjahr 2012/13.

2.4 Stakeholder-Dialog

Voith begegnet unterschiedlichen Ansprüchen und Erwartungen, die von Dialoggruppen an das Unternehmen gestellt werden. Zu unseren Stakeholdern gehören die Eigentümer und Aufsichtsgremien, Mitarbeiter, Anwohner unserer Standorte, Kunden, Lieferanten und Kapitalgeber, Wirtschaftsverbände und Wissenschaft (Universitäten, Forschungsinstitute), Behörden und Politik, Nichtregierungsorganisationen sowie die interessierte Öffentlichkeit. Im Berichtszeitraum haben wir eine Arbeitsgruppe mit der Aufgabe eingesetzt, konzernweit eine Analyse der Stakeholdergruppen durchzuführen und ein Konzept zum systematisierten Stakeholder-Dialog auszuarbeiten. Im Geschäftsjahr 2012/13 wollen wir eine Maßnahme aus diesem Konzept umsetzen.

Wir stehen mit allen unseren Stakeholdern zu unterschiedlichen Themen in Kontakt. So nimmt jede Führungskraft das Feedback unserer Belegschaft aus den jährlichen Mitarbeitergesprächen als wichtigen Impuls für die Weiterentwicklung, auch unseres Unternehmens, auf. Im Dialog mit unseren Kunden führen wir regelmäßige Befragungen zur Zufriedenheit durch. So erhalten wir einen Kompass für die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen und erhalten Anregungen für Verbesserungen und Innovationen.

Über fach- und branchenspezifische Themen tauschen wir uns mit anderen Unternehmen in Verbänden aus. Voith ist unter anderem Mitglied des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V. (VDMA), Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME), Wirtschaftsverbands für Industrieservice e. V. (WVIS) und der International Hydropower Association (IHA). Neben der Verbandsarbeit tauscht sich der Konzern auch mit Nichtregierungsorganisationen zu Umwelt- und sozialen Themen aus und führt regelmäßige Dialoge. Mit dem World Wildlife Fund (WWF) steht Voith in regelmäßigem Kontakt. Zudem arbeitet Voith in Branchenverbänden mit, beispielsweise im Ausschuss Normenpraxis (ANP), im Verband der Bahnindustrie in Deutschland e. V. (VDB) und im

Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie e. V. (BDLI).

Stakeholder können sich mit ihren Fragen und Anregungen zum Thema Nachhaltigkeit via E-Mail oder auf unserer Corporate Website an Ansprechpartner der jeweiligen Handlungsfelder wenden.

Neue Ziele

- Ausbau und Systematisierung des Dialogs mit externen Stakeholdern bis zum Geschäftsjahr 2013/14.
- Umsetzung einer Maßnahme aus dem Konzept zum Stakeholder-Dialog im Geschäftsjahr 2012/13.
- Ausbau des Kommunikationskonzepts Nachhaltigkeit sowie Umsetzung erster Maßnahmen (beispielsweise Trainings und Ausbau der Regelkommunikation) bis zum Geschäftsjahr 2012/13.

2.5 Lieferantenmanagement

Unser Anspruch an nachhaltiges Wirtschaften setzt voraus, dass auch unsere Lieferanten anerkannte Umwelt- und Sozialstandards einhalten. So minimieren wir Risiken und schaffen Transparenz in unserer Lieferkette. Voith realisiert ein konzernweites Konzept zur Integration sozialer und ökologischer Aspekte in die Einkaufsbedingungen, die Lieferantenselbstauskunft und in die Lieferantenbewertungen sowie Audits. Aktuell arbeitet Voith daran, die bestehenden Kriterien zu detaillieren und sie zum festen Bestandteil im Einkauf zu machen.

Im Geschäftsjahr 2011/12 belief sich das Einkaufsvolumen auf 3,3 Milliarden Euro und blieb gegenüber dem Vorjahr nahezu konstant. Voith hat mit Lieferanten aus 78 Staaten zusammengearbeitet. Von den bezogenen Produktionsmaterialien waren die drei größten Warengruppen Elektrik/Elektronik, Gussteile und Halbzeuge/Stahl. Bezogen auf die Weltregionen entfielen 72 Prozent auf Europa und Nordamerika, 19 auf Südamerika sowie 9 Prozent auf Asien. In Zukunft wird der Anteil der aus dem asiatischen Raum bezogenen Güter analog zur Geschäftsstrategie weiter zunehmen. Da das größte Umsatzwachstum in Asien erwartet und eine klare Lokalisierungsstrategie („local for local“) verfolgt wird, wird das Einkaufsvolumen dort überproportional steigen. Diese Strategie verfolgen wir nicht zuletzt, um auch die Transportwege so kurz und effizient wie möglich zu gestalten und die CO₂-Bilanz positiv zu beeinflussen.

Dokumente zum Einkauf

<http://voith.com/de/konzern/einkauf-174.html>

Unser Anspruch an nachhaltiges Wirtschaften setzt voraus, dass auch unsere Lieferanten anerkannte Umwelt- und Sozialstandards einhalten.

Richtlinien für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit

Wir arbeiten mit vielen unserer Lieferanten langfristig und vertrauensvoll zusammen. Unser Verständnis von partnerschaftlicher Zusammenarbeit sowie unsere Vorgaben zu Umwelt- und Sozialstandards und Compliance haben wir im Verhaltenskodex und den Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) festgeschrieben.

Im Verhaltenskodex heißt es: „Voith prüft alle Angebote seiner Lieferanten fair und unvoreingenommen. Prüfung, Entscheidung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrags müssen streng nach sachgerechten Gesichtspunkten und nachvollziehbar erfolgen. Eine unzulässige Bevorzugung oder Behinderung von Lieferanten ist grundsätzlich untersagt. Bei der Auswahl von Geschäftspartnern fordert Voith, dass auch beim Partner die in dieser Richtlinie genannten Werte eingehalten werden. Ein Verstoß durch einen Partner kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.“

Den Kodex und unsere AEB sollen unsere Lieferanten bei Geschäftsabschluss akzeptieren. Die AEB sehen vor, dass Lieferanten alle gesetzlichen Bestimmungen zu Umweltschutz und Arbeitsrecht einhalten müssen, Bestechung und Korruption sowie Kinder- oder Zwangsarbeit nicht dulden dürfen. Alternativ zu den Voith-Vorschriften sollen die Unternehmen adäquate eigene Vorschriften vorweisen und ihre Einhaltung zusichern. Im Bedarfsfall überprüfen Mitarbeiter von Voith vor Ort, ob und wie die Vorgaben eingehalten werden.

Lieferantenmanagement

Um die Risiken der globalen Beschaffungsmärkte zu identifizieren, verfolgt Voith ein konzernweites Risikomanagement und erfasst seine wesentlichen Lieferanten in einer zentralen Datenbank. Dort sind in einem zunehmenden Maß nicht nur Daten zum Leistungsspektrum und zu den Produkten hinterlegt, sondern auch zu Umwelt- und Sozialstandards. So stellen wir sicher, dass unsere rund

550 Mitarbeiter im Einkauf auch diese relevanten Daten für einen Kreis an Lieferanten abrufen und auswerten können.

Lieferantenselbstauskunft

Unternehmen, mit denen wir erstmalig zusammenarbeiten und die einen nennenswerten Umsatz mit Voith tätigen werden, sollen bei der Registrierung in unserer Datenbank auch Angaben zu Umwelt- und Sozialstandards und der Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben und freiwilligen Richtlinien machen: Zum Beispiel werden Angaben zu Nachhaltigkeitsstrategien, Verhaltenskodex und Managementsystemen für Umwelt, Arbeitsschutz und Qualität sowie entsprechende Nachweise hinterlegt.

Lieferantenbewertung

Bei bestehenden Geschäftsbeziehungen bewerten wir Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltschutzanforderungen unserer Lieferanten anhand definierter Kriterien. Unsere Mitarbeiter sind gehalten, aktive und wiederkehrende Lieferanten einmal jährlich zu bewerten. Im Geschäftsjahr 2011/12 haben wir so bei 4.526 Lieferanten 7.235 Bewertungen durchgeführt, davon 3.198 Bewertungen bei 2.475 Lieferanten, die bereits unsere neu eingeführten Umwelt- und Sozialkriterien aufgegriffen haben. Es wurden 72 Prozent der eingekauften Güter und Dienstleistungen von bewerteten Lieferanten bezogen. Für das kommende Geschäftsjahr streben wir eine Abdeckung von 76 Prozent an.

Anmerkungen

Im Nachhaltigkeitsbericht 2011 wiesen wir ein Ziel von 85 Prozent für das Geschäftsjahr 2011/12 aus. Da bis dahin nur drei der vier Teilkonzerne in die Lieferantenbewertung einbezogen wurden, bezog sich das Ziel auch nur auf diese drei Teilkonzerne. Hier wurde eine Quote von 81 Prozent erreicht. Zwischenzeitlich ist die Lieferantenbewertung auch im vierten Teilkonzern in der Umsetzung. Daher wurden die Werte angepasst.

Lieferantenbesuche und -audits

Besonders relevant sind für uns Informationen zum Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitsschutzmanagement. Unsere Zulieferer können dies im Bedarfsfall durch international anerkannte Standards nachweisen (ISO 9001, ISO 14001, ISO 16001, EMAS, OHSAS 18001, SA 8000 etc.). Bei Lieferanten, die trotz gegenteiliger Anforderungen keine entsprechenden Zertifikate vorweisen können, sollen sich Voith-Mitarbeiter bei Besuchen vor Ort von der Qualität der Prozesse, Systeme und Produkte überzeugen. Die Schwerpunkte und ihre Frequenz werden auf Konzernbereichsebene festgelegt und bei Bedarf angepasst. Angaben zur Anzahl der insgesamt durchgeführten Audits sind bisher nicht möglich, da keine zentrale Erfassung erfolgt.

Mahnung/Black-List-Konzept

Wenn sich Lieferanten nicht an unsere Vorgaben halten, mahnen wir diese ab und verlangen Nachbesserung. Verbessert sich ein Lieferant in einem bestimmten Zeitraum trotz mehrfacher Mahnungen nicht, soll die Geschäftsbeziehung abgebrochen werden und der Zulieferer gesperrt werden. Im Berichtszeitraum haben wir aufgrund eines Korruptionsfalls in Asien unsere Beziehung zu diesen Geschäftspartnern beendet. Um zukünftig die konzernweite Sperrung solcher Lieferanten sicherstellen zu können, erarbeiten wir derzeit zusammen mit der Konzern-Rechtsabteilung ein zentral gesteuertes Black-List-Konzept.

Schulung unserer Mitarbeiter

Voith entwickelt sein Beschaffungswesen strategisch weiter und vermittelt seinen Mitarbeitern über die neu geschaffene „Purchasing Training School“ (PTS) auch das Fachwissen zu den Themen Lieferantenselbstauskunft und -bewertung, Besuchsberichte sowie der Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien.

Dialog mit Lieferanten und Geschäftspartnern

Voith fördert den direkten Dialog mit seinen Lieferanten auch zu Umwelt- und Sozialstandards. Wir tauschen uns regelmäßig mit unseren wichtigsten Lieferanten und Geschäftspartnern aus. Besonders während unserer Lieferantenbesuche informieren wir unsere Partner über organisatorische Veränderungen und neue Anforderungen.

Die Verleihung eines expliziten konzernweiten „Supplier Award“, der auch die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards durch Lieferanten auszeichnet, musste jedoch vorerst aufgrund anderer Prioritäten zurückgestellt werden.

Das nachhaltig ausgerichtete Lieferantenmanagement ist auch für viele unserer Kunden sowie Branchenverbände ein zentrales Thema. Voith ist zum Beispiel aktives Mitglied im Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME).

Neue Ziele

- Im Geschäftsjahr 2012/13 wollen wir 76 Prozent des Einkaufsvolumens von bewerteten Lieferanten beziehen.
- Erstellung eines konzernweit gültigen Black-List-Konzepts zur Sperrung von Lieferanten in Zusammenarbeit mit der Konzern-Rechtsabteilung bis zum Geschäftsjahr 2013/14.
- Die Bewertung von Umwelt- und Sozialstandards in unserer Lieferantendatenbank soll ab dem Geschäftsjahr 2012/13 zusätzlich über eine eigene Kennzahl in den Einkaufs-KPIs dokumentiert werden.
- Ziel für das Geschäftsjahr 2012/13 ist es, 80 Prozent der wichtigsten Materiallieferungen zu bewerten (Material Score). Der Abdeckungsgrad soll auch zukünftig gehalten werden.



Ressourceneffiziente Produktion ist für Voith ein Kernthema, auch an seinen Standorten in Nordamerika. Manchmal gelingt dies auch mit einfachen Ideen, wie das Beispiel von Pressfilzen zeigt. Sie werden für die Produktion von Papier benötigt. Seitdem wir Maschinenkomponenten zu deren Herstellung gezielt abschalten, sparen wir allein am Standort Wilson jährlich rund 209.000 Kilowattstunden Strom bzw. 108 Tonnen CO₂.

03 Verantwortung für die Umwelt

Als weltweit agierender Technologiekonzern mit intensivem Ressourceneinsatz gehören der schonende Umgang mit Rohstoffen und die Senkung des Energieverbrauchs, und damit der CO₂-Emissionen, zu unseren wichtigsten Vorhaben im Umweltschutz. So leisten wir nicht nur einen Beitrag zur Erhaltung der Umwelt, sondern minimieren auch unsere Geschäftsrisiken und senken unsere Betriebskosten.

3.1 Ansatz und Ziele

Unsere Ziele in der Übersicht

S. 77 ff.

Voith versteht es als unternehmerische Verantwortung, Rohstoffe effizient zu nutzen und einzusparen. Das gilt sowohl für unsere Produktions- als auch Dienstleistungsstandorte.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu verbessern. Dazu haben wir bereits im Jahr 2003 verbindliche Umweltstandards für die gesamte Unternehmensgruppe und für alle Wertschöpfungsebenen festgeschrieben. Die unternehmensspezifischen Umweltstandards sind in der zuletzt im Oktober 2012 aktualisierten Konzernrichtlinie „Umwelt“ zusammengefasst. Was Voith unter umweltbewusstem Handeln versteht und wie Maßnahmen umgesetzt werden, ist in sieben Leitsätzen festgeschrieben:

1. **Ökologisches Handeln ist auch wirtschaftliches Handeln.**
2. **Ökologisches Handeln schließt die gesamte Wertschöpfungskette ein.**
3. **Ökologisches Handeln ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess.**
4. **Die Einhaltung von Rechtsvorschriften und Standards ist Basis unseres Handelns.**
5. **Ökologisches Handeln unter Einbeziehung aller Mitarbeiter ist Führungsaufgabe.**
6. **Alle Mitarbeiter werden regelmäßig im ökologischen Handeln geschult.**
7. **Das Management prüft mittels Audits das ökologische Handeln.**

Umweltziele

Als strategische Handlungsfelder im Bereich Umweltschutz hat die Konzerngeschäftsführung von Voith auf Basis des Geschäftsjahres 2008/09 drei Reduktionsziele definiert: CO₂-Emissionen, Abfallmengen und Frischwasserverbrauch. Diese Ziele sind als spezifische Größen jeweils auf den Jahresumsatz bezogen. Die Umsetzung dieser Reduktion war für alle Ziele bis 2015/16 geplant, konnte – nach der Erreichung des Frischwasserziels im Geschäftsjahr 2010/11 – nun auch für CO₂-Emissionen und Abfallmengen vorzeitig erreicht werden.

CO₂-Reduktion

Wir hatten uns vorgenommen, bis zum Geschäftsjahr 2015/16 unsere spezifischen CO₂-Emissionen um 10 Prozent gegenüber 2008/09 zu reduzieren. Mit der Senkung um 10,4 Prozent haben wir das Ziel im Berichtszeitraum vorzeitig realisiert.

Da wir in unseren Klimaschutzbemühungen nicht nachlassen möchten, hat Voith sich ein neues Ziel gesetzt: Bezogen auf den Jahresumsatz wollen wir bis 2017/18 eine Einsparung von 20 Prozent des Energiebedarfs gegenüber 2011/12 erreichen. Hierzu wollen wir als produktionsintensives Unternehmen den Hebel der Energieeffizienz noch stärker in den Mittelpunkt unseres Handelns rücken.

Abfallreduktion

Die in unseren Prozessen entstehenden Abfallmengen wollten wir bezogen auf den Jahresumsatz (Tonnen/Millionen Euro) bis 2015/16 um 10 Prozent gegenüber 2008/09 reduzieren. Mit einer Verringerung der spezifischen Abfallmenge um 25 Prozent bis zum Berichtsjahr 2011/12 haben wir dieses Ziel frühzeitig deutlich übertreffen können. Wir wollen nun eine 25-prozentige Reduktion der spezifischen Abfallmenge bis 2017/18 auf der Basis des Geschäftsjahres 2011/12 erreichen.

Frischwasserreduktion

Den positiven Trend bei der Reduktion unseres spezifischen Frischwasserverbrauchs in den letzten Jahren konnten wir im Berichtszeitraum nicht fortsetzen. Durch erhöhten Kühlwasserbedarf an den Standorten Garching und Wimpassing stieg der spezifische Frischwasserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 2,3 Prozent. Dennoch verschärfen wir unser Frischwasser-Reduktionsziel: Bis zum Geschäftsjahr 2017/18 wollen wir eine Reduktion des spezifischen Frischwasserverbrauchs um 10 Prozent im Vergleich zum Basisjahr (Geschäftsjahr 2011/12) erreichen.

3.2 Organisation

Die Zentralabteilung „Corporate Environment“ ist konzernweit für alle umweltrelevanten Fragen zuständig. Sie ist Teil des Bereichs „Corporate Sustainability“, der direkt dem Vorsitzenden der Konzerngeschäftsführung untersteht. Die Umweltorganisationen in den Konzernbereichen unterstützen unsere Standorte bei der Umsetzung umweltrelevanter Aufgaben und Maßnahmen. Sie sind ebenfalls direkt der Geschäftsführung des jeweiligen Konzernbereichs nachgeordnet.

Der Anspruch von Corporate Environment ist es, durch ökologisches Handeln einen messbaren ökonomischen Mehrwert für das Unternehmen zu schaffen. Corporate Environment verfolgt einen mehrdimensionalen Ansatz und ist in die Themenschwerpunkte Eco Technologies, Ecological Business Management (EBM), Eco Standards und Umweltschutz Heidenheim gegliedert.

Eco Technologies

Der Themenschwerpunkt Eco Technologies identifiziert Markttrends und Technologien und analysiert ökologisch-ökonomische Potenziale für die Einsatzmöglichkeiten in Produkten und der Produktion von Voith. Im Berichtszeitraum hat der Bereich unter anderem folgende Aktivitäten und Pilotprojekte durchgeführt:

- Studien und Projekte, zum Beispiel zur Abwärmenutzung in Produktionsgebäuden und zu Einsatzmöglichkeiten von Solarthermie.
- Beiträge zu Konzept- und Planungsphasen für den Ausbau der Produktionsstandorte Kunshan und Shanghai (China).
- Entwicklung einer Standardmethodik zur Verbesserung der Materialeffizienz. Im Rahmen eines Pilotprojekts am Standort Heidenheim wurden zahlreiche Verbesserungsmaßnahmen identifiziert. Das wesentliche Verbesserungspotenzial zeigte sich durch ein verstärktes Zusammenspiel von Konstruktion, Einkauf und Produktion.
- Fünf je eintägige Trainings zur Energie- und Ressourceneffizienz in Kunshan (China), York (USA), São Paulo (Brasilien) und Heidenheim mit insgesamt 54 Teilnehmern.

- Analyse möglicher Auswirkungen der Rohstoffverknappung auf den Konzern. In Kooperation mit einer Hochschule erstellte Voith eine Studie, in welcher als kritisch geltende Rohstoffe hinsichtlich ihrer Verfügbarkeit für den Maschinenbau bewertet werden. Untersucht wurden Kriterien wie regionale Konzentration, die politische Situation in den Förderländern, Preisschwankungen und Substituierbarkeit.

Neues Ziel

- Anwendung der erstellten Rohstoffverknappungsstudie auf ausgewählte Produkte bis 2014/15.

Ecological Business Management

Der Themenschwerpunkt Ecological Business Management (EBM) identifiziert ökologisch-ökonomische Verbesserungspotenziale in der Produktion und den zugehörigen Prozessen und Technologien. Wesentliches Instrument ist die Analyse der Energie-, Stoff- und Wasserströme in Fabriken. Voith wendet die Methodik des EBM vor allem in der eigenen Produktion an, führt diese aber auch als Dienstleistung für seine Kunden durch. Im Berichtszeitraum hat Voith unter anderem folgende Aktivitäten realisiert:

- Voith hat EBM in allen Geschäftsbereichen implementiert und damit sein Ziel erreicht.
- Analyse der Energie-, Stoff- und Wasserströme an einem Produktionsstandort eines unserer Kunden. Das Team identifizierte die Hauptverbraucher und entwickelte Maßnahmenvorschläge. Unser Kunde profitierte von ökologisch-ökonomischen Einsparpotenzialen in Höhe von 10 Prozent seines bisherigen Energieverbrauchs.
- Voith führte an den US-amerikanischen Standorten West Monroe, Summerville, Waycross, Shreveport und Wilson Workshops zu Verringerung, Separation und Recycling von Abfällen durch.

Neue Ziele

- Weiterentwicklung des EBM-Controllings: Erweiterung eines Instruments zur Überprüfung der standortspezifischen Zielerreichung und Maßnahmenumsetzung bis zum Geschäftsjahr 2012/13.
- Die EBM-Methodik zur Analyse der Energie-, Wasser- und Stoffströme an den Produktionsstandorten soll durch neue Tools kontinuierlich weiterentwickelt werden. Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2013/14 soll eine EBM-Toolbox aufgebaut sein.

Eco Standards

Der Themenschwerpunkt Eco Standards unterstützt die Geschäftsbereiche und Standorte von Voith strategisch und operativ bei der Umsetzung und Einhaltung umweltrechtlicher Vorschriften. Über ein integriertes Managementsystem werden alle relevanten Daten zu Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz erfasst und gesteuert. Dabei orientieren wir uns an den international anerkannten Standards ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001. Ein Großteil unserer Standorte ist bereits zertifiziert: Über die ISO-9001-Zertifizierung erreichen wir eine Abdeckung unserer Mitarbeiter von über 91 Prozent.

Je Standort unterstützt ein Beauftragter die Geschäftsführung und verantwortlichen Personen bei der Umsetzung der Vorgaben und Standards. Voith überprüft die Einhaltung und Zielerreichung durch interne und externe Audits. So gewährleisten wir zugleich einen einheitlichen Qualitäts- und Umweltstandard für unsere Produkte. Im Berichtszeitraum hat Voith unter anderem folgende Aktivitäten durchgeführt:

- Start der konzernweiten Erfassung von Umweltvorfällen: Die Konzernrichtlinie „Umwelt“ definiert und regelt Reporting und Prozesse. Als Umweltvorfall definiert ist jedes ungeplante Ereignis am Arbeitsplatz, das tatsächlich oder potenziell

Umwelt, Personen, Eigentum, Geschäftstätigkeit und den Ruf des Unternehmens schädigt.

- Entwicklung eines Eco-Compliance-Konzepts und Implementierung am Standort Heidenheim und 13 weiteren Standorten in Deutschland (64 Prozent des in Deutschland generierten Umsatzes). Anhand einer Software können relevante Vorgaben einzelnen Abteilungen und Anlagen zugewiesen und überprüft werden.
- Durchführung von Schulungen zu Kreislaufwirtschaft sowie Energie-, Ressourcen- und Umweltmanagement am Standort Heidenheim mit 81 Teilnehmern.
- Start der Implementierung eines konzernweiten Gefahrstoffmanagementprozesses auf Basis einer einheitlichen Gefahrstoffdatenbank. Durch diese wird es möglich, konzernweit alle Materialien in einer einheitlichen Datenbank zu erfassen und so die Einhaltung rechtlicher Vorschriften, zum Beispiel REACH, am Beginn der Wertschöpfungskette zu vereinfachen.

Bei allen Maßnahmen haben wir die avisierten Ziele erreicht.

Neues Ziel

- Implementierung eines konzernweiten Reportingsystems zur Erfassung umweltrelevanter Vorfälle bis zum Geschäftsjahr 2012/13.

Umweltschutz Heidenheim

Am Standort Heidenheim ist die Zentralabteilung Corporate Environment zudem für den betrieblichen Umweltschutz vor Ort zuständig. Sie war für die planmäßige Durchführung des Pilotprojekts zur Einführung der beschriebenen Eco-Compliance-Software am Standort Heidenheim verantwortlich. Insgesamt wurden bis zum Ende des Geschäftsjahres 2011/12 hierbei fünf Anwenderschulungen mit 104 Teilnehmern durchgeführt. Das Projekt ist abgeschlossen.

3.3 Energie, Emissionen, Wasser, Biodiversität

Direkter und indirekter Energieverbrauch

Der produktionsbezogene Gesamtenergieverbrauch betrug im Berichtszeitraum 602.807 MWh. Dabei lag der Anteil an direkter Energie bei 33 Prozent und der Anteil an indirekter Energie entsprechend bei 67 Prozent. Hauptanteil der direkten Energie ist Erdgas als Brennstoff für Heizung und wärmeintensive thermische Prozesse. Die indirekte Energie wird durch den Stromanteil bestimmt, der 78 Prozent der gesamten produktionsbezogenen indirekten Energie ausmacht. Etwa 28 Prozent dieses Stroms entstammen erneuerbaren Energien, hiervon wiederum 86 Prozent der Wasserkraft. Fernwärme und Dampf bilden die verbleibenden gut 20 Prozent der indirekten Energie.

Aus der Praxis

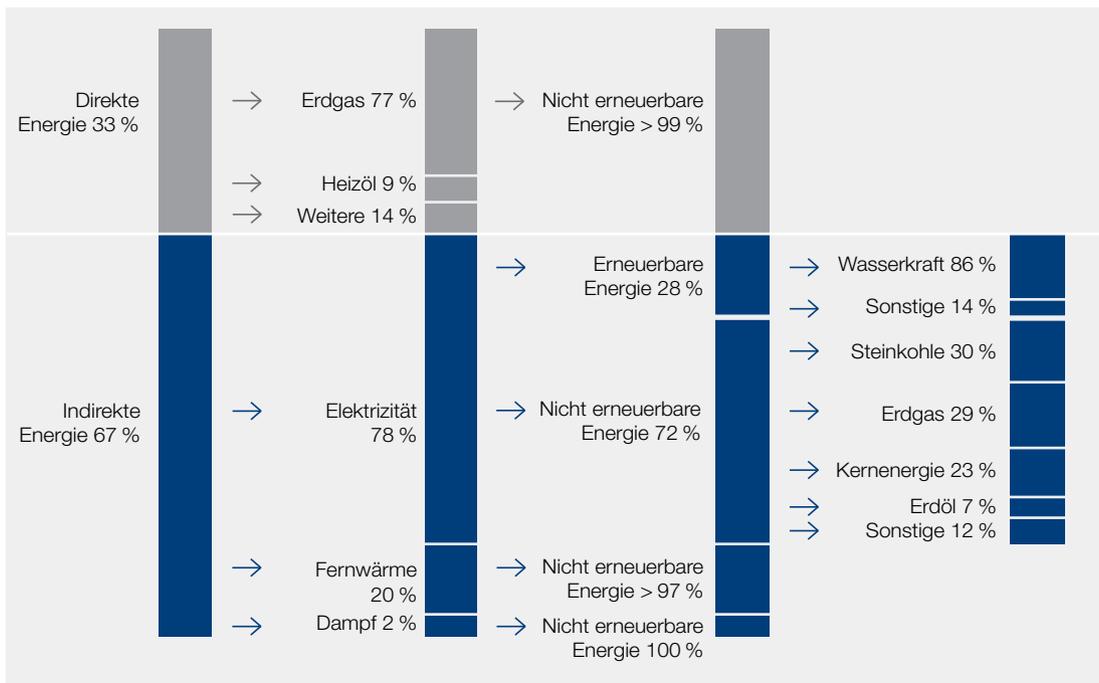
An den Standorten Heidenheim (Deutschland) und York (USA) haben wir in Bezug auf Wärme den Heizenergieverbrauch reduziert – beispielsweise durch Absenkung der Hallentemperatur und

Schließen undichter Stellen in Gebäudehüllen. So werden pro Jahr 600 Tonnen CO₂ in Heidenheim und 250 Tonnen CO₂ in York eingespart.

Durch die Nutzung der Kompressor-Abwärme werden am Standort York rund 210 Tonnen CO₂ pro Jahr eingespart, in Salzgitter (Deutschland) jährlich rund 70 Tonnen CO₂, in Frankenmarkt (Österreich) rund 100 Tonnen CO₂.

Neben technischen Maßnahmen setzt Voith zur Verringerung der Stromverbräuche auch auf verhaltensbezogene Maßnahmen. In Kiel (Deutschland) und Heidenheim werden die Mitarbeiter motiviert, das Licht in Pausen und nach Arbeitsende abzuschalten. An den Standorten Croydon (UK) und Salzgitter (Deutschland) werden inzwischen durch neue Beleuchtungstechnik jährlich jeweils 60 Tonnen CO₂ eingespart. Durch den Einsatz einer LED-Beleuchtung in Kunshan (China) sparen wir jährlich 400 Tonnen CO₂ ein.

Anteile direkter und indirekter Energieverbräuche im Geschäftsjahr 2011/12



Der Bedeutung des Themas Energieeffizienz bei der Beschaffung von Neuanlagen haben wir mit einer Erweiterung der Konzernrichtlinie 01/02 „Umwelt“ Rechnung getragen. Darin sind Energie- und Ressourceneffizienzstandards für die Neu- und Ersatzbeschaffung von Produktionsanlagen und deren Komponenten konzernweit festgeschrieben. Auch Druckluft-, Prozesswärme-, Prozesswasser- und Kühlwasserverbrauch sind berücksichtigt.

Unsere Standorte St. Pölten (Österreich) und Crailsheim (Deutschland) führten Informationstage durch, an denen die Mitarbeiter unter anderem für Maßnahmen im Umweltschutz sensibilisiert wurden. Über einen Energiespartag senkte beispielsweise der Standort St. Georgen (Österreich) seinen Energieverbrauch um 30 Prozent durch Abschaltung überflüssiger Verbraucher an Maschinen, Beleuchtung und Ähnlichem.

Maßgebliche Treiber unseres Energieverbrauchs sind der Wärmeverbrauch unserer Heizanlagen in Europa und in den nördlichen Teilen der USA sowie unser Prozesswärmebedarf, zum Beispiel beim Schmelzen von Stahl in der Gießerei in São Paulo (Brasilien) und beim thermischen Fixieren im Rahmen der Pressfilzproduktion. Beim Stromverbrauch hat Voith Beleuchtung, Belüftung und Klimatisierung sowie die Stand-by-Funktion von Maschinen als allgemeine Treiber identifiziert. Besonders stromintensiv in der Produktion sind Werkzeugmaschinen, Webstühle, Prüfstände und Versuchspapiermaschinen.

Wir erfassen seit Oktober 2011 monatlich detailliert direkte und indirekte Energieverbräuche der im Berichtsumfang enthaltenen Konzerngesellschaften. Mit Abschluss des Geschäftsjahres 2011/12 zum 30. September 2012 liegen uns erstmals monatliche Verbrauchswerte für ein ganzes Jahr vor und ermöglichen nun einen flächendeckenden Jahresgang der Energieverbräuche. Außerdem

werden seit dem Geschäftsjahr 2010/11 auch sonstige Energieverbräuche aus dem Güterverkehr und den Geschäftsreisen der Mitarbeiter aufgezeichnet. Voith ist somit in der Lage, alle drei Anwendungsbereiche des Greenhouse Gas Protocol abzudecken.

Die von uns verursachten CO₂-Emissionen werden entsprechend den Energieträgern auf Basis spezifischer CO₂-Faktoren berechnet. Diese entnehmen wir in Form von CO₂-Äquivalenten einer Datenbank (GaBi), die für jeden unserer Energieträger regional- und standortspezifische Werte ausweist. Wo nicht anders verfügbar, werden die spezifischen Emissionswerte des Stromversorgers beziehungsweise des Landes (National Grid Mix) verwendet. Neben den CO₂-Emissionen erfassen wir konzernweit auch Emissionen anderer Treibhausgase wie CH₄, N₂O, HCF, PFC und SF₆, die auf Basis von Umrechnungsfaktoren als CO₂-Äquivalente berechnet werden.

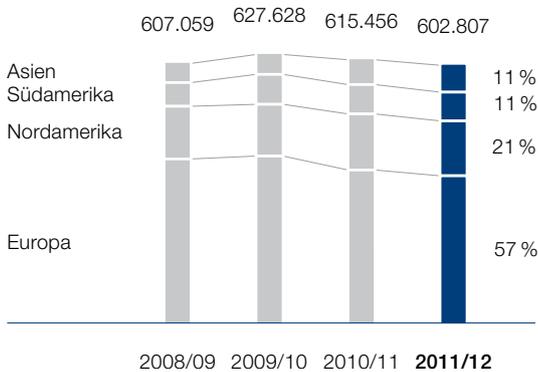
Schweiß-, Schutz- und andere Prozessgase sind für Voith in der Regel nicht relevant, da sie nur in sehr geringen Mengen entstehen. Einzige Ausnahme bilden die Standorte Laakirchen (Österreich) mit Kerosin und São Paulo mit Acetylen. Diese Prozessgase wurden mittels eines Energieerhebungsbogens abgefragt. Im Folgenden sind alle Energieverbräuche in Form von CO₂-Äquivalenten ausgewiesen.

Produktionsbezogener Energieverbrauch und CO₂-Emissionen

Insgesamt verbrauchte Voith im Berichtszeitraum in Produktion und Verwaltung konzernweit 602.807 MWh Energie (Vorjahr: 615.456 MWh), davon 199.212 MWh direkte Energie (Vorjahr: 205.237 MWh) und 403.595 MWh indirekte Energie (Vorjahr: 410.219 MWh). Wie im Vorjahr deckten wir rund 15 Prozent unseres Bedarfs aus erneuerbaren Energien ab.

Produktionsbezogener Energieverbrauch

In MWh



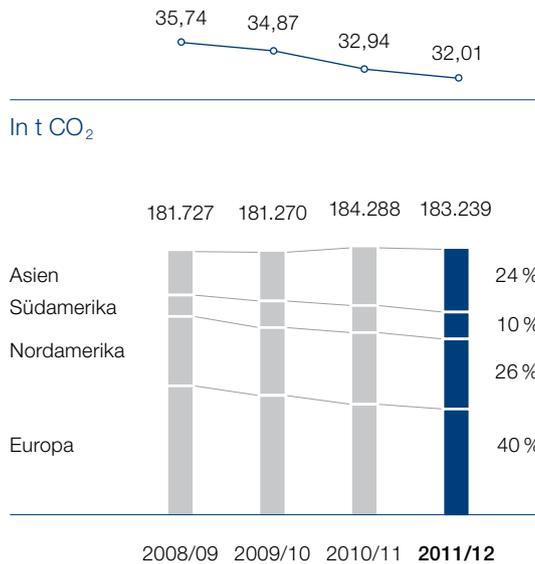
Durch unseren produktionsbezogenen Energieverbrauch wurden insgesamt 183.239 Tonnen CO₂ (Vorjahr: 184.288 Tonnen) verursacht. Sie teilen sich auf in 43.237 Tonnen (Vorjahr: 44.358 Tonnen) direkte CO₂-Emissionen, die aus dem direkten Energieverbrauch stammen, und 140.002 Tonnen (Vorjahr: 139.930 Tonnen) indirekte CO₂-Emissionen, die aus indirektem Energieverbrauch resultieren. Dies bedeutet einen Rückgang der gesamten produktionsbezogenen CO₂-Emissionen um 1.049 Tonnen im Vergleich zum Vorjahr infolge der geringeren Produktion in Europa.

Durch die Optimierung unserer Produktionsverfahren, besseres Equipment und das Verhalten unserer Mitarbeiter konnten 7.100 MWh Energie und circa 4.520 Tonnen CO₂ im Vergleich zum Vorjahr eingespart werden.

Die spezifischen CO₂-Emissionen betragen 32,01 Tonnen pro Million Euro Umsatz (Vorjahr: 32,94 Tonnen). Das entspricht einer Senkung um 3 Prozent (Vorjahr: Senkung um 6 Prozent).

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen

Spezifischer Wert in t CO₂/Mio. € Umsatz



Im Vergleich zum Basisjahr 2008/09 haben wir die spezifischen CO₂-Emissionen um 10,4 Prozent gesenkt. Das bis zum Geschäftsjahr 2015/16 gesteckte Ziel einer Reduktion der spezifischen CO₂-Emissionen um 10 Prozent ist somit vorzeitig erreicht.

Die regionale Verteilung der CO₂-Emissionen zeigt, dass 40 Prozent (Vorjahr: 41 Prozent) in Europa freigesetzt wurden. Dies liegt an der großen Zahl der Voith-Standorte in Europa, die zudem über eine hohe Fertigungstiefe verfügen. 26 Prozent (Vorjahr: 26 Prozent) der Emissionen entfallen auf Nordamerika, knapp gefolgt von Asien mit einem Anteil von 24 Prozent (Vorjahr: 22 Prozent). Auf Südamerika entfallen 10 Prozent (gleich zum Vorjahr) und auf Afrika weniger als ein Prozent (gleich zum Vorjahr).

Bezieht man die regionalen CO₂-Emissionen auf den Umsatz der jeweiligen Region, so zeigt sich der mit Abstand höchste Wert für Nordamerika mit 55 Tonnen CO₂ pro Million Euro Umsatz. Mit

deutlichem Abstand folgen Asien (31 Tonnen CO₂ pro Million Euro Umsatz), Europa (27 Tonnen CO₂ pro Million Euro Umsatz) und Südamerika (26 Tonnen CO₂ pro Million Euro Umsatz). Während die Werte für Asien und Europa wesentlich durch hohe regionale Umsätze verursacht werden, spiegelt sich in den Werten für Südamerika der hohe Anteil von Wasserkraft am Strommix wider.

Verkehrsbezogene Emissionen

Als weltweit produzierendes Unternehmen fallen als verkehrsbedingte Emissionen ein hohes Transportaufkommen und Geschäftsreisen unserer Mitarbeiter an.

Güterverkehr

Die CO₂-Emissionen, die aus unseren Transporten mit Güterverkehr resultieren, lagen im Berichtszeitraum bei circa 37.240 Tonnen (Vorjahr: 55.615 Tonnen). Dieser signifikante Rückgang beruht auf einem geringeren Transportvolumen und optimierter Logistikplanung unter anderem mit weniger Flugzeugtransporten. Zudem erneuern unsere Logistikdienstleister ihre Fuhrparks kontinuierlich und setzen umweltfreundlichere Fahrzeuge in ihren Flotten ein. Ein Großteil der angefallenen Transporte entfällt dabei auf Deutschland und die von dort ausgehenden Verkehre. Der Anteil an den gesamten CO₂-Emissionen liegt bei 15 Prozent (Vorjahr: 20 Prozent).

Basis der Analyse waren Materialeingangs- und -ausgangsdaten, die dazugehörigen Transporte und Treibhausgasemissionsfaktoren der ProBas- und TREMOD-Datenbanken des deutschen Umweltbundesamtes und Angaben von 16 unserer Logistikdienstleister.

Geschäftsreisen

Voith vermeidet Geschäftsreisen, wenn es möglich und sinnvoll ist. Gemäß der internen Konzernrichtlinie „Beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit“ sind alle Mitarbeiter verpflichtet, ihre Geschäftsreisen über einen zentralen Dienstleister zu buchen. Die verursachten Treibhausgasemissionen werden von

diesem zentral erfasst und über die Formel „Emissionsfaktor (mal) Entfernungskilometer“ berechnet.

Den Kraftstoffverbrauch unserer Firmenwagen im deutschsprachigen Raum ermitteln wir über Tankkarten. Im Ausland wird er von unseren Standorten in unserer Nachhaltigkeitsdatenbank erfasst. Im Berichtsjahr hat Voith durch Geschäftsreisen, die mit Dienstfahrzeugen und Mietwagen, mit der Bahn und im Flugzeug zurückgelegt wurden, Treibhausgasemissionen von 32.325 Tonnen CO₂ (Vorjahr: 34.486 Tonnen) verursacht. Die größten Anteile haben hierbei die PKWs mit 50 Prozent und Langstreckenflüge mit 47 Prozent. Der Anteil an den gesamten CO₂-Emissionen liegt bei 13 Prozent (Vorjahr: 13 Prozent).

Schadstoffemissionen

Bei der Datenerhebung der Luftschadstoffe in der Produktion zeigte sich im Geschäftsjahr 2010/11, dass die Datenqualität nicht einheitlich war und Informationen daher nur zum Teil einsetzbar waren. Im Berichtszeitraum haben wir eine neue Abfragemethodik entwickelt: Um wesentliche Emissionsquellen identifizieren zu können, wurden je Anlage und Prozess Schwellenwerte festgelegt, die sich an den Richt- und Grenzwerten der EU-Richtlinien orientieren. Das Ziel zur Verbesserung der Datenqualität bei der Erfassung von Luftschadstoffen in der Produktion bis zum Geschäftsjahr 2012/13 wurde damit vorzeitig erreicht.

Ozonabbauende Stoffe werden maßgeblich bei Voith durch Produktionsprozesse bestimmt. Als Quellen von FCKW und H-FCKW wurden Kältemittel identifiziert, welche in Klimaanlage, Kühlanlagen etc. eingesetzt werden. Halon tritt bei begasten Zulieferteilen in Südafrika auf. Die restlichen Luftschadstoffe stammen maßgeblich aus der Energieerzeugung.

Auch für den Güterverkehr haben wir Luftschadstoffe berechnet, wie etwa NO_x (258 Tonnen), SO_x (119 Tonnen), VOC (151 Tonnen), NM-VOCs (leichtflüchtige organische Verbindungen ohne Methan)

Luftschadstoffe

In t	2011/2012
Produktionsbezogene Luftschadstoffe	
FCKW*	< 1
H-FCKW*	< 1
Halon*	0
Methylbromid*	< 1
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	n. v.
Davon flüchtige org. Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	n. v.
Persistente organische Schadstoffe (POP)	n. w.
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	n. w.
Staubemissionen	9
Davon einatembare Fraktion	n. v.
Schwermetalle	n. w.
NOx	n. w.
SOx	n. w.
SF ₆	n. v.

Aus produktionsbezogenem Energieverbrauch

FCKW*	< 1
H-FCKW*	2
Halon*	< 1
Methylbromid *	n. v.
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	462
Davon flüchtige org. Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	31
Persistente organische Schadstoffe (POP)	< 1
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	20
Staubemissionen	37
Davon einatembare Fraktion	14
Schwermetalle	< 1
NOx	412
SOx	897
SF ₆	< 1

n. v. = nicht vorhanden, n. w. = nicht wesentlich

* Ozonabbaubare Stoffe in t FCKW 11-Äquivalent

In t	2011/2012
Luftschadstoffe durch Geschäftsreisen	
FCKW*	< 1
H-FCKW*	< 1
Halon*	0
Methylbromid*	n. v.
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	201
Davon flüchtige org. Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	46
Persistente organische Schadstoffe (POP)	< 1
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	2
Staubemissionen	6
Davon einatembare Fraktion	5
Schwermetalle	< 1
NOx	159
SOx	82
SF ₆	< 1

Luftschadstoffe durch Güterverkehr

FCKW*	< 1
H-FCKW*	< 1
Halon*	0
Methylbromid*	n. v.
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	151
Davon flüchtige org. Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	35
Persistente organische Schadstoffe (POP)	< 1
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	< 1
Staubemissionen	6
Davon einatembare Fraktion	6
Schwermetalle	< 1
NOx	258
SOx	119
SF ₆	< 1

(35 Tonnen) und Partikel-Emissionen (6,2 Tonnen, davon 5,8 Tonnen Feinstaub), POP (0,01 Tonnen), HAP (0,9 Tonnen), SF₆ (0,06 g), Schwermetalle (0,06 Tonnen). Signifikante Mengen fallen somit für NO_x, SO_x, VOC und NM-VOC an.

Betrachtet man die Luftschadstoffe mit signifikanten Mengen und bezieht deren transportbezogene Emissionen auf die Summe dieser Emissionen aus Güterverkehr, Geschäftsreisen und Produktion, so entfallen für NO_x 31 Prozent auf Güterverkehr und für SO_x 11 Prozent. Hinzu kommen die ozonabbauenden Stoffe FCKW (0,02 Tonnen), H-FCKW (0,093 kg) und Halon (0 g). Die Mengen sind im Vergleich zu den analogen produktionsbezogenen Emissionen nicht wesentlich.

Wir haben erstmals auch die durch unsere Geschäftsreisen emittierten Luftschadstoffe ermittelt. Im Geschäftsjahr 2011/12 wurden 159 Tonnen NO_x, 82 Tonnen SO_x, 201 Tonnen VOC, 46 Tonnen NM-VOCs (leichtflüchtige organische Verbindungen ohne Methan) und 5,8 Tonnen Partikel-Emissionen (davon 5,2 Tonnen Feinstaub) ausgestoßen. Zusätzlich wurden 0,01 Tonnen POP, 2 Tonnen HAP, 0,08 g SF₆ und 0,083 Tonnen Schwermetalle emittiert. Signifikante Mengen fallen für NO_x, SO_x, VOC und NM-VOC an.

Betrachtet man die Luftschadstoffe mit signifikanten Mengen und bezieht deren verkehrsbezogene Emissionen auf die Summe dieser Emissionen aus Güterverkehr, Geschäftsreisen und Produktion, so entfallen für NO_x 19 Prozent auf Geschäftsreisen und für SO_x 8 Prozent. Hinzu kommen die ozonabbauenden Stoffe FCKW (0,35 kg), H-FCKW (0,002 kg) und Halon (0 g).

Neue Ziele

- Senkung des Energiebedarfs bezogen auf den Jahresumsatz von 20 Prozent auf Basis des Geschäftsjahres 2011/12 bis Geschäftsjahr 2017/18.
- Definition von ökologischen Bewertungskriterien bei der Beauftragung von Logistikdienstleistern bis zum Geschäftsjahr 2013/14.

Rohstoffverbrauch und Recycling

Voith arbeitet an Konzepten und Lösungen, um die Ressourceneffizienz und Recyclingquoten in Produktion und Verwaltung zu erhöhen. Im Geschäftsjahr 2008/09 haben wir mit der konzernweiten Erfassung des Rohstoff- und Materialeinsatzes begonnen. Als Ergebnis liegt eine vierjährige Zeitreihe vor, nach der Voith im Berichtszeitraum rund 213.000 Tonnen Material von Lieferanten bezogen hat. Diese teilen sich in rund 24 Prozent Rohmaterial, 3 Prozent Hilfs- und Betriebsstoffe, 65 Prozent Halbzeuge und 8 Prozent Verpackung auf. Der Materialkostenanteil an den operativen Gesamtkosten lag im Geschäftsjahr 2011/12 bei rund 41 Prozent.

Der Einsatz an Recyclingmaterialien lag im Geschäftsjahr 2011/12 insgesamt bei circa 48 Prozent. Für Rohmaterial ergibt sich ein Anteil von ebenfalls 48 Prozent, für Hilfs- und Betriebsstoffe von 49 Prozent, für Halbzeuge von 45 Prozent und für Verpackung von 75 Prozent.

Zur Verbesserung der Datenqualität bezüglich Materialbeschaffung werden beginnend mit dem 01.10.2013 in den ERP-Systemen bei Voith die Massen der eingekauften Materialien systematisch und umfassend erfasst. Das Projekt wird durch den Einkauf koordiniert.

Abfall

Insgesamt sind bei Voith im Berichtsjahr 51.488 Tonnen eigenerzeugter Abfall ohne dienstleistende Abfallsammlung für Dritte angefallen (Vorjahr: 58.985 Tonnen). Davon sind 72 Prozent (Vorjahr: 71 Prozent) ungefährliche Abfälle, 28 Prozent (Vorjahr: 29 Prozent) sind als gefährlich einzustufen. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies eine Abnahme (absolut) um 4.597 Tonnen ungefährlicher Abfälle und 2.899 Tonnen gefährlicher Abfälle. Die spezifische Abfallmenge betrug im Berichtszeitraum 9 Tonnen pro Million Euro Umsatz (Vorjahr: 10,54 Tonnen). Da die Abfallmenge gegenüber dem Vorjahr bei steigendem Umsatz gesunken ist, ergibt sich ein Rückgang des Kernindikators Abfall/Umsatz um 14,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2008/09 haben wir die spezifische Abfallmenge sogar um 25 Prozent

Lieferanten-Management

S. 17 ff.

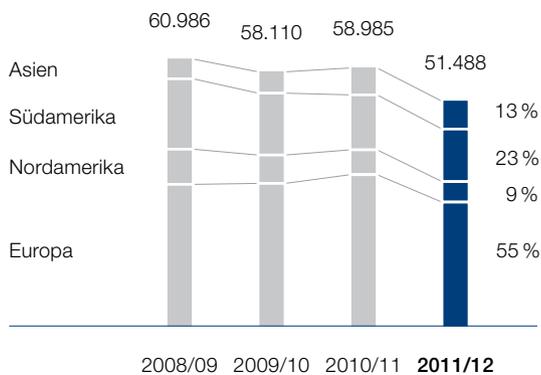
gesenkt und unser ursprüngliches Ziel damit vorzeitig erreicht.

Abfall

Spezifischer Wert in t/Mio. € Umsatz



Absoluter Wert in t



Der Abfall von Voith wird durch externe Entsorger und Recycler entsorgt, wir transportieren keinen Abfall. Abfallimporte und -exporte werden nicht durchgeführt.

Nach Regionen aufgeschlüsselt zeigt sich, dass die größten Abfallmengen an unseren Produktionsstandorten in Europa und Südamerika entstehen. In Europa befindet sich der überwiegende Teil der Maschinenbaustandorte von Voith, die eine Vielzahl an Metallabfällen verursachen. Der hohe Anteil an Projektgeschäft und ein im Vergleich zur Serienfertigung geringer Standardisierungsgrad sind Treiber dieser Abfallmenge. Die Abfallmenge in Südamerika wird wesentlich durch die Gussandabfälle der Gießerei in São Paulo verursacht.

Aus der Praxis

Im Nachhaltigkeitsbericht 2011 berichteten wir von laufenden Maßnahmen zur Senkung des Gussandabfalls in unserer Gießerei am Standort São Paulo (Brasilien). Im Geschäftsjahr 2011/12 konnten hierdurch weitere 800 Tonnen Gussandabfall

vermieden werden, wodurch sich die Gesamtreduktion seit dem Geschäftsjahr 2008/09 auf jährlich 5.300 Tonnen beläuft.

Am gleichen Standort konnten im Geschäftsjahr 2010/11 rund 40 Tonnen Holzabfälle durch Wiederverwendung eingespart werden. Hierbei werden einzelne Teile benutzter Paletten und Verpackungskisten für die Herstellung neuer Kisten und zur Fixierung von zu versendenden Produkten verwendet.

An den amerikanischen Standorten Wilson, Waycross, Summerville, Shreveport und West Monroe wurde eine Workshop-Serie zu Verringerung, Trennung und Recycling von Abfällen veranstaltet. Dabei wurden 59 detaillierte Maßnahmen mit den Standorten definiert und deren Umsetzung gestartet. Das Einsparpotenzial der Maßnahmen wurde gemeinsam auf 91 Tonnen Abfall beziffert.

Neues Ziel

- Reduzierung der Abfallmenge bezogen auf den Jahresumsatz (Tonnen/Million Euro Umsatz) um 25 Prozent (bezogen auf das Geschäftsjahr 2011/12) bis zum Geschäftsjahr 2017/18.

Wasser und Abwasser

Insgesamt hat Voith im Berichtsjahr 1.732.425 Kubikmeter (Vorjahr: 1.655.887 Kubikmeter) Frischwasser verbraucht. Frischwasser wird dabei als die Summe von Oberflächenwasser, Grundwasser und Leitungswasser definiert. Regenwasser und Geothermiewasser fließen nicht in die Betrachtung ein. Die größten Anteile stellten mit 48 Prozent Grundwasser (Vorjahr: 46 Prozent) und mit 43 Prozent Wasser aus der öffentlichen Wasserversorgung (Vorjahr: 44 Prozent) dar, 9 Prozent (gleich zum Vorjahr) waren Oberflächenwasser (davon 64 Prozent Kühlwasser aus dem angrenzenden See für das Werk in Högsjö, Schweden).

Der spezifische Frischwasserverbrauch betrug im Berichtsjahr 0,30 Kubikmeter pro tausend Euro Umsatz. Im Vergleich zum Vorjahr ist der spezifische Frischwasserverbrauch um 2,3 Prozent gestiegen. Dies ist wesentlich darauf zurückzuführen,

dass der absolute Frischwasserverbrauch durch einen erhöhten Kühlwasserbedarf am Standort Garching (Deutschland) sowie eine gesteigerte Produktion am Standort Wimpassing (Österreich) anstieg. Gleichzeitig wurden im Geschäftsjahr 2011/12 umgesetzte Maßnahmen zur Frischwassereinsparung an anderen Stellen durch gesteigerte Versuchsaktivitäten in unseren Entwicklungszentren kompensiert. Nach der vorzeitigen Zielerreichung beim spezifischen Frischwasserverbrauch im letzten Geschäftsjahr konnte der positive Entwicklungstrend vorerst nicht fortgesetzt werden. Dennoch halten wir an unserem Ziel für das Geschäftsjahr 2017/18 fest.

Frishwasserverbrauch

63 Prozent des weltweiten Frishwasserverbrauchs der Voith-Gruppe entfallen auf Europa (Vorjahr: 58 Prozent). Dies liegt an der großen Anzahl der hier ansässigen Produktionsbetriebe. Zudem laufen in Heidenheim, Ravensburg und St. Pölten (Österreich) drei Papiermaschinen im Versuchsbetrieb. 17 Prozent (Vorjahr: 19 Prozent) des Frishwasserverbrauchs entfallen auf Asien und 11 Prozent (Vorjahr: 12 Prozent) auf Südamerika. Wesentlicher Treiber hierfür ist die Gießerei am Standort São Paulo. Nordamerika trägt 9 Prozent (Vorjahr: 10 Prozent) bei, Treiber ist hier die Garn- und Pressfilzproduktion. Offene Wasserkreisläufe und Wasserrohrbrüche tragen zudem zum Wasserverbrauch bei.

Abwassermenge

Die Abwassermenge betrug insgesamt 1,509 Millionen Kubikmeter (Vorjahr: 1,576 Millionen Kubikmeter). Etwa 50 Prozent (Vorjahr: 40 Prozent) des Wassers wurden in Flüsse, Seen oder das Erdreich, etwa 50 Prozent (Vorjahr: 60 Prozent) in die Kanalisation eingeleitet.

Erstmals wurden für das Geschäftsjahr 2011/12 die Schadstofffrachten im Abwasser ermittelt: Der biologische Sauerstoffbedarf (als BSB₅) beträgt 11 Tonnen, der chemische Sauerstoffbedarf (CSB)

45 Tonnen. Der Gesamtschwebstoffgehalt beläuft sich auf 13 Tonnen, Schwermetalle kommen auf 0,056 Tonnen, Stickstoff insgesamt auf 2 Tonnen sowie Phosphor insgesamt auf 0,4 Tonnen.

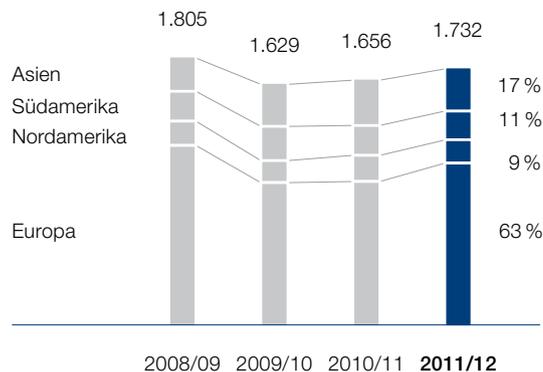
Darüber hinaus haben wir ein Konzept zur Minderung der Abwassermengen entwickelt: Bei den identifizierten Haupttreibern analysieren wir die Wassernutzung und die eingesetzten Hilfs- und Betriebsstoffe.

Frishwasserverbrauch

Spezifischer Wert in m³/tsd. € Umsatz



In tsd. m³



Aus der Praxis

Am Standort Heidenheim haben wir Undichtigkeiten im Leitungssystem durch Vergleichsanalysen des Ecological Business Management identifiziert und behoben. So werden 7.000 Kubikmeter Frishwasser pro Jahr eingespart.

Zwei defekte Automatikventile sorgten für einen Verbrauchsanstieg von mehr als 850 Kubikmetern pro Monat am Standort West Monroe (USA). Durch das im Geschäftsjahr 2011/12 etablierte

Quartals-Reporting der Frischwasserverbräuche je Standort konnte dies frühzeitig identifiziert und abgestellt werden. Der Gewinn für die Umwelt: eine jährliche Einsparung von 10.000 Kubikmetern Frischwasser.

Das Schließen offener Wasserkreisläufe wurde an den Standorten São Paulo (Brasilien) und Garching (Deutschland) angestoßen. So wurde das im Nachhaltigkeitsbericht 2010 beschriebene Ersetzen von Frischwasser durch aufbereitetes Wasser aus der Voith-eigenen Kläranlage am Standort São Paulo konsequent weiterverfolgt. Im Geschäftsjahr 2011/12 wurde mit dem Leitungsbau zur Versorgung der Gießerei mit aufbereitetem Wasser sowie der Umrüstung der Kühlanlage begonnen. Die Arbeiten wurden im Dezember 2012 abgeschlossen, der Betrieb wurde im Januar 2013 aufgenommen. Hierdurch werden jährlich rund 25.000 Kubikmeter Frischwasser eingespart werden.

Wie im letzten Nachhaltigkeitsbericht vorgestellt, war uns im Geschäftsjahr 2010/11 der hohe Wasserverbrauch in den Duschräumen am Standort Shanghai (China) aufgefallen. Durch die Anfang 2012 eingeleiteten Maßnahmen konnten noch innerhalb des Geschäftsjahres 28.000 Kubikmeter Frischwassereinsparung erzielt werden.

Neues Ziel

- Senkung des spezifischen Frischwasserverbrauchs um 10 Prozent bezogen auf den Jahresumsatz bis 2017/18 (Vergleichswert Geschäftsjahr 2011/12).

Biodiversität

Einige unserer Produktionsstandorte grenzen unmittelbar an oder befinden sich in Wasserschutzgebieten. Das trifft zu auf Voith in Heidenheim und Mönchengladbach (Deutschland), die in einem Wasserschutzgebiet liegen, und Manchester (Großbritannien) und São Paulo (Brasilien), die sich direkt neben einem Wasserschutzgebiet befinden.

Durch umfassende Sicherheitsvorkehrungen und das beschriebene Umweltmanagement sorgt Voith dafür, dass der Schutz der Wasserqualität sichergestellt ist, und leistet seinen Beitrag zur Erhaltung der Artenvielfalt an allen Standorten.

Im Berichtszeitraum hat Voith eine Risikoanalyse zur regional variierenden Verfügbarkeit von Wasser für alle Standorte weltweit durchgeführt. Wir nutzten die vom World Wildlife Fund (WWF) und von der Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH (DEG) entwickelte Methodik „Water Risk Filter“. Das Ergebnis zeigte, dass sich fünf unserer Standorte (in Polen, Dänemark und Indien) schon heute in Regionen befinden, deren Wasserverfügbarkeit als angespannt eingestuft wird. Ein Standort in Südafrika muss sich bis 2025 auf Wasserknappheit einstellen. Zusätzlich identifizierten wir Standorte in Gebieten mit bedrohter Biodiversität. Dazu zählen unsere Standorte in São Paulo (Brasilien), Ipoh (Malaysia) und Karawang (Indonesien).

Im Berichtszeitraum nutzte der Konzern eine Fläche von rund 3,3 Quadratkilometern. Davon waren 52 Prozent bebaut und 48 Prozent unbebaut. Wir sind bemüht, den Flächenverbrauch so gering wie möglich zu halten und bereits genutzte Flächen so effizient wie möglich zu nutzen.

Lärmemissionen

Im Berichtszeitraum wurden drei signifikante Lärmemissionen gemeldet: An den Standorten Frankenburg (Österreich) und Düren (Deutschland) gab es im Zuge von Bauarbeiten Beschwerden bezüglich Lärmbelastung aus der Nachbarschaft. Geeignete Maßnahmen zur Vermeidung und Minderung wurden umgehend ergriffen. Am Standort São Paulo wurde bei Arbeiten am Entstaubungssystem der Gießerei ein Aggregat installiert, welches die erlaubten Lärmemissionswerte überschritt. Nach Erkennen der Emissionswertüberschreitung wurden unmittelbar Lärmreduktionsmaßnahmen umgesetzt.



Wachsende Großstädte stellen Mensch und Umwelt weltweit vor neue Herausforderungen. Das hohe Verkehrsaufkommen verlangt nach innovativen Mobilitätskonzepten. In Städten wie New York, Denver, Salt Lake City, Houston oder Chicago fördert Voith mit seinen Antriebstechnologien für Stadtbahnsysteme, Stadtbusse oder Fähren die umweltfreundliche Mobilität und unterstützt damit die Verringerung der CO₂-Emissionen.

04 Verantwortung für Produkte

Verantwortung für unsere Produkte und Prozesse fängt bei Voith bereits bei deren Entwicklung an. Wir verfolgen dabei den Ansatz, die Umweltauswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen in der Herstellung sowie in der Nutzungsphase kontinuierlich zu reduzieren. So profitieren unsere Kunden zugleich von hochwertigen und ressourcensparenden Voith-Erzeugnissen.

4.1 Ansatz und Organisation

Unsere Ziele in der Übersicht

S. 79

Voith setzt auf ein diversifiziertes Portfolio. Wir tragen mit unseren Produkten und Dienstleistungen dazu bei, dass sich Volkswirtschaften und Gesellschaften nachhaltig entwickeln können. Dabei orientieren wir uns an globalen Megatrends wie zum Beispiel Klimawandel und Urbanisierung.

In der Entwicklung und Herstellung unserer Produkte und Lösungen befassen wir uns intensiv mit zukunftsweisenden Entwicklungen, die auf die Anforderungen unserer Märkte zugeschnitten sind. Unsere Verantwortung für Produkte basiert auf drei strategischen Maximen:

- Minimierung der Umweltauswirkungen ausgewählter Produkte bereits in der Entwicklungsphase
- Qualität und Sicherheit
- Dialog mit unseren Kunden

Minimierung der Umweltauswirkungen

Wir verfolgen den strategischen Ansatz, dass unsere Produkte einen Beitrag zum Ressourcen- und Umweltschutz leisten. Dies geschieht zum einen durch den bewussten Einsatz von Rohstoffen in unseren Produktionsprozessen und die kontinuierliche Reduzierung von CO₂-Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette. Zum anderen zielen wir darauf ab, die Nutzung unserer Produkte möglichst ressourcen- und energieschonend für unsere Kunden zu gestalten. Aufgrund der Langlebigkeit der meisten unserer Produkte entsteht das Gros der Umweltauswirkungen in der Nutzungs- und nicht in der Herstellungsphase.

Um hochqualitative und möglichst umweltschonende Produkte zu entwickeln, untersuchen wir wesentliche Systeme und einzelne Produkte systematisch anhand des Life Cycle Assessment (LCA) auf ihre zentralen Umweltauswirkungen.

Die Verantwortung für Produktentwicklung ist in den Konzernbereichen unterschiedlich organisiert.

Qualität und Sicherheit

Ein zweiter strategischer Grundsatz im Bereich Produktverantwortung ist unser Anspruch an Qualität und Sicherheit. Voith hat ein konzernweites Risiko- und Qualitätsmanagement implementiert und wendet zahlreiche anerkannte und interne Standards an – von der Forschung über die Herstellung bis zur Kundenbetreuung nach Inbetriebnahme. So können wir eine gleichbleibend hohe Produktqualität und -sicherheit gewährleisten.

Kundendialog

Mit der Mehrheit unserer Kunden pflegen wir jahre- und sogar jahrzehntelange vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen. Aufgrund dynamischer Rohstoff- und Energiemärkte sowie zunehmender Regulierung spielen auch für unsere Kunden innovative und umweltschonende Produkte eine zunehmend wichtige Rolle. Um die Interessen unserer Kunden genau zu verstehen, pflegen wir den intensiven Austausch mit ihnen. Zudem befragen wir sie regelmäßig nach ihren Bedürfnissen und ihrer Zufriedenheit. Über das Feedback identifizieren wir Verbesserungspotenziale und passen unsere Produkte gezielt an.

4.2 Minimierung der Umweltauswirkungen in der Entwicklung

Voith investiert systematisch in Forschung und Entwicklung (FuE): Im Geschäftsjahr 2011/12 wendeten wir dafür 267 Millionen Euro auf. Das entspricht 4,7 Prozent unseres Umsatzes (Vorjahr: 4,6 Prozent). Aspekte des Umweltschutzes und der Ressourceneffizienz stehen dabei auf der Liste der zu berücksichtigenden Punkte unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit. Unser Ziel: Produkte laufend so zu verbessern, dass jedes neue Produkt effizienter ist als das vorherige.

Unsere Kunden wissen dies zu schätzen: So hat unser Geschäftsbereich Paper im Geschäftsjahr 2011/12 bereits mehr als ein Viertel seines Umsatzes mit Umwelttechnologien sowie Anlagen für die Altpapieraufbereitung erwirtschaftet.

Produkte mit Mehrwert

Als Unternehmen wollen wir Wachstum und Entwicklung nachhaltig gestalten. Wir arbeiten deshalb an Produkten, durch die sich der weltweite Energiebedarf langfristig und sicher mit klimafreundlichen, weil erneuerbaren Energien decken lässt – beispielsweise Technologien zur Nutzung von Meeresenergien (Wellenkraft, Gezeitenströmung) sowie Turbinen und Laufräder für Wasserkraftwerke, die den Sauerstoffgehalt des Wassers verbessern oder Komponenten mit ölfreier Schmierung enthalten. Ein weiterer Fokus unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit liegt

darauf, neue Lösungen für Antriebssysteme für die Industrie, die Schifffahrt sowie für Schienen- und Nutzfahrzeuge zu entwickeln. Außerdem stellen wir technische Komponenten her, die die Energie- und Ressourceneffizienz steigern. Zu unseren Dienstleistungen gehört es, unsere Kunden dabei zu unterstützen, ihre Prozesse effizienter zu gestalten. So beraten wir Automobilzulieferer, wie sie ihre Ausschussquote verringern und ihren Energieverbrauch verringern können – das wirkt sich positiv auf die Ressourcenproduktivität aus.

Instrumente für die Produktentwicklung

Um energieeffiziente und ressourcenschonende Produkte entwickeln zu können, analysieren wir die Umweltfolgen von bereits vorhandenen und neuen Komponenten und Produkten systematisch – etwa durch Benchmarks sowie Analysen von Materialeffizienz und Markttrends.

Da Umwelttechnologien für den gesamten Konzern relevant sind, hat Voith im Oktober 2011 das Eco-Innovation-Team initiiert: Es soll den bereichsübergreifenden Öko-Innovationsprozess verbessern, indem es Handlungsfelder identifiziert, die Zusammenarbeit intern sowie mit anderen Unternehmen, Hochschulen und Instituten abstimmt. Das Team bilden Mitarbeiter des Zentralbereichs Eco Technologies, der Unternehmensstrategie sowie FuE- und Innovationsabteilungen der Konzernbereiche.

Wir verfolgen den Ansatz, die Umweltauswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen in der Herstellung sowie in der Nutzungsphase kontinuierlich zu reduzieren.

Für ausgewählte Produkte führen wir Life Cycle Assessments (LCA) durch: Ein LCA bilanziert die ökologischen Aspekte des gesamten Lebenszyklus eines Produkts – vom Rohstoffabbau über die Gebrauchsphase bis zur Entsorgung. Voith richtet sich hier nach der internationalen LCA-Norm ISO 14040.

Die vor- und nachgeschalteten Prozesse werden berücksichtigt, etwa die verwendeten Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe. Die Ergebnisse dieser umfassenden Bilanzen sind eine wichtige Informationsgrundlage, um den ökologischen Fußabdruck eines neuen Produkts bereits in seiner Entwicklungsphase bestimmen und damit reduzieren zu können.

Ein aktuelles Beispiel ist das LCA für eine unserer Papiermaschinen, dessen Ergebnisse wir im Lauf des Jahres 2013 veröffentlichen wollen. Unsere Kunden informieren wir in Form von Umweldeklarationen über LCA-Ergebnisse – wir reichen sie auch bei unseren Angeboten mit ein.

Megatrend Urbanisierung

Immer mehr Menschen leben in Städten. Urbanisierung bedeutet auch zunehmende Mobilität in und zwischen Städten. Wie lässt sich dieser Trend mit der Anforderung ökologischer Nachhaltigkeit verbinden? Ein Beispiel sind sogenannte hydrodynamische Retarder für Busse und Lastkraftwagen.

Diese Retarder reduzieren die bei Bremsvorgängen anfallenden Staubemissionen und den Verschleiß der Betriebsbremsen.

Für einen neuen Sekundär-Wasserretarder haben wir im November 2011 den Europäischen Transportpreis für Nachhaltigkeit erhalten. Diese Auszeichnung ehrt Unternehmen der Transportbranche, die ökonomischen Erfolg mit sozialer Verantwortung und umweltverträglichem Handeln verbinden. Um die Abfallmenge beim Kunden zu reduzieren und eine sachgerechte Entsorgung und Wiederverwendung zu gewährleisten, erhebt Voith Pfand auf seine Retarder.

Ein weiteres Anwendungsbeispiel unseres Engagements für umweltschonende Mobilität ist das DIWAhybrid-System, das wir mit dem Bushersteller Solaris für dessen Modellreihe Urbino 18 entwickelt haben. In diesem Gelenkbus mit einem parallelen Hybridantrieb unterstützt ein 150 Kilowatt starker Elektromotor den Dieselmotor. Das System mit verschleißfreien Hochleistungskondensatoren speichert Energie, spart Kraftstoff und reduziert den Verschleiß. Solche Busse hat zum Beispiel die Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG im Einsatz.

In unserer Produktgruppe Elektrische Leit- und Antriebstechnik haben wir einen Servomotor (Typ SMS A41201) hinsichtlich der Materialeffizienz

4.3 Produktqualität und -sicherheit

deutlich verbessert: Optimierte Konstruktionsprinzipien und eine reduzierte Bauteilezahl ermöglichen eine Materialreduzierung um 38 Prozent beziehungsweise 99 Kilogramm Stahl je hergestellten Motor – das bedeutet ferner 168 Kilogramm weniger CO₂-Äquivalente in der Produktionsphase.

Megatrend Klimawandel

Zum Produktportfolio von Voith gehören Anlagen zur Nutzung der Wasserkraft – von kleinen Maschinen bis zu großen Anlagen. Wir arbeiten intensiv daran, die Energie der Meere künftig nutzbar zu machen: Bislang sind Wellen- und Gezeitenströmungen weltweit kaum genutzt.

Voith hat für einen der weltweit größten geplanten Gezeitenströmungsparks – den Seaturtle Tidal Park in Südkorea – eine 110-kW-Pilotturbine entwickelt, die im Frühjahr 2011 in Betrieb genommen wurde. Eine zweite Maschine für einen anderen Standort ist derzeit im Bau und wird 2013 installiert.

Um negative Folgen für Mensch wie Natur so gering wie möglich zu halten, stellt Voith sicher, dass bei Produktion und Installation die relevanten Normen eingehalten werden (beispielsweise ISO 9001, ISO 14001, OHSAS).

Voith steht für Qualität und Langlebigkeit seiner Anlagen und Produkte. Ein wesentliches Qualitätsmerkmal ist die Sicherheit unserer Produkte – das einwandfreie und sichere Funktionieren. Um weltweit eine gleichbleibend hohe Qualität und Sicherheit zu garantieren, hat Voith konzernweit ein Risiko- und Qualitätsmanagement implementiert. Darüber werden Ziele, Prozesse und Methoden für die Entwicklungs- und Produktionsphase definiert. Verantwortlich für deren Umsetzung sind unsere Qualitätsabteilungen.

Die Grundsätze im Umgang mit technischen Risiken und Qualität haben wir in einer Konzernrichtlinie bestimmt. Die Konzernbereiche und ihre Gesellschaften konkretisieren und ergänzen diese – beispielsweise mit einer Sicherheitspolitik für den gesamten Lebenszyklus eines Produkts. Die Konzernbereiche von Voith bestimmen auch Art und Umfang der erforderlichen Mitarbeiterschulungen.

Qualitätstests

Das Managementsystem für technische Risiken und Qualität (TRQM) und die konzernbereichsspezifischen Regelwerke geben geeignete Methoden und Instrumente vor, um die Qualität der Voith-Produkte sicherzustellen, unter anderem auf Basis der internationalen Qualitätsmanagementnorm ISO 9001.

So berechnen, analysieren und simulieren wir während der Entwicklung unserer Produkte unterschiedliche Betriebszustände: Unsere Forschungs- und Entwicklungszentren stellen computergestützte Berechnungen an und führen Modellversuche zur Leistungsfähigkeit oder Sicherheit der Maschinen durch.

In vielen Bereichen nutzen wir die gängigen Analysemethoden, zum Beispiel die Fehlermöglichkeiten- und Fehlereinflussanalyse (FMEA – Failure Mode and Effect Analysis). Die Ergebnisse der Analysen und die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden in entsprechenden Versuchsprogrammen validiert. Dabei berücksichtigen wir die entsprechenden Vorschriften, seien sie gesetzlicher Natur, von Kunden oder uns selbst vorgegeben – Voith-Produkte unterliegen strengen Abnahmekriterien. Das TRQM schreibt zudem die Abläufe bei risikobehafteten Entscheidungen vor. Checklisten dienen dazu, Vorgaben – zum Beispiel die Sicherheit betreffend – vorschriftsmäßig einzuhalten. Diese Checklisten werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Wir schulen Mitarbeiter zu den Anforderungen unseres Qualitätsmanagements und prozessorientierten Regelwerken. Alle Mitarbeiter, die involviert sind, haben konzernweit Zugriff auf webbasierte Datenbanken und Wikis, in denen sie die Standards, Normen, Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen jederzeit nachschlagen können.

Unser Qualitätsmanagement regelt, wie Voith seine Produkte kennzeichnet, sei es nach gesetzlichen oder nach Kundenanforderungen. Betriebsanleitungen informieren über den technisch und ökologisch sicheren Umgang mit den Produkten – bis zu ihrer umweltgerechten Entsorgung.

Unterstützung der Kunden

Wir bieten Trainings an, in denen Kunden den sachgerechten Umgang mit unseren Anlagen, Antrieben und Aggregaten lernen. So erreichen sie die bestmöglichen Verbrauchswerte und Betriebskosten über den Lebenszyklus. Außerdem informieren wir über die Risiken der Nutzung sowie die Entsorgung.

Für viele unserer Produkte haben wir produktspezifische Schulungen entwickelt. So bieten wir zum Beispiel Trainings für das Fahren mit Retardern und mit Voith Schneider Propellern an. Außerdem beraten wir Papierhersteller, wie sie den spezifischen Energie- und Frischwassereinsatz in der Produktion reduzieren und den Anteil von Altpapier erhöhen können. Kundenpersonal in Wasserkraftwerken schulen wir in Trainings für den optimalen Betrieb eines Kraftwerks. Abgesehen davon können sie sich in detaillierten Handbüchern informieren.

4.4 Kundendialog

Voith misst und analysiert mit verschiedenen Instrumenten die Zufriedenheit seiner Kunden – für ein dienstleistungsorientiertes Unternehmen ist dies unverzichtbar. Solche Prozesse sind Bestandteil unseres integrierten Systems für das Risiko- und Qualitätsmanagement; ihre Wirksamkeit lassen wir im Rahmen der Re-Zertifizierungen nach ISO 9001 extern prüfen. Die Erhebung der Kundenzufriedenheit findet im Konzern auf unterschiedliche Arten statt. So werden unsere Kunden mündlich in Face-to-Face-Interviews und Telefoninterviews, schriftlich oder online befragt.

Für die Auswahl der jeweiligen Erhebungsmethode ist entscheidend, an welche Zielgruppe sich die Analyse richtet. Hier sind regionale Besonderheiten und die Rolle des einzelnen Ansprechpartners auf Kundenseite in seiner Organisation zu berücksichtigen.

Je nach Inhalt und Schwerpunkt der Kundenzufriedenheitsanalyse werden die Befragungsergebnisse entweder von der jeweiligen Konzernbereichs-Holding oder von der jeweiligen operativen Einheit gesammelt und ausgewertet. In der Mehrzahl der Fälle sind die Kundenzufriedenheitsanalysen auf bestimmte Regionen beziehungsweise Kunden ausgerichtet, in Einzelfällen werden globale Analysen durchgeführt.

Zur Bestimmung der Ausgangssituation fragen wir den Ist-Zustand der Kundenzufriedenheit ab und prüfen, wie zufrieden die Kunden aufgrund ihrer Erfahrungen mit unseren Produkten und Leistungen sind. Durch die Analyse, wie stark einzelne Produkte und Leistungsparameter (zum Beispiel Liefertermintreue, Kundenservice) die Gesamtzufriedenheit des Kunden beeinflussen, können wir erkennen, in welchen Bereichen wir uns aus Kundensicht verbessern müssen.

Voith steht für Qualität und Langlebigkeit seiner Anlagen und Produkte.



42ND STREET VANDERBILT HALL
GRAND CENTRAL
HOLIDAY FAIR

INFORMATION	
Call the MTA Police	718-201-5200

HARLEM LINE DEPARTURES	
TIME	TRK DESTINATION
6:20	110
6:30	110
6:40	110
6:50	110
7:00	110
7:10	110
7:20	110
7:30	110

HARLEM LINE DEPARTURES	
TIME	TRK DESTINATION
6:20	110
6:30	110
6:40	110
6:50	110
7:00	110
7:10	110
7:20	110
7:30	110

MTA METRO-NORTH

Voith beschäftigte im Geschäftsjahr 2011/12 in Nordamerika über 4.800 Mitarbeiter. Wir bieten ihnen vor Ort vielfältige Arbeitsplätze und eine verantwortungsvolle Tätigkeit mit herausfordernden Aufgaben und Freiräumen für ihre Kreativität, ob im Anlagen- und Maschinenbau oder im Dienstleistungsbereich. Mit einem breiten Spektrum an Service-Konzepten begleiten unsere Beschäftigten die Kunden entlang der gesamten Wertschöpfungskette: beispielsweise von der Montage über die technische Reinigung bis zur Instandhaltung der Produktionsanlagen.

05 Verantwortung für die Mitarbeiter

Qualifizierte, motivierte und engagierte Mitarbeiter sind die Basis und der Motor unseres Erfolgs. Den Beschäftigten in allen Ländern, in denen wir aktiv sind, wollen wir ein verantwortungsvoller Arbeitgeber mit fairen Arbeitsverhältnissen und einem hohen Leistungsanspruch sein.

Unsere Ziele in der Übersicht

S. 79 ff.

5.1 Ansatz und Ziele

Weltweit verfügte Voith im Geschäftsjahr 2011/12 über 42.327 (Vorjahr: 40.691) Vollzeitstellen und beschäftigte 46.469 (Vorjahr: 47.728) Personen. Die konsolidierte Mitarbeiterzahl stieg damit um 4 Prozent. Circa 63 Prozent der Mitarbeiter sind in Deutschland und dem übrigen Europa, rund 26 Prozent in Amerika, etwa 10 Prozent in Asien und unter 1 Prozent in Afrika beschäftigt. Im Berichtszeitraum haben weltweit 1.206 Menschen ihre Berufsausbildung bei uns absolviert. In der Gesamtbelegschaft sind Frauen mit einem Anteil von 21 Prozent vertreten. Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse stieg im Berichtszeitraum von 5.664 Mitarbeitern um 6,8 Prozent auf 6.047 Mitarbeiter (14,7 Prozent). Konzernweit wurden rund 2.096 Millionen Euro (Vorjahr: 1.983 Millionen Euro) für Löhne und Gehälter sowie 377 Millionen Euro (Vorjahr: 357 Millionen Euro) für Sozialabgaben, Altersversorgung und Unterstützung aufgewendet. Die Fluktuationsrate betrug 15,8 Prozent. Im Anlagen- und Maschinenbau belief sich die Quote auf 8,2 Prozent und im Servicegeschäft auf 22,7 Prozent.

Voith bezahlt seine Mitarbeiter marktgerecht und leistungsbezogen. Die Vergütung erfolgt geschlechtsunabhängig und richtet sich nach der fachlichen und persönlichen Qualifikation sowie der erbrachten Leistung. Sie beinhaltet landesspezifische Unterschiede, z.B. bei der Altersversorgung. An den deutschen Standorten ist die Höhe der Löhne und Gehälter tarifrechtlich geregelt. An Standorten außerhalb Deutschlands stellen wir sicher, dass die dort eventuell geltenden

Mindestlöhne eingehalten werden und diese die Existenz unserer Mitarbeiter sichern.

Der Verhaltenskodex von Voith bildet die Grundlage unseres Handelns. Wir achten die Menschenrechte und dulden keine Diskriminierung. Unsere Mitarbeiter haben das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. In Deutschland fielen im Berichtszeitraum 87 Prozent unserer Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen. Weltweit waren es 74 Prozent. Der Austausch zwischen der Konzernleitung, der Konzernpersonalleitung und den lokalen Personalleitungen findet unter Einbindung der lokalen Betriebsräte statt. In den einzelnen Ländern erfolgt die Ausgestaltung der Beziehungen unter Berücksichtigung der nationalen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Grundlegende Veränderungen werden an allen unseren Standorten von der Konzerngeschäftsleitung oder dem lokalen Management an die Mitarbeiter kommuniziert.

Voith setzt auf langfristige Beschäftigungsverhältnisse und möchte seinen Mitarbeitern einen attraktiven Arbeitsplatz bieten, der sich neben ihren fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten auch ihrer jeweiligen Lebenssituation anpasst. Dafür setzen wir verschiedene, konzernweit geltende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf um, bauen das Gesundheitsmanagement aus und fördern eine Kultur des lebenslangen Lernens.

Für viele unserer Mitarbeiter beginnt das Berufsleben bei Voith: Wir bilden junge Menschen in über 40 kaufmännischen, technischen und

gewerblichen Berufenaus- und übernehmensie in der Regel nach Abschluss der Ausbildung. Auch Kooperationen und internationale Personalmarketingmaßnahmen an Universitäten sorgen weltweit dafür, dass Studenten früh mit Voith in Kontakt kommen und sich für uns als Arbeitgeber entscheiden.

In den Regionen, in denen wir tätig sind, stehen wir bei der Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte vor unterschiedlichen Herausforderungen. Der demografische Wandel wirkt sich in Europa und Nordamerika anders aus als in Regionen wie Indien, Brasilien oder China. Unser Personalmanagement geht daher mit entsprechenden Maßnahmen auf die spezifischen Gegebenheiten des regionalen Personalmarktes ein.

Datenerfassung und -auswertung

Um Informationen zielgerichtet zu nutzen, wird ab dem Geschäftsjahr 2012/13 ein weltweit einheitliches Human-Resources-IT-System eingeführt. Ab dem Geschäftsjahr 2012/13 soll für alle Mitarbeiter ein Kern-Datensatz mit grundlegenden Informationen verfügbar sein. Die Daten unterstützen unsere Personalprozesse effizient und zielgerichtet. Die Anforderungen der Datenschutzgesetze der Länder werden im Rahmen des Projekts berücksichtigt und deren Einhaltung sichergestellt.

Themenbereiche

Aus- und Weiterbildung

Voith setzt auf langfristige Beschäftigungsverhältnisse. Dafür ist die Bereitschaft zum lebenslangen

Lernen besonders wichtig. Um dies zu unterstützen, bietet Voith ein breites Spektrum von internen und externen Fortbildungen für seine Mitarbeiter an. Unsere Personalentwicklungsmaßnahmen orientieren sich an den Herausforderungen der Region, des Arbeitsbereichs oder der jeweiligen Führungsebene.

Vielfalt, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter auf allen Hierarchieebenen verstehen wir als Vorteil im internationalen Wettbewerb. Gleichzeitig tragen wir die Verantwortung dafür, dass unsere Mitarbeiter ihre Individualität und ihre Kultur offen leben können, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Darüber hinaus möchten wir, dass unsere Mitarbeiter Beruf und Familie möglichst gut miteinander vereinbaren können.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Durch Arbeitsschutz- und Sicherheitsmaßnahmen senken wir die Unfallquote; durch präventive Gesundheitsförderung erhalten und erhöhen wir die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter.

Neue Ziele

- Konzeption und Einführung konzernweiter KPIs im HR-Bereich bis Geschäftsjahr 2013/14.
- Erfassung von Stammdaten zu allen Mitarbeitern weltweit in einer Datenbank ab Geschäftsjahr 2012/2013.

5.2 Aus- und Weiterbildung

Unsere hochwertigen Produkte und Dienstleistungen können wir nur anbieten, weil wir hervorragende Mitarbeiter beschäftigen. Um diesen Standard aufrechtzuerhalten und unsere Angebote weiterentwickeln zu können, unterstützen wir unsere Mitarbeiter dabei, ihre Fähigkeiten auszubauen und ihr Wissen auf den neuesten Stand zu bringen. Dazu bieten wir ein anspruchsvolles Programm interner und externer Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen, die fachliche, soziale und interkulturelle Kompetenzen auf- und ausbauen. Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber, der seine Mitarbeiter stets fördert und fordert und ihnen die Möglichkeit bietet, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Denn nur so erreichen wir, kompetente Mitarbeiter langfristig an uns zu binden und unserem hohen Leistungsanspruch gegenüber Kunden gerecht zu werden. Unser Ziel ist es, ein Unternehmen zu sein, bei dem unsere Mitarbeiter ein Leben lang arbeiten wollen.

Leadership-Konzept

Eine gute Beziehung zwischen Mitarbeiter und Führungskraft wirkt sich positiv auf die Arbeit aus und ist Voraussetzung für eine gezielte Personalförderung. Unser Leadership-Konzept sieht vor, dass Führungskräfte einmal im Jahr mit jedem ihrer Mitarbeiter in guter Atmosphäre ein strukturiertes und beiderseitig präzise vorbereitetes Gespräch führen. Im Fokus stehen dabei das Arbeitsumfeld, die Arbeitsaufgaben und -schwerpunkte. Auch berufliche Ziele und Entwicklungsperspektiven sowie der Bedarf an Bildungs- und Entwicklungsmaßnahmen sollen besprochen werden. Insgesamt wurde im Geschäftsjahr 2011/12 mit 87 Prozent der Mitarbeiter im Maschinen- und Anlagenbau solch ein Gespräch geführt. In verpflichtenden Zielvereinbarungsgesprächen steht der individuelle Beitrag der Mitarbeiter zur Erreichung von Unternehmenszielen im Mittelpunkt.

Fort- und Weiterbildung

Für unsere Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen haben wir ein dreigliedriges System entwickelt, das sich an den Bildungs- und Entwicklungsstufen der Mitarbeiter ausrichtet. Die angebotenen internen Trainings und Seminare fallen in die Kategorien IT, Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz, Technik, Qualität, Sprachen, Wirtschaft, Person und Team sowie Operational Excellence.

Die oberen Führungskräfte von Voith durchlaufen die Voith Academy, die 1999 als zentrales Schulungs- und Ausbildungsprogramm eingerichtet wurde. Die Vermittlung des Leadership-Konzepts an Führungskräfte ist für Voith ein wichtiges Anliegen. Alle Mitglieder der Konzerngeschäftsführung engagieren sich daher persönlich und tragen selbst in der Voith Academy vor.

Die Voith Management School qualifiziert Führungskräfte, Projektmanager sowie Mitarbeiter aus den Bereichen Einkauf und Human Resources. Die Trainings werden von Human Resources mit den Verantwortlichen in den Regionen abgestimmt und vor Ort umgesetzt.

Auf der dritten Ebene sind schließlich die Voith-Trainings mit einem breiten Weiterbildungsangebot angesiedelt. Diese Seminare sind für alle Mitarbeiter offen. Zusätzlich zu diesen drei Voith-internen Weiterbildungsmöglichkeiten arbeitet das Unternehmen mit externen Weiterbildungsträgern zusammen.

Im Geschäftsjahr 2011/12 haben insgesamt 4.980 Mitarbeiter (Vorjahr: 3.914 Mitarbeiter) an den deutschen Standorten interne (und externe) Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen und dabei über 127.491 Weiterbildungsstunden (Vorjahr: 132.000 Stunden) absolviert.

Im Berichtszeitraum haben wir ein neues Führungskräfte-Entwicklungsprogramm (Management Development Training Program) ausgearbeitet. Damit wollen wir Führungskräfte auf den unterschiedlichen Ebenen auf ihre Führungsaufgabe vorbereiten und ein einheitliches, konzernweites Führungsverständnis erreichen. Mit diesem Konzept tragen wir unserer globalen Präsenz Rechnung und vereinfachen interne Karrierewege.

Um das Talent Management gezielter zu entwickeln, haben wir im Geschäftsjahr 2010/11 den Prozess der „Talent Conference“ ins Leben gerufen. Anhand dieses Tools gewinnen wir einen Überblick über den Status und Bedarf an potenziellen Führungskräften in den Regionen und können Entwicklungsmaßnahmen, Stellenbesetzung und Nachfolgeplanung quer durch alle vier Konzernbereiche weiter verbessern. Im Berichtszeitraum haben wir dazu in China ein Pilotprojekt initiiert.

Ausbildung bei Voith

Seit mehr als 100 Jahren bietet Voith am Standort Heidenheim Jugendlichen eine Ausbildung für verschiedene kaufmännische, technische und gewerbliche Berufe. Voith plant die Eröffnung eines neuen Ausbildungszentrums in Heidenheim für Ende 2013. So geben wir – ganz im Sinne der Philosophie von Dr. Hanns Voith – jungen Menschen von Anfang an eine gute berufliche Perspektive. Im Berichtsjahr waren im Unternehmen weltweit 1.206 Auszubildende beschäftigt (Vorjahr: 1.246). Von unseren 950 Auszubildenden in Deutschland arbeiteten rund 440 am Standort Heidenheim. Wir haben allen unseren Auszubildenden in Heidenheim ein Übernahmeangebot gemacht. Einige haben sich jedoch entschieden, sich außerhalb von Voith beruflich weiterzuentwickeln.

Attraktives Arbeitsumfeld

Eine Grundvoraussetzung für ein attraktives Arbeitsumfeld sind gute Arbeitsbedingungen. Allein in Heidenheim feierten 88 Mitarbeiter ihr 25-jähriges, 26 Mitarbeiter ihr 40-jähriges und drei Mitarbeiter sogar ihr 50-jähriges Arbeitsjubiläum.

Im Berichtsjahr betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit konzernweit 8,3 Jahre (Vorjahr: 8,2 Jahre). Je nach Region und Geschäftsfeld existieren Unterschiede: In China und Brasilien boomen die Arbeitsmärkte mit einer Vielzahl an attraktiven Jobangeboten und Aufstiegsmöglichkeiten. In Regionen wie China haben wir in den vergangenen Jahren gezielt Personal aufgebaut. Das spiegelt sich auch in den Zahlen wider: Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei Voith betrug im Geschäftsjahr 2011/12 in Europa 9,5 Jahre und in Nordamerika 7,6 Jahre. In Südamerika waren es 5,3 Jahre und in Asien 5,4 Jahre im Durchschnitt. Im Geschäftsjahr 2011/12 haben 6,6 Prozent unserer Mitarbeiter das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen (Vorjahr: 7,8 Prozent).

Neue Ziele

- Ausbau konzernbereichsübergreifender und einheitlicher Trainingsprogramme für Führungskräfte bis Geschäftsjahr 2012/13.
- Übertragung des Konzepts der Talent Conference auf weitere Regionen bis Geschäftsjahr 2012/13.

Arbeitsumfeld

Weiterführende Informationen
S. 70 ff.

5.3 Vielfalt, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit

Vielfalt

Weiterführende Informationen
S. 73 f.

Voith vereint Menschen zahlreicher unterschiedlicher Kulturen. Kulturelle Vielfalt und ein ausgewogenes Verhältnis von Jung und Alt sowie Männern und Frauen bilden das Fundament für die Kreativität und das Wachstum unseres Unternehmens. Denn Innovation entsteht durch unterschiedliche Erfahrungen, Perspektiven und Kompetenzen. Wir akzeptieren die Individualität unserer Mitarbeiter und sehen die damit verbundenen einzigartigen Fähigkeiten als Voraussetzung für unseren weltweiten Erfolg. Bei Voith sind Menschen aus vielen unterschiedlichen Nationen tätig. Der Anteil unserer Mitarbeiter über 50 Jahre liegt mit 26 Prozent höher als der Branchendurchschnitt. Wir folgen dem Grundsatz, dass wir Führungspositionen in unseren Regionen nach Möglichkeit mit lokalem Personal besetzen.

Gleichbehandlung

Weiterführende Informationen
S. 73 f.

Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter

Wir bei Voith erkennen die Gleichwertigkeit eines jeden Individuums an. Respekt und Wertschätzung gegenüber Kollegen und Kunden gehören zu unseren Unternehmenswerten. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Kultur, des Alters, der sexuellen Identität oder anderer Merkmale einer Person wird nicht geduldet. Die Gleichbehandlung ist im Voith-Verhaltenskodex festgeschrieben und von allen unseren Mitarbeitern zu leben.

Die Umsetzung und Einhaltung unseres Gleichstellungsgrundsatzes überwacht auf Konzernebene das Compliance Committee. Auf Konzernbereichsebene ist die entsprechende Compliance-Organisation, beispielsweise der Compliance-Beauftragte, verantwortlich.

Zum Stichtag 30. September 2012 arbeiteten insgesamt 8.652 Frauen (Vorjahr: 8.382) bei Voith. Wie im Vorjahr entspricht das 21 Prozent der Gesamtbelegschaft. Im Voith Senior Management Circle liegt der Anteil von Frauen bei 4,3 Prozent (Vorjahr: 3,3 Prozent). Unserem Senior Management Circle gehören Mitarbeiter aus mehr als elf verschiedenen Nationen an.

Im Berichtszeitraum haben wir eine weltweite Analyse im Rahmen des Programms „Diversity & Inclusion“ begonnen, um eine fundierte Basis für regionenspezifische Handlungsfelder zu bekommen. Auch bereits gesetzte und veröffentlichte Ziele zu diesem Thema werden überprüft und gegebenenfalls überarbeitet. Dazu haben wir in allen Regionen Diversity Manager und Sponsoren benannt, die Daten und Fakten auswerten, mit Mitarbeitern und Führungskräften diskutieren und erste Ideen erarbeiten. Insgesamt zeigt sich, dass viele Themen

Wir wollen unseren Mitarbeitern weltweit ein verantwortungsvoller Arbeitgeber mit hohem Leistungsanspruch sein.

durchaus in allen Regionen eine Rolle spielen, jedoch unterschiedliche Ausprägungen besitzen.

Neues Ziel

- Für die deutschen Standorte Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen über Orientierung am Geschlechterverhältnis des Abschlussjahres in Ingenieurwissenschaften ab dem Geschäftsjahr 2014/15.

Familienfreundlichkeit und flexible Arbeitszeitmodelle

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Im Geschäftsjahr 2011/12 nahmen weltweit 517 Voith-Beschäftigte (Vorjahr: 511) im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben eine Elternzeit in Anspruch. Auch flexible Arbeitszeiten tragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Daher bieten wir eine Vielzahl von Teilzeitarbeitsmodellen für Mitarbeiter an; auch Kombinationen von „Home Office“ und Anwesenheit im Betrieb sind möglich. In Deutschland können wir unseren Beschäftigten überwiegend flexible Voll- und Teilzeitmodelle anbieten.

Für Mitarbeiterkinder bis zehn Jahre gibt es in verschiedenen Einrichtungen Betreuungsplätze, darunter 45 Plätze in der „KinderVilla“ und 110 Betreuungsplätze in der „Kinderwelt“ in Heidenheim. Am Standort Ravensburg gibt es die Kindertagesstätte „Villa Emma“.

Im April 2012 ging die Voith-Intranet-Seite „Familie & Beruf“ online. Sie informiert über Angebote, die unsere Mitarbeiter bei ihren privaten Aufgaben entlasten. Interessierte können sich zu den Themen „Kinder & Beruf“ und „Pflege & Beruf“ informieren. Durch eine Befragung der Mitarbeiter zum Thema Pflege von Angehörigen konnten für das kommende Jahr neue Erkenntnisse und Handlungsfelder herausgefiltert werden, um dieses Thema weiter auszubauen.

Neue Ziele

- Ausbau des Angebots familienunterstützender Maßnahmen in Deutschland bis Geschäftsjahr 2013/14.
- Launch der Intranet-Seite „Familie & Beruf“ zu Angeboten an allen deutschen Standorten ab Geschäftsjahr 2012/2013.
- Aufbau einer Pflegehotline bis Geschäftsjahr 2012/2013.

5.4 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus unserer ethischen Verpflichtung als Arbeitgeber heraus ist es uns wichtig, Arbeitsplätze und Prozesse so zu gestalten, dass Krankheiten oder Unfälle bestmöglich vermieden werden. Durch Arbeitsschutz- und Sicherheitsmaßnahmen sorgen wir für niedrige Unfallquoten. Über Maßnahmen des präventiven Gesundheitsschutzes erhalten und erhöhen wir die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter.

Im Berichtsjahr hat Voith die ersten vier von 28 Safety Group Directives (SGD, Arbeitsschutz-Konzernrichtlinien) zum Thema Arbeitssicherheit in Kraft gesetzt. Diese definieren weltweit einen verbindlichen Mindeststandard für die Arbeitssicherheit. Erarbeitet werden sie vom Safety Steering Team, einer Arbeitsgruppe bestehend aus Arbeitssicherheitsexperten ausgewählter Divisionen und Regionen. Jede SGD wird durch den Vorsitzenden der Geschäftsführung in Kraft gesetzt.

Arbeitssicherheitsmanagement

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist seit 2009 bei Voith fest in den Konzernzielen verankert. Zur Optimierung der Arbeitssicherheit und der Unfallprävention haben wir 2009 an allen Produktionsstandorten ein umfassendes Managementsystem eingeführt und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Darin haben wir die Anforderungen analog dem internationalen Standard für Arbeitssicherheit OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) integriert. Zu den wichtigsten Kernelementen gehören die Untersuchung aller Vorfälle sowie der Aufbau eines internen Auditsystems. Dies hilft, potenzielle Gefährdungen zu erkennen und zu beseitigen. In das Arbeitssicherheitsprogramm sind alle Voith-Mitarbeiter eingebunden, verantwortlich ist die Abteilung Corporate Safety Management. Unsere Leitsätze machen deutlich, wie sicherheitsbewusstes Handeln bei Voith gelebt wird:

-
1. Alle Unfälle können vermieden werden.
 2. Für die Vermeidung von Unfällen sind die Führungskräfte verantwortlich.
 3. Sicheres Arbeiten ist eine Bedingung für den Arbeitsplatz.
 4. Die Einbeziehung aller Mitarbeiter ist die Aufgabe der Führungskräfte.
 5. Jede Arbeit muss sicher sein.
 6. Das Management überprüft mittels Audits die Arbeitssicherheit.
 7. Alle Mitarbeiter werden in Arbeitssicherheit geschult.
-

Unfallprävention und Arbeitsschutz liegen bei Voith im Verantwortungsbereich der Führungskräfte. Im Rahmen des Managementsystems erhalten die Geschäftsführer der Gesellschaften von der Konzerngeschäftsführung konkrete Zielvorgaben, die sie an die Führungskräfte in ihrer Einheit weitergeben. Letzteren obliegt die Aufgabe, durch Schulungen, Informationen und vorbildliches Verhalten dafür zu sorgen, dass die vermittelten Arbeits- und Unfallschutzziele erreicht werden.

Das mittelfristige Ziel der Voith-Gruppe, die Unfallhäufigkeit auf unter zwei Unfälle je eine Million geleisteter Stunden zu senken, wurde auf die einzelnen Konzernbereiche heruntergebrochen und dort wiederum in Zielvereinbarungen von Führungskräften und Mitarbeitern verankert. Wir verpflichten unsere Führungskräfte über Zielvereinbarungen zur Unterstützung und Einhaltung der Vorgaben.

Unfälle untersuchen und vermeiden

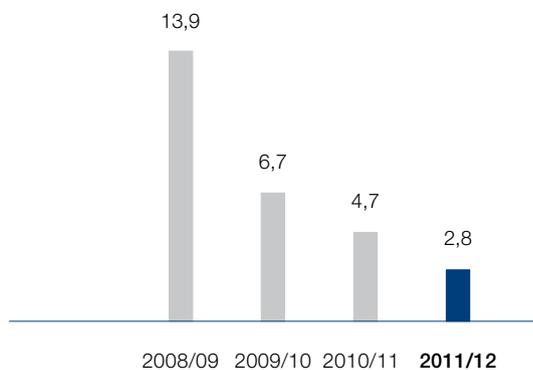
Jeder Unfall wird bei Voith erfasst und sofort an den direkten Vorgesetzten gemeldet. Bei schwerwiegenden Vorfällen muss innerhalb von maximal 24 Stunden die Konzerngeschäftsführung informiert werden. Jeder Unfall wird systematisch

durch ein Untersuchungsteam, bestehend aus Betroffenen, Vorgesetzten und Sicherheitsexperten, untersucht und in einem Vorfallbericht dokumentiert. Die Vorfallberichte und daraus abzuleitende Regeln werden seit drei Jahren aktiv in den einzelnen Bereichen und offen im Intranet kommuniziert. Im Berichtszeitraum haben wir den Meldeweg der „Flash-Information“ eingeführt: Bei Häufungen von Unfalltypen oder schweren Unfällen werden alle Unternehmensbereiche unverzüglich informiert.

Zur Bewertung unserer Leistungen in der Arbeitssicherheit erfassen wir seit dem Geschäftsjahr 2012/13 neben der Unfallhäufigkeit (Frequency Rate) nun eine zweite Kennzahl: die Unfallschwere (Severity Rate).

Frequency Rate

Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden



Konzernweit decken wir über ein zweigliedriges Audit System Verbesserungspotenziale auf und können so gezielt nachsteuern: Über das konzernweite Corporate Safety Audit System, für das die Konzern-Holding verantwortlich ist, wird an ausgewählten Standorten überprüft, ob eingeführte Maßnahmen greifen und wie sie verbessert werden

können. Bei den standortinternen Audits führen Vorgesetzte aus einem anderen Bereich der jeweiligen Gesellschaft Sicherheitsgespräche durch.

Hinsichtlich der Kommunikation erzielten wir im Berichtszeitraum Fortschritte: An vielen Standorten haben wir eine festgelegte Regelkommunikation über eine Datenbank eingeführt. Ebenso verbesserten wir die Qualität der Vorfallberichte und etablierten die systematische Erfassung von Beinahe-Unfällen. Über eine weitere Qualifizierung der Auditoren konnte die Qualität der Audits hinsichtlich bewusstseinsorientierter Sicherheitsdialoge optimiert werden. Im Berichtszeitraum wurden bei Voith konzernweit hunderte interner Audits durchgeführt.

Sensibilisierung der Mitarbeiter

Die Führungskräfte tragen besondere Verantwortung für die Sicherheit am Arbeitsplatz. Alle personalverantwortlichen Mitarbeiter unseres Unternehmens werden eingehend informiert, sensibilisiert und geschult. Dieses Wissen geben sie an ihre Mitarbeiter weiter. Die Führungskräfte sind dabei nicht nur dafür verantwortlich, alle Mitarbeiter zum Thema Arbeitssicherheit zu schulen, sie haben auch darauf zu achten, alle aktiv in die Kommunikation über Unfälle einzubinden. Bis zum Ende des Berichtszeitraums wurden 75 Prozent der Führungskräfte geschult.

Unser Ziel, alle Mitarbeiter innerhalb eines Jahres nach der Einführung des Managementsystems zum Thema Arbeitsschutz zu schulen, haben wir noch nicht erreicht. Für 2012 haben wir Nachschulungen an den Standorten in China, in York (USA), in São Paulo (Brasilien) sowie in den großen Niederlassungen in Deutschland, unter anderem in Heidenheim und Crailsheim, geplant.

Um die Sensibilisierung zum Thema Arbeitssicherheit weiter zu erhöhen, haben wir im Berichtszeitraum unter anderem an zwei Punkten Verbesserungen eingeführt:

- Da sich zeigte, dass eine regelmäßige Ansprache zu einer besseren Bewusstseinsbildung führt als umfassendere, aber seltene Unterweisungen, wird die Arbeitssicherheit an vielen Standorten in täglichen oder wöchentlichen Besprechungen thematisiert.
- Wir haben die direkte Kommunikation durch die Vorgesetzten gegenüber indirekten Informationen, wie beispielsweise Aushängen oder E-Mails, gestärkt.

Die Entwicklung der Unfallzahlen belegt, dass das Arbeitssicherheitsmanagementsystem sowie die ergriffenen Maßnahmen Wirkung zeigen: Im Berichtszeitraum ereigneten sich 2,8 Arbeitsunfälle pro eine Million Arbeitsstunden – eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Geschäftsjahr 2010/11, in dem wir 4,7 Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden zählten. Im Geschäftsjahr 2009/10 lag die Quote noch bei 6,7. Damit haben wir erneut unser Ziel, die Zahl der Arbeitsunfälle auf unter fünf pro eine Million Arbeitsstunden zu halten, übertroffen.

Neue Ziele

- Absenken der Unfallquote mittelfristig auf unter zwei Unfälle je eine Million Arbeitsstunden.
- Erfassung der Unfallschwere bis Geschäftsjahr 2012/13.

- Benchmarks und Zielsetzung zur Senkung der Unfallschwere bis Geschäftsjahr 2013/14.
- Weiterentwicklung der Safety Group Directives bis Geschäftsjahr 2012/13.
- Bildung regionaler Netzwerke zu Arbeitsgesundheit in den USA und China bis Geschäftsjahr 2012/13.

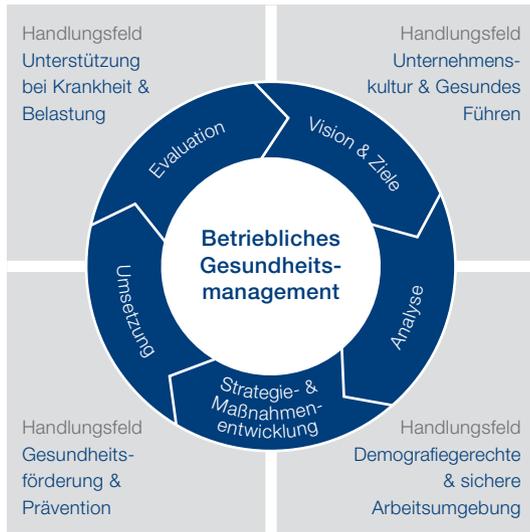
Gesundheitsschutz

Für Voith als Arbeitgeber hat die Gesundheit der Mitarbeiter einen hohen Stellenwert. Als internationaler Konzern müssen wir mit unterschiedlichen regionalen Rahmenbedingungen umzugehen wissen. Unsere konzernweiten Standards berücksichtigen die besonderen lokalen Anforderungen unserer Standorte. Dabei gehen unsere Angebote teilweise über die betriebliche Fürsorgepflicht hinaus.

Wir möchten unsere Mitarbeiter dabei stärken, kompetent und eigenverantwortlich mit ihrer Gesundheit umzugehen. Dazu nutzen wir das betriebliche Umfeld, um für ausgewählte Themen Gesundheitsprogramme zu entwickeln.

Mit unserem Gesundheitsmanagement orientieren wir uns an langfristigen Trends in Industrie- und Schwellenländern und internen Informationen unserer Standorte. So können wir unsere Maßnahmen auf weit verbreitete Krankheiten wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes mellitus, Infektionskrankheiten und psychische Erkrankungen ausrichten.

Handlungsfelder



Im Berichtsjahr haben wir vier Handlungsfelder für das Gesundheitsmanagement definiert: Unterstützung bei Krankheit und Belastung, Unternehmenskultur und gesundes Führen, Gesundheitsförderung und Prävention, demografiegerechte und sichere Arbeitsumgebung. Die Basis dafür legte unsere im Berichtszeitraum durchgeführte interne Analyse von Anforderungen und Maßnahmen in 23 Voith-Gesellschaften in Deutschland und Österreich (2010/11) sowie in 47 Gesellschaften an internationalen Standorten.

Im Geschäftsjahr 2011/12 haben wir unter anderem folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Abschluss des Pilotprojekts Salzgitter: Mitarbeiter konnten an einem freiwilligen Gesundheitscheck teilnehmen, erhielten eine Auswertung ihres

Gesundheitszustands und erarbeiteten mit ärztlicher Unterstützung Maßnahmen für ihre Fitness. Zudem ermittelte Voith den „Gesundheitsstatus“ einzelner Abteilungen und setzte verschiedene Maßnahmen um, zum Beispiel eine Präventivaktion für Diabetiker.

- Entwicklung und Einführung eines Rahmenkonzepts für das betriebliche Eingliederungsmanagement in Deutschland.
- Entwicklung und Planung eines Konzepts für eine standardisierte betriebsärztliche Betreuung für unsere Standorte in Deutschland.
- Die Kantine an unserem Stammsitz in Heidenheim wurde im Geschäftsjahr 2011/12 erstmals auditiert und nach den Job & Fit-Kriterien der Deutschen Gesellschaft für Ernährung zertifiziert. Fisch wird aus bestandserhaltender Fischerei bezogen. Für alle anderen Standorte haben wir Qualitätskriterien entwickelt.

Um Führungskräfte regelmäßig über relevante Entwicklungen in ihrem Verantwortungsbereich zu informieren, wird im Geschäftsjahr 2012/13 ein standardisiertes Berichtswesen eingeführt, das im Geschäftsjahr 2013/14 erweitert werden soll. Im ersten Schritt werden die vorliegenden Daten aus bereits existierenden Datensystemen zur Gesundheit der Mitarbeiter dargestellt, zum Beispiel krankheitsbedingte Abwesenheiten, und nach Regionen ausgewiesen. Ab dem kommenden Geschäftsjahr wollen wir komplexere Daten über die neue konzernweite HR-Datenbank erfassen und analysieren.

Neue Ziele

- Erweiterung des standardisierten Berichtswesens bis Geschäftsjahr 2013/14.
- Roll-out standardisierter betriebsärztlicher Betreuung für unsere Standorte in Deutschland bis Geschäftsjahr 2013/14.



Voith ist seit vielen Jahrzehnten in Nordamerika aktiv. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern sind wir tief in der Region verwurzelt und engagieren uns für die Gesellschaft. Die Standorte entscheiden mit, wo unser Engagement am sinnvollsten ist: von Spenden an örtliche Krankenhäuser oder Hilfsorganisationen bis hin zu freiwilligem Engagement unserer Mitarbeiter für Kinder oder hilfsbedürftige Familien.

06 Verantwortung für die Gesellschaft

Als Familienunternehmen misst Voith seiner gesellschaftlichen Verantwortung seit jeher eine starke Bedeutung bei. Auch heute unterstützt der Konzern zahlreiche Aktivitäten und Organisationen in den Bereichen Bildung, Soziales, Sport und Kultur. Die größte Wirkung erzielt Voith dabei über die Förderung von Einrichtungen an seinen Standorten.

6.1 Ansatz und Organisation

Unsere Ziele in der Übersicht

S. 81

Unser gesellschaftliches Engagement umfasst die Aktivitäten der Voith GmbH sowie die der verbundenen Stiftungen Hanns-Voith-Stiftung (Deutschland) und Fundação Voith (Brasilien). Letztere finanziert sich aus Zuwendungen lokaler Landesgesellschaften.

Die Hanns-Voith-Stiftung unterstützt und realisiert seit 1953 soziale Projekte. Über die Zuwendungen entscheiden der Vorstand und der Stiftungsrat. In Brasilien engagiert sich Voith seit 2004 über die Fundação Voith. Die Stiftung hat seitdem gemeinnützige Projekte in Höhe von rund 2,2 Millionen US-Dollar gefördert und finanziert sich über die Voith-Landesgesellschaften. Das gesellschaftliche Engagement von Voith am Standort São Paulo reicht jedoch über 40 Jahre zurück.

Insgesamt hat Voith im Geschäftsjahr 2011/12 rund 2,515 Millionen Euro für sein gesellschaftliches Engagement aufgewendet, 6 Prozent mehr als im Vorjahr. Die Voith GmbH vergab dabei 1,87 Millionen Euro, die Hanns-Voith-Stiftung 380.000 Euro und die Fundação Voith 265.000 Euro. Von den 2,515 Millionen Euro entfielen auf Spenden 1,4 Millionen Euro und auf Sponsoringmaßnahmen 1,1 Millionen Euro. Der größte Anteil floss mit 33,08 Prozent in den Bereich Bildung, 27,17 Prozent erhielten Sport-, 24,39 Prozent Sozial- und 15,36 Prozent Kulturprojekte.

Wir fördern Projekte nach festgelegten und konzernweit gültigen Kriterien. Die von uns unterstützten Aktivitäten und durchführenden Organisationen müssen gemeinnützig anerkannt sein und international sowie interkulturell wirken. Zudem muss sichergestellt sein, dass ein Projekt Breitenwirkung erzielt, das Gemeinwesen fördert oder die Attraktivität der Städte, in denen Voith-Standorte angesiedelt sind, für die dort lebenden Menschen erhöht. Ein weiteres Kriterium ist, dass wir von der Seriosität des Fördernehmers überzeugt sein müssen. Die Förderwürdigkeit wird durch eigene Recherchen und durch Wirtschaftsprüfer sichergestellt. Unabhängig davon hilft Voith in dringenden humanitären Notsituationen.

Fördermittel – 2011/12 gesamt 2,515 Mio. €

Nach Themen



Für die Aufteilung der Fördergelder haben wir folgende Richtwerte aufgestellt: 30 bis 40 Prozent der Mittel sollen in Bildungsprojekte (Schulen, Universitäten) fließen, etwa 20 bis 25 Prozent in soziale Projekte und jeweils 15 bis 20 Prozent in Sport- und Kulturprojekte.

Die Höhe der Summe, die Voith für sein gesellschaftliches Engagement aufwendet, ist festgelegt und richtet sich nach dem Gewinn vor Steuern (EBT) des Vorjahres (Höchstgrenze: 1 Prozent des EBT; Mindestgrenze: 2/3 des Fördervolumens des Vorjahres). Ab einer bestimmten Höhe müssen die finanziellen Förderungen von einer übergeordneten Stelle freigegeben werden. Dies kann durch die Geschäftsführung der jeweiligen Landesgesellschaft oder des Konzernbereichs und die Konzerngeschäftsführung oder durch den Gesellschafterausschuss erfolgen.

Unsere „Konzernrichtlinie Spenden und Sponsoring“ aus dem Jahr 2009 definiert: „Spenden sind freiwillige Zuwendungen von Voith an wissenschaftliche, kulturelle oder gemeinnützige Einrichtungen ohne Gegenleistung. Dagegen hat Voith beim Sponsoring neben der Förderung auch das Ziel, eine vereinbarte Gegenleistung in Form von Werbung zu erhalten.“

Unsere Spenden- und Sponsoringaktivitäten müssen nachvollziehbar, transparent und gesetzeskonform sein. Dazu haben wir uns in unseren Konzernrichtlinien und in unserem Verhaltenskodex verpflichtet. Spenden an politische Parteien

bedürfen einer Zustimmung der Konzerngeschäftsführung beziehungsweise des Gesellschafterausschusses. Im Berichtsjahr haben wir nicht an politische Parteien gespendet.

Die Abteilung Corporate Office koordiniert – im Auftrag des Vorsitzenden der Geschäftsführung – konzernweit das gesellschaftliche Engagement von Voith. Die Sponsoringaktivitäten werden durch die Konzern-Kommunikation gesteuert. Unabhängig davon können die einzelnen Konzernbereiche eigene Hilfs- und Förderprojekte ins Leben rufen. Schließlich können die Geschäftsführungen der jeweiligen Standorte aufgrund ihrer Kontakte zu den örtlichen Kommunen am besten beurteilen, wo vor Ort unsere Hilfe am dringendsten benötigt wird. Das Corporate Office informiert halbjährlich, welche Beträge an wen ausgezahlt wurden. Jährlich berichtet der Leiter des Corporate Office direkt an die Konzerngeschäftsführung.

6.2 Projekte und Aktivitäten

Als inhaltliche Schwerpunkte unseres sozialen Engagements haben wir die Bereiche Bildung, Soziales, Sport und Kultur festgelegt.

Bildung

Die Relevanz einer guten Bildung und Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen hat schon der Enkel des Unternehmensgründers Dr. Hanns Voith sehr geschätzt. Besonders wichtig ist es uns, Schulen und Universitäten zu unterstützen. In der Vergangenheit haben wir bereits viele Projekte gefördert, die das Interesse von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen an den Naturwissenschaften und der Technik wecken. Ein Beispiel dafür ist die 2005 mit weiteren Unternehmen in Ludwigshafen gegründete „Wissensfabrik“, die schulische Bildung unterstützt.

Darüber hinaus pflegt Voith weltweit Schulpartnerschaften: In Österreich im Rahmen des „TopTechnik-Programms“, in den USA im „Adopt-a-School“-

Programm, in Brasilien durch die Zusammenarbeit mit der Escola Estadual Conjunto Habitacional Voith und der Friedrich-von-Voith-Schule in São Paulo.

Die Förderung für Kindergärten und Schulen in Heidenheim haben wir im Berichtszeitraum in der Zukunftsakademie zusammengefasst und mit 50.000 Euro gefördert. Die Internationale Schule Ulm/Neu-Ulm, der Verein Freie Waldorfschule in Heidenheim, die Schüler-Ingenieur-Akademie, Heidenheim, die European Business School in Oestrich-Winkel, die American Academy in Berlin, der Förderkreis des Forschungsinstituts für anwendungsorientierte Wissensverarbeitung e. V. in Ulm, die Initiative Technik ist Zukunft gGmbH in Frankfurt am Main und die Technische Universität München erhielten jeweils Zuwendungen von mehr als 10.000 Euro.

Um Jugendlichen den Start ins Berufsleben zu erleichtern, fördern wir die berufliche Ausbildung. In Heidenheim bereitet Voith seit 1972 jedes Jahr bis zu 50 Jugendliche mit Lernschwierigkeiten beziehungsweise ohne Schulabschluss auf eine Ausbildung vor. Dabei erreichen wir seit Jahren Erfolgsquoten in der Integration dieser Jugendlichen von über 80 Prozent.

Voith hat drei Stiftungsprofessuren an Universitäten in Deutschland eingerichtet: eine für Maschinenbau und Werkstofftechnik an der Hochschule Aalen (2003), eine für Wasserkraft an der Universität Stuttgart in Zusammenarbeit mit der EnBW Baden-Württemberg AG (2008) sowie eine für Automation an der Hochschule für angewandte Wissenschaften München (2009). Seit dem Geschäftsjahr 2011/12 vergibt Voith jährlich sechs Stipendien in Höhe von je 10.800 Euro in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen an der Technischen Universität (TU) München.

In den USA ist Voith Mitglied des Industry Advisory Council (EIAC) des York College of Pennsylvania und in China Kooperationspartner der Nanjing Forestry University sowie folgender Universitäten: Shanghai Jiaotong University, Tongji University,

Xi'an Jiaotong University, Zhejiang University. Hierfür werden Stipendien bereitgestellt, Dozenten entsandt und gemeinsame Projekte durchgeführt. Zudem vergeben die Voith-Stiftungen Stipendien in Deutschland (beispielsweise TU München) und Brasilien.

2012 hat Voith im Rahmen des von der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Indien initiierten Deutsch-Indischen Jahres drei Kooperationen mit Hochschulen in Delhi, Kalkutta und Hyderabad ins Leben gerufen. Voith-Mitarbeiter werden gemeinsam mit Lehrenden und Studierenden innovative Lösungen für aktuelle Herausforderungen moderner Gesellschaften entwickeln. An der ISB Hyderabad arbeitete eine Gruppe aus technischen Experten an Technologien für öffentliche Transportsysteme. An der Jadhavpur University in Kalkutta stand die nachhaltige Papierproduktion im Vordergrund. Und am indischen Technologie-Institut Roorkee in Delhi konzipierte ein Forschungsteam ein Projekt zum Thema Wasserkraft.

Sport

Voith setzt sich für die Förderung des Breiten-sports ein und fördert weltweit viele Sportvereine und -veranstaltungen: Im Berichtsjahr wendeten wir dafür 682.000 Euro auf. Wir wollen damit die Bekanntheit der Marke Voith stärken und als „Corporate Citizen“ dazu beitragen, die Attraktivität der Städte, in denen Voith-Standorte angesiedelt sind, und ihrer Regionen zu verbessern.

An seinem Stammsitz unterstützt Voith den Fußballprofiverein 1. FC Heidenheim. Ferner ist Voith seit vielen Jahren Sponsor des Heidenheimer Fechtzentrums und der Heidenheimer Baseballmannschaft. Daneben fördert Voith vielfältig den Sport im Umfeld seiner Standorte.

Soziales

Der Anspruch unserer Projekte im sozialen Bereich ist es, die Lebensbedingungen von Menschen in Afrika, Südamerika und Asien zu verbessern und die Armut zu bekämpfen. Großen Wert legen wir darauf, den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen zu fördern, Vorurteile abzubauen und Verständnis füreinander zu schaffen. Für den Kulturaustausch schreiben wir seit 2003 in Asien und Südamerika jeweils zwei Stipendien für die Schüleraustauschorganisation AFS Interkulturelle Begegnungen e. V. aus. Im abgelaufenen Geschäftsjahr unterstützten die Voith-Gruppe und die verbundene Hanns-Voith-Stiftung die Children Future Organization (CFO) in Nepal mit einer Geldspende in Höhe von 6.500 Euro.

Kultur

Besonders Kindern und Jugendlichen den Zugang zu Musik und Kunst zu öffnen, ist uns ein großes Anliegen. Voith fördert anspruchsvolle klassische Musik und führt junge Menschen an sie heran. Im Berichtszeitraum haben wir die Opernfestspiele in Heidenheim, den Kammerchor des Schillergymnasiums, das Philharmonische Orchester der Stadt und das Voith-Orchester sowie die Internationale Musikschulakademie Kulturzentrum Schloss Kapfenburg und den Kulturkreis der deutschen Wirtschaft im Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. finanziell unterstützt.

Weiterhin unterstützen wir seit vielen Jahren das Museum der Eiszeitkunst im Lonetal, das Österreichische Papiermachermuseum und das Kunstmuseum in Heidenheim.

Neue Ziele

- Fortsetzung des bisherigen gesellschaftlichen Engagements.
- Förderung von Hochschulabsolventen in technischen Studiengängen durch die Hanns-Voith-Stiftung im Geschäftsjahr 2013/14 über Förderpreise.
- Stipendien für Nachwuchsingenieure im Geschäftsjahr 2012/13 über die Hanns-Voith-Stiftung.

Berichtsabschluss

Daten und Fakten

1. Unternehmensporträt	60
2. Nachhaltige Unternehmensführung	61
3. Verantwortung für die Umwelt	61
5. Verantwortung für die Mitarbeiter	70
6. Verantwortung für die Gesellschaft	75
Ziele und Zielerreichung	76
GRI-Index	82
Frisch und recycelt ergänzen sich perfekt	88

Hinweise:

Es gilt der unter „Zum Bericht“ (s. im Umschlag vorn) beschriebene Konsolidierungsrahmen, sofern nichts anderes angegeben wird. Einige Nachkommastellen sind gerundet. Nicht vorhandene Daten sind mit „n. v.“ gekennzeichnet.

1. Unternehmensporträt

Ökonomische Kennzahlen

in Mio. €	2011/12	2010/11	2009/10
Umsatz	5.724	5.594	5.198
Betriebliches Ergebnis vor Ergebnis aus Sondereinflüssen	341	416	353
Ergebnis vor Steuern	177	322	234

Bezug: Voith-Konzern

Absatzmärkte

in %	2011/12	2010/11	2009/10
Deutschland	21	21	20
Übriges Europa	26	27	29
Amerika	27	23	24
Asien	24	27	25
Sonstige	2	2	2

Bezug: Voith-Konzern

Beschaffungsmärkte

in %	2011/12	2010/11	2009/10
Deutschland	44	37	36
Übriges Europa	21	25	24
Nordamerika	7	5	8
Südamerika	19	21	19
Asien und Rest der Welt	9	12	13

Bezug: Voith-Konzern

Geschäftsbereiche im Profil

in Mio. €	Voith Hydro	Voith Industrial Services	Voith Paper	Voith Turbo
Umsatz	1.315	1.101	1.738	1.551
Betriebsergebnis	100	41	84	151

Bezug: Voith-Konzern

2. Nachhaltige Unternehmensführung

Vorhandene Zertifizierungen an Voith-Standorten

Anzahl	2011/12	2010/11	2009/10
ISO 14001	69	56	n. v.
ISO 9001	82	76	n. v.
OHSAS 18001	67	52	n. v.

Bezug: Voith-Konzern

Compliance

in %	2011/12	2010/11	2009/10
Geschulte Mitarbeiter in Bezug auf Compliance	100	59	n. v.
Geschulte Compliance-Beauftragte	100	100	100

Bezug: Voith-Konzern

Compliance-Schulungen im GJ 2011/12

	Anzahl an Unterweisungen	Modus
Führungskräfte der oberen vier Infoebenen	54	eintägig
Neue Führungskräfte an der Voith Academy	42	halbtägig
Sales	297	eintägig
Sourcing	59	eintägig
Dezentrale Schulungen durch Compliance-Beauftragte	1.578	> 1,5 Stunden
Unterweisungen durch Vorgesetzte	6.117	> 0,5 Stunden

Bezug: Voith-Konzern

3. Verantwortung für die Umwelt

Energieverbrauch

Produktionsbezogener Energieverbrauch nach Regionen

in %	2011/12	2010/11	2009/10
Asien	11	10	8
Südamerika	11	11	11
Nordamerika	21	21	19
Afrika	< 1	< 1	< 1
Europa	57	58	62
in MWh			
Gesamt	602.807	615.455	627.628

Der produktionsbezogene Energieverbrauch umfasst den Energieverbrauch an Voith-Standorten für Produktion, Dienstleistungen und Administratives.

Produktionsbezogener direkter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern (erneuerbar und nicht erneuerbar)

in MWh	2011/12	2010/11	2009/10
Direkter Energieverbrauch	199.212	205.237	218.944
in %			
Nicht erneuerbare Energieträger	99,9	99,8	99,8
Erdgas	77	79	72
Heizöl	9	8	7
Benzin	0	0	0
Diesel	7	7	18
LPG	7	6	3
Sonstige	0	0	0
Erneuerbare Energieträger	0,1	0,2	0,2
Ethanol*	87	90	100
Wasserstoff**	13	10	0
Sonstige	0	0	0

* Einsatz als Kraftstoff in São Paulo

** Einsatz in der Produktion (thermische Beschichtung)

Produktionsbezogener indirekter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern (erneuerbar und nicht erneuerbar)

in MWh	2011/12	2010/11	2009/10
Indirekter Energieverbrauch	403.595	410.219	408.684
in %			
Nicht erneuerbare Energieträger	77,9	77,4	76,6
Heizöl	5	5	5
Kernenergie	17	17	17
Erdgas	48	48	51
Kohle	23	22	20
Sonstige	8	7	7
Erneuerbare Energieträger	22,1	22,6	23,4
Wind	1	1	1
Wasser	84	83	84
Sonstige	16	16	16

Der produktionsbezogene Energieverbrauch umfasst den Energieverbrauch an Voith-Standorten für Produktion, Dienstleistungen und Administratives.

Eigene Energieerzeugung

in MWh	2011/12	2010/11	2009/10
Elektrizität zur eigenen Verwendung	3.839	3.868	2.990
davon an andere Organisationen verkauft	235	324	451
Heizwärme zur eigenen Verwendung	1.915	1.622	13
davon an andere Organisationen verkauft	0	0	0
Dampf zur eigenen Verwendung	22.883	23.633	n. v.
davon an andere Organisationen verkauft	0	0	-
Gesamt	28.637	29.124	3.003

Verkehrsbezogener Energieverbrauch für Geschäftsreisen

in MWh	2011/12	2010/11	2009/10
Flugzeug (Langstrecke)	55.666	59.656	51.203
Flugzeug (Kurzstrecke)	2.184	2.425	1.841
Bahn	489	487	481
PKW	56.152	51.893	56.982
Gesamt	114.491	114.461	110.508

Der verkehrsbezogene Energieverbrauch für Geschäftsreisen umfasst geschäftsbedingte Flugreisen (Nah/Fern) sowie Fahrten mit der Bahn, Firmen- und Mietfahrzeugen.

Treibhausgasemissionen

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen

in t CO ₂	2011/12	2010/11	2009/10
Direkte Treibhausgasemissionen	43.237	44.358	48.710
Indirekte Treibhausgasemissionen	140.002	139.930	132.560
Gesamt	183.239	184.288	181.270

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen umfassen Treibhausgasemissionen, die infolge des Energieverbrauchs an Voith-Standorten für Produktion, Dienstleistungen und Administratives entstehen.

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen nach Regionen

in %	2011/12	2010/11	2009/10
Asien	24	22	19
Südamerika	10	10	10
Nordamerika	26	26	25
Afrika	< 1	< 1	< 1
Europa	40	41	45
in t CO ₂			
Gesamt	183.239	184.288	181.270

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen umfassen Treibhausgasemissionen, die infolge des Energieverbrauchs an Voith-Standorten für Produktion, Dienstleistungen und Administratives anfallen.

Der Anstieg der Treibhausgasemissionen in Asien ist mit einem gesteigerten Energieverbrauch infolge des Ausbaus der Produktionskapazitäten zu begründen. Aufgrund des hohen Anteils an Kohlestrom im dort verfügbaren Strommix liegt ein hoher spezifischer CO₂-Faktor je kWh Strom vor.

Spezifische produktionsbezogene Treibhausgasemissionen

in t CO ₂ / Mio. € Umsatz	2011/12	2010/11	2009/10
Gesamt	32,01	32,94	34,87

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen umfassen Treibhausgasemissionen, die infolge des Energieverbrauchs an Voith-Standorten für Produktion, Dienstleistungen und Administratives anfallen.

Treibhausgasemissionen für Geschäftsreisen

in t CO ₂	2011/12	2010/11	2009/10
Flugzeug (Langstrecke)	15.305	16.402	14.078
Flugzeug (Kurzstrecke)	601	667	507
Bahn	117	117	115
PKW	16.302	17.300	16.543
Gesamt	32.325	34.486	31.243

Treibhausgasemissionen für Geschäftsreisen umfassen Treibhausgasemissionen, die infolge des Energieverbrauchs durch geschäftsbedingte Flugreisen (Nah/Fern) sowie Fahrten mit der Bahn, Firmen- und Mietfahrzeugen entstehen.

Die verkehrsbezogenen Treibhausgasemissionen wurden mittels der in der ProBas-Datenbank des deutschen Umweltbundesamts zur Verfügung stehenden Umrechnungsfaktoren für den Personenverkehr umgerechnet.

Treibhausgasemissionen für Güterverkehr

in t CO ₂	2011/12	2010/11	2009/10
Gesamt	37.240	55.615	n. v.

Treibhausgasemissionen für Güterverkehr umfassen Treibhausgasemissionen auf Basis unserer Materialeingangs- und -ausgangsdaten und der dazugehörigen Transporte.

Die transportbezogenen Treibhausgasemissionen wurden anhand der in der ProBas- und TREMOD-Datenbank des deutschen Umweltbundesamts zur Verfügung stehenden Emissionsfaktoren ermittelt.

Wasserverbrauch

Wasserverbrauch nach Regionen

in %	2011/12	2010/11	2009/10
Asien	17	19	18
Südamerika	11	12	14
Nordamerika	9	10	9
Afrika	< 1	< 1	< 1
Europa	63	58	59
in m ³			
Gesamt	1.743.031	1.671.562	1.629.310

Wasserverbrauch nach Quellen

in m ³	2011/12	2010/11	2009/10
Oberflächenwasser	155.211	149.306	145.089
Grundwasser	834.498	769.965	772.396
Regenwasser	10.606	12.897	n. v.
Von anderen Unternehmen bezogenes Abwasser	0	2.778	n. v.
Aus kommunaler Wasserversorgung	742.717	736.617	711.824
Gesamt	1.743.031	1.671.562	1.629.310

Frischwasserverbrauch

in m ³	2011/12	2010/11	2009/10
Gesamt	1.732.425	1.655.887	1.629.310

Frischwasser wird dabei als die Summe des Oberflächenwassers, Grundwassers und Leitungswassers definiert. Regenwasser und Geothermiewasser fließen nicht in die Betrachtung ein.

Spezifischer Frischwasserverbrauch

in m ³ /tsd. € Umsatz	2011/12	2010/11	2009/10
Gesamt	0,30	0,30	0,31

Abwasser

Abwassereinleitungen

in m ³	2011/12	2010/11	2009/10
Gesamt	1.509.135	1.576.002	1.484.487

Aufgrund von Verdunstung weicht das eingeleitete Abwasser gesamt vom Wasserverbrauch gesamt ab.

Behandeltes und unbehandeltes Abwasser nach Einleitungsart

in m ³	2011/12	2010/11	2009/10
Behandeltes Abwasser gesamt	232.663	249.280	266.277
in %			
davon eingeleitet in die öffentliche Kanalisation	51	64	72
davon eingeleitet in Oberflächengewässer	49	36	28
davon eingeleitet in das Grundwasser	0	0	0
davon zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	< 1	0	0
in m ³			
Unbehandeltes Abwasser gesamt	1.276.473	1.326.721	1.218.209
in %			
davon eingeleitet in die öffentliche Kanalisation	50	59	56
davon eingeleitet in Oberflächengewässer	34	32	37
davon eingeleitet in das Grundwasser	16	9	7
davon zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	< 1	< 1	0

Qualität Abwasser

in t	2011/12	2010/11	2009/10
Biologischer Sauerstoffbedarf (BSB ₅)	11	n. v.	n. v.
Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB)	45	n. v.	n. v.
Gesamtschwebstoffgehalt	13	n. v.	n. v.
Schwermetalle	< 1	n. v.	n. v.
Stickstoff	2	n. v.	n. v.
Phosphor	< 1	n. v.	n. v.

Die Emissionen in Abwasser basieren auf den Volumina der überwachungspflichtigen Abwasserströme der Voith-Standorte und dem jeweiligen Durchschnitt der gemessenen Konzentrationen.

Signifikante* direkte Abwassereinleitung im Geschäftsjahr 2011/2012

Standort	Einleitungsort	Schutzstatus	Weitere Angaben
Heidenheim (Deutschland)	Fluss Brenz	Wasserschutzgebiet nach WRRL, WHG (§§ 50–53), Zone III/IIIA (Zone II/IIA TB Mergelstetten, nicht rechtskräftig)	57 Prozent des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet. Das Wasser wurde zuvor für Kühlzwecke entnommen. Das eingeleitete Wasser unterliegt strengen Kontrollen, da der Standort in einem Wasserschutzgebiet liegt.
Högsjö (Schweden)	See Högsjö	–	93 Prozent des Abwassers werden wieder in den natürlichen Kreislauf eingeleitet. Das Wasser wurde zuvor für Kühlzwecke entnommen.
Ibarra (Spanien)	Río Oria	–	45 Prozent des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet.
Kirchseon (Deutschland)	Eggelburger See	–	77 Prozent des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet.
Krefeld (Deutschland)	Grünfläche	–	19 Prozent des Brunnenwassers werden zur Bewässerung von Grünflächen eingesetzt.
Noida (Indien)	Yamuna River	–	100 Prozent des Abwassers werden wieder in den natürlichen Wasserkreislauf eingeleitet.
São Paulo (Brasilien)	Fluss Perus	Permanent Protection Area (APP), nationale Gesetzgebung (Brasilien)	98 Prozent des Abwassers werden wieder in den Wasserkreislauf eingeleitet. Wir haben vor Ort eine eigene Kläranlage, mit der das Wasser für die Einleitung aufbereitet wird. Der Standort grenzt an ein Wasserschutzgebiet.
Wimpassing (Österreich)	Fluss Schwarza	–	73 Prozent des Kühlwassers werden wieder in die Schwarza eingeleitet.

* Als „signifikant“ werden Abwassereinleitungen in Oberflächengewässer, die mehr als 5 Prozent des Gesamtabwasservolumens der betrachteten Einheit überschreiten, betrachtet.

Die Größe bzw. das Volumen der Einleitungsorte kann nicht ermittelt werden.

Abfall

Abfall nach Regionen

in %	2011/12	2010/11	2009/10
Asien	13	11	9
Südamerika	23	21	24
Nordamerika	9	9	11
Afrika	< 1	< 1	< 1
Europa	55	58	56
in t			
Gesamt	51.488	58.985	58.110

Spezifisches Abfallgewicht

in t / Mio. € Umsatz	2011/12	2010/11	2009/10
Spezifisches Abfallgewicht	9,00	10,54	11,18

Verwertete und beseitigte Abfälle nach Methode

in t	2011/12	2010/11	2009/10
Verwerteter Abfall	32.804	39.240	n. v.
Wiederverwendung	818	875	n. v.
Recycling	25.486	30.072	n. v.
Kompostierung	173	198	n. v.
Rückgewinnung (unter anderem zur thermischen Verwertung)	5.132	5.829	n. v.
Sonstige Verwertung	1.195	2.264	n. v.
Beseitigter Abfall	18.684	19.746	n. v.
Verbrennung	5.134	5.551	n. v.
Deponierung auf externem Gelände*	13.550	14.194	n. v.
Deponierung auf Betriebsgelände	0	0	n. v.
Sonstige Beseitigung	0	0	n. v.
Gesamt	51.488	58.985	58.110

* Gussandabfälle aus der Gießerei in São Paulo, Abfalldeponierung in den USA

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall

in t	2011/12	2010/11	2009/10
Gefährlicher Abfall	14.212	17.111	16.195
Ungefährlicher Abfall	37.277	41.874	41.916
Gesamt	51.488	58.985	58.110

Biodiversität**Standorte in Schutzgebieten oder angrenzend an Schutzgebiete im Geschäftsjahr 2011/12****Voith Heidenheim, Deutschland**

Ort	Heidenheim, Baden-Württemberg
Betriebsart	Produktion, Dienstleistung, Verwaltung
Größe	0,33 km ²
Art des Schutzgebiets	Wasserschutzgebiet (Frischwasser, Grundwasser, Trinkwasser)
Lage zum Schutzgebiet	Liegt im Wasserschutzgebiet und enthält eine Fläche mit hohem Biodiversitätswert (Wasserfledermaus <i>Myotis daubentonii</i>)
Schutzstatus	WSG nach WRRL, WHG (§§ 50–53), Zone III/III A (Zone II/II A TB Mergelstetten, nicht rechtskräftig)

Voith Paper Krieger GmbH & Co. KG, Deutschland

Ort	Mönchengladbach, Nordrhein-Westfalen
Betriebsart	Produktion, Verwaltung
Größe	0,015 km ²
Art des Schutzgebiets	Wasserschutzgebiet (Trinkwasser)
Lage zum Schutzgebiet	Liegt im Wasserschutzgebiet
Schutzstatus	WSG nach WRRL (EU-Richtlinie), Zone III A, Trinkwasserschutzgebiet „Hoppbruch“

Voith Paper Ltd., UK	
Ort	Manchester
Betriebsart	Produktion, Verwaltung
Größe	0,024 km ²
Art des Schutzgebiets	Frischwasser, Grundwasser
Lage zum Schutzgebiet	Angrenzend an Natura-2000-Schutzgebiet
Schutzstatus	„Rochdale Canal“ (Inland water body): European Legislation, Designated Special Area of Conservation (SAC) of Natura 2000

Voith Paper Máquinas e Equipamentos Ltda., Brasilien	
Ort	São Paulo
Betriebsart	Produktion, Gießerei, Verwaltung
Größe	0,34 km ²
Art des Schutzgebiets	Grünstreifen entlang des Flusses „Persus“ zur Erhaltung der Artenvielfalt und Schutz des Grundwassers
Lage zum Schutzgebiet	São Paulo liegt in und grenzt an eine Permanent Protection Area (APP)
Schutzstatus	Permanent Protection Area (APP), nationale Gesetzgebung (Brasilien)

Voith Paper Fabrics AS, Norwegen	
Ort	Lier, Tranby
Betriebsart	Verwaltung, Lager
Größe	0,0016 km ²
Art des Schutzgebiets	„Gjellebekkmyrene-Naturreservat“ (Marsch) und „Tranby Landskapsvernområde“ (ehemaliger Truppenübungsplatz)
Lage zum Schutzgebiet	Angrenzend an zwei Naturschutzgebiete
Schutzstatus	Nationale Gesetzgebung (Norwegen)

Flächennutzung

in km ²	2011/12	2010/11	2009/10
Genutzte Fläche	3,3	n. v.	n. v.
in %			
Nicht versiegelte Fläche	48	n. v.	n. v.
Versiegelte Fläche	52	n. v.	n. v.

5. Verantwortung für die Mitarbeiter

Konsolidierungsrahmen

Konsolidierungsrahmen für Mitarbeiterzahlen im Geschäftsjahr 2011/12

Anzahl (Headcount*)	2011/12
Mitarbeiter konzernweit	46.469
davon in Datenauswertung einbezogene Mitarbeiter	41.021

* In Abweichung zum Geschäftsbericht werden Mitarbeiterzahlen im Nachhaltigkeitsbericht statt in statistischen Werten in Kopffzahlen dargestellt. Der Berechnung der Kopffzahlen Mitarbeiter konzernweit liegt eine andere Berechnungsweise als im GJ 2010/11 zugrunde.

Zusammensetzung der Belegschaft

Mitarbeiter nach Regionen und Geschlecht im Geschäftsjahr 2011/12

Anzahl	Voith-Konzern	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Frauen	8.652	5.747	1.099	862	909	35
Männer	32.369	20.193	3.712	5.000	3.359	105
< 30 Jahre	8.493	4.670	837	1.574	1.392	20
30–50 Jahre	21.997	13.824	2.180	3.326	2.585	82
> 50 Jahre	10.531	7.446	1.794	962	291	38
Gesamt	41.021	25.940	4.811	5.862	4.268	140

Mitarbeiter in Vollzeit- und Teilzeitarbeit nach Regionen und Geschlecht im Geschäftsjahr 2011/12

Anzahl	Voith-Konzern	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Vollzeit	32.849	18.116	4.681	5.673	4.243	136
davon Frauen	5.181	2.316	1.075	855	902	33
davon Männer	27.668	15.800	3.606	4.818	3.341	103
< 30 Jahre	6.636	2.966	794	1.478	1.378	20
30–50 Jahre	17.595	9.569	2.121	3.245	2.578	82
> 50 Jahre	8.618	5.581	1.766	950	287	34
Teilzeit	8.172	7.824	130	189	25	4
davon Frauen	3.471	3.431	24	7	7	2
davon Männer	4.701	4.393	106	182	18	2
< 30 Jahre	1.857	1.704	43	96	14	0
30–50 Jahre	4.402	4.255	59	81	7	0
> 50 Jahre	1.913	1.865	28	12	4	4
Gesamt	41.021	25.940	4.811	5.862	4.268	140

Bezug: Nachhaltigkeitsdatenbank (s. „Zum Bericht“ im Umschlag vorn)

Zu- und Abgänge in der Belegschaft

Neu eingestellte Mitarbeiter* nach Geschlecht, Altersgruppen und Regionen im Geschäftsjahr 2011/12

Anzahl	Voith-Konzern	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Frauen	2.805	1.975	371	206	246	7
Männer	7.938	4.270	925	1.905	816	22
< 30 Jahren	4.278	2.397	423	949	496	13
30–50 Jahre	5.033	2.973	568	971	507	14
> 50 Jahre	1.432	875	305	191	59	2
Gesamt	10.743	6.245	1.296	2.111	1.062	29

* Mehrfachzählungen durch Wiedereintritt von Mitarbeitern möglich

Mitarbeiter, die das Unternehmen im Geschäftsjahr 2011/2012 verlassen haben

in %	Maschinen- und Anlagenbau	Servicegeschäft	Gesamt
Gesamt	8,2	22,7	15,8
Auf Initiative des Arbeitnehmers	4,1	8,9	6,6
Auf Initiative des Arbeitgebers	3,1	13,3	8,5
Sonstiges	1,1	0,4	0,7

Bezug: Diese Daten wurden nicht über die Nachhaltigkeitsdatenbank erfasst. Es werden daher 40.291 statt 41.021 Mitarbeiter abgedeckt.

Mitarbeiterbindung

Neu eingestellte Mitarbeiter, die Voith-innerhalb von zwölf Monaten wieder verlassen haben*, nach Geschlecht, Altersgruppen und Regionen im Geschäftsjahr 2011/12

Anzahl	Maschinen- und Anlagenbau	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Frauen	45	20	1	2	22	0
Männer	216	64	17	42	93	0
< 30 Jahren	130	45	4	17	64	0
30–50 Jahre	111	36	8	19	48	0
> 50 Jahre	20	3	6	8	3	0
Gesamt	261	84	18	44	115	0

Anzahl	Servicegeschäft	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Frauen	833	709	56	38	30	0
Männer	1.754	1.302	165	236	51	0
< 30 Jahren	1.027	768	86	146	27	0
30–50 Jahre	1.186	924	101	116	45	0
> 50 Jahre	374	319	34	12	9	0
Gesamt	2.587	2.011	221	274	81	0

* Die Zahlen beinhalten arbeitnehmer- oder arbeitgeberseitige Kündigungen sowie sonstige Kündigungen (Rente, Tod), die zum Ausscheiden aus dem Unternehmen geführt haben. Erfasst sind demnach keine Wechsel innerhalb des Konzerns. Befristete Verträge sind ebenfalls nicht enthalten.

Durchschnittliche Beschäftigungsdauer im Maschinen- und Anlagenbau und im Servicegeschäft nach Regionen

in Jahren	Gesamt			Maschinen- und Anlagenbau			Servicegeschäft		
	2011/12	2010/11	2009/10	2011/12	2010/11	2009/10	2011/12	2010/11	2009/10
Europa	9,53	9,23	8,71	15,05	14,93	15,48	6,08	5,63	4,54
Nordamerika	7,59	8,24	7,86	13,46	13,57	14,34	3,86	4,11	3,28
Südamerika	5,27	4,95	4,33	8,41	7,28	8,18	2,82	2,61	0,93
Asien	5,36	5,19	6,05	5,80	5,85	7,13	4,08	2,53	1,85
Sonstige	9,00	8,00	8,00	9,00	8,00	8,00	n. v.	n. v.	n. v.

Bezug: Diese Daten wurden nicht über die Nachhaltigkeitsdatenbank erfasst. Es werden daher 40.291 statt 41.021 Mitarbeiter abgedeckt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie**Elternzeiten im Geschäftsjahr 2011/12**

Anzahl	Voith-Konzern	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
In Anspruch genommene Elternzeit gesamt	517	454	21	24	16	2
Frauen	237	194	8	24	10	1
Männer	280	260	13	0	6	1
Nach der Elternzeit zu Voith zurückgekehrte Mitarbeiter	404	349	19	18	16	2
Frauen	134	99	6	18	10	1
Männer	270	250	13	0	6	1
Nach der Elternzeit zu Voith zurückgekehrte Mitarbeiter, die auch 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch bei Voith arbeiten	303	256	16	20	9	2
Frauen	104	70	4	20	9	1
Männer	199	186	12	0	0	1

Eine Aussage zu den insgesamt anspruchsberechtigten Mitarbeitern ist aufgrund der Vielzahl der Regelungen nicht möglich. Voith hält sich an nationale Gesetze und die für das Unternehmen gültigen Tarifvereinbarungen. Soweit sie Regelungen zu Elternzeitanträgen beinhalten, unterstützt Voith diese.

Aus- und Weiterbildung

Weiterbildung

in €	2011/12	2010/11	2009/10
Gesamtausgaben	3.445.765	3.071.386	2.352.563

Bezug: Voith Deutschland teilweise

Berufsausbildung

Anzahl	2011/12	2010/11	2009/10
Auszubildende und Praktikanten	1.206	1.246	1.232

Bezug: Voith-Konzern

Vielfalt

Frauen im Senior Management Circle

Anzahl	2011/12	2010/11	2009/10
Frauen im Senior Management Circle	4	3	4
Senior Management gesamt	94	90	88
in %			
Frauenanteil im Senior Management Circle	4,3	3,3	4,5

Bezug: Voith-Konzern

Verteilung von Frauen und Männern auf Managementebenen im Geschäftsjahr 2011/12

Anzahl	Frauen	Männer
Konzerngeschäftsführung, Executive Team, Senior Management Circle	4	90
Regionale Direktoren/Präsidenten, Geschäftsführung von Operating Units, Leiter von Produktgruppen, Manager in Konzerngeschäftsfunktionen	29	367
Mittleres und unteres Management	83	757
Gesamt	116	1.214

Bezug: Diese Daten wurden nicht über die Nachhaltigkeitsdatenbank erfasst. Es werden daher 46.469 statt 41.021 Mitarbeiter abgedeckt.

Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen

in %	2011/12	2010/11	2009/10
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	3,61	3,25	3,10

Bezug: Voith Deutschland ohne Voith Industrial Services

Die Zahlen umfassen Schwerbehinderte, für die ein Schwerbehindertenausweis vorlag.

Arbeitssicherheit**Arbeitsunfälle**

Anzahl	2011/12	2010/11	2009/10
Arbeitsunfälle	208	344	480
Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden (Frequency Rate)	2,8	4,7	6,7
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	0	0	n. v.

6. Verantwortung für die Gesellschaft

Gemeinnütziges Engagement

Spenden und Sponsoring

in Mio. €	2011/12	2010/11	2009/10
Voith-Konzern	1,87	1,669	n. v.
Hanns-Voith-Stiftung	0,38	0,3	n. v.
Fundação Voith	0,265	0,4	n. v.
Gesamt	2,515	2,369	n. v.

Bezug: Voith-Konzern

Fördermittel nach Projekten

in %	2011/12	2010/11	2009/10
Bildung (Schule, Ausbildung und Wissenschaft)	33,08	44	n. v.
Soziales	24,39	13	n. v.
Sport	27,17	32	n. v.
Kultur	15,36	11	n. v.
in Mio. €			
Gesamt	2,512	2,369	n. v.

Gezahlte Steuern

Gezahlte Steuern nach Regionen

in tsd. €	2011/12	2010/11	2009/10
Deutschland	41.090	47.122	n. v.
Übriges Europa	12.515	17.383	n. v.
Amerika	24.550	29.204	n. v.
Asien	21.983	14.690	n. v.
Sonstige	3.656	3.992	n. v.
Gesamt	103.794	112.390	107.654

Bezug: Voith-Konzern

Ziele und Zielerreichung

Nachhaltige Unternehmensführung

Ziele aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2012 und Zielerreichung

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2011/12	
		Beschreibung	
Systematisierung und Internationalisierung des Stakeholder-Dialogs			
Entwicklung eines weltweiten Konzepts	GJ 2014/15	Stakeholder-Dialog wird u. a. auf Basis von unternehmensrelevanten Megatrends aufgebaut.	laufend
Schaffung einer direkten Kontaktmöglichkeit zu Nachhaltigkeitsthemen für externe Stakeholder	GJ 2012/13	Ansprechpartner zu den jeweiligen Handlungsfeldern können auf der Homepage von Voith per E-Mail-Formular direkt angesprochen werden.	erreicht
Ausbau und Systematisierung des Dialogs mit externen Stakeholdern	GJ 2013/14		neues Ziel
Umsetzung einer Maßnahme aus dem Konzept zum Stakeholder-Dialog	GJ 2012/13		neues Ziel
Kommunikation Nachhaltigkeit			
Platzierung des Themas Nachhaltigkeit auf Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter in Deutschland	GJ 2012/13	Neu terminiert: Das Thema Nachhaltigkeit wurde auf verschiedenen Veranstaltungen in Deutschland eingeführt, z.B. bei Trainee-Einführungswochen in Heidenheim.	laufend
Platzierung des Themas Nachhaltigkeit auf Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter weltweit	GJ 2012/13		laufend
Platzierung des Themas Nachhaltigkeit auf dem AGU-Symposium für den deutschsprachigen Raum und auf entsprechenden Symposien in Asien, Südamerika und Nordamerika	GJ 2012/13	Ziel wurde geändert. Thema Nachhaltigkeit wird auf eigenständigen Veranstaltungen (u.a. Schulungen) in regelmäßigen Abständen weltweit implementiert.	entfällt
Integration des Themas Nachhaltigkeit in Aus- und Weiterbildung			
Durchführung von Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit an der Voith Academy	GJ 2012/13		begonnen
Systematische Verankerung des Themas Nachhaltigkeit bei Mitarbeitern durch verschiedene Instrumente, z.B. Ausbau von Mitarbeiterschulungen zum Thema Nachhaltigkeit	GJ 2013/14	Konzeptionierung eines weltweiten Trainingskonzepts	neues Ziel/ begonnen
Kommunikationskonzept			
Ausbau der internen und externen Kommunikation	GJ 2012/13		neues Ziel/ begonnen
Umsetzung einer Maßnahme aus dem Kommunikationskonzept	GJ 2012/13		neues Ziel/ begonnen
Verbesserung des Managements von Nachhaltigkeitsthemen			
Definition von weiteren Kernindikatoren	GJ 2013/14	Neu terminiert: Wir arbeiten aktuell daran, Ziele aus dem Zielbereich Soziales in Kernindikatoren zu erfassen.	laufend
Aufnahme eines Tagesordnungspunkts Nachhaltigkeit in die Beiratstagesordnung	GJ 2013/14	Neu terminiert: In einem Konzernbereich ist das Thema Nachhaltigkeit als Tagesordnungspunkt in die Beiratssitzungen aufgenommen. In zwei anderen Konzernbereichen ist dieses Thema regelmäßig Teil der Tagesordnung der Konzernbereichs-Geschäftsführungssitzung.	laufend
Erweiterung des Management Reporting Tools um weitere Kennzahlen			
Aufnahme von Arbeitssicherheits-KPIs sowie weiterer KPIs aus dem Bereich Soziales in das Management Reporting Tool	GJ 2012/13	Ergänzung der KPIs aus dem Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement	begonnen
Sicherstellung von Compliance			
Information der Mitarbeiter zur Exportkontrolle	GJ 2012/13	Durchführung von Schulungen	laufend
Ausbau des PC-Lernprogramms zur Führungskultur (Führung und Mitarbeiter)	GJ 2012/13	Verpflichtendes E-Training „Führung und Mitarbeiter bei Voith“ für alle Mitarbeiter	neues Ziel
Erweiterung des Hinweisgebersystems durch Meldestellen an den Standorten Heidenheim, Appleton, Shanghai, São Paulo, St. Pölten sowie der Meldewege (Mail, Tel., Fax, Post)	GJ 2012/13		neues Ziel
Zertifizierung des Voith-Compliance-Managementsystems			
Durchführung der Zertifizierungsphasen 2 und 3 (Implementierung des CMS und Überprüfung der Wirksamkeit)	GJ 2013/14		laufend
Information der Mitarbeiter zu Compliance			
Durchführung einer Unterweisung und Schulung (Präsenzschulung oder E-Training) für alle Mitarbeiter	GJ 2012/13		laufend

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2011/12	
		Beschreibung	
Sicherstellung der Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards in Voith-Lieferketten			
Erstellung eines konzernweit gültigen Black-List-Konzepts zur Sperrung von Lieferanten	GJ 2013/14		neues Ziel/ begonnen
Entwicklung eines Konzepts zur Einbeziehung sozialer und ökologischer Fragestellungen bei der Bewertung von Lieferanten	GJ 2013/14	Neu terminiert: Voith arbeitet daran, die bestehenden Kriterien zu detaillieren und sie zum festen Bestandteil im Einkauf zu machen.	laufend
Einkauf bei bewerteten Lieferanten			
Steigerung des Anteils der von bewerteten Lieferanten bezogenen Güter und Dienstleistungen auf 85 Prozent (bezogen auf das Rechnungsvolumen)			
Erweiterung der Lieferantenbewertungen	GJ 2011/12		wurde er- setzt
Steigerung des Anteils der von bewerteten Lieferanten bezogenen Güter und Dienstleistungen auf 76 Prozent (bezogen auf das Einkaufsvolumen)			
	GJ 2012/13	Im NHB 2011 wiesen wir ein Ziel von 85 Prozent für das GJ 2011/12 aus. Da bis dahin nur drei der vier Teilkonzerne in die Lieferantenbewertung einbezogen wurden, bezog sich das Ziel auch nur auf diese drei Teilkonzerne. Hier wurde eine Quote von 81 Prozent erreicht. Zwischenzeitlich ist die Lieferantenbewertung auch im vierten Teilkonzern in der Umsetzung. Daher wurden die Werte angepasst.	neues Ziel/ begonnen
Evaluation von Umwelt- und Sozialstandards in unserer Lieferantendatenbank			
Dokumentation über Kennzahl in Einkaufs-KPIs	GJ 2012/13		neues Ziel/ begonnen
Verbesserung der Datenqualität			
Erstellen eines Material-Scores für 80 Prozent der eingekauften Materialien, um die verfügbare Datenqualität zu steigern	GJ 2012/13		wurde er- setzt
Erstellen eines Material-Scores für 95 Prozent der eingekauften Materialien, um die verfügbare Datenqualität zu steigern	GJ 2015		wurde er- setzt
Erstellen eines Material-Scores für 80 Prozent der wichtigsten Materialien. Der Abdeckungsgrad soll zukünftig gehalten werden.	GJ 2012/13		neues Ziel/ begonnen
Ehrung vorbildlicher Lieferanten durch Ausweitung des Voith Supplier Awards auf den gesamten Voith-Konzern			
Einbezug aller Lieferanten (der Supplier Award wurde ursprünglich nur von Voith Hydro in São Paulo verliehen)	unbestimmt	Die Verleihung eines expliziten, konzernweiten Supplier Awards, der auch die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards auszeichnet, musste vorerst aufgrund anderer Prioritäten zurückgestellt werden.	zurück- gestellt

Verantwortung für die Umwelt

Ziele aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2012 und Zielerreichung

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2011/12	
		Beschreibung	
Verminderung des produktionsbezogenen Energie- und Ressourcenverbrauchs			
Entwicklung einer Standardmethodik zur Erhöhung der Materialeffizienz in der Produktion	GJ 2012/13	Im Rahmen eines Pilotprojekts am Standort Heidenheim wurden zahlreiche Verbesserungsmaßnahmen identifiziert. Das wesentliche Verbesserungspotenzial zeigte sich durch ein verstärktes Zusammenspiel von Konstruktion, Einkauf und Produktion.	laufend
Ermittlung der Auswirkungen der globalen Rohstoffverknappung auf Voith	GJ 2013/14	In Kooperation mit einer Hochschule erstellte Voith eine Studie, die als kritisch geltende Rohstoffe hinsichtlich ihrer Verfügbarkeit für den Maschinenbau bewertet. Untersucht wurden Kriterien wie regionale Konzentration, die politische Situation in den Förderländern, Preisschwankungen und Substituierbarkeit.	erreicht
Anwendung der erstellten Rohstoffverknappungsstudie auf ausgewählte Produkte	GJ 2014/15		neues Ziel
Übernahme der Methoden des Ecological Business Management (EBM) durch alle Konzernbereiche	GJ 2011/12	Voith hat EBM in allen Geschäftsbereichen implementiert und damit sein Ziel erreicht.	erreicht

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2011/12	
		Beschreibung	
Weiterentwicklung des EBM-Controllings: Erweiterung eines Instruments zur Überprüfung der standortspezifischen Zielerreichung und Maßnahmenumsetzung	GJ 2012/13		neues Ziel
Die EBM-Methodik zur Analyse der Energie-, Wasser- und Stoffströme an den Produktionsstandorten soll durch neue Tools kontinuierlich weiterentwickelt werden. Aufbau einer EBM-Toolbox.	GJ 2013/14		neues Ziel
Definition von ökologischen Bewertungskriterien bei der Beauftragung von Logistikdienstleistern	GJ 2013/14		neues Ziel
Senkung des spezifischen Frischwasserverbrauchs (m³/tsd. €) um 10 Prozent bezogen auf das GJ 2011/12	GJ 2017/18		neues Ziel
Senkung des spezifischen Frischwasserverbrauchs (m³/tsd. €) um 5 Prozent bezogen auf das GJ 2010/11	GJ 2015/16	Ziel wurde im Rahmen der Überarbeitung der Umweltziele neu definiert.	wurde ersetzt
Reduktion der spezifischen Abfallmenge um 25 Prozent auf der Basis des Geschäftsjahres 2011/12	GJ 2017/18		neues Ziel
Reduktion der spezifischen Abfallmenge um 10 Prozent auf der Basis des Geschäftsjahres 2008/09	GJ 2015/16		erreicht
Einsatz recyclingfähiger Materialien	GJ 2015/16		erreicht
Direktes Recycling innerhalb des Voith-Konzerns	GJ 2015/16	Mit einer Verringerung der spezifischen Abfallmenge um 25,0 Prozent bis zum Berichtsjahr 2011/12 haben wir dieses Ziel frühzeitig deutlich übertreffen können. Da das Ziel somit vorzeitig erreicht wurde, haben wir beschlossen, das strategische Ziel zu verschärfen.	erreicht
Erarbeitung weiterer Maßnahmen	GJ 2015/16		erreicht
Senkung des Energiebedarfs bezogen auf den Jahresumsatz von 20 Prozent auf Basis des Geschäftsjahres 2011/12	GJ 2017/18		neues Ziel
Senkung der CO ₂ -Emissionen bezogen auf den Jahresumsatz (t/Mio. €) um 10 Prozent auf Basis des Geschäftsjahres 2008/2009	GJ 2015/16		erreicht
Ausarbeitung einer Konzernrichtlinie für Um- und Neubauten unter Energieeffizienz-Gesichtspunkten	GJ 2015/16		laufend
Einsatz erneuerbarer Energien	GJ 2015/16		erreicht
Wechsel auf emissionsarme Energieträger (zum Beispiel Erdgas und Strommix mit höherem Anteil von emissionsarm erzeugtem Strom)	GJ 2015/16		erreicht
Umsetzung und Einhaltung von umweltrechtlichen Vorschriften			
Einführung des Eco-Compliance-Konzepts inkl. zugehöriger Software in Deutschland	GJ 2012/13	Entwicklung eines Eco-Compliance-Konzepts und Implementierung am Standort Heidenheim und 13 weiteren Standorten in Deutschland (64 Prozent des in Deutschland generierten Umsatzes). Anhand einer Software können relevante Vorgaben einzelnen Abteilungen und Anlagen zugewiesen und überprüft werden.	laufend
Einführung des Eco-Compliance-Konzepts inkl. zugehöriger Software weltweit	GJ 2013/14		laufend
Einführung eines weltweit einheitlichen Gefahrstoffmanagementprozesses	GJ 2013/14	Start der Implementierung eines konzernweiten Gefahrstoffmanagementprozesses auf Basis einer einheitlichen Gefahrstoffdatenbank. Durch diese wird es möglich, konzernweit alle Materialien in einer einheitlichen Datenbank zu erfassen und so die Einhaltung rechtlicher Vorschriften, zum Beispiel REACH, am Beginn der Wertschöpfungskette zu vereinfachen.	laufend
Implementierung eines konzernweiten Reportingsystems zur Erfassung umweltrelevanter Vorfälle	GJ 2012/13		neues Ziel

Verantwortung für Produkte

Ziele aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2012 und Zielerreichung

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2011/12	
		Beschreibung	
Energie- und ressourceneffiziente Produkte			
„Produktenergieeffizienz“ wird als Kriterium in den Entwicklungsprozess und in eine technische Risikocheckliste aufgenommen.	GJ 2013/14	Neu terminiert: „Produktenergieeffizienz“ wurde von zwei Konzernbereichen als verbindliches Kriterium in der Produktentwicklung integriert.	laufend
Einführung von ressourcenschonenden Technologien	GJ 2012/13	Durchführung eines internen Pilotprojekts zum Eco-Technologietransfer	laufend
Bewertung von Produkten und Dienstleistungen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz	GJ 2012/13	Entwicklung von Instrumenten und Modellen zur Bewertung von Produkten und Dienstleistungen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz	laufend
Bewertung der Entwicklungsprozesse von Produkten und Dienstleistungen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz	GJ 2013/14	Bewertung der Entwicklungsprozesse für Produkte und Dienstleistungen	laufend

Verantwortung für die Mitarbeiter

Ziele aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2012 und Zielerreichung

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2011/12	
		Beschreibung	
Vielfalt, Chancengleichheit			
Diversity			
Entwicklung eines Diversity-Konzepts	GJ 2011/12	Im Geschäftsjahr 2011/12 wurde ein umfassendes weltweites Diversity-Konzept entwickelt, bei dem nach einer ersten Analysephase regionenspezifische Handlungsfelder identifiziert und entsprechende Ziele und Maßnahmen zur Steigerung der Vielfalt festgelegt werden sollen. Das Konzept liegt zur Entscheidung vor.	erreicht
Erhöhung des Frauenanteils			
Steigerung des Frauenanteils auf Senior-Management-Level von derzeit 4,3 Prozent auf 10,0 Prozent	GJ 2014/15	Maßnahme wird im Rahmen des Diversity & Inclusion-Programms überprüft und ggf. überarbeitet.	zurückgestellt
Für die deutschen Standorte: Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen über Orientierung am Geschlechterverhältnis des Abschlussjahres in Ingenieurwissenschaften	ab GJ 2014/15		neues Ziel
Festlegung von Kernindikatoren zur Geschlechterverteilung	GJ 2014/15		laufend
Analyse, Bewertung und Modifikation der Prozesse der Personalarbeit	GJ 2014/15		laufend
Definition von Zielkorridoren bezüglich des Frauenanteils nach Bereichen	GJ 2014/15		laufend
Zielvereinbarungen mit Personalverantwortlichen	GJ 2014/15		laufend
Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf			
Erhöhung des Angebots um weitere 110 Kinderbetreuungsplätze in Heidenheim	GJ 2011/12		erreicht
Ausbau des Angebots familienunterstützender Maßnahmen in Deutschland	GJ 2013/14		neues Ziel
Abbildung aller Angebote zu den Themen „Kinder & Beruf“ und „Pflege & Beruf“ aller deutschen Voith-Standorte auf der Intranet-Seite „Familie & Beruf“	GJ 2012/13		neues Ziel
Aufbau einer deutschlandweiten Pflegehotline	GJ 2012/13		neues Ziel

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2011/12	
		Beschreibung	
Umsetzung des Voith-Leadership-Konzepts			
Jeder Mitarbeiter erhält jährlich ein Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräch mit seiner Führungskraft.	GJ 2014/15	Im GJ 2011/12 wurde mit 87 Prozent der Mitarbeiter im Maschinen- und Anlagenbau ein Mitarbeitergespräch geführt.	laufend
Recruiting			
Kooperation mit Universitäten und Hochschulen	GJ 2012/13		laufend
Datenerfassung und Auswertung			
Erfassung von Stammdaten zu allen Mitarbeitern weltweit über Datenbank	ab GJ 2012/13	Einführung eines weltweit einheitlichen Human-Resources-IT-Systems	neues Ziel/ begonnen
Konzeption und Einführung konzernweiter KPIs im HR-Bereich	GJ 2013/14		neues Ziel
Aus- und Weiterbildung			
Ausbau konzernbereichsübergreifender und einheitlicher Trainingsprogramme für Führungskräfte	GJ 2012/13		neues Ziel/ begonnen
Übertragung des Konzepts der Talent Conference auf weitere Regionen	GJ 2012/13		neues Ziel/ begonnen
Steigerung der Arbeitssicherheit			
Weiterentwicklung der Safety Group Directives	GJ 2012/13		neues Ziel/ begonnen
Bildung regionaler Netzwerke zur Arbeitsgesundheit in den USA und China	GJ 2012/13		neues Ziel
Absenken der Unfallquote auf unter zwei Unfälle je Million Arbeitsstunden	mittelfristig		laufend
Symposien zur Arbeitssicherheit	GJ 2011/12		erreicht
Unfallschwere			
Erfassung der Unfallschwere	GJ 2012/13		neues Ziel/ begonnen
Benchmark und Zielsetzung zur Senkung der Unfallschwere	GJ 2013/14		neues Ziel
Audits und Fortbildungen			
Arbeitssicherheitskampagne	GJ 2011/12	Die laufende Arbeitssicherheitskampagne wird fortgeführt und optimiert.	laufend
Nachschulungen zum Thema Arbeitsschutz in ausgewählten Regionen			laufend
Weiterentwicklung des Corporate Safety Audits			laufend
Gesundheitsschutz			
Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems			
Kontinuierliches Monitoring der Entwicklung der Altersstruktur des Konzerns	GJ 2014/15		laufend
Aufbau eines spezifischen Kennzahlensystems für betriebliches Gesundheitsmanagement	GJ 2014/15		laufend
Aufbau eines ganzheitlichen Konzepts für betriebliches Gesundheitsmanagement	GJ 2014/15		laufend
Systematische Bestandsaufnahme der bisherigen oder beabsichtigten gesundheitsfördernden Maßnahmen an unseren weltweiten Standorten	GJ 2011/12		erreicht
Roll-out standardisierter betriebsärztlicher Betreuung für unsere Standorte in Deutschland	GJ 2013/14		neues Ziel

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2011/12	
		Beschreibung	
Durchführung eines Pilotprojekts zur Gesundheitsförderung inklusive Gesundheitscheck und Ableitung gesundheitsfördernder Maßnahmen	GJ 2011/12		erreicht
Entwicklung und Einführung eines standardisierten Berichtswesens für Führungskräfte	GJ 2012/13		laufend
Erweiterung des standardisierten Berichtswesens	GJ 2013/14		neues Ziel
Förderung der gesunden Ernährung			
Ausarbeitung eines Auditierungskonzepts in der Kantine am Standort Heidenheim	GJ 2011/12		erreicht
Umsetzung des Auditierungskonzepts in der Kantine am Standort Heidenheim	GJ 2012/13		erreicht
Zertifizierung der Kantine in Heidenheim nach den Job&Fit-Kriterien der Deutschen Gesellschaft für Ernährung	GJ 2011/12		erreicht

Verantwortung für die Gesellschaft

Ziele aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2012 und Zielerreichung

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2011/12	
		Beschreibung	
Fortsetzung des bisherigen gesellschaftlichen Engagements			
Bisherige Maßnahmen in den Förderbereichen werden weitergeführt.			laufend
Zusammenfassung der Förderung für Kindergärten und Schulen in Heidenheim in der sogenannten Zukunftsakademie	GJ 2011/12		erreicht
Förderung der Bekanntheit der Hanns-Voith-Stiftung durch Öffentlichkeitsarbeit			
Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit	GJ 2011/12	Verschiedene Maßnahmen wurden durchgeführt, u.a. Überarbeitung des Online-Auftritts der Hanns-Voith-Stiftung, Nennung und Beschreibung der Stiftung im Rahmen von Nachhaltigkeitspräsentationen und diversen Printmedien.	laufend
Nachwuchsförderung			
Förderung von Hochschulabsolventen in technischen Studiengängen	GJ 2013/14	Vergabe von Förderpreisen über die Hanns-Voith-Stiftung	laufend
Förderung von Nachwuchsingenieuren	GJ 2012/13	Vergabe von Stipendien über die Hanns-Voith-Stiftung	laufend

GRI-Index

Organisations- und Berichtsprofil	Kommentar	Status				
		berichtet	erfüllt	Verweis		
1. Vision und Strategie						
1.1	Vorwort des Vorstands- oder Aufsichtsratsvorsitzenden	●	✓	4–5		
1.2	Zentrale Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen	●	✓	2, 12–13, 15–17, 76–81		
2. Organisationsprofil						
2.1	Name des Unternehmens	●	✓	Innenseite Umschlag vorn		
2.2	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	●	✓	7–8		
2.3	Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur	●	✓	7–8		
2.4	Hauptsitz des Unternehmens	●	✓	8		
2.5	Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt	●	✓	Innenseite Umschlag		
2.6	Eigentümerstruktur	●	✓	8–9		
2.7	Märkte	●	✓	Innenseite Umschlag, 8		
2.8	Größe des Unternehmens	●	✓	8, 60; GB 74–83, 105–109		
2.9	Signifikante Änderungen im Berichtszeitraum	●	✓	GB 97, 99, 103, 109		
2.10	Auszeichnungen im Berichtszeitraum	●	✓	GB 87, 91–92, 98, 216–219		
3. Berichtsparameter						
3.1	Berichtszeitraum	●	✓	Innenseite Umschlag vorn		
3.2	Datum des letzten Berichts	●	✓	September 2012		
3.3	Berichtszyklus	●	✓	Innenseite Umschlag vorn		
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	●	✓	Innenseite Umschlag hinten		
3.5	Vorgehensweise zur Auswahl der Berichtsinhalte	●	✓	Innenseite Umschlag vorn		
3.6	Bilanzierungsgrenzen des Berichts	●	✓	Innenseite Umschlag vorn		
3.7	Einschränkungen des Berichtsumfangs	●	✓	Innenseite Umschlag vorn		
3.8	Joint Ventures, Tochterunternehmen, Outsourcing	●	✓	Innenseite Umschlag vorn		
3.9	Datenerfassung	●	✓	Innenseite Umschlag vorn, 14, 26, 28, 33, 64		
3.10	Änderungen bei der Darstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	●	✓	Innenseite Umschlag vorn		
3.11	Änderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der Messmethoden	●	✓	Innenseite Umschlag vorn, 70		
3.12	Index nach GRI	●	✓	82–87		
3.13	Externe Verifizierung	Eine externe Verifizierung von Berichtsinhalten hat nur für die ausgewiesenen ökonomischen Kennzahlen stattgefunden, sie wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young im Rahmen der Abschlussprüfung für den Geschäftsbericht 2012 durchgeführt.		●	✓	
4. Unternehmensführung, Verpflichtungen und Engagement						
4.1	Führungsstruktur	●	✓	8; GB 6–7, 9–13		
4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	●	✓	8; GB 6, 12		
4.3	Kontrollorgan bzw. unabhängige Mitglieder der Unternehmensführung	Nicht relevanter Indikator, da Voith einen Aufsichtsrat hat, der die Geschäftsführung kontrolliert.		○ ¹	✓	
4.4	Mechanismen für Aktionärs- und Mitarbeiterempfehlungen an den Vorstand/Aufsichtsrat	Die Voith GmbH ist zu 100 Prozent in Familienbesitz. Die Familie Voith übt ihr Mitspracherecht über den Gesellschafterausschuss aus.		●	✓	8, 44; GB 12–13
4.5	Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Unternehmensleistung	●	✓	GB 208		
4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten	●	✓	15–16; www.voith.com/verhaltenskodex		
4.7	Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	●	✓	13–14; www.voith.com/kgf		

Organisations- und Berichtsprofil	Kommentar	Status		Verweis
		berichtet	erfüllt	
4.8 Leitbilder, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes		●	✓	15
4.9 Verfahren auf Vorstands-/Aufsichtsratsebene zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung		●	✓	13–15, 22, 50, 56–57; GB 9
4.10 Verfahren zur Beurteilung der Leistungen des Vorstands		○ ³	✓	
4.11 Umsetzung des Vorsorgeprinzips		●	✓	12, 17, 23–24, 36, 45; GB 116–120
4.12 Unterstützung externer Initiativen		●	✓	14, 16, 33
4.13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen		●	✓	16–17
4.14 Einbezogene Stakeholdergruppen		●	✓	16
4.15 Auswahl der Stakeholder		●	✓	16
4.16 Ansätze für den Stakeholder-Dialog (Art/Häufigkeit)		●	✓	Innenseite Umschlag vorn, 16–17, 19, 36, 46
4.17 Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder		●	✓	Innenseite Umschlag vorn, 16–17

Managementansatz und Leistungsindikatoren	Kommentar	Status		Verweis
		berichtet	erfüllt	
Ökonomie				
Managementansatz				
EC 1 Erwirtschafteter und verteilter Wert		●	✓	9, 12
EC 2 Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels		k. A.		9, 56, 75; GB 92, 130
EC3 Betriebliche soziale Zuwendungen		●	✓	GB 179–182
EC4 Finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand		●	✓	GB 186
EC5 Verhältnis Standardeintrittsgehalt (nach Geschlecht) zum lokalen Mindestlohn		●	✓	44
EC6 Zahlungen an lokale Zulieferer		●	✓	9, 11, 17–19, 60
EC7 Beschäftigung lokaler Arbeitnehmer in Führungspositionen	Der Prozentanteil der lokalen Führungskräfte wird von Voith bislang nicht berichtet. Wir werden diese Informationen im Geschäftsjahr 2013/14 berichten.	○ ²	✓	9, 48
EC8 Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen für das Gemeinwohl		k. A.		
EC9 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		k. A.		
Ökologie				
Managementansatz				
EN1 Gewicht/Volumen der eingesetzten Materialien		●	✓	12, 21–24, 36, 77–79
EN2 Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz		●	✓	30–31
EN3 Direkter Energieverbrauch nach Primärenergiequellen		●	✓	25–27, 62–63
EN4 Indirekter Energieverbrauch nach Primärenergiequellen		●	✓	25–27, 62
EN5 Energieeinsparungen		●	✓	25–27
EN6 Energieeffiziente Produkte und Dienstleistungen	Unsere Produkte sind zum überwiegenden Teil Komponenten, die in kundenspezifischen Gesamtsystemen eingesetzt werden. Die eingesetzten Komponenten haben einen individuellen Einfluss auf den Energieverbrauch des Gesamtsystems. Daher entwickeln wir Instrumente und Modelle zur Bewertung von Produkten und Dienstleistungen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz.	○ ¹	✓	37–39
EN7 Initiativen zur Reduktion des indirekten Upstream-/Downstream-Energieverbrauchs		k. A.		
EN8 Gesamter Wasserverbrauch nach Quellen		●	✓	31–32, 65

Managementansatz und Leistungsindikatoren	Kommentar	Status		Verweis
		berichtet	erfüllt	
EN9 Erheblich betroffene Wasserquellen		●	✓	33, 65
EN10 Recyceltes und wiederverwendetes Wasser		●	✓	33, 66
EN11 Flächennutzung in geschützten Gebieten		●	✓	33, 68–69
EN12 Auswirkungen von Aktivitäten in geschützten Gebieten	Uns ist keine wesentliche negative Auswirkung unserer Produktion auf die Biodiversität in Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert bekannt.	●	✓	33
EN13 Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume		k. A.		
EN14 Strategie für Biodiversität	Im Rahmen einer im Geschäftsjahr 2010/11 durchgeführten Biodiversitätsprüfung unserer Standorte haben wir keine negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität festgestellt, sodass sich keine Notwendigkeit für ein strategisches Management ergibt.	○ ¹	✓	
EN15 Betroffene Tier- und Pflanzenarten		●	✓	68
EN16 Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen		●	✓	26–28, 63–64
EN17 Weitere relevante Treibhausgasemissionen (z.B. durch Geschäftsreisen)		●	✓	28, 64
EN18 Reduktion von Treibhausgasen		●	✓	25, 27
EN19 Ozonschädigende Substanzen nach Gewicht		●	✓	28–30
EN20 NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen nach Gewicht		●	✓	28–30
EN21 Abwassereinleitungen		●	✓	32, 65–66
EN22 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode		●	✓	30–31, 67–68
EN23 Freisetzung von Schadstoffen nach Anzahl und Volumen	Es gab im Geschäftsjahr keine Vorfälle, bei denen in der Produktion, bei der Lagerung oder bei Transporten wesentliche Mengen umweltschädlicher Stoffe freigesetzt wurden.	●	✓	
EN24 Transportierter, importierter, exportierter gefährlicher Abfall und behandelter gefährlicher Abfall		●	✓	31
EN25 Signifikant von Abwassereinleitungen betroffene Gewässer		●	✓	67
EN26 Initiativen zur Verringerung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen	Unsere Produkte sind zum überwiegenden Teil Komponenten, die in kundenspezifischen Gesamtsystemen eingesetzt werden. Die eingesetzten Komponenten haben einen individuellen Einfluss auf den Energieverbrauch des Gesamtsystems. Daher entwickeln wir Instrumente und Modelle zur Bewertung von Produkten und Dienstleistungen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz.	○ ¹	✓	37–39
EN27 Anteil von Produkten und deren Verpackungen, die wiederverwendet wurden	Dieser Indikator ist für Voith nicht relevant, da produktbedingt nur sehr geringe Mengen Verpackungsmaterial anfallen.	○ ¹	✓	
EN28 Geldbußen/Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltauflagen	Keine Meldung bezüglich Bußgeldern oder nicht monetärer Strafen aufgrund der Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich.	●	✓	
EN29 Umweltauswirkungen durch Transporte		●	✓	28–30, 64
EN30 Ausgaben und Investitionen für Umweltschutz		k. A.		
Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen				
Managementansatz		●	✓	12, 15–16, 43–45, 79–81
LA1	Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnissen, Regionen und Geschlecht	●	✓	44, 72
LA2	Mitarbeiterfluktuation nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen	●	✓	44, 71
LA3	Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten gewährt werden	k. A.		
LA4	Anteil der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	●	✓	44
LA5	Mitteilungsfristen in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	●	✓	44

Managementansatz und Leistungsindikatoren	Kommentar	Status		
		berichtet	erfüllt	Verweis
LA6 Anteil der in Arbeitssicherheitsausschüssen vertretenen Belegschaft	75 Prozent der Gesamtbelegschaft weltweit sind über paritätisch besetzte Arbeitsschutzausschüsse am Arbeitsschutz beteiligt.	●	✓	
LA7 Verletzungen, Abwesenheitsquote und Todesfälle	Folgende Aspekte werden derzeit nicht erfasst: – Arbeitsunfallhäufigkeit nach Regionen und Geschlecht – Ausfalltage und gesamte Abwesenheiten – Berufskrankheiten Diese Informationen möchten wir bis 2015 berichten.	○ ²	✓	50–52, 74
LA8 Risikokontrolle und Programme bzgl. schwerer Krankheiten		●	✓	52–53
LA9 Arbeitssicherheitsvereinbarungen mit Gewerkschaften		k. A.		
LA10 Aus- und Weiterbildungsstunden nach Mitarbeiterkategorien	Folgender Aspekt wird derzeit nicht erfasst: Aufteilung der durchschnittlichen Weiterbildungsstunden nach Mitarbeiterkategorie und Geschlecht Diese Informationen möchten wir bis 2013 berichten können.	○ ²	✓	46–47
LA11 Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	Unsere Unterstützungsprogramme für aus dem Unternehmen ausscheidende Mitarbeiter (zum Beispiel altersbedingt) unterscheiden sich auf lokaler Ebene und können aufgrund der Datenkomplexität nicht berichtet werden.	●	✓	45–46
LA12 Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung	Voith erfasst nicht das Geschlecht der Mitarbeiter, die ein Mitarbeiter- oder Zielvereinbarungsgespräch erhalten, da die Gespräche nicht geschlechtsabhängig sind.	●	✓	46
LA13 Zusammensetzung des oberen Managements und der Mitarbeiterschaft (z.B. Alter/Geschlecht/Kultur)	Folgender Aspekt wird aus internen Gründen nicht berichtet: Angehörigkeit von Mitarbeitern und Führungskräften zu einer Minderheit	○ ³	✓	48, 70, 73; GB 12–13; www.voith.com/kgf
LA14 Entlohnung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	Folgender Aspekt wird aus internen Gründen nicht berichtet: Verhältnis des tatsächlich gezahlten Gehalts (inklusive altersbedingter und leistungsabhängiger Vergütungsbestandteile etc.) von Frauen und Männern	○ ³	✓	44
LA15 Rückkehrquote nach Elternzeit		●	✓	72
Menschenrechte				
Managementansatz		●	✓	12, 15–19, 76–77; www.voith.com/verhaltenskodex
HR1 Investitionsvereinbarungen mit Klauseln oder Prüfungen bzgl. Menschenrechten		k. A.		
HR2 Anteil Lieferanten, bei denen Prüfungen zu Menschenrechtsfragen durchgeführt wurden, und ergriffene Maßnahmen		●	✓	17–19
HR3 Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechten		●	✓	16, 19, 61
HR4 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen		k. A.		
HR5 Geschäftstätigkeiten mit signifikantem Risiko Vereinigungsfreiheit		●	✓	15–18; www.voith.com/verhaltenskodex
HR6 Geschäftstätigkeiten mit erhöhtem Risiko Kinderarbeit und Maßnahmen		●	✓	15–18; www.voith.com/verhaltenskodex
HR7 Geschäftstätigkeiten mit erhöhtem Risiko Zwangsarbeit und Maßnahmen		●	✓	15–18; www.voith.com/verhaltenskodex
HR8 Schulung des Sicherheitspersonals zu für die Geschäftstätigkeit relevanten Menschenrechtsaspekten		k. A.		
HR9 Vorfälle von Verletzungen der Rechte indigener Bevölkerung	Wahrung der Rechte indigener Bevölkerung ist für Voith nicht relevant, da aus der Geschäftstätigkeit heraus derzeit kein Gefährdungspotenzial besteht.	○ ¹	✓	
HR10 Überprüfung von Geschäftstätigkeit auf Auswirkungen auf Menschenrechte		k. A.		
HR11 Beschwerden über Menschenrechtsverletzungen		k. A.		

Managementansatz und Leistungsindikatoren	Kommentar	Status		
		berichtet	erfüllt	Verweis
Gesellschaft				
Managementansatz		●	✓	12, 15–16, 33, 56–57, 76; www.voith.com/verhaltenskodex
SO1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Gemeinden oder Regionen	k. A.		
SO2	Anteil der auf Korruptionsrisiken überprüften Geschäftsbereiche	k. A.		
SO3	Zur Prävention geschulte Mitarbeiter in Prozent	●	✓	16, 61
SO4	Nach Korruptionsvorfällen ergriffene Maßnahmen	k. A.		
SO5	Positionen und Beteiligung an politischen Entscheidungsprozessen und Lobbying-Aktivitäten	k. A.		
SO6	Zuwendungen an Parteien und Politiker	●	✓	56–57
SO7	Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten	k. A.		
SO8	Geldbußen/Sanktionen wegen Gesetzesverstößen	Es wurden keine wesentlichen Bußgelder verhängt.	●	✓
SO9	(Potenzielle) negative Auswirkungen auf das lokale Gemeinwesen	●	✓	33
SO10	Vermeidung von negativen Auswirkungen auf das lokale Gemeinwesen	●	✓	33
Produktverantwortung				
Managementansatz		●	✓	12, 15–16, 36, 39–40; www.voith.com/verhaltenskodex
PR1	Lebenszyklusstadien von Produkten, für die Sicherheits- und Gesundheitsauswirkungen analysiert wurden	●	✓	39–40
PR2	Nichteinhaltung von Vorschriften bezüglich Gesundheit und Produktsicherheit	k. A.		
PR3	Grundsätze/Verfahren zur Produktkennzeichnung	●	✓	40
PR4	Nichteinhaltung der gesetzlichen und freiwilligen Informationspflichten für Produkte und Dienstleistungen	k. A.		
PR5	Erfassung der Kundenzufriedenheit	●	✓	41
PR6	Programme zur Einhaltung von Gesetzen und freiwilligen Vereinbarungen in der Werbung	Für unsere Werbung und unser Marketing halten wir uns an die gesetzlichen Vorgaben. Über die Einhaltung wacht das Compliance Committee.	●	✓
PR7	Nichteinhaltung von gesetzlichen und freiwilligen Vorschriften in Bezug auf Werbung	Voith sind keine Verstöße gegen gesetzliche oder freiwillige Vorschriften in Bezug auf Werbung im Berichtsjahr 2011/12 bekannt.	●	✓
PR8	Berechtigte Datenschutzbeschwerden	Im Berichtsjahr gab es keine Beschwerden aufgrund von Datenschutzverletzungen und keinen belegten Fall von Datendiebstahl.	●	✓
PR9	Wesentliche Geldbußen für Gesetzesverstöße bzgl. der Nutzung von Produkten und Dienstleistungen		○ ³	✓

Kennzeichnungen und Abkürzungen:

Indikatoren in schwarzer Schrift = Kernindikatoren

Indikatoren in grauer Schrift = Zusatzindikatoren

Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die angegebenen Seitenzahlen in der Spalte „Verweis“ auf den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2012 von Voith. Andere Seitenverweise beziehen sich auf den Geschäftsbericht 2012 von Voith (GB). Außerdem erfolgt vereinzelt ein spezifischer Verweis auf die Corporate Website unter www.voith.com. Bei Verweisen auf die Spalte „Kommentar“ finden Sie einen entsprechenden Hinweis.

Status quo des Berichtens von Indikatoren:

- = vollständig berichtet
- ◐ = teilweise berichtet (unter Angabe eines offiziellen Nicht-Berichtungsgrundes)
- = nicht berichtet (unter Angabe eines offiziellen Nicht-Berichtungsgrundes)
- k. A. = keine Angabe

Offizielle Gründe, warum nicht berichtet wurde, nach GRI (gekennzeichnet durch Indexzahl):

1 = nicht wesentlich oder für Voith nicht anwendbar

2 = Informationen und Daten sind derzeit bei Voith noch nicht verfügbar, da diese in unseren Datenerfassungssystemen noch nicht enthalten sind.

Wann diese Daten und Informationen voraussichtlich berichtet werden können, kann der Kommentierung des Indikators in der Tabelle entnommen werden.

3 = Berichterstattung nicht erlaubt/proprietär für Voith

Für weitere Informationen zu den Gründen, warum nach GRI nicht berichtet wird, siehe Website der Global Reporting Initiative unter <https://www.globalreporting.org/information/FAQs/Pages/Application-Levels.aspx>

Frisch und recycelt ergänzen sich perfekt

Es ist die immer wiederkehrende Gretchenfrage der Papierindustrie: Was ist nachhaltiger – eine Recycling- oder eine Frischfaser? Auch wenn ein erster Impuls stets zur Recyclingfaser tendiert, ist die Antwort nicht immer ganz so eindeutig. Denn Primär- und Sekundärfasern können nicht ohneeinander.

Voith setzt sich bei der Entwicklung neuer Technologien für die Papierindustrie tagtäglich mit der Frage der Nachhaltigkeit auseinander. Vor allem beim Fasereinsatz gibt es dabei kein generelles Richtig oder Falsch. Auf den richtigen Mix kommt es an. Zunächst haben Entwicklungen von Voith den Anspruch, einen möglichst hohen Altpapiereinsatz zu ermöglichen. Überall wo es Sinn hat, beraten wir unsere Kunden darin, wie sie den Anteil an Recyclingfasern in ihrer Produktion ohne Qualitäts- einbußen erhöhen können. Mit den richtigen Technologien werden sogar hochwertige Magazinpapiere bereits zu 100 Prozent aus Altpapier hergestellt.

Insbesondere in Ländern wie China, in denen das Sammelpotenzial an Altpapier noch nicht einmal annähernd ausgeschöpft ist, weckt das Begehrliehkeiten. Die hohe Faserqualität von Recyclingrohstoffen führt hier zu einem steigenden Einsatz bei grafischen Papieren. Viele chinesische Papierhersteller bewahren sich jedoch ein hohes Maß an Flexibilität, was die Rohstoffauswahl betrifft. So ist es nicht selten, dass mehrere Stoffaufbereitungslinien pro Papiermaschine installiert sind. Dadurch können die Produzenten schnell auf Schwankungen im Rohstoffmarkt reagieren. Dies ist insbesondere mit Blick auf den weltweit steigenden Bedarf an Papier und damit an Recyclingfasern sinnvoll, der sich auf die Verfügbarkeit der benötigten Fasern auswirkt.

Auch Recyclingfasern brauchen frischen Nachschub

Generell erweist sich ein möglichst hoher Anteil an Recyclingfasern bei der Papierherstellung nicht immer als sinnvoll. Ein Beispiel: Zeitungsdruckpapier wird problemlos zu 100 Prozent aus Altpapier hergestellt. Bei besonders hochwertigen Papieren hingegen kann auch in Zukunft nicht auf Frischfasern verzichtet werden, denn sie müssen besonders hohe Ansprüche hinsichtlich Qualität, Sicherheit und Funktionalität erfüllen. Zwar ist es gut möglich, auch bei besonders hochwertigen Papieren einen größeren Altpapieranteil einzusetzen. Um die für sie geforderte Qualität aber bei einem hundertprozentigen Altpapieranteil zu erreichen, müssten andere erhebliche Einschränkungen in Kauf genommen werden (zum Beispiel ein unverhältnismäßig hoher Chemikalieneinsatz). Möchte man also besonders hochwertige Papiere effizient herstellen, kann dies nur durch den Einsatz von Frischfasern erreicht werden.

Auch der weltweit steigende Papierbedarf kann nicht allein mit Recyclingfasern gedeckt werden. Technologien, die eine maximale Ausbeute an recycelten Fasern sicherstellen, sind zwar grundlegend, aber nicht ausreichend. Um das wachsende Papieraufkommen decken zu können, müssen Frischfasern in den Kreislauf eingebracht werden. Sie bleiben unter diesem Aspekt weiterhin ein unentbehrliches Element in der Papierherstellung. Wichtig ist dabei, dass die verwendeten Primärfasern aus nachhaltiger Forstwirtschaft stammen und so die Verfügbarkeit des Rohstoffs Holz gewährleistet wird.

Impressum

Herausgeber

Voith GmbH
Konzern-Kommunikation
St. Pöltener Straße 43
89522 Heidenheim
Telefon: +49 7321 37-0
Telefax: +49 7321 37-7000
E-Mail: info@voith.com
www.voith.com

Kontakt

Projektleitung und Ansprechpartner für inhaltliche Fragen

Corporate Sustainability
Andrea Linke,
Markus Schönberger
E-Mail: sustainability@voith.com

Weiterführende Informationen

Dieser Bericht liegt auch in
englischer Sprache vor.
Die deutsche und englische
Fassung finden Sie im Internet
unter:

[www.voith.com/de/konzern/
nachhaltigkeit-178.html](http://www.voith.com/de/konzern/nachhaltigkeit-178.html)
[www.voith.com/en/group/
sustainability-178.html](http://www.voith.com/en/group/sustainability-178.html)

Zusätzlich zum Nachhaltig-
keitsbericht veröffentlicht
Voith am Geschäftsjahres-
ende einen umfassenden
Geschäftsbericht. Diesen fin-
den Sie im Internet unter:
[www.voith.com/de/konzern/
daten-fakten-96.html](http://www.voith.com/de/konzern/daten-fakten-96.html)

Text und Gestaltung

akzente kommunikation und
beratung gmbh

Umweltfreundliche Herstellung

Bei der Produktion des Voith-Nachhaltig-
keitsberichts werden alle durch den Druck
und die Verarbeitung verursachten CO₂-
Emissionen ermittelt. Durch eine gleich-
wertige Investition in ein Klimaprojekt nach
dem Goldstandard werden die entspre-
chenden CO₂-Emissionen in Zukunft ein-
gespart und der Voith-Nachhaltigkeitsbe-
richt wird somit CO₂-kompensiert.



Das Recyclingpapier Respecta Silk, das
für den Voith-Nachhaltigkeitsbericht 2012
verwendet wurde, besteht zu mindestens
60 Prozent aus Sekundärfasern und wur-
de auf einer Voith-Papiermaschine produ-
ziert.



Printed in Germany, © Voith GmbH, 2013-06

Dieser Nachhaltigkeitsbericht liegt
auch in englischer Sprache vor.
Beide Fassungen und weitere
Informationen stehen auch im Internet
zum Download bereit.

www.voith.com

VOITH
Engineered Reliability