

2021 Nachhaltig- keitsbericht

Nachhaltigkeitsbericht 2021

Vorwort	4
1. Strategie und Integrität	8
1.1 Unser Profil	8
1.2 Nachhaltigkeitsstrategie und Organisation	11
1.3 Werte und Compliance	15
1.4 Verantwortung für die Gesellschaft	20
2. Mitarbeitende	23
2.1 Managementansatz	23
2.2 Voith als Arbeitgeber	24
3. Umwelt	40
3.1 Managementansatz	40
3.2 Energieeffizienz und Klimaschutz	42
3.3 Materialeinsatz und Abfall	47
3.4 Wasser	50
4. Produkte und Lieferkette	53
4.1 Produktverantwortung	53
4.2 Verantwortung in der Lieferkette	76
Anhang	
GRI-Index	82
Faktenbasis	90
Zum Bericht	114
Impressum und Kontakt	116



Sehr geehrte Damen und Herren,

erneut blicken wir auf ein herausforderndes Geschäftsjahr zurück, in dem die weltweit andauernde Pandemie einmal mehr unser höchstes Engagement gefordert hat. Unternehmen aller Branchen befinden sich weiterhin im ultimativen Stresstest, der Prozesse, Lieferketten und ganz generell die Resilienz von Geschäftsmodellen auf den Prüfstand stellt.

Voith hat diese Herausforderungen bisher gut gemeistert. Mehr noch: Wir sind zuversichtlich, dass wir gestärkt aus der Krise hervorgehen werden. Klar fokussiert auf unsere strategischen Ziele, wollen wir die Megatrends nutzen, die wir bereits vor Jahren als Treiber unseres Geschäfts identifiziert haben: die zunehmende Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft sowie den Kampf gegen den Klimawandel, der sich nur durch eine konsequente Dekarbonisierung gewinnen lässt. Mit unserem breiten technologischen Know-how und einer profunden Kenntnis unserer Märkte wollen wir zum Impulsgeber und Mitgestalter einer dekarbonisierten Industrie im digitalen Zeitalter werden – und so unsere eigene Zukunft aktiv gestalten.

„Nachhaltige Technologien für zukünftige Generationen – das ist seit jeher die DNA von Voith. In den vergangenen Jahren haben wir unser gesamtes Geschäftsmodell darauf ausgerichtet. Alle unsere drei Geschäftsbereiche tragen mit ihren Produkten und Dienstleistungen zur Dekarbonisierung der Industrie bei.“

Dr. Toralf Haag

Deshalb freut es mich ganz besonders, dass wir auch im Geschäftsjahr 2020/21 unseren erfolgreichen Kurs in Richtung Nachhaltigkeit fortsetzen konnten. Hierbei leitet uns ein klarer Führungsanspruch: Wir wollen einen nachweisbaren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens, der Gesellschaft und der Umwelt leisten und branchenweit Maßstäbe in Sachen Nachhaltigkeit setzen.

Im Fokus unserer Aktivitäten steht seit Jahren ein konsequentes Nachhaltigkeitsmanagement, über das wir von Beginn an transparent und umfassend berichtet haben. Wo wir aktuell stehen, welche Ziele wir verfolgen und welche Meilensteine wir im Geschäftsjahr 2020/21 erreicht haben, zeigt dieser Bericht.

Beispielsweise im Klimaschutz, wo wir uns ein ehrgeiziges Ziel gesetzt haben: Bereits im laufenden Geschäftsjahr wird Voith weltweit klimaneutral arbeiten, keiner unserer Standorte wird dann noch einen CO₂-Fußabdruck haben. Mit unserem Net-Zero-Konzept setzen wir an vier Hebeln an, allen voran die Effizienzsteigerung in unseren Prozessen. Allein in den vergangenen zehn Jahren ist es uns gelungen, Energieeinsparungen von rund 130 GWh zu erreichen. Dies entspricht dem Stromverbrauch von rund 32.500 Vierpersonenhaushalten. Wichtige Potenziale zur Neutralstellung ergeben sich auch aus der Eigenerzeugung regenerativer Energien, der Nutzung erneuerbarer Energiequellen sowie – als letzte Option – der Kompensation unvermeidlicher Emissionen über entsprechende Zertifikate. In allen Bereichen haben wir Fortschritte erzielt, die Kompensationsmaßnahmen werden wir künftig schrittweise reduzieren. Insgesamt befinden wir uns also auf dem besten Weg zur Klimaneutralität.

Mit Blick auf unsere Produkte fällt die Bilanz sogar noch positiver aus. Voith-Produkte tragen heute schon mehr zur CO₂-Vermeidung bei, als durch ihren Betrieb verursacht wird. Während jährlich durch den Einsatz unserer Technologien CO₂-Emissionen von rund 2,2 Mio. t entstehen, werden gleichzeitig rund 3 Mio. t CO₂ vermieden, jeweils verglichen mit entsprechenden Referenztechnologien.

Ergebnisse wie diese finden inzwischen auch extern mehr und mehr Anerkennung. So hat die Ratingagentur ISS ESG die Nachhaltigkeitsleistung von Voith im Jahr 2021 erstmals mit einem B- ausgezeichnet. In unserer Branche zählen wir damit zu den besten Unternehmen und tragen weiterhin den Prime-Status. Grundlage der Bewertung sind mehr als 100 Kriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Ratings wie diese spielen auch für Banken eine immer wichtigere Rolle und führen so zu konkreten wirtschaftlichen Vorteilen. Und auch in der öffentlichen Diskussion wird die Leistung von Unternehmen inzwischen nicht mehr ausschließlich über finanzielle Kennzahlen bewertet. Längst fließt hier eine Vielzahl von Indikatoren in die Betrachtung ein – allen voran das Engagement für den Klimaschutz, aber auch soziale Aspekte, faire Beschäftigungsbedingungen oder die Achtung der Menschenrechte über internationale Lieferketten hinweg.

Seien Sie versichert: Voith wird seinen erfolgreichen Weg fortsetzen. Nachhaltiges Handeln und Wirtschaftlichkeit werden dabei Hand in Hand gehen. Indem wir uns mit unseren nachhaltigen Technologien neue Geschäftsmöglichkeiten erschließen, können wir an vielen Stellen einen Beitrag zu einer klimaneutralen Industrie und Gesellschaft leisten. Wir werden diese Chancen nutzen – für Voith, für den Umwelt- und Klimaschutz und für künftige Generationen, denen wir eine lebenswerte Zukunft ermöglichen wollen!

Dieser Bericht zeigt einmal mehr, wie ernst wir es mit diesem Anspruch meinen. Ich wünsche Ihnen eine informative und anregende Lektüre!

Ihr



Dr. Toralf Haag

Vorsitzender der Konzerngeschäftsführung

1. Strategie und Integrität

1.1 Unser Profil

Die Voith Group ist ein weltweit agierender Technologiekonzern. Mit einem breiten Portfolio aus Anlagen, Produkten, Serviceleistungen und digitalen Anwendungen setzt Voith Maßstäbe in den Märkten für Energie, Öl & Gas, Papier, Rohstoffe sowie Transport & Automotive. Unternehmerischer Erfolg ist bei Voith langfristig definiert. Seit jeher ist das Handeln des Unternehmens auf nachhaltiges, profitables Wachstum ausgerichtet. Gesellschafterinnen und Gesellschafter sowie Aufsichtsrat und Konzerngeschäftsführung bekennen sich gemeinsam zu einer ökonomisch wie ökologisch und sozial nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Klar definierte Werte geben dabei Orientierung – Nachhaltigkeit ist einer davon.

Wir entwickeln nachhaltige Technologien, um die Lebensgrundlage zukünftiger Generationen zu erhalten. Gleichzeitig sichern wir langfristig die Zukunft von Voith, indem wir unsere Stabilität und Unabhängigkeit durch profitables Wachstum sichern und zugleich unseren Geschäftserfolg mit unserer Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt in Einklang bringen.

Der Konzern im Überblick

Weltweit ist Voith mit Standorten in über 60 Ländern vertreten und unterhält ein umfassendes Netzwerk aus Produktions-, Service- und Vertriebsseinheiten auf allen Kontinenten. Operative Führungsgesellschaft und Mutterunternehmen des Konzerns ist die Voith GmbH & Co. KGaA mit Sitz in Heidenheim an der Brenz, Deutschland. In ihr sind auch zentrale Funktionen gebündelt. Für die strategische Steuerung und die operative Führung des Voith-Konzerns ist die Geschäftsführung der Voith Management GmbH verantwortlich. Die Voith Management GmbH, die sich ebenso wie die Voith GmbH & Co. KGaA zu 100 % in Familienbesitz befindet, führt als persönlich haftende Gesellschafterin die Geschäfte der Voith GmbH & Co. KGaA. Die Geschäftsführung der Voith Management GmbH wird von ihrem Gesellschafterausschuss bestellt. Aufsichtsgremium der Voith GmbH & Co. KGaA ist der Aufsichtsrat.

Das operative Geschäft von Voith ist in drei Konzernbereiche gegliedert:

Der Konzernbereich Hydro ist ein führender Komplettanbieter und zuverlässiger Partner für die Ausrüstung von Wasserkraftwerken. Voith Hydro bietet maßgeschneiderte, langfristige Lösungen und Dienstleistungen über den gesamten Lebenszyklus und alle wesentlichen Komponenten für Groß- und Kleinwasserkraftwerke.

Der Konzernbereich Paper ist ein führender Komplettanbieter sowie Wegbereiter der Papierindustrie. Durch stetige Innovationen optimiert Voith Paper den Papierherstellungsprozess fortlaufend und ermöglicht eine ressourcenschonende und effiziente Produktion.

Der Konzernbereich Turbo ist ein Spezialist für intelligente Antriebstechnik, Systeme sowie maßgeschneiderte Serviceleistungen. Durch innovative und smarte Produkte bietet Voith Turbo höchste Effizienz und Zuverlässigkeit. Kunden aus zahlreichen Branchen wie Öl & Gas, Energie, Bergbau und Maschinenbau, Schiffstechnik, Schienen- und Nutzfahrzeuge setzen auf Spitzentechnologien und digitale Lösungen von Voith.

Organisationsstruktur

Konzernbereiche der Voith Group



Steuerungssystem

Die wesentlichen finanziellen Leistungsindikatoren für den Voith-Konzern sind die Entwicklung des Auftragseingangs und des Umsatzes sowie das EBIT (Earnings before Interest and Taxes) und der ROCE (Return on Capital Employed), also die Rendite auf das betriebsnotwendige Kapital.



Geschäftsbericht
2021 S. 19 f.

Geschäftsentwicklung 2020/21

Der Voith-Konzern blickt auf ein besonders herausforderndes Geschäftsjahr 2020/21 zurück – das zweite unter dem Einfluss der Corona-Pandemie. Zwar setzte nach der globalen Rezession des Vorjahres im Berichtsjahr eine allmähliche Erholung vieler Branchen ein, jedoch war das gesamtwirtschaftliche Umfeld weiterhin von den durch die Pandemie ausgelösten Disruptionen gekennzeichnet. Hierzu zählen insbesondere Lieferkettenstörungen sowie Engpässe bei Rohstoffen und Vorprodukten, die sich in erhöhten Logistikkosten und steigenden Materialpreisen niederschlugen.

Der Auftragseingang lag im Geschäftsjahr 2020/21 bei 5 Mrd. € und damit um 24 % über dem Vorjahreswert. Der Konzernumsatz stieg, begünstigt durch Konsolidierungseffekte aus den im Vorjahr getätigten Akquisitionen, um 2 % auf 4,3 Mrd. €.

In beiden von der Pandemie und ihren gesamtwirtschaftlichen Folgen überschatteten Geschäftsjahren haben wir schwarze Zahlen geschrieben. Das EBIT stieg gegenüber dem Vorjahr um 18 % und lag mit 165 Mio. € über Plan. Die Umsatzrendite (3,9%, Vorjahr: 3,3 %) und ROCE (8,8 %, Vorjahr: 7,5 %) erhöhten sich analog. Das Konzernergebnis nach Steuern lag bei 1 Mio. € und damit leicht unter Vorjahresniveau (Vorjahr: 6 Mio. €). Wesentlicher Grund ist ein erhöhter Steueraufwand, der aus latenten Steuern resultiert.



Geschäftsbericht
2021 S. 46 ff., 60 ff.
und 127



Faktenbasis
Ökonomische Kenn-
zahlen, Internationale
Ausrichtung

Die Vermögens- und Finanzlage des Voith-Konzerns ist weiterhin sehr solide. Die Nettoliquidität liegt auch nach den letzten Kaufpreiszahlungen aus der Akquisitionstätigkeit des Vorjahres weiterhin auf gutem Niveau und betrug zum Bilanzstichtag –5 Mio. € (Vorjahr: 71 Mio. €).

Im Geschäftsjahr 2020/21 investierte Voith insgesamt 127 Mio. € in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte (Vorjahr: 131 Mio. €). Die am Konzernumsatz gemessene Investitionsquote lag im Berichtsjahr bei 3 % (Vorjahr: 3,1 %).

Pandemiebedingt wurden Personalkostenzuschüsse in Höhe von 456.000 € (Vorjahr: 1,39 Mio. €) vereinnahmt und aufwandsreduzierend verbucht.

Unabhängigkeit von Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Gesellschafterausschusses

Der Aufsichtsrat der Voith GmbH & Co. KGaA ist nach dem deutschen Gesetz über die Mitbestimmung (MitbestG) zusammengesetzt. Entsprechend vertritt jeweils die Hälfte der insgesamt zwölf Mitglieder die Anteilseigner- und die Arbeitnehmerseite.

Voith orientiert sich an der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Dieser definiert ein Aufsichtsratsmitglied dann als unabhängig, „wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann“ (DCGK, in der Fassung vom 19. Dezember 2019, Empfehlung C.7). Entsprechend den Vorgaben des DCGK bleiben dabei die Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen unberücksichtigt, weil sie zumindest zum Teil als abhängig Beschäftigte dem Direktionsrecht der Geschäftsführung unterliegen und nach deutschem Recht explizit als Interessenvertretung der Arbeitnehmenden in den Aufsichtsrat gewählt sind.

Unter Zugrundelegung dieser Vorgaben sind derzeit vier der sechs Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignerseite der Voith GmbH & Co. KGaA als unabhängig anzusehen. Die zwei nicht unabhängigen Mitglieder sind Teil des Vorstands der Komplementärin eines kontrollierenden Aktionärs.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats ist in Übereinstimmung mit Empfehlung C.10 des DCGK unabhängig, ebenso wie die Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sowie des Nominierungsausschusses.

Dem Gesellschafterausschuss der Voith Management GmbH muss gemäß dem Gesellschaftsvertrag immer ein sogenanntes außenstehendes Mitglied vorsitzen; Der oder die Vorsitzende des Gesellschafterausschusses sitzt in der Regel auch dem Aufsichtsrat vor. Ein außenstehendes Mitglied im vorgenannten Sinne ist eine Person, die weder unmittelbar noch mittelbar Gesellschafter oder Gesellschafterin der Gesellschaft noch gesetzlicher Vertreter oder Ehegatte von unmittelbaren oder mittelbaren Gesellschaftern der Gesellschaft ist, noch gesetzlicher Vertreter von Unternehmen, die mit unmittelbaren oder mittelbaren Gesellschaftern der Gesellschaft im Sinne von § 15 Aktiengesetz (AktG) verbunden sind. Außenstehende Mitglieder sollen zudem Persönlichkeiten sein, die sich nach ihrer Stellung und ihren Fähigkeiten für dieses Amt besonders eignen, vorzugsweise solche, die sich in der Führung von Unternehmen bewährt haben.

1.2 Nachhaltigkeitsstrategie und Organisation

Nachhaltigkeit als zentraler Anspruch

Nachhaltigkeit ist ein elementarer Bestandteil unseres Selbstverständnisses, sie prägt das unternehmerische Handeln bei Voith seit über 150 Jahren. Aus der Tradition eines Familienunternehmens heraus sehen wir uns einem ökologischen, fairen und langfristig erfolgreichen Wirtschaften in besonderer Weise verpflichtet. Wir wollen einen nachweisbaren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens, der Gesellschaft und der Umwelt leisten und branchenweit den Maßstab in Sachen Nachhaltigkeit setzen. In unserem Kerngeschäft adressieren wir bereits jetzt die globalen Megatrends Digitalisierung, Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft – bei der Weiterentwicklung der Wasserkraft als regenerative Energiequelle, der ressourcenschonenden Papierherstellung und der Elektrifizierung der Mobilität. Auf Basis unseres breiten technologischen Know-hows und einer profunden Kenntnis unserer Märkte wollen wir zum Impulsgeber und Mitgestalter einer dekarbonisierten Industrie im digitalen Zeitalter werden. Aus dieser Vision leiten wir einen klaren strategischen Anspruch ab: In jedem unserer Geschäftsbereiche wollen wir eine der drei Toppositionen einnehmen. Unsere vier strategischen Säulen stellen dabei das Fundament für langfristig profitables Wachstum dar.



Geschäftsbericht
2021 S. 25 f.

Unsere Nachhaltigkeitsleistung findet in zahlreichen Ratings und Rankings Anerkennung, so etwa im Rating der unabhängigen Agentur Institutional Shareholder Services (ISS) im Bereich Environment Social Governance (ESG). Sie analysiert die Nachhaltigkeitsperformance von aktuell ca. 5.000 Unternehmen weltweit. Die Bewertung erfolgt anhand eines zwölfstufigen Notensystems, von A+ (hervorragende Leistung) bis D- (schlechte Leistung oder fehlende Transparenz für eine Leistungsbewertung). Darüber hinaus erhalten die besten Unternehmen einer Branche den Prime-Status, den Voith bereits seit 2018 innehat. Im Jahr 2021 wurde Voith von der Agentur erstmals mit B- bewertet und gehört damit zu den besten Unternehmen in der Branche Maschinen- und Anlagenbau weltweit.

Das Ratingergebnis bestätigt, dass wir in Sachen Nachhaltigkeit auf einem guten Weg sind. Es bietet uns zum einen Orientierung bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Zum anderen sehen wir, dass sich unser Engagement auch finanziell lohnt: Banken koppeln zunehmend ihre Kreditkonditionen an die Nachhaltigkeitsperformance von Unternehmen. So ermöglicht uns das Ratingergebnis, unsere Finanzierungskosten zu senken.

Des Weiteren wurde Voith von „Test Deutschland“ in einer Studie zu „Deutschlands wertvollsten Unternehmen“ mit dem zweiten Platz in der Kategorie Maschinen- und Anlagebauunternehmen ausgezeichnet. In der Studie wurde analysiert, welchen Beitrag die Unternehmen für die Gesellschaft leisten und wie sie ökologische, ökonomische und soziale Verantwortung übernehmen.

Leistungsfähige Nachhaltigkeitsorganisation

Nachhaltigkeit wird bei Voith als Querschnittsaufgabe verstanden, die von der Konzerngeschäftsführung sowie den Zentralfunktionen und Konzernbereichen getragen wird und so das gesamte Unternehmen durchdringt. Die Zentralfunktion Corporate Sustainability bestimmt den Rahmen für die strategische Ausrichtung und die Organisation von Nachhaltigkeit bei Voith und ist direkt dem Vorsitzenden der Konzerngeschäftsführung zugeordnet. Sie definiert die im Konzern zur Messung und Steuerung von

Nachhaltigkeitsaktivitäten notwendigen Instrumente und Methoden, wie etwa die Nachhaltigkeitsdatenbank und zugehörige Reporting-Tools. Gemeinsam mit den Fachbereichen erarbeitet die Abteilung Strategien und Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeitsleistung und verfolgt deren Umsetzung. Hier liegt zudem die Verantwortung für das interne und externe Reporting sowie die Koordination von Kommunikationsaufgaben rund um das Thema Nachhaltigkeit. Als zentrale Nachhaltigkeitsabteilung ist Corporate Sustainability neben dem strategischen Nachhaltigkeitsmanagement auch für das Ecological Business Management (EBM) und das Thema Dekarbonisierung verantwortlich.

Seit 2019/20 lautet unser erklärtes Ziel, uns fortlaufend und nachweisbar in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung zu verbessern und damit einen ökonomischen Mehrwert für das Unternehmen zu schaffen. Den Erfolg unserer Aktivitäten messen wir insbesondere an den KPIs des ISS ESG-Ratings sowie an eigenen Zielgrößen und -horizonten der jeweiligen Fachbereiche. Damit betonen wir den faktenbasierten Ansatz unseres Handelns. Vor diesem Hintergrund hat die Zentralfunktion Corporate Sustainability die Ergebnisse des Stakeholder-Dialogs ausgewertet sowie eine detaillierte Positionsbestimmung auf Basis von Benchmark- und Best-Practice-Analysen von Voith im Bereich Nachhaltigkeit durchgeführt, bei denen auch die im Berichtsjahr verabschiedeten Regularien berücksichtigt wurden. In Workshops mit den Fachbereichen wurden die entsprechenden Optimierungspotenziale innerhalb der strategischen Handlungsfelder identifiziert. Perspektivisch ist geplant, die internationalen Anforderungen aus den Regionen stärker mit einzubeziehen.

Im Geschäftsjahr 2019/20 wurde mit dem Quality & HSE/Sustainability Board ein neues Gremium bei Voith etabliert (HSE steht für Health, Safety, Environment). Die Leitung des Zentralbereichs Corporate Sustainability nimmt gemeinsam mit HSE-Vertreterinnen und -Vertretern sowie Verantwortlichen aus dem Qualitätsmanagement an den Sitzungen des Boards teil und stimmt mit ihnen die Themen ab, die für beide Bereiche relevant sind. Eine vergleichbare Organisationsstruktur wird im Geschäftsjahr 2021/22 mit weiteren Fachbereichen umgesetzt. Ziel ist es, das Thema Nachhaltigkeit weiterzuentwickeln und die entsprechenden Maßnahmen über die Fachbereichsstruktur in die Konzernbereiche und die Regionen weiterzutragen.

Nachhaltigkeitsansatz mit fünf Handlungsfeldern

Der systematischen Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie liegen fünf Handlungsfelder zugrunde. Unser Anspruch einer nachhaltigen Unternehmensführung ist in diesen ebenso festgehalten wie die Verantwortung für unsere Produkte, für unsere Lieferkette, die Umwelt sowie unsere Mitarbeitenden. Indem wir unsere Ziele und Aktivitäten in diesen Handlungsfeldern regelmäßig kommunizieren und unsere Fortschritte dokumentieren, ermöglichen wir größtmögliche Transparenz.

Die Information und Sensibilisierung der Voith-Mitarbeitenden ist für uns sehr wichtig. Dazu nutzen wir vermehrt digitale Kommunikationskanäle und geben den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu einem offenen Dialog. Im Jahr 2021 haben wir zudem eine umfangreiche Kampagne zum Thema Nachhaltigkeit umgesetzt, um unsere Mitarbeitenden, aber auch externe Zielgruppen über unsere Aktivitäten und Ziele zu informieren. Aufgrund des positiven Feedbacks wollen wir diese auch in Zukunft weiterführen.



Chancen für eine nachhaltige Entwicklung nutzen

Chancen werden im Rahmen der Entwicklung unserer Geschäftsstrategie identifiziert. Dabei wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, der möglichst alle künftigen geschäftsrelevanten Einflüsse berücksichtigt. Grundlage für diesen Ansatz ist eine umfangreiche Megatrend-Studie. Der Klimawandel und der Klimaschutz als einer dieser Megatrends hat auf vielen verschiedenen Ebenen Auswirkungen auf die Gesellschaft, die Märkte und die physische Welt. Auf dieser Grundlage hat Voith 2018 ein Technology Foresight-Projekt durchgeführt, um für die langfristigen Herausforderungen, insbesondere im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen, gerüstet zu sein. Dabei wurden Zukunftsszenarien für alle Unternehmensbereiche bis zum Jahr 2040 entwickelt und daraus strategische Ziele für 2025 sowie bis 2040 abgeleitet. Auf Basis einer Gap-Analyse wurden daraufhin Handlungsfelder für diese Ziele definiert, aus denen wiederum Technologie-Roadmaps für die Geschäftsbereiche entwickelt wurden. Aus diesen Roadmaps ergeben sich konkrete Workstreams und Aufgaben, die zu verfolgen sind. Basierend auf den Ergebnissen des Foresight-Projekts und den zunehmenden Klimafragestellungen entwickeln die Konzernbereiche neue Konzepte. Während diese Ergebnisse insbesondere die THG-Emissionen in Bezug auf Scope 3 (nachgelagerte Nutzung der verkauften Produkte) ansprechen, wurde parallel dazu eine KPI-gesteuerte Emissionsreduktionskampagne initiiert, um die Emissionen aus dem direkten Betrieb in Scope 1 und 2 zu reduzieren.



Kapitel Produkte und Lieferketten



Kapitel Umwelt

Gezieltes Management von Umwelt- und Klimarisiken

Zum Schutz des Unternehmens vor Risiken, die die Existenz des Konzerns oder die seiner Gesellschaften gefährden könnten, gibt es ein konzernweit verbindliches Risikomanagement. Das Risikomanagement von Voith ist dezentral organisiert, wird jedoch zentral überwacht und koordiniert. Vor diesem Hintergrund werden auch mögliche Klima- und Umweltrisiken bewertet und im Unternehmen kommuniziert. Grundlage dafür bildet ein Verfahren zur Identifizierung, Bewertung und Reaktion auf klimabezogene Risiken und Chancen, das in den multidisziplinären unternehmensweiten Risikomanagementprozess integriert ist. Dieser Prozess deckt sowohl die direkte als auch vorgelagerte und nachgelagerte Wertschöpfungskette ab. Mit Blick auf Eintrittswahrscheinlichkeiten und Schadenshöhen werden die möglichen Klima- und Umweltrisiken nach Risikoklassen gegliedert.

Ausgangspunkt für den Prozess der Risikoidentifikation ist der Voith-Risikokatalog. Für jeden Risikobereich müssen die jeweiligen Unternehmensebenen (Operative Einheit, Division und Konzern) analysieren und identifizieren, ob es mögliche Risiken gibt. Eine Liste mit Definitionen der Risikobereiche und entsprechende Beispiele finden sich im Risiko-Tool. Die Analysen unterscheiden regulatorische Risiken wie aktuelle und zukünftige Regulierungen, akute und chronische physikalische Risiken, transitorische Risiken und Reputationsrisiken. Auch der Zeithorizont der Risiken wird in die Analyse einbezogen. In der grundlegenden Evaluierung wurden alle relevanten Standorte auf potenzielle Risiken untersucht. Die Analyse berücksichtigt Folgen des Klimawandels wie Starkregen, Fluten, Stürme und sonstige Naturgewalten, wie Erdbeben, Vulkanausbrüche oder große Waldbrände.

Der Prozess der Risikoüberwachung ist dreiteilig. Er beginnt mit der regelmäßigen und kontinuierlichen Risikoüberwachung durch Risikomanagement. Es muss sicherstellen, dass alle Risiken vollständig identifiziert und nach einem einheitlichen Maßstab bewertet wurden. Zudem hat es die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen. Im zweiten Prozessschritt ist jedes identifizierte

und bewertete Risiko auf Grundlage der definierten Risikostrategie des jeweiligen Risikoeigners zu behandeln. Nicht zuletzt muss – im dritten Schritt des Prozesses – auf jeder Unternehmensebene regelmäßig über die aktuelle Risikosituation berichtet werden.



Weitere Informationen zu den Prozessen des Risikomanagements sowie den identifizierten Chancen und Risiken finden Sie im aktuellen Bericht zum Carbon Disclosure Project (CDP). Der Bericht ist nach einer kostenfreien Registrierung auf der CDP-Homepage einsehbar.

Intensiver Dialog mit den Stakeholdern

Der kontinuierliche Dialog mit den Stakeholdern ist für einen global aufgestellten Konzern wie Voith unerlässlich und wird daher seit Jahren gepflegt. Zu unseren wichtigsten Stakeholdern zählen Eigentümerinnen und Eigentümer sowie Aufsichtsgremien, Ratingagenturen, Mitarbeitende, Betriebsrat, Kunden, Lieferanten und Kapitalgeber, ebenso die lokale Bevölkerung an unseren Standorten, Wirtschaftsverbände, Wissenschaft, Behörden und Politik. Auch Nichtregierungsorganisationen wie der World Wide Fund for Nature (WWF) stehen im Fokus, zudem die interessierte Öffentlichkeit.



Stakeholderbefragung und Materialitätsanalyse

Unsere Bewertung der Wesentlichkeit der Themen basiert weitgehend auf den Ergebnissen der Stakeholderumfrage von 2018 und wird seitdem fortlaufend aktualisiert und angepasst. Die Grundlage dafür bilden der direkte Dialog und das Feedback unserer Stakeholder, insbesondere von Mitarbeitenden, Kunden und Verbänden. Der Stakeholder-Dialog 2018/19 umfasste auch eine Impact-Analyse. Demnach hat Voith die größte Wirkung auf Wirtschaft, Gesellschaft und Ökologie in den Handlungsfeldern Produkte (30 %), nachhaltige Unternehmensführung (24 %), Mitarbeitende (21 %), Umwelt (15 %) und Lieferkette (10 %).

Ein neues Befragungskonzept soll es künftig ermöglichen, die unterschiedlichen Erwartungen der Stakeholder noch besser abzubilden und auch den oft sehr heterogenen Anforderungen in den Regionen noch genauer Rechnung zu tragen. Auch soll die Frequenz der Befragungen nochmals erhöht werden, um aktueller auf die Anregungen unserer Stakeholder reagieren zu können. Nach der dazu notwendigen konzeptionellen Überarbeitung des Stakeholder-Dialogs wird es möglich sein, qualitative Elemente wie Interviews einzubeziehen und die Möglichkeiten der sozialen Medien besser zu nutzen.

Ergebnisse der Stakeholderbefragung

Die drei wesentlichsten Aspekte pro Handlungsfeld

Nachhaltige Unternehmensführung

1. Gesetzeskonforme und wertorientierte Unternehmensführung
2. Langfristig orientierte Geschäftsentwicklung
3. Transparenz bezüglich Geschäftspraktiken

Mitarbeitende

1. Strategische Personalentwicklung und Weiterbildung
2. Gewährleistung von sicheren Arbeitsbedingungen
3. Förderung der Work-Life-Balance

Umwelt

1. Effizienter Ressourceneinsatz
2. Reduktion von Treibhausgasemissionen
3. Minimierung von Umweltauswirkungen

Produkte

1. Innovative und qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen
2. Ressourceneffizienz der Produkte
3. Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Kunden

Lieferkette

1. Aufbau und Pflege von kooperativen, langfristigen Lieferantenbeziehungen
 2. Sicherstellung von Qualität, Service und Wirtschaftlichkeit
 3. Kontrollmechanismen zur Einhaltung von Gesetzen sowie Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette
-

1.3 Werte und Compliance

Unser Selbstverständnis

Voith vereint die Tradition eines Familienunternehmens mit den Anforderungen und der Kultur eines weltweit agierenden Konzerns. Klare Werte bestimmen unser Handeln: Wir sind anspruchsvoll, innovativ, zuverlässig, fair und nachhaltig. Mit unseren Werten und den daraus abgeleiteten Leitlinien stellen wir sicher, dass Voith weltweit nach denselben Geschäftsprinzipien agiert und dieselbe Philosophie lebt.

- **Anspruchsvoll:** Wir leben von Herausforderungen und setzen uns ambitionierte Ziele, um als Individuen und gemeinsam als Unternehmen zu wachsen.
- **Innovativ:** Wir wollen ambitionierte Ideen in innovative Technik umsetzen. Dazu hören wir aufmerksam zu, sehen genau hin und denken neue Wege. So erfahren wir, wohin sich die Welt und unsere Kunden entwickeln, kreieren wertschöpfende Lösungen und setzen neue Maßstäbe in unseren Märkten.
- **Zuverlässig:** Als Voith-Mitarbeitende streben wir immer nach dem Vertrauen unserer Kunden und Partner, indem wir nur versprechen, was wir auch halten können. Dadurch bauen wir tragfähige und langfristige Beziehungen auf.
- **Fair:** Wir begegnen allen unseren Anspruchsgruppen respektvoll, offen, ehrlich und bescheiden. Dabei geht es uns nicht nur um das Einhalten von Vorschriften und Gesetzen, sondern es ist unsere Grundhaltung.
- **Nachhaltig:** Wir handeln gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt stets verantwortungsbewusst. Mit unseren technischen Innovationen wollen wir weltweit einen Beitrag zu Wachstum und Wohlstand leisten. Als Familienunternehmen streben wir dauerhafte finanzielle Unabhängigkeit an.

Die Voith-Compliance-Organisation

Das Voith Compliance Committee ist verantwortlich für Aufbau, Weiterentwicklung und Koordination unseres Compliance-Programms, die Überarbeitung der Compliance-Regeln und die Koordination von Schulungen. Dem monatlich tagenden Gremium gehören die jeweiligen Leitungen der Konzernrechtsabteilung (Vorsitz), des Konzernpersonalmanagements und der Konzernrevision an. Der Vorsitzende des Compliance Committees berichtet direkt an die Geschäftsführung der Voith GmbH & Co. KGaA und berichtet im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Die kaufmännischen Geschäftsführenden (CFOs) der Konzernbereiche sind für ihre Bereiche als Compliance-Beauftragte tätig. In jeder Konzerngesellschaft gibt es Compliance-Beauftragte, meist übernimmt der jeweilige CFO diese Aufgabe. Sie sind für die Umsetzung des Voith-Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich und stehen außerdem als Kontaktperson zur Verfügung. Dies entspricht auch der sonstigen Organisation des Voith-Risikomanagements.

Verbindlicher Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden

Schon im Jahr 1927 bekannte sich Voith zu den folgenden Geschäftsgrundsätzen: „Im Geschäftsverkehr gelten Moral, Anständigkeit und Ehrlichkeit. Ein unfaires Verhalten des Vertragsgegners oder der Konkurrenz gibt uns nicht das Recht, von diesem Geschäftsprinzip abzuweichen.“ Auch heute noch prägen diese Grundsätze unser Handeln. Den Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern sowie das Miteinander im Unternehmen definiert der Voith-Verhaltenskodex. Er formuliert klare Standards, die sich an etablierten externen Chartas und Prinzipien orientieren. Zu den wichtigsten Grundsätzen zählen:

- Achtung der Regeln des fairen Wettbewerbs
- Keine wettbewerbswidrigen Absprachen
- Keine Korruption und Bestechung: Weder Anbieten oder Gewähren noch Fordern oder Annehmen von unlauteren Vorteilen
- Transparenz bei Spenden und Sponsoring
- Wahrung eigener und Respektierung fremder Patente, gewerblicher Schutzrechte und von Betriebsgeheimnissen
- Keine unzulässige Bevorzugung von bestimmten Lieferanten und Dienstleistern
- Achtung der Grundrechte der Menschen, faire Arbeitsbedingungen und Ablehnung von Kinder- oder Zwangsarbeit
- Toleranz und Chancengleichheit

Im Berichtsjahr 2020/21 wurde der Verhaltenskodex überarbeitet. Dabei flossen neue Inhalte in das Regelwerk ein, die mit Veröffentlichung im Oktober 2021 in Kraft treten. Mit 24 online verfügbaren Sprachversionen werden die wesentlichen für Voith relevanten Märkte und Länder abgedeckt.

Der Kodex enthält konkrete Hinweise zum erwarteten Verhalten und zu Kontaktpersonen. Mit der Unterschrift unter dem Arbeitsvertrag bestätigen alle Voith-Mitarbeitenden, dass sie den Kodex zur Kenntnis genommen haben. Sie verpflichten sich damit, geltendes Recht und die bei Voith geltenden unternehmensinternen Regeln einzuhalten – konzernweit und über alle Hierarchieebenen hinweg. Verstöße werden mit Sanktionen belegt. Die Regeln und Verfahren werden stetig fortgeschrieben und an die aktuellen Anforderungen angepasst. Auch in den Trainingsprogrammen der Voith Academy, und dem Start-up-Leadership-Programm für angehende Führungskräfte, spielen unsere Werte eine zentrale Rolle.





Kapitel
Verantwortung in der Lieferkette

Der Verhaltenskodex definiert im Zusammenspiel mit den Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) auch das Voith Grundverständnis für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Lieferanten und macht Vorgaben zur Compliance sowie zu den Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette. Der Verhaltenskodex ist damit über die AEB Bestandteil der Vertragsbeziehungen mit den Lieferanten, darunter auch alle Vertreter und vertriebsorientierten Berater.

Regelmäßige Weiterbildung zu Compliance-Themen

Alle Mitarbeitenden von Voith, die über einen personalisierten Zugang zum Voith-Netz verfügen, sind verpflichtet, ihr Wissen zur Compliance und zum Voith-Verhaltenskodex über E-Learning-Programme alle drei Jahre zu aktualisieren. Mit der erfolgreichen Teilnahme dokumentieren die Mitarbeitenden, dass sie den Verhaltenskodex kennen und die entsprechenden Vorgaben verstanden haben. Rund 96 % unserer Mitarbeitenden mit Computerarbeitsplatz haben die Programme zu „Anti-Korruption und Kartellrecht“ sowie „Führung und Mitarbeiter“ erfolgreich absolviert. Mitarbeitende ohne Computerarbeitsplatz werden durch ihre Vorgesetzten unterwiesen und auf den aktuellen Stand gebracht. Im Berichtsjahr fanden erneut Präsenz- und Online-Schulungen statt, die den Mitarbeitenden automatisch zugewiesen wurden. An den 20 Veranstaltungen nahmen 364 Mitarbeitende teil – schwerpunktmäßig Führungskräfte und Mitarbeitende aus den Bereichen Vertrieb und Einkauf (Vorjahr: 26 Veranstaltungen mit 155 Teilnehmenden). Durch Online-Schulungen konnten mehr Mitarbeitende erreicht werden, sodass sich die Zahl der Geschulten mehr als verdoppelte. An vielen Schulungstagen wird ein Vor- und ein Nachmittagsteil angeboten, sodass auch Mitarbeitende in Teilzeitarbeitsmodellen oder an Standorten in anderen Zeitzonen am Termin teilnehmen können. Für die Compliance-Beauftragten werden besonders ausführliche und detaillierte Schulungen angeboten.



Faktenbasis
Compliance-Schulungen

Kontinuierliche Überprüfung sichert Wirksamkeit

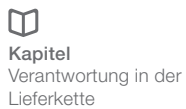
Die Konzernrevision prüft die Einhaltung aller Compliance-Bestimmungen mit einem risikobezogenen, routinemäßigen Ansatz in jährlich etwa 35 operativen Einheiten. Bei unseren Geschäftspartnern stellen wir die Compliance über unsere Regeln und durch eine Selbstauskunft der Lieferanten sicher. Zudem werden alle Vertreter und vertriebsorientierten Berater bei der Neuaufnahme und auch im Lauf der Geschäftsbeziehung regelmäßig geprüft. Die Prüfung umfasst Themen wie Korruption, Geldwäsche sowie Verstöße gegen das Außenwirtschaftsrecht. Sie basiert unter anderem auf der Datenbank eines externen Dienstleisters, der zahlreiche Quellen weltweit systematisch auswertet. Auch Informationen über (strafrechtliche) Verurteilungen und verhängte Maßnahmen (wie Blacklisting) sind über die Datenbank verfügbar. Die Prüfung von Vertretern und vertriebsorientierten Beratern ist in einer Konzernrichtlinie vorgeschrieben. Wir arbeiten kontinuierlich an der Optimierung unserer Compliance-Organisation und passen sie an neue Standards und Vorgaben an.



Kapitel
Verantwortung in der Lieferkette

Konsequent gegen Korruption

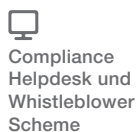
Konsequentes Vorgehen gegen Korruption und anderes strafbares oder rechtswidriges Verhalten ist für Voith selbstverständlich. So sind alle Compliance-Beauftragten aufgefordert, für ihren Bereich im Rahmen des Risikomanagements definierte Risikokontrollmatrizen, die auch mögliche Korruptionsrisiken umfassen, zu bearbeiten, die erkannten Risiken zu benennen und sie zu bewerten. Mit diesem



strukturierten Prozess sind alle Voith-Standorte weltweit abgedeckt. Die Ergebnisse sämtlicher Bereiche werden aggregiert und dienen als Teilgrundlage für die zentrale Risikoermittlung und interne Compliance-Prüfungen. Die Risikoeinschätzung basiert unter anderem auf dem Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perceptions Index, CPI), der jährlich von Transparency International publiziert wird. In unserem Unternehmen, das fast überall in der Welt Geschäftsbeziehungen unterhält, gelten für risikoreiche Länder besondere Vorsichtsmaßnahmen. Über die Maßnahmen entscheidet das zuständige Risikomanagement. Zusätzlich wird durch den Einkauf bei der Neuanlage eines Kreditors mit einem Einkaufsvolumen von mehr als 25.000 € ein Integritäts-Check durchgeführt. Dabei wird anhand öffentlich zugänglicher Daten geprüft, ob es in der Vergangenheit schon zu Compliance-Vorfällen kam, etwa wegen Betrugs, Korruption oder Kinderarbeit.

Konzernweites Beschwerdeverfahren und Hinweisgebersystem

Grundsätzlich hat jeder Stakeholder die Möglichkeit, Beschwerden an Voith zu richten oder Missstände bzw. Verstöße gegen den Voith-Verhaltenskodex zu melden. Dies schließt selbstverständlich auch unsere Mitarbeitenden mit ein. Sie können sich in freier Entscheidung an unterschiedliche Kontaktpersonen wenden: an direkte Vorgesetzte, zuständige Personalmitarbeitenden, Compliance-Beauftragte der Gesellschaft, der operativen Einheit (OU) oder des Konzernbereichs, an jedes Mitglied des Compliance Committees sowie bei einem der fünf konzernweit eingerichteten Helpdesks. Mehrsprachig durch lokale Ansprechpartner betreut und in allen wichtigen Voith-Regionen präsent – Asien, Nordamerika, Südamerika, EMEA mit Österreich und Deutschland, steht dieses System internen und externen Hinweisgebern offen. Die zur Erreichbarkeit dieser Ansprechpartner erforderlichen Daten werden konzernweit in geeigneter Weise, unter anderem über die Intranetseite „Compliance“, allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Auch über die Voith-Website sind der Compliance Helpdesk und das Whistleblower Scheme allen Stakeholdern zugänglich.



Mitarbeitende, die konkrete Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex sehen und in gutem Glauben diesen Verdacht melden, haben keinerlei Nachteile zu befürchten. Unser Verhaltenskodex legt dies verbindlich fest. Voith wird in jedem Einzelfall, soweit erforderlich, Maßnahmen treffen, um die berichtenden Mitarbeitenden gegen jegliche negative Konsequenzen zu schützen, beispielsweise im Hinblick auf den Fortgang der Karriere oder Mobbing. Soweit möglich und gesetzlich zulässig, wird Voith die Identität von Mitarbeitenden, die einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder einen diesbezüglichen Verdacht nach Maßgabe dieser Vorgaben berichtet haben, vertraulich behandeln. Gleiches gilt für die Identität von Mitarbeitenden, die an der Aufklärung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder eines diesbezüglichen Verdachts mitwirken. Über das konzernweite Hinweisgebersystem werden auch anonym eingereichte Beschwerden angenommen. Anzahl und Art der Verstöße werden zentral erfasst. Dieses Hinweisgebersystem ist für Externe jederzeit über die Website des Unternehmens zugänglich und steht damit auch den Geschäftspartnern oder Lieferanten zur Verfügung. Dabei können Beschwerden jeder Art und zu allen Themenbereichen eingereicht werden. Vertraulichkeit und Anonymität werden gewährt, sofern dies gewünscht und rechtlich zulässig ist. Um eine höchstmögliche Vertraulichkeit zu gewährleisten, werden Informationen über Zahl und Art der Beschwerden grundsätzlich nicht nach außen weitergegeben.



Vertraulicher Umgang mit Informationen

Die Informationssicherheit und der Schutz von personenbezogenen Daten haben bei Voith einen hohen Stellenwert. Beide Themen sind über Konzernrichtlinien geregelt. Von allen Mitarbeitenden wird ein entsprechendes Sicherheits- und Verantwortungsbewusstsein erwartet. Im Berichtszeitraum gab es keine meldepflichtigen Datenschutzverletzungen. Die im Rechenzentrum in Heidenheim implementierten Prozesse sind nach der internationalen Norm ISO/IEC 27001 zertifiziert.

Menschenrechte

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für einen international agierenden Konzern wie Voith selbstverständlich. Den Rahmen dafür setzt der Verhaltenskodex, der als Konzernrichtlinie für alle Mitarbeitenden verbindlich ist. Voith lehnt jede Form von Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit ab und hat dazu eine den Vorgaben des UK Modern Slavery Act 2015 entsprechende Erklärung abgegeben, die sich auch an den Vorgaben z.B. der „UN Universal Declaration of Human Rights 1948“, des „California Transparency in Supply Chains Act 2010“ und des „Australian Modern Slavery Act 2018“ orientiert. Die Erklärung ist über die Unternehmenswebsite öffentlich zugänglich. Über die Allgemeinen Einkaufsbedingungen beziehen wir unsere Lieferanten und Geschäftspartner in die entsprechenden Verpflichtungen mit ein. Dabei fließen auch die Bewertungen interner Kontrollsysteme wie der Risk Country List in die Maßnahmenplanung ein. Verstößt ein Lieferant gegen diese Regeln, behalten wir uns das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.



Grundsatzserklärung

Stellungnahme zum UN Global Compact

Voith teilt die Werte, die die Prinzipien des UN Global Compact kennzeichnen. Der Voith-Verhaltenskodex und die Werte von Voith decken alle Bereiche des UN Global Compact ab. Bei Voith sind wir der festen Überzeugung, dass unser Einzelengagement als Unternehmen die richtige Herangehensweise ist. Sie hat sich über mehr als anderthalb Jahrhunderte entwickelt, ist in unseren Verhaltenskodex eingebettet und spiegelt unsere Werte wider.

Steuern

Für Voith ist es selbstverständlich, geltendes Steuerrecht zu beachten und den steuerlichen Verpflichtungen nachzukommen. Dieser Anspruch ist auch im Verhaltenskodex verankert. Die Steuerstrategie des Konzerns folgt den im Unternehmen geltenden Werten und verpflichtet zu einem transparenten und fairen Umgang mit Steuerbehörden. Im Berichtsjahr 2018/19 hat Voith begonnen, sein internes steuerliches Kontrollsystem in Richtung eines Tax-Compliance-Management-Systems weiterzuentwickeln, das weitestgehend in das Compliance-Management-System des Konzerns integriert ist. Transferpreise innerhalb des Unternehmens richten sich stets nach dem Arm's Length Principle und entsprechen dem jeweils geltenden Recht. Dies ist in entsprechenden Richtlinien klar geregelt. Voith folgt dabei dem OECD-Standard und vermeidet die Implementierung künstlicher Strukturen, die rein steuerlichen Zwecken dienen. Voith hat keine Tochtergesellschaften in Ländern, die auf der EU-Liste nicht kooperativer Länder und Gebiete für Steuerzwecke geführt werden. Eine vollständige Aufstellung der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen und Länder ist Bestandteil des Konzernabschlusses.



Faktenbasis
Steuern

1.4 Verantwortung für die Gesellschaft

Aktives gesellschaftliches Engagement gehört seit den Gründerjahren von Voith zu unserem unternehmerischen Selbstverständnis. Dabei achten wir stets auf die strikte Einhaltung unseres Verhaltenskodex sowie der jeweils gültigen Gesetze.

Unser gesellschaftliches Engagement wird durch die Voith GmbH & Co. KGaA mit Sitz in Heidenheim gesteuert. Innerhalb des Unternehmens ist die Verantwortung für das Thema „Spenden und Sponsoring“ in der Konzernkommunikation gebündelt. Einmal jährlich informiert die Leitung der Konzernkommunikation die Konzerngeschäftsführung über den Einsatz der Mittel im gesamten Voith-Konzern. Einzelne Konzernbereiche oder lokale Voith-Gesellschaften können zudem eigene Hilfs- und Förderprojekte initiieren und durchführen, sofern diese den Vorgaben der Konzernrichtlinie „Spenden und Sponsoring“ entsprechen und gemäß dem darin vorgegebenen Genehmigungsprozess freigegeben wurden.

Unsere Projektauswahl folgt klaren Kriterien. So setzen Spenden grundsätzlich die Förderungswürdigkeit und Seriosität des Empfängers voraus, zudem achten wir auf den regionalen Bezug und den Bezug zu den Voith-Geschäftsfeldern, unseren Werten und unserer Unternehmenskultur. Auch die Häufigkeit und das Volumen bisheriger Zuwendungen ziehen wir in Betracht, zudem legen wir Wert auf eine möglichst breite Streuung. Unabhängig davon helfen wir schnell und direkt in dringenden humanitären Notsituationen. Bei unseren Sponsoring-Aktivitäten stehen dagegen stets die Angemessenheit von Leistung und Gegenleistung sowie der Nutzen für Voith im Fokus. Denn mit diesen Aktivitäten verfolgen wir zusätzlich zur Förderung weitere, meist kommunikative Ziele. Unabhängig hiervon stellt Voith auch an seine Sponsoring-Partnerschaften einen hohen Anspruch bezüglich Förderungswürdigkeit und Reputation.

Eine Vielzahl von Initiativen und Projekten fördert die Hanns-Voith-Stiftung. Diese unabhängige Stiftung unterstützt mit ihren Aktivitäten regelmäßig zahlreiche lokale und überregionale Initiativen und leistet mit jährlichen Spenden finanzielle Unterstützung für diverse Projekte.

Die Hanns-Voith-Stiftung

Unternehmerischer Erfolg verpflichtet. So sieht es die Familie Voith von jeher. Neben den Kunden lagen das Wohl der Mitarbeitenden und die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft der Familie Voith stets am Herzen. Einen wesentlichen Anteil am gesellschaftlichen Engagement hatte Dr. Hanns Voith (1885 – 1971), der die Geschicke der Firma fast 60 Jahre lang lenkte. Um das soziale Engagement zu institutionalisieren, kam es 1953 zur Gründung der gemeinnützigen und unabhängigen Hanns-Voith-Stiftung, die sein umfassendes Engagement fortführt.

Seither ist die Hanns-Voith-Stiftung ein wichtiges Instrument, mit dessen Hilfe die Voith-Gesellschafterinnen und -Gesellschafter und der Voith-Konzern ihre soziale, bildungs- und kulturpolitische Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Mitarbeitenden wahrnehmen. Die Stiftung fördert Projekte in den Bereichen Bildung und Erziehung, Wissenschaft und Forschung, Kultur und Umwelt, Maßnahmen auf den Gebieten der Völkerverständigung und Entwicklungshilfe sowie Projekte auf Grundlage der Geisteswissenschaft Rudolf Steiners und ähnlicher Bestrebungen.

So fördert die Hanns-Voith-Stiftung unter anderem die Bildung und Erziehung von bedürftigen und begabten jungen Menschen aus dem Raum Heidenheim. Ebenfalls gefördert werden bedürftige und begabte Mitarbeitende der zum Voith-Konzern gehörenden Firmen und deren Kinder. Dies umfasst



Hanns-Voith-Stiftung

Leistungen zur Durchführung und Vervollkommnung ihres Studiums an Hoch- und Fachschulen im Bereich der Natur-, Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften.

Konzernrichtlinie setzt den Rahmen

Bereits seit 2008 gibt die Konzernrichtlinie „Spenden und Sponsoring“ die Art und den Umfang unseres Engagements vor und regelt den finanziellen Rahmen unserer Spenden. Das Budget richtet sich, vorbehaltlich einer anderen Festlegung durch die Konzerngeschäftsführung, am Gewinn vor Steuern (EBT) des Vorjahres aus, die Höchstgrenze lag im Berichtsjahr bei 1 % des EBT. So stellen wir sicher, dass jederzeit und unabhängig von der Unternehmensentwicklung ein kontinuierliches Engagement gewährleistet ist. Interne Controllingssysteme erfassen unsere Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten – weltweit und über alle Geschäftseinheiten hinweg.

2021 wurde die Konzernrichtlinie überarbeitet. Dabei wurden die bestehenden Förderschwerpunkte präzisiert, ergänzt und wie folgt gegliedert:

- Bildung, Ausbildung (Förderung zukünftiger Generationen)
- Wissenschaft und Forschung (Förderung nachhaltiger Innovationen und Technologien)
- Veranstaltungen mit Bezug zu unseren Geschäftsbereichen (z.B. Messen und Kongresse)
- Soziales (Förderung benachteiligter gesellschaftlicher Gruppen bzw. sozialer Einrichtungen)
- Sport, Kunst und Kultur (nur in Bezug auf lokales Engagement des Unternehmens an den Voith-Standorten weltweit)

Mit der Verabschiedung im Oktober 2021 tritt die neue Richtlinie unternehmensweit in Kraft. Sie legt nun auch fest, dass Voith künftig keine Spenden oder Zuwendungen an Politik und Parteien mehr tätigt.



Faktenbasis
Spenden und Sponsoring, Spenden und Sponsorings der Hanns-Voith-Stiftung, Spenden und Sponsoring für Parteien und parteipolitische Organisationen

Unser Engagement im Berichtszeitraum

Insgesamt hat Voith im Berichtszeitraum rund 1,98 Mio. € für sein gesellschaftliches Engagement aufgewendet (Vorjahr: 2,04 Mio. €). 0,77 Mio. € der Gesamtmittel wurden gespendet, wobei 0,68 Mio. € in Form von Geldspenden und 0,09 Mio. € in Form von Sachspenden erfolgten. 1,21 Mio. € entfielen auf Sponsoring-Maßnahmen. Der Großteil der Mittel floss mit 48 % in 24 Projekte im Sportbereich, 21 % gingen an 62 Bildungs-, 21 % an 40 Sozial- und 10 % an 19 Kulturprojekte.

Lokale Schwerpunkte beim Sportengagement

Wir sehen die Unterstützung für ortsansässige Initiativen als Investition in die Standortqualität, die den Bürgerinnen und Bürgern – und damit auch unseren Mitarbeitenden – zugutekommt. So wollen wir die Attraktivität und Freizeitqualität der Standorte für unsere Mitarbeitenden steigern. Daher engagiert sich Voith sowohl im Spitzen- wie auch im Breitensport. Gefördert werden weltweit – mit Schwerpunkt auf Heidenheim – verschiedene Sportvereine und Veranstaltungen. Im Berichtsjahr wendeten wir dafür 950.000 € auf (Vorjahr: 1,17 Mio. €).

Beispielsweise unterstützt Voith schon seit Längerem den Fußballprofiverein 1. FC Heidenheim 1864 e. V. Zudem fördern wir das Fechtzentrum des Heidenheimer Sportbunds 1846 e. V. (HSB), die lokale Baseballmannschaft des HSB. Gemeinsam mit den Sponsoring-Partnern, den Baseballvereinen Heideköpfe und HAKRO Merlins Crailsheim sowie dem Fechtzentrum Heidenheim, veranstaltete Voith auch in diesem Berichtsjahr drei Camps als Ferienbetreuung der Kinder von Voith-Mitarbeitenden.

Vielschichtiges Bildungsengagement

Weltweit unterstützen wir Kindergärten, Schulen und Universitäten, denn wir sind überzeugt, dass nur gute Bildung und Ausbildung optimale Entwicklungschancen im Leben sichern. Wir führen damit die Tradition von Hanns Voith fort.

So widmet sich Voith bereits seit 1946 in Baden-Württemberg der Aufgabe, benachteiligte Jugendliche zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktreife zu führen. Was als Förderlehrgang begann, ist seit 2004 als Sonderberufsfachschule Hanns Voith institutionalisiert und anerkannt. Seit inzwischen 17 Jahren unterstützt Voith außerdem die deutschlandweite Bildungsinitiative „business@school“ der Unternehmensberatung Boston Consulting Group (BCG). Dabei wird Schülerinnen und Schülern der gymnasialen Oberstufe die Gelegenheit gegeben, sich ein Jahr lang praxisnah mit Wirtschaftsthemen zu beschäftigen. Auch die Voith-Berufsausbildung ist in der Region verwurzelt. So engagierten sich die Auszubildenden im letzten Geschäftsjahr aktiv bei der Restaurierung einer über 100 Jahre alten Francis-Turbine von Voith, die an der Egau östlich von Heidenheim ein Jahrhundert lang grünen Strom erzeugte. Die Fertigstellung der Turbinenrestaurierung ist für Dezember 2021 geplant.

Kulturförderung am Standort Heidenheim

Wir wollen möglichst vielen Menschen den Zugang zum kulturellen Leben ermöglichen. Auch in diesem Berichtszeitraum haben wir erneut verschiedene Institutionen in Heidenheim finanziell unterstützt, unter anderem die Opernfestspiele mit 125.000 €. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten diese 2021 jedoch nicht wie gewohnt stattfinden. Die Stadt Heidenheim hat deshalb ein Alternativprogramm entwickelt, zu dem auch digitale Formate wie ein Livestream gehören.

Engagement für Integration

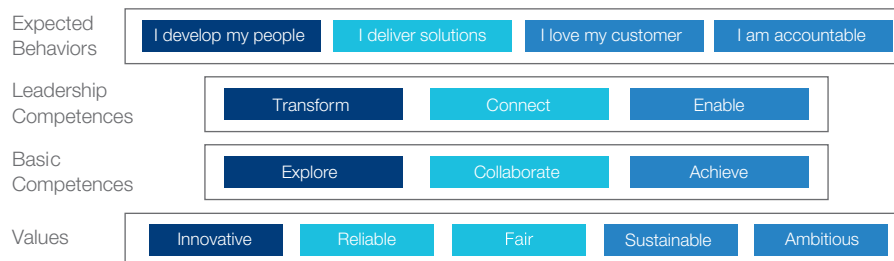
Seit vielen Jahren steht Voith für weltweites soziales Engagement, das die Lebensbedingungen von Menschen verbessert und den interkulturellen Austausch fördert. So gehört Voith zu den Initiatoren der Integrationsoffensive „Wir zusammen“ der deutschen Wirtschaft, die Flüchtlinge bei der Integration in Deutschland unterstützt. Voith engagiert sich mit Ausbildungsplätzen für junge Flüchtlinge. Der erste syrische Flüchtling hat im Januar 2021 seine Berufsausbildung zum Konstruktionsmechaniker sehr erfolgreich absolviert. Zudem möchte Voith gemeinsam mit AFS Interkulturelle Begegnungen e.V. Jugendliche ermutigen und darin fördern, frühzeitig interkulturelle Erfahrungen zu sammeln. Daher wird Voith mit Unterstützung der Hanns-Voith-Stiftung auch für das Schuljahr 2021/22 wieder Teilstipendien für einen Aufenthalt im Ausland vergeben, bevorzugt in die Länder Brasilien, China oder USA. Die Stipendiaten verbringen das Schuljahr 2021/22 in einer Gastfamilie, die sich ehrenamtlich engagiert. Voith übernimmt mit Unterstützung durch die Hanns-Voith-Stiftung je Stipendiat bis zu 4.500 € der Programmkosten.

2. Mitarbeitende

2.1 Managementansatz

Die größte Stärke unseres Unternehmens liegt in den Fähigkeiten und in der Motivation unserer Mitarbeitenden. Damit sich ihre Potenziale noch besser entfalten können, werden wir die Unternehmenskultur von Voith gezielt weiterentwickeln. Wir wollen ein Umfeld schaffen, das sich insbesondere durch Innovationskraft, Agilität, Kunden- und Ergebnisorientierung, Verlässlichkeit und starke Zusammenarbeit auszeichnet, um so den Herausforderungen unserer Zeit und den künftigen Entwicklungen der Märkte, in denen Voith tätig ist, gerecht zu werden. Das Verhalten unserer Führungskräfte spielt bei der Entwicklung der Voith-Kultur eine zentrale Rolle. Deshalb betrachten wir die Themen Führung und Kultur als Ganzes und haben ein entsprechendes Rahmenwerk erarbeitet, das Mitarbeitenden und Führungskräften Orientierung bieten soll (siehe Abbildung).

Sustainable technologies for future generations



Unsere Unternehmenskultur gründet auf den Voith-Werten. Aus ihnen leiten sich jene Kompetenzen ab, die wir im Unternehmen fordern und fördern. Grundlegende Kompetenzen wie Eigenverantwortung und Umsetzungsstärke (Achieve), das gemeinsame Generieren von Ideen und Lösen von Problemen (Collaborate) sowie die Bereitschaft, neue Wege zu gehen und aus Fehlern zu lernen (Explore), gehen dabei Hand in Hand mit zentralen Führungskompetenzen. Es ist Aufgabe der Führungskräfte, ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende erfolgreich sein können (Enable) und in dem Transparenz und Offenheit (Connect) herrschen. Ebenso gilt es, die Bereitschaft zu fördern, Veränderungen zu initiieren und umzusetzen, um Innovationen zu ermöglichen (Transform). Diese Kompetenzen sollen unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden befähigen, sich entsprechend unserer Expected Behaviors zu verhalten, deren Umsetzung von jeder und jedem Einzelnen erwartet wird – und vom Gegenüber erwartet werden darf.

Bewährungsprobe Corona-Pandemie

Auch in diesem Berichtsjahr mussten sich etablierte Arbeitsabläufe und Formen der Zusammenarbeit vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie bewähren. Trotz besonderer Herausforderungen, die sich mit der Pandemie für uns ergaben, ist es uns wie schon im Vorjahr gelungen, den Geschäftsbetrieb jederzeit und ohne nennenswerte Einschränkungen fortzuführen und eine reibungslose Zusammenarbeit mit internen und externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern sicherzustellen – ohne dabei die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu gefährden. Auf den vielfältigen Erfahrungen der beiden vergangenen Jahre wollen wir aufbauen, indem wir bewährte Arbeitsweisen und Prozesse der digitalen und virtuellen Zusammenarbeit auch nach der Pandemie weiterführen.

Zukunftsfähige Organisation von Personaldienstleistungen

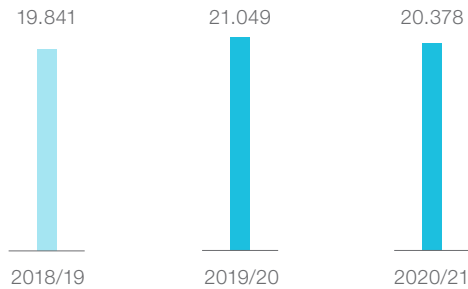
Ein Großteil der operativen Personalarbeit bei Voith ist auf vier regionale HR Global Business Services (GBS) verteilt. Hier werden transaktionale Prozesse und Programme gebündelt. Diese HR-Dienstleistungen werden jeweils gemäß den regionalen gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften erbracht und durch das Konzernpersonalwesen koordiniert. Bei der Digitalisierung der Personalprozesse haben wir weitere Fortschritte gemacht. So haben wir im Berichtsjahr mit der Einführung einer konzernweiten HR-Service-Delivery-Plattform begonnen, die HR-Prozesse abbildet und effizient handhabbar macht. Seit Frühjahr 2021 bieten wir in einem ersten Schritt zunächst allen Beschäftigten in Deutschland auf Basis dieser Plattform ein persönliches, elektronisches Schließfach an, über das wir arbeitgebergesteuerte Korrespondenz, beispielsweise Entgeltnachweise, digital zustellen können – ein Angebot, das vom größten Teil unserer Belegschaft in Anspruch genommen wird.

Darüber hinaus bündeln wir auf der neuen Plattform in Zukunft unsere HR-Wissensdatenbank und den gesamten operativen Personalservice an einer Stelle. Die Mitarbeitenden werden hier ab Oktober 2021 von einem optimierten Zugang zu Informationen rund um ihr Arbeitsverhältnis und einem erhöhten Service-Level profitieren: Zusätzlich zu einer intelligenten Suchfunktion werden in allen Regionen erste HR-Dienstleistungen als Employee-Self-Service zur Verfügung stehen. Dann können beispielsweise in Deutschland Anträge auf Elternzeit, Sonderurlaub oder eine Nebentätigkeit online gestellt und digital weiterbearbeitet werden. Die neue Plattform ist in allen Ländern verfügbar, die von einem HR-Global-Business-Services-Center betreut werden, und kann damit vom Großteil der Voith-Beschäftigten genutzt werden. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, in den kommenden zwei Jahren Schritt für Schritt alle Personalservices, die sich durch Digitalisierung optimieren lassen, auf die neue Plattform zu übertragen.

2.2 Voith als Arbeitgeber

Das Geschäftsmodell von Voith ist auf Langfristigkeit ausgerichtet. Dieser Grundsatz schließt auch unsere Beschäftigungspolitik mit ein. So wollen wir als verlässlicher Arbeitgeber unserer Verantwortung als Familienunternehmen gerecht werden und den Mitarbeitenden Sicherheit und Perspektive in einer Zeit bieten, in der insbesondere die externen Rahmenbedingungen für ihre Beschäftigung vielfältigen Veränderungen unterliegen.

Zahl der Mitarbeitenden
in Personen



Faktenbasis
Beschäftigungsstruktur, Mitarbeitende nach Beschäftigungsart

Wahrung der Rechte aller Mitarbeitenden

Voith bietet seinen Mitarbeitenden faire Arbeitsbedingungen, die allen gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Dieser Grundsatz reflektiert das grundsätzliche Bekenntnis von Voith zur Achtung der Menschenrechte weltweit und findet weiteren Ausdruck im neuen konzernweit geltenden Voith-Verhaltenskodex, der den Themen „Respektvoller Umgang, Toleranz und Chancengleichheit“ einen eigenen Abschnitt widmet. Auch an vielen anderen Stellen geht der Voith-Verhaltenskodex darauf ein, wie die Zusammenarbeit verschiedener Menschen bei Voith unter Wahrung der Rechte aller Mitarbeitenden gestaltet sein soll. So lehnen wir z. B. jede Form von Zwangs- oder Kinderarbeit ab. Bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen lassen wir bei Voith uns über die unmittelbar anwendbaren Gesetze hinaus von den Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und anderer nationaler und internationaler Organisationen leiten. Darüber hinaus sehen wir in der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen eine wichtige Voraussetzung für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Den Rahmen dafür setzen der Verhaltenskodex und die Konzernrichtlinie, die alle Mitarbeitenden im Zuge seines Arbeitsvertrags verpflichtend zur Kenntnis nimmt. Darin sprechen wir uns explizit gegen jede Form von Behinderung rechtmäßiger Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus, so beispielsweise gegen die Behinderung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen. Verstöße gegen diese Regelungen können über das Beschwerdeverfahren unseres Hinweisgebersystems gemeldet werden.



Kapitel Werte und Compliance

Wir gewährleisten unseren Mitarbeitenden Arbeitsbedingungen, die in vielen Fällen über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. So ist ein Großteil der Arbeitsverhältnisse unserer weltweit Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst, die ihnen Klarheit und Sicherheit hinsichtlich Bezahlung, Arbeitszeit und Urlaubsansprüchen bieten. Im Geschäftsjahr 2020/21 galt für 64 % (Vorjahr: 67 %) der Mitarbeitenden weltweit eine Kollektivvereinbarung. Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr ist auf Veränderungen der Organisationsstruktur zurückzuführen.

Die Arbeitnehmervertretungen sind stets in den Austausch zwischen der Konzerngeschäftsführung, den lokalen Personalleitungen und den Mitarbeitenden eingebunden. An zahlreichen Voith-Standorten werden unsere Mitarbeitenden durch gewählte Betriebsräte vertreten, die sowohl in personenbezogene Einzelmaßnahmen als auch in Verhandlungen über lokale Betriebsvereinbarungen involviert sind. In Deutschland sind neben den jeweiligen lokalen Betriebsratsgremien auf Unternehmensebene ein Gesamtbetriebsrat sowie für die Voith-Unternehmensgruppe ein Konzernbetriebsrat tätig. Des Weiteren

existiert auf Konzernebene für die Unternehmen in der Europäischen Union EU ein europäischer Betriebsrat in Form des Euroforums. Die jeweiligen Betriebsratsgremien und deren Mitglieder vertreten die Interessen der Belegschaft gegenüber dem Unternehmen. Sie stehen den Mitarbeitenden als Ansprechpartner zur Verfügung, um diese beispielsweise auf Beeinträchtigungen ihrer Rechte hinzuweisen. Grundlegende Veränderungen werden den Gremien und den Beschäftigten von der Konzerngeschäftsführung oder dem lokalen Management fristgerecht und frühzeitig mitgeteilt. Dabei nutzt Voith diverse Kommunikationskanäle, insbesondere das Intranet, Video- und Telefonkonferenzen sowie Aushänge. In Deutschland unterliegt die Entscheidungsfindung bei grundlegenden Veränderungen von Unternehmen den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Umsetzung der getroffenen Maßnahmen wird an den Standorten vom jeweiligen Betriebsrat begleitet. Beispielhaft dafür stehen unsere Vereinbarungen zur Standortsicherung in Deutschland, namentlich in Heidenheim und Crailsheim. Durch den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen führen wir erforderliche Personalreduktionen in der Tradition eines Familienunternehmens möglichst sozialverträglich durch. Dabei nutzen wir die natürliche Fluktuation und setzen zugleich auf Instrumente wie Frühpensionierung, Altersteilzeit oder einvernehmliche Aufhebungsverträge, deren Anwendung mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften geregelt wird. Auch Transfergesellschaften sowie Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung kommen zum Einsatz. Muss Arbeit zwischen Standorten verlagert werden, erhalten die betroffenen Mitarbeitenden wenn möglich Angebote zur Weiterbeschäftigung an anderen Voith-Standorten. Auch an unseren internationalen Standorten streben wir danach, Beschäftigung zu sichern, sofern möglich gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen. Ebenso sind wir bemüht, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und notwendigen Personalabbau, angelehnt an die bewährte Praxis in Deutschland, möglichst sozialverträglich zu gestalten.



Faktenbasis
Details zur Wahrung der Rechte aller Mitarbeitenden, Maßnahmen zur sozialverträglichen Umstrukturierung und Beschäftigungssicherung

Darüber hinaus gibt es vielfältige Interessensvertretungen bei Voith. Mit diesen wird regionalen Gesetzen entsprochen, teilweise wurden sie aber auch selbst von den Mitarbeitenden initiiert. Beispiele hierfür sind die Schwerbehindertenvertretung, die Auszubildendenvertretung, der Sprecherausschuss der leitenden Angestellten, der Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 in der Voith-Zentrale und das Voith-Frauen Netzwerk.

Leistungsbezogene und marktgerechte Vergütung

Voith setzt neben landesüblichen Bewertungssystemen auf ein international einheitliches Stellenbewertungssystem. Damit wird neben einer fairen und nachvollziehbaren Bewertung von Funktionen, beispielsweise über länderspezifische Gehaltsbenchmarks, eine stets marktgerechte Bezahlung und Gehaltsentwicklung sichergestellt. Die uns derzeit vorliegenden Analysen, insbesondere für die Kernländer Deutschland, USA, China und Brasilien, bestätigen dies. Die individuelle Vergütung richtet sich ausschließlich nach den Anforderungen der Stelle, der fachlichen Qualifikation sowie der erbrachten Leistung. Eine Differenzierung der individuellen Vergütung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion oder anderen personenspezifischen Eigenschaften wird nicht geduldet.



Faktenbasis
Ausgaben für Beschäftigte

Vielfalt und Chancengleichheit

Als international tätiges Unternehmen können wir nur erfolgreich sein, wenn unser Arbeitsumfeld von Chancengerechtigkeit und gegenseitigem Respekt geprägt ist. So sprechen wir uns in unserem

**Kapitel Werte und Compliance**

Verhaltenskodex klar gegen Diskriminierung gegenüber unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern aus. In der 2021 überarbeiteten Fassung des Kodex haben wir dieses Bekenntnis noch einmal geschärft. Die Voith-Compliance-Organisation überwacht die Umsetzung und Durchsetzung unseres Verhaltenskodex. Entsprechende Hinweise und Beschwerden werden über das konzernweite Meldesystem erfasst und nachverfolgt. Zudem gibt es eine eigene E-Mail-Adresse zum Themenbereich „Diversity and Inclusion“ (D&I), über die sich Mitarbeitende mit Beschwerden oder Hilfesuchen an das D&I-Team bei Voith wenden können.

**Diversity and Inclusion Declaration**

Darüber hinaus hat die Konzerngeschäftsführung im Berichtsjahr eine „Erklärung zu Vielfalt, Miteinbeziehung und Chancengleichheit“ (Diversity and Inclusion Declaration) unterzeichnet, in der sie erneut klar Position zu null Toleranz gegenüber Diskriminierung bezieht. So soll Chancengleichheit für alle im Unternehmen geschaffen werden. Dieser Grundsatz gilt unabhängig von Rasse, Ethnizität, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, politischer Meinung, Alter oder geschlechtlicher Identität und bezieht alle schutzbedürftigen Gruppen ausdrücklich ein. Zugleich bestätigt die Erklärung das Bestreben, alle Phasen des Personalkreislaufs bei Voith – von der Einstellung über die Weiterbildung, Bewertung und Beförderung – sowie sämtliche Konditionen und Vergünstigungen für die Beschäftigten in einer gerechten und unvoreingenommenen Art und Weise zu handhaben.

„Alle unsere Mitarbeitenden sind einzigartig aufgrund ihrer verschiedenen Hintergründe, Erfahrungen, Perspektiven und Stärken. Wir wertschätzen diese Vielfalt und fördern Chancengleichheit, da wir überzeugt sind, dass heterogene Teams unsere Innovationskraft stärken und uns helfen, die Anforderungen unserer Kunden wirklich zu verstehen.“

Dr. Toralf Haag,

Vorsitzender der Konzerngeschäftsführung und Globaler Sponsor für Diversity and Inclusion

Außerdem betont die Konzerngeschäftsführung in der Erklärung die Bedeutung divers zusammengesetzter Teams und eines Umfelds des gegenseitigen Respekts und der Wertschätzung. Insbesondere von den Führungskräften wird erwartet, dass sie die Entwicklung ihrer Teammitglieder fördern, deren gute Zusammenarbeit – auch über Grenzen hinweg – unterstützen und die Transformationsbereitschaft innerhalb ihrer Teams vorantreiben. Diese Haltung unterstreicht auch die Tatsache, dass der Vorsitzende der Konzerngeschäftsführung das Thema „Diversity and Inclusion“ persönlich fördert und entsprechende Aktivitäten als Sponsor im Unternehmen unterstützt.

Bei Voith arbeiten Menschen aller Geschlechter und zahlreicher Ethnien, die sich in unterschiedlichen Lebensphasen befinden und individuelle Erfahrungen in das Unternehmen einbringen. Sie alle sollen die gleichen Chancen im Unternehmen haben. Vor diesem Hintergrund hat Voith im Oktober 2018 die Charta der Vielfalt unterschrieben und sich damit verpflichtet, ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu fördern. Diesem Anspruch trägt auch das bereits 2012/13 konzernweit eingeführte Diversity-and-Inclusion-Programm Rechnung, das seitdem kontinuierlich weiterentwickelt wurde.

Diversity steht für die Vielfältigkeit unserer Mitarbeitenden im Hinblick auf die Dimensionen Geschlecht, Alter, Nationalität bzw. ethnische Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Religion, Ausbildung und berufliche Erfahrung sowie alle weiteren individuellen Unterschiede z. B. hinsichtlich Familienstatus, sozialer Herkunft, Überzeugungen, Gesundheitszustand, körperliche und geistiger Fähigkeiten oder Geschlechts- und sexuelle Identität. Wir sind überzeugt, dass diese vielfältigen Dimensionen – im Zusammenwirken

mit unterschiedlichen Erfahrungen, Talenten und Stärken – Ideenvielfalt erst möglich machen. Unter Inklusion verstehen wir bei Voith die bereits genannte Kultur der Wertschätzung und des respektvollen Miteinanders, die eine freie Potenzialentfaltung und das Einbringen unterschiedlicher Perspektiven, Denkansätze und Herangehensweisen erst ermöglicht. So wird der D&I-Gedanke auch in unserem Kompetenzmodell berücksichtigt.

Internationalität – für Voith mehr als ein Anspruch

Die Internationalität unseres Unternehmens spiegelt sich in der Beschäftigungsstruktur wider. Für Voith arbeiten Menschen aus 93 Nationen. Auch der oberste Führungskreis, der Voith Senior Management Circle, ist international besetzt. Die 95 Mitglieder des Gremiums stammen aus zehn Nationen. Voith fördert gezielt die kulturelle Vielfalt und verbessert dadurch die internationale Zusammenarbeit auf allen Ebenen im Unternehmen. In der Spitze waren im Rahmen einer internationalen Entsendung 75 Mitarbeitende zeitgleich tätig. Mitarbeitende aus verschiedenen Regionen und mit unterschiedlichen Nationalitäten bereichern so ihre internationalen Karrieren. Um gegenseitiges Verständnis, Toleranz und die Kommunikationsfähigkeit weiter zu fördern, bieten wir außerdem interkulturelle Trainings und Sprachkurse an.

Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt nimmt Voith seit 2019 am Deutschen Diversity-Tag teil. 2021 wurde dieser Tag zu einem globalen D&I-Monat ausgeweitet, um in regionalen und globalen, selbstgesteuerten Workshops einen intensiven Austausch zu ermöglichen und Gelegenheit zu geben, miteinander und voneinander zu lernen. Unser D&I-Programm hat für alle Standorte Gültigkeit und umfasst neben der konsequenten Sensibilisierung der Mitarbeitenden die Umsetzung geeigneter Maßnahmen. Die entsprechenden Themen werden über die Regional HR Business Partner sowie über die D&I Manager und Advocates in den Regionen an die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner an den jeweiligen Standorten weitergegeben. Das Konzernpersonalwesen koordiniert das Programm und definiert weltweit gültige Standards. So stellen wir sicher, dass konzernweit einheitlich vorgegangen wird und Best-Practice-Ansätze geteilt werden. Zugleich tragen wir damit den weltweit heterogenen Herausforderungen Rechnung. Dieser Ansatz wird durch das Angebot digitaler Tools und Formate unterstützt, die Austausch und Vernetzung über Hierarchien, Regionen und Divisionen hinweg fördern. Zusätzlich können sich die Mitarbeitenden in sogenannten regionalen Employee Resource Groups (ERGs) engagieren, um sich über diese Netzwerke aktiv an spezifischen D&I-Themen zu beteiligen.

Ein wichtiges Element unseres D&I-Programms ist die Optimierung unserer Prozesse im Hinblick auf unbewusste Denkmuster (Unconscious Bias). So startete im Berichtsjahr der konzernweite Rollout standardisierter und objektiver Verfahren zur Auswahl und Förderung der Mitarbeitenden im Rahmen von Recruiting und Talententwicklung, mit dem Ziel, unbewusster Voreingenommenheit in unseren Personalprozessen entgegenzuwirken. Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber sind neben den für eine Stelle erforderlichen fachlichen Qualifikationen die unserer Unternehmenskultur entsprechenden Denk- und Arbeitsweisen ausschlaggebend. Daher basiert unser neu entwickelter Interviewleitfaden für Bewerbungsgespräche auf dem Kompetenzmodell. Der Leitfaden umfasst standardisierte Fragen und klare Kriterien für die Bewertung der Antworten. Dies ermöglicht eine objektive Auswahl. Er wurde im Berichtsjahr in Deutschland eingeführt und soll nach regionalen Adaptionen zukünftig in allen Regionen angewendet werden. Um auch in der Talententwicklung Chancengleichheit zu schaffen, haben wir im Berichtsjahr außerdem neue Talent-Management-Instrumente pilotiert, die es

Talenten ermöglichen, sich selbst zu nominieren und so die Proaktivität und Selbstständigkeit der eigenen (Karriere-)Entwicklung zu fördern.

Wir informieren unsere Mitarbeitenden regelmäßig mit globalen Kommunikationskampagnen über das Thema D&I und stellen relevante Informationen online zur Verfügung. Um Chancengleichheit zu fördern, wurde in Deutschland von April bis Juni 2021 in einem Pilotprojekt ein Coachingformat für Führungskräfte und interne Multiplikatoren erprobt. Das Format umfasst eine appbasierte Learning Journey zur eigenständigen Bearbeitung, ergänzt durch einen persönlichen Coachingtermin pro Woche. Führungskräften steht im unternehmenseigenen SharePoint zudem ein Toolkit zur Verfügung. Es liefert ihnen Ideen für Maßnahmen und Aktivitäten, um D&I im Arbeitsalltag und in den Teams zu leben sowie den eigenen Führungsstil zu reflektieren. Darüber hinaus tragen verpflichtende Workshops für die ersten vier, in manchen Regionen fünf Managementebenen konzernweit zur kontinuierlichen Sensibilisierung der Führungskräfte für D&I bei und lenken die Aufmerksamkeit auf spezifische Themen wie z. B. die unbewussten Denkmuster. Auch für angehende Führungskräfte in allen Regionen wurde ein verpflichtender Schulungsbaustein zu D&I eingeführt. Im Geschäftsjahr 2020/21 fanden Schulungen zu D&I-Inhalten mit rund 70 Teilnehmenden statt. Zusätzlich steht weltweit ein E-Learning-Modul zum Thema „Unbewusste Denkmuster“ zur Verfügung.

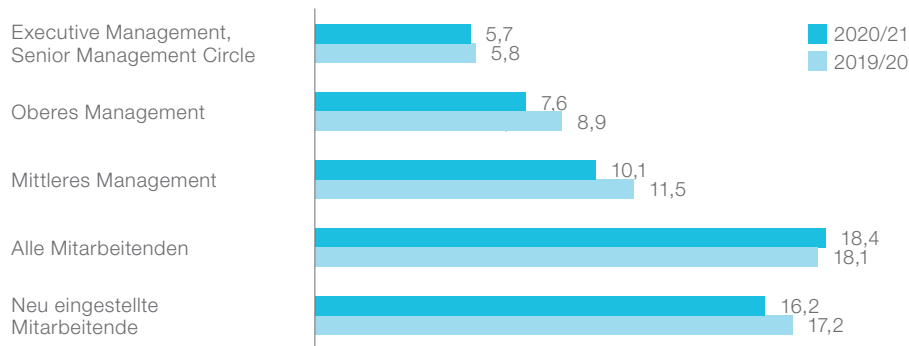
Frauen sind in technischen Ausbildungsberufen und Studiengängen noch immer unterrepräsentiert. Deshalb engagiert sich Voith weltweit mit einer Vielzahl von Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, bei Mädchen und jungen Frauen das Interesse für technische Berufe zu steigern. So beteiligt sich Voith schon seit Jahren am „Girls' Day“ und engagiert sich bei verschiedenen Initiativen des zuständigen Ministeriums in Baden-Württemberg, die das Ziel haben, mehr Mädchen und Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen sowie Wiedereinstiegs- und Karrierechancen für Frauen zu erhöhen.

Um den Frauenanteil und insbesondere den Anteil weiblicher Führungskräfte im Unternehmen zu steigern, setzen wir verschiedenste Maßnahmen um. Dazu zählen beispielsweise Personalmarketingaktivitäten, die darauf abzielen, Mädchen und Frauen für MINT-Berufe zu begeistern und Voith als attraktiven Arbeitgeber insbesondere für Frauen zu positionieren. Zudem haben wir uns auf allen Ebenen und für alle Regionen und Divisionen entsprechende Rekrutierungsziele gesetzt, die durch den Einsatz spezieller Rekrutierungsmethoden und -kanäle unterstützt werden. Des Weiteren arbeiten wir daran, Chancengleichheit in allen Phasen zu fördern, die Mitarbeitende im Unternehmen durchlaufen. Dies wird auch durch interne regionale Frauennetzwerke mit verschiedenen Initiativen wie Mentoringprogrammen, Netzwerkveranstaltungen und Trainings unterstützt.

Zum 30. September 2021 lag der Anteil von Frauen in der Voith-Belegschaft bei 18,4 % (Vorjahr: 18,1 %). Im Voith Senior Management Circle liegt der Frauenanteil derzeit bei 6,3 % (Vorjahr: 6,3 %). Im mittleren Management sank der Anteil weiblicher Führungskräfte auf 10,1 % (Vorjahr: 11,5 %).



Frauenanteil nach Managementebenen
in %



Den Erfolg unserer Aktivitäten zu Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen messen wir über themenspezifische Befragungen unserer Mitarbeitenden – im Berichtsjahr unter anderem in Nordamerika – und externe Bewertungen. So wird Voith in einer „Brigitte“-Arbeitgeberstudie unter den „Top Employer for Women“ aufgeführt. Seit 2020 gehören wir außerdem zu Europas „Diversity Leaders“ der „Financial Times“.

Beruf und Privatleben vereinbar gestalten

Voith versteht sich als ein familienfreundliches Unternehmen. Dieses Selbstverständnis wird in unseren konzernweit gültigen Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur konkretisiert. Mittels kontinuierlicher Kommunikation arbeiten wir daran, allen unseren Führungskräften die Notwendigkeit dieser Arbeitskultur näher zu bringen. Denn es ist unser erklärtes Ziel, unseren Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Dazu gehören auch flexible Arbeitsmodelle, die stets mit den jeweiligen Lebenssituationen kompatibel sind. 84 % der Mitarbeitenden können ihre Arbeitszeit derzeit weitgehend flexibel gestalten. In Absprache mit ihren Vorgesetzten können sie individuelle Modelle vereinbaren, die von Gleitzeit über Teilzeitarbeit, Jobsharing und Sabbaticals bis hin zum mobilen Arbeiten reichen.

Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie wurde seit 2020 die zeitliche und örtliche Flexibilisierung der Arbeitszeit in mehreren Regionen vorangetrieben und in Rahmenregelungen festgeschrieben. Wo noch nicht vorhanden, wurden in einzelnen Regionen konkrete Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten getroffen.

Über die Kooperation mit einem externen Dienstleister erhalten Voith-Beschäftigte in Deutschland Informationen und Unterstützung rund um die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung von Kindern.

Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden

Wir sind überzeugt, dass ein wesentlicher Schlüssel zur Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden im Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden liegt. Deshalb wollen wir im Unternehmen einen kontinuierlichen Dialog über Begabungen und Interessen, anlassbezogenes Feedback und eine konstruktive Fehlerkultur etablieren. Ziel ist es, allen Mitarbeitenden mehrmals im Jahr die Gelegenheit zu geben, strukturiert mit ihren Führungskräften über Zielerreichung, Verhaltensänderungen und Unterstützungsmöglichkeiten seitens des Arbeitgebers zu sprechen. Um über die reine Zielvereinbarung hinauszugehen, wollen wir uns noch stärker darauf fokussieren, wie wir die Ziele erreichen können. Ab dem Geschäftsjahr 2021/22 schaffen wir mit dem Führungsinstrument MyDialogue die Voraussetzung, anlassbezogene, kontinuierliche Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden systematisch in der ganzen Organisation umzusetzen.



Faktenbasis
Fluktuation, Neu ein-
gestellte Beschäftigte

Die Fluktuationsrate in der Voith Group stieg im Berichtszeitraum auf 12,3 % (Vorjahr: 11,5 %). 4,9 % der Fluktuation (Vorjahr: 3,3 %) sind auf Kündigungen durch Mitarbeitende zurückzuführen. In diesen Fällen erheben wir die Gründe, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

2.2.1 Talente gewinnen und fördern

Um neue Talente für Voith zu begeistern, soll ein differenzierteres Vorgehen bei unseren Personalmarketingaktivitäten unsere Anstrengungen noch erfolgreicher machen. Im Berichtsjahr wurde die im Vorjahr entwickelte Employer-Branding-Kampagne in den relevanten digitalen Kanälen umgesetzt. Sie greift unsere neuen Kompetenzen auf und stellt Beschäftigte aller Regionen in den Mittelpunkt. Vor dem Hintergrund der andauernden COVID-19-Pandemie war Voith im Berichtszeitraum weiterhin verstärkt auf virtuellen Karrieremessen und Veranstaltungen präsent.

Führung trainieren

Große Bedeutung im Gesamtkonzept unserer Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen hat die Entwicklung unserer Führungskräfte. Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die emotionale Bindung und die Anpassungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden, also diejenigen Dimensionen, die mehr von der intrinsischen Motivation beeinflusst werden als von rein fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Mit Trainings zu spezifischen Führungsherausforderungen und Themen wie „Agile Leadership in Projekten“, „Remote Leadership“ oder „Führung und Gesundheit“ entsprechen wir der hohen Komplexität moderner Führung.

Mit dem Ziel der strategischen Kompetenzentwicklung haben wir auf Basis der neuen Führungskompetenzen Enable, Connect und Transform ein einheitliches Führungsleitmodell implementiert und im Rahmen eines E-Learning-Programms 2.700 Führungskräfte geschult. Neben dem Selbststudium wurde über sogenannte Recap-Sessions der Austausch über das Erlernte zwischen Führungskräften gefördert. Des Weiteren wurden sogenannte Transfer-Challenges angeboten, um einen selbstverantwortlichen Transfer der Lerninhalte in die Praxis zu unterstützen. Im kommenden Geschäftsjahr werden nun auch alle weiteren Entwicklungsprogramme für Führungskräfte an das neue Führungsleitmodell und die dort definierten Führungskompetenzen angepasst.

Um unsere Führungskräfte in ihrer individuellen Entwicklung zu unterstützen, planen wir im Geschäftsjahr 2021/22 die Einführung eines multidirektionalen Feedbacks. Dieses basiert ebenfalls auf unserem Führungsleitmodell und soll Führungskräften Rückmeldung zur Wahrnehmung ihres Führungsverhaltens aus unterschiedlichen Perspektiven geben.

Förder- und Entwicklungsmaßnahmen für Mitarbeitende und Talente

Im kommenden Geschäftsjahr sollen die im Berichtsjahr pilotierten Talent-Management-Instrumente für Führungskräfte in der gesamten Organisation Anwendung finden. Unsere Talent-Management-Bestrebungen zielen insbesondere darauf ab, Menschen mit Führungspotenzial zu identifizieren und gezielt zu fördern. Übergeordnetes Ziel dabei ist es, einen Großteil unserer Führungspositionen aus den eigenen Reihen zu besetzen. Vor diesem Hintergrund ist unter anderem geplant, den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich für ausgeschriebene Stellen selbst zu nominieren und so – proaktiv und selbständig – die eigene Entwicklung voranzutreiben. Über objektive Potenzial-Assessments wollen wir zudem die Qualität bei der Auswahl von Führungstalente verbessern. Nicht zuletzt sollen Führungspositionen über einen Pool-Ansatz schneller und transparenter besetzt werden.

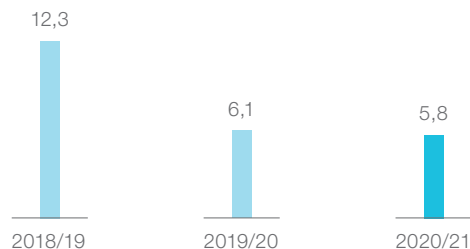
Die Weiterbildung der Mitarbeitenden hat bei Voith einen hohen Stellenwert. Im Mittelpunkt steht die kontinuierliche Entwicklung der Kompetenzen unserer Mitarbeitenden durch ein breites Angebot an Trainings in den Bereichen Führungs- und Sozialkompetenz sowie Methoden- und Fachkompetenz. Darunter fallen beispielsweise unsere funktionalen Trainingskonzepte für den Vertrieb, den Einkauf und das Produktmanagement. Daneben gibt es konzernbereichsspezifische Programme wie die PaperSchool (Training zur Vermittlung von Fähigkeiten und Kenntnissen im Bereich Papierherstellung). Mit Train-the-Trainer-Programmen schaffen wir eine hohe interne Beteiligung an der Kompetenzvermittlung und setzen dabei auf das ganze Spektrum interner wie externer Präsenz- und E-Learning-Formate.

Im Geschäftsjahr 2020/21 haben die Voith-Mitarbeitenden durchschnittlich 5,8 Weiterbildungsstunden absolviert, im Jahr zuvor waren es 6,1. Voith arbeitet kontinuierlich daran, das Trainingsangebot zu verbessern. Daher werden die Teilnehmenden nach jedem Training zu ihren Erfahrungen befragt und die Ergebnisse den Trainerinnen und Trainern und dem Personalbereich zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wird eine Beurteilung der jeweiligen Vorgesetzten eingeholt, um den Erfolg einer Maßnahme aus unterschiedlichen Perspektiven beurteilen zu können.

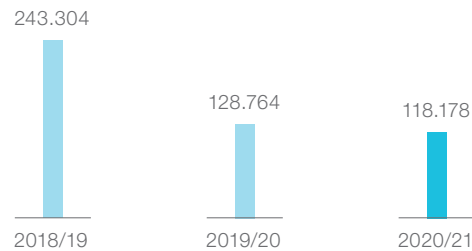


Faktenbasis
Weiterbildungs-
stunden nach
hierarchischen
Angestellten-
kategorien

Durchschnittliche Weiterbildungsstunden



Weiterbildungsstunden gesamt



Mit dem Programm „Shape your future@Voith“ bietet Voith ein konzernübergreifendes Angebot, das speziell auf Absolventinnen und Absolventen sowie Interessierte mit erster Berufserfahrung zugeschnitten ist. Die drei Optionen „Grow“, „Discover“ und „Innovate“ bedienen unterschiedliche Bedürfnisse, die der Talente ebenso wie der Organisation. Bezüglich strategisch relevanter Themen erarbeiten die Talente spannende Projekte im internationalen Kontext und setzen sich mit Innovationen und zukunftsrelevanten Themen auseinander.

Auch in Zeiten der Pandemie konnten im Rahmen des Talent Boards von Voith Paper Nachwuchskräfte aus Deutschland gemeinsam an konkreten, von der Geschäftsführung definierten oder selbst vorgeschlagenen Projektaufgaben mit hohem Strategiebezug arbeiten. Dabei hatten sie die Möglichkeit, die Ergebnisse mit der Geschäftsführung zu reflektieren und sich so auf zukünftige Management- und Führungsaufgaben vorzubereiten. Ein persönliches Mentoring sowie der Besuch einer führenden Business School rundeten das Programm ab.

Voith nimmt an „AFRIKA KOMMT!“ teil, einem Weiterbildungsprogramm in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ GmbH). Dieses verfolgt als Ziel, angehende Führungskräfte aus Afrika im Unternehmen weiterzubilden. Zentraler Teil der jährlichen Weiterbildungsinitiative, die Voith bereits seit 2008 über ein Stipendium unterstützt, ist ein achtmonatiges Training in unserem Unternehmen, als einem der GIZ-Partnerunternehmen in diesem Programm. Langfristiges Ziel für Voith ist die dauerhafte Übernahme der afrikanischen Talente zur Stärkung der Geschäftstätigkeit in Afrika. Insbesondere durch den hohen Bedarf an Wasserkraftanlagen bieten sich dort große Chancen für Voith, zugleich kann durch die Realisierung der entsprechenden Projekte die Entwicklung vor Ort vorangetrieben werden.

Bei Voith Turbo werden Talente durch gezielte Mitarbeit in strategischen, meist internationalen und funktionsübergreifenden Projekten gefördert. Jobrotation, internationale Entsendungen sowie intensives Mentoring im internationalen Kontext unterstützen ebenfalls die Entwicklung der Potenzialträgerinnen und -träger.

Hoher Anspruch – hohes Ausbildungsniveau

Seit über 100 Jahren engagiert sich Voith für eine erstklassige Berufsausbildung. Sie ist Teil unserer Unternehmenstradition. Interdisziplinäres Lernen und die ganzheitliche Vermittlung von sozialen und fachlichen Kompetenzen sind dabei besonders wichtig. Voith bildet weltweit aus und nutzt dafür an den Standorten in Heidenheim (Deutschland) und Kunshan (China) eigene Trainings Center. Auch an den internationalen Standorten wird eine an das in Deutschland praktizierte duale System angelehnte Ausbildung durchgeführt. Sie berücksichtigt kulturelle und landesspezifische Bedingungen.

Das Ausbildungsportfolio ist so fokussiert wie möglich und konzentriert sich auf die für Voith relevanten Technologien und Entwicklungen. Ziel ist es, Absolventinnen und Absolventen bestmöglich auf ihre Beschäftigung bei Voith vorzubereiten. Dazu trägt auch ein umfangreicher Onboarding-Prozess bei, der den nahtlosen Übergang zwischen Ausbildung und Zielposition gewährleistet.

Im Zuge des digitalen Wandels verschmelzen moderne Informations- und Kommunikationstechnologien mit industriellen Prozessen. Um junge Menschen adäquat auf die sich verändernde Produktionslandschaft vorzubereiten, haben wir bereits im Geschäftsjahr 2017/18 neue digitale Arbeitsinhalte in die Ausbildung der technischen Berufe bei Voith integriert. Dank umfassender digitaler Angebote konnten auch die diesjährigen Absolventinnen und Absolventen trotz der Corona-Pandemie ihre Berufsausbildung mit hervorragenden Ergebnissen abschließen.

Seit über 40 Jahren ist die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) ein starker Kooperationspartner von Voith in der akademischen Nachwuchsausbildung. Das Angebot umfasst zehn unterschiedliche Studiengänge an fünf verschiedenen Hochschulstandorten. Die Ausbildung verzahnt Theorie und Praxis und ist verbunden mit einem Auslandsaufenthalt oder standortübergreifenden Einsatz. Das Studienangebot der DHBW bildet eine wichtige Säule zur Sicherung unseres Führungsnachwuchses.

Auch außerhalb unseres Unternehmens wird die Ausbildung von Voith als erstklassig anerkannt: In der im Berichtsjahr veröffentlichten bundesweiten Erhebung „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe“ wurde Voith mit einer „sehr hohen Attraktivität“ ausgezeichnet und erreichte Platz 18 unter den rund 1.850 gelisteten Unternehmen im Bereich Industrie. Es handelt sich dabei um eine bundesweite Befragung des Kölner Analyseinstituts ServiceValue in Kooperation mit der Tageszeitung „Die Welt“, bei der rund 4.000 Unternehmen berücksichtigt wurden.



Für weitere Informationen:
Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe



Faktenbasis
Berufsausbildung

2.2.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben für Voith höchste Priorität. Durch eine verantwortungsvolle Gestaltung der Arbeitsplätze und -prozesse wollen wir Unfälle und arbeitsbedingte Krankheiten bestmöglich vermeiden. Unsere HSE-Organisation (Health, Safety, Environment) bietet die besten Voraussetzungen dafür. Eine konsequent umgesetzte Shared-Services-Struktur sichert die möglichst lückenlose Betreuung der einzelnen Standorte und Regionen. Viele unserer Standorte haben zudem ein nach ISO 45001 zertifiziertes Managementsystem für Arbeitssicherheit. Es deckt aktuell knapp 80 % unserer Mitarbeitenden ab.



Faktenbasis
Zertifizierungen

**Faktenbasis**

Ansatz zur Vermeidung von bzw. zum Umgang mit negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit

Um die Mitarbeitenden noch besser zu erreichen, wurde die Organisation auf eine dezentrale Struktur umgestellt. Gebündelt werden die Aktivitäten im zentralen Quality & HSE/Sustainability Board, in dem die HSE-Verantwortlichen der Konzernbereiche ihre Aktivitäten koordinieren. Fachlich berichten diese an den Global Head of Corporate HSE. Neben einer höheren Präsenz vor Ort soll so eine fachspezifische Betreuung mit einem verstärkten Produktfokus erreicht werden. Etablierte Prozesse dienen der Identifikation von Gefahren und Risiken im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese sind für alle Beteiligten zugänglich, zudem lassen sich alle Informationen über ein System abrufen, so dass sich Erfahrungen zwischen den Bereichen einfach übertragen lassen.

Eine entsprechende Konzernrichtlinie dokumentiert die Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und schreibt verbindliche Mindestanforderungen und -standards für den Konzern fest. Sie umfasst alle Standardverfahrensanweisungen (SVA) zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bei Voith. Grundsätzlich gelten diese Regeln für alle Standorte. Beim Abgleich mit den regionalen Vorgaben wird stets die jeweils restriktivere Regelung angewendet. Als dritte Stufe sind Vereinbarungen mit Kunden bindend, wenn diese höhere oder spezifischere Anforderungen stellen. Aktuell werden alle Konzernrichtlinien hinsichtlich der inhaltlichen Aktualität und der Übereinstimmung mit der neuen Organisationsstruktur geprüft und bei Bedarf angepasst. Im Geschäftsjahr 2020/2021 wurde damit begonnen, die Konzernrichtlinien zu verschlanken, um effizientere und effektive Regelungen auf Konzern- und Divisionsebene zu ermöglichen. Die SVAs werden sukzessive in Prozess- und Verfahrensanweisungen überführt. Dieser Übergang soll im Geschäftsjahr 2021/2022 abgeschlossen werden.

Für das Management von HSE setzt Voith auf das konzernweite IT-System hse+, das inzwischen auch in kleineren Organisationseinheiten Verwendung findet. Grundsätzlich legt Voith großen Wert auf die frühzeitige Einbindung des Datenschutzbeauftragten bei allen Fragen zum HSE-Reporting und -Controlling sowie zum Berichts- und Informationswesen. Über das System stehen – analog zu den Bestimmungen im Umweltschutz – sämtliche Regelwerke für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Voith weltweit zur Verfügung. Zudem können in der Mehrzahl der Länder relevante Gesetze und Vorgaben direkt dokumentiert und die daraus resultierenden Pflichten den Verantwortlichen zugeordnet werden.

Das bereits 2019 bei Voith eingeführte Tool für das „Environmental Risk Assessment“ wurde im Berichtsjahr bei internen und externen Audits sehr positiv bewertet. Unterschiedliche Gefährdungen an den Standorten werden durch das Tool objektiviert und tagesaktuell dokumentiert. Wie bei den anderen Gefährdungsbeurteilungen können auch hier Maßnahmen zugewiesen und deren Umsetzung nachverfolgt werden. Kontinuierliche Optimierungen im Berichtsjahr ermöglichten es zudem, mehr Vorfälle im Bereich „Nonconformities“ zu erfassen.

Gemeinschaftsaufgabe Arbeits- und Gesundheitsschutz

Betriebsvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Suchtprävention ergänzen die Regelungen der Konzernrichtlinie HSE. Ein monatlich tagender Sicherheitsausschuss führt an den großen Produktionsstandorten Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammen, um ein Jahresprogramm zur Arbeitssicherheit zu entwickeln und über die Umsetzung zu entscheiden.

**Kapitel Umwelt
Managementansatz****Faktenbasis**

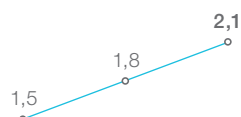
Arbeitnehmervertretung in Ausschüssen

Arbeitssicherheit

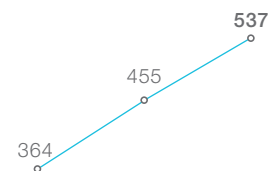
Bereits 2009 wurde die Verringerung der Häufigkeit und der Schwere von Unfällen in den Konzernzielen von Voith festgeschrieben. Heute zählt Voith über alle Branchen hinweg zu den weltbesten Unternehmen in Sachen Arbeitssicherheit. Belegt wird dies durch die nach internationalem Standard erhobene Frequency Rate. Danach konnte die Zahl der Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden deutlich verringert werden. Sie sank von 12,6 im Geschäftsjahr 2008/09 auf 2,1 im Berichtsjahr (Vorjahr: 1,8). Zum Vergleich: Die durchschnittliche Frequency Rate der Unternehmen in der Berufsgenossenschaft Anlagen- und Maschinenbau in Deutschland beträgt 20,69. Weiterhin liegt die Zahl der meldepflichtigen Unfälle mit 79 Unfällen (Vorjahr: 68) auf einem im Branchenvergleich besonders niedrigen Wert. Wir arbeiten sukzessive daran, die Unfallschwerpunkte zu identifizieren und durch entsprechende Programme sicherere Abläufe und Prozesse zu etablieren. Allerdings war im Berichtsjahr wiederum ein Anstieg der Severity Rate zu verzeichnen, die als Maßstab für die Schwere der Unfälle dient. Mit 537,2 Ausfallstunden (Vorjahr: 454,8) pro 1 Mio. Arbeitsstunden im Berichtsjahr wurde der Vorjahreswert erneut überschritten. Zu unserem großen Bedauern wurde das Geschäftsjahr 2020/21 von einem Arbeitsunfall überschattet, bei dem ein Mitarbeiter von Elin Metals in Ungarn tödliche Verletzungen erlitt. Wir sind tief betroffen von dem Vorfall und haben umfassende Untersuchungen eingeleitet. In enger Zusammenarbeit mit den staatlichen Stellen vor Ort wurde der Vorgang gründlich und mit hoher Transparenz aufgearbeitet und weitestgehend abgeschlossen. Mit konzernweiten Informations- und Aufklärungskampagnen zu den Themen Arbeitssicherheit und Unfallvermeidung wollen wir die Sensibilisierung für das Thema weiter steigern und Arbeitsunfällen generell vorbeugen.

 **Faktenbasis**
Arbeitsunfälle

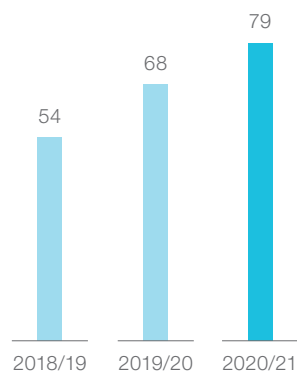
Frequency Rate
Spezifischer Wert in Unfällen pro 1 Mio. Arbeitsstunden



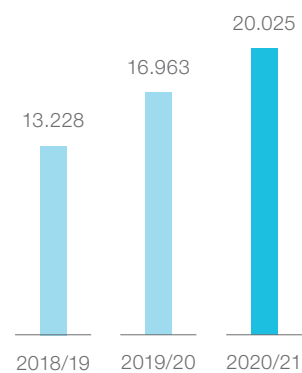
Severity Rate
Spezifischer Wert in Ausfallstunden pro 1 Mio. Arbeitsstunden



Anzahl Unfälle



Anzahl Ausfallstunden



Umfassendes Programm zur Arbeitssicherheit

In das Arbeitssicherheitsprogramm von Voith sind alle Mitarbeitenden eingebunden. Die Arbeitsschutzrichtlinie „Koordination von Besuchern und Auftragnehmern“ bezieht auch die Dienstleister in die Arbeitssicherheitsaktivitäten mit ein. Besonders gefordert sind die Führungskräfte mit Personalverantwortung. Sie sind für die Gefährdungsbeurteilungen verantwortlich, da sie mit den technischen Rahmenbedingungen sowie dem Ausbildungsstand und der Erfahrung ihrer Mitarbeitenden am besten vertraut sind. Zudem müssen sie sicherstellen, dass Informationen und Zielvorgaben über die vorgegebene Kaskade von der Geschäftsführung und die jeweiligen Führungskräfte bis auf Ebene der Mitarbeitenden übermittelt werden. Schulungen der Mitarbeitenden sowie die adäquate Informationsübermittlung zu wichtigen Entwicklungen liegen ebenfalls in ihrem Verantwortungsbereich. Mindestens einmal jährlich muss eine dokumentierte Unterweisung der Mitarbeitenden stattfinden. Zentral vorgegebene Schulungsunterlagen unterstützen diesen Prozess. Neben den jährlichen Unterweisungen werden regelmäßig – zum Teil auch tagesaktuell – Kurzinformationen zum Thema HSE veröffentlicht. Für ausgewählte Themen stehen Informationsblätter zur Verfügung.

Die Nutzung der HSE-Software für Online-Unterweisungen gewinnt weiter an Bedeutung, auch wenn sie die persönliche Ansprache durch den Vorgesetzten nicht ersetzen kann. Einzelne Bereiche führen exakt auf ihre jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittene Schulungen online durch. Online-Trainings haben sich insbesondere im Bürobereich und im Field Service bewährt, um Informationen zeitnah und global zu kommunizieren. Mitarbeitende in der Produktion sensibilisieren wir mit fünf- bis zehnminütigen Kurzpulsen. Über Informationen zu aktuellen Themen bleiben Aspekte der Arbeitssicherheit auch außerhalb der jährlichen Unterweisungen bei der täglichen Arbeit präsent. Gesetzlich vorgeschriebene Unterweisungen werden bei Voith dokumentiert.

Besonderen Wert legen wir auf die Schulung der Expertinnen und Experten in der regionalen HSE-Organisation. Sie wurden bereits intensiv auf die Anwendung von hse+ vorbereitet. Hier sind seit dem Geschäftsjahr 2015/16 neben der Auditplanung und den Ergebnissen der Audits alle wichtigen Informationen zu Gefahrstoffen, Compliance und Gefährdungsbeurteilungen weltweit einheitlich und transparent abgebildet. Nach wie vor ist es unser Ziel, dass an den größten Standorten möglichst alle Module von hse+ intensiv Verwendung finden. So soll die Dokumentation und Nachverfolgung der Maßnahmen, insbesondere im Bereich Gefahrstoffe, ausgebaut werden. An den Zielen wird weiter festgehalten, auch wenn die Pandemie derzeit die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen deutlich verlangsamt.

Besondere Verantwortung im Außeneinsatz

Voith-Beschäftigte verantworten auf Baustellen oder bei Serviceeinsätzen oft die Einhaltung von Arbeitssicherheit und Umweltschutz – ob als Supervision ohne Weisungsbefugnis für andere Dienstleister oder unter voller Übernahme der Baustellenzuständigkeit inklusive der Weisungsbefugnis für Unterauftragnehmer.

Unfälle dokumentieren, analysieren, vermeiden

Unfälle werden bei Voith zentral erfasst. So können diese zuverlässig an die direkten Vorgesetzten gemeldet und im Intranet (in der WebApp) veröffentlicht werden. Auch die Information der Konzerngeschäftsführung bei schwerwiegenden Vorfällen innerhalb von 24 Stunden ist dadurch gesichert. Untersuchungsteams bestehend aus Betroffenen, Vorgesetzten und Sicherheitsexpertinnen und -experten prüfen und dokumentieren die Unfälle. Besonders schwere Unfälle werden im globalen HSE-Team nochmals gesondert untersucht. Die IT-Plattform hse+ nimmt dabei einen besonderen Stellenwert ein. Sie ermöglicht es, die Transparenz unseres Handelns weiter zu verbessern und Maßnahmen zielgerichteter umzusetzen. Im letzten Berichtsjahr haben wir – zusammen mit dem Lieferanten der Software – weiter an einem konzernweit einheitlichen Qualitätsniveau gearbeitet. Im Fokus stand dabei vor allem die Verbesserung der Unfallberichterstattung und der entsprechenden Meldeformulare, die detaillierte Unfallstatistiken ermöglichen. So lassen sich Vorfälle nach Art der Verletzung, deren Schwere oder der Unfallursache analysieren. Die Unfalldefinitionen sind im Konzernhandbuch ausführlich beschrieben und werden so dargestellt, dass sie mit anderen Unternehmen international vergleichbar sind.

Über die App eVAP (electronic Voith Awareness Program) sind die Mitarbeitenden aktiv in die Unfallprävention eingebunden. Sie können vor Ort potenzielle Unfallursachen schnell und unkompliziert erfassen und an eine zentrale Datenbank übersenden. Piktogramme erleichtern die Bedienung und helfen, mögliche Sprachbarrieren abzubauen. Die Daten werden automatisch analysiert und anschließend mit entsprechenden Hinweisen in zielgruppenspezifischen internen Medien veröffentlicht. So sensibilisieren wir die Mitarbeitenden für sicherheitsgefährdende Handlungen und Zustände, noch bevor Unfälle geschehen. Zudem macht eine branchen- und länderübergreifend erhöhte Datenqualität eine noch gezieltere Prävention möglich. Pro Monat gingen im Geschäftsjahr 2020/21 durchschnittlich 727 (Vorjahr: 448) Berichte bei den HSE-Experten ein. Damit wurde eine deutliche Steigerung der Anzahl von durchgeführten Sicherheitsgesprächen erreicht. Diese dienen beispielsweise dazu, unsichere Handlungen zu identifizieren, Mitarbeitende einzubinden und Handlungsschwerpunkte abzuleiten. An vielen Standorten fließen die Erkenntnisse in das Jahressicherheitsprogramm ein. Regelmäßige Kommunikation über Sicherheitsthemen, Unfallanalysen, Audits und andere Maßnahmen ermöglicht es, kontinuierlich auf dem neuesten Stand in Sachen Arbeitssicherheit zu bleiben und umgehend Maßnahmen zu ergreifen, falls sich schwere Unfälle ereignen oder bestimmte Unfallarten gehäuft auftreten. Die Anzahl der durchgeführten Audits soll zukünftig erhöht und die inhaltliche Qualität weiter verbessert werden. Über die weltweiten HSE-Flash-News zu Unfall-/Vorfallschwerpunkten im Arbeits- und Umweltschutz können alle betroffenen Beschäftigten sofort und direkt informiert werden.

Regelmäßige Kommunikation zu Sicherheitsthemen

Wir nutzen unterschiedliche Kommunikationswege, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden über Veränderungen und Neuerungen auf dem Laufenden bleiben. So hält das globale HSE-Team 14-tägig Telefonkonferenzen zu Sicherheitsthemen ab. Darüber hinaus finden regelmäßig Workshops zu speziellen Themen statt. Auch in den Sitzungen des QHSE-Boards spielen Sicherheitsthemen eine zentrale Rolle. Nachgeschaltet finden Meetings auf regionaler Ebene statt, um die Inhalte zu vermitteln. Sie werden dann wiederum in den monatlichen Sicherheitsarbeitskreisen an den einzelnen Standorten weitergegeben. Die Expertinnen und Experten vor Ort verantworten auch die Übersetzung der Richtlinien und Standards in die jeweilige Landessprache.

Gesundheitsschutz

Wir wollen, dass alle Voith-Beschäftigten ihre Arbeitskraft behalten und am Ende ihres Arbeitslebens gesund in den Ruhestand gehen. Um gesetzlichen Rahmenbedingungen und kulturellen Unterschieden an den Standorten verschiedener Länder zu entsprechen, nutzen wir einen konsequent regionenspezifischen Ansatz und setzen jeweils unterschiedliche Schwerpunkte im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Damit konnten auch in diesem Berichtszeitraum weitere Verbesserungen bei der arbeitsmedizinischen Betreuung an unseren deutschen sowie einzelnen internationalen Standorten realisiert werden.

2021 rief der Steuerkreis des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) Heidenheim die Voith Gesundheitsinitiative – kurz VGI – ins Leben. Sie vereint ein Programm von punktuell durchgeführten Aktionen sowie dauerhaften Angeboten zur Gesundheitsförderung. Auf einer VGI-SharePoint-Seite werden alle gesundheitsfördernden Programme transparent gemacht und zusammengefasst. Dies erfolgt zunächst für den Standort Heidenheim und wird zukünftig um die Programme anderer Voith-Standorte in Deutschland ergänzt. Damit wird mittel- und langfristig ein deutschlandweit einheitlicher Ansatz zur betrieblichen Gesundheitsförderung verfolgt.

Im Berichtszeitraum haben wir auch die Struktur der Krisenteams angepasst. Es wurde dezentral aufgestellt, um die Bedürfnisse der Länder besser abdecken zu können. Außerdem wurde ein Krisenteam für Deutschland gegründet. Dieses Krisenteam kommt regelmäßig zusammen. Es setzt sich zusammen aus Repräsentanten der Konzernbereiche und Zentralfunktionen wie Kommunikation, HSE (inklusive Arbeitsmedizin), Recht, Corporate Security und HR.

Die Corona-Pandemie forderte auch im Berichtsjahr 2020/21 unsere ganze Aufmerksamkeit. Ein Krisenstab, bestehend aus den Leitern von Corporate Security, Arbeitsmedizin, Kommunikation, HSE und HR, tagte regelmäßig. Ein Arbeitsschwerpunkt war es, internationale Handlungsempfehlungen zu sichten, die Relevanz der Ereignisse für den Konzern zu beurteilen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Die Belegschaft wurden unter anderem über einen speziell für diesen Zweck aufgebauten SharePoint über das Thema Corona-Pandemie und Schutzmaßnahmen informiert. Darüber hinaus standen den Mitarbeitenden sowohl eine Hotline des arbeitsmedizinischen Dienstes als auch die HSE-Fachkräfte beratend zur Verfügung.

Im Fokus steht weiterhin die Kommunikation zwischen einzelnen Teams sowie zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Hier werden Gesundheitsarbeitskreise aus Management, HR, Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin aufgebaut, um relevante Themen konsequent weiterzuverfolgen. Ein übergeordneter zentraler Steuerkreis mit Vertretern aus der Arbeitsmedizin, HR und dem Betriebsrat agiert als Ideengeber und baut ein Netzwerk zu den Gesundheitsarbeitskreisen an den Standorten auf.

3. Umwelt

3.1 Managementansatz

Als Familienunternehmen sehen wir uns in besonderem Maß gegenüber unseren Mitarbeitenden und Nachbarinnen und Nachbarn verpflichtet, Umweltrisiken zu vermeiden und verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Damit verbinden wir den Anspruch, Impulsgeber und Mitgestalter einer dekarbonisierten Industrie im digitalen Zeitalter zu sein und uns fortlaufend und nachweisbar im Bereich Umwelt zu verbessern. Das Energie- und Ressourcenmanagement steht dabei besonders im Fokus. Wir setzen uns ein für die konsequente Verringerung unseres Energieverbrauchs und der entsprechenden Treibhausgasemissionen (THG), für den effizienten Einsatz von Materialien und Rohstoffen sowie für eine sehr weitgehende Abfallvermeidung. Auch die kontinuierliche Verringerung unserer Wasserentnahmen und eine Reduktion der Abwassermenge gehören zu unseren Zielen.

Unser Umweltmanagement ist organisatorisch an zwei Stellen verankert: So unterstützen wir im betrieblichen Umweltschutz – gebündelt mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz (HSE) – die Geschäftsbereiche und Standorte strategisch und operativ bei der Einhaltung und Umsetzung umweltrechtlicher Vorschriften. Zudem identifiziert das Ecological Business Management (EBM) bei Voith ökologisch-ökonomische Verbesserungspotenziale in den Produktionsprozessen, macht diese nutzbar und trägt so direkt zur Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz an unseren Standorten bei.

Leistungsfähige Umweltschutzorganisation

Ein zentraler Freigabeprozess stellt sicher, dass Prozesse und Verfahren im betrieblichen Umweltschutz bei Voith möglichst einheitlich organisiert sind. Konkrete Vorgaben für die Organisation des Umweltschutzes vor Ort liefert die Konzernrichtlinie HSE. Unsere Aktivitäten zum betrieblichen Umweltschutz haben wir – gemeinsam mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz – konsequent als Businesspartner-Struktur organisiert, so wie es der Shared-Services-Systematik im Konzern entspricht. An allen Voith-Standorten liegt die Verantwortung für die Umsetzung der HSE-Themen bei den operativen Einheiten vor Ort. Daher muss an jedem Voith-Standort eine Umweltbeauftragte oder ein Umweltbeauftragter bestellt sein. Zu seinen oder ihren Aufgaben und Themen zählen der Immissions- und Gewässerschutz, der Umgang mit Abfall, Gefahrstoffen und Gefahrgut sowie die Vermeidung von Vorfällen mit ökologischen Auswirkungen. Zudem berät er oder sie die Standortleitung bei Neu- und Umbauten sowie Genehmigungsverfahren und führt regelmäßig Betriebsbegehungen und Audits durch. In den Konzernbereichen stellen Umweltexpertinnen und -experten eine systematische Betreuung der Voith-Gesellschaften sicher. Insgesamt streben wir ein einheitliches Umweltmanagementsystem und eine möglichst flächendeckende Zertifizierung unserer weltweiten Standorte an. Aktuell liegt der Abdeckungsgrad für die ISO-14001-Zertifizierung unserer Standorte bei 81 % (Vorjahr: 79 %) in Relation zur Anzahl der Mitarbeitenden.

Weltweit einheitlicher Managementansatz zur Ressourceneffizienz

Im Ecological Business Management verfolgen wir einen weltweit einheitlichen Managementansatz zur Steuerung unserer Ressourceneffizienz. Dadurch stellen wir sicher, dass unternehmensweit die gleichen Standards angewendet werden, und ermöglichen eine hohe Datenqualität und Vergleichbarkeit. Das EBM ist an über 90 Voith-Standorten eingeführt. Beraten werden die Standorte von den EBM-Managerinnen und -Managern der jeweiligen Konzernbereiche. Die Zentralfunktion Corporate Sustainability koordiniert die Aktivitäten des betreffenden Bereichs und übernimmt das Controlling der Zielvorgaben sowie das Reporting.

Um unsere ehrgeizigen Ziele, insbesondere im Klimaschutz, zu erreichen, setzen wir auf einen vierstufigen Green-Controlling-Prozess. Mit diesem bewährten Prozess steuern wir Aktivitäten zur Ressourceneffizienz, indem wir die umgesetzten Maßnahmen sowie Maßnahmenpotenziale regelmäßig mit den für die Zielerreichung notwendigen Aufwänden abgleichen. Im Geschäftsjahr 2020/21 haben wir diesen Prozess erweitert, um CO₂-Emissionen noch stärker im Green Controlling berücksichtigen zu können. So bilden wir nun auch die jeweiligen Mengen erneuerbarer Energie aus Eigenerzeugung und durch Fremdbezug ab. Damit stellen wir die Kontinuität bei der Überprüfung von Zwischenzielen sicher und haben die Möglichkeit, bei Bedarf schnell und zielgerichtet gegenzusteuern.

Hot-Spot-Analysen unterstützen das EBM-Team bei der Bearbeitung spezifischer und standortübergreifender Themenschwerpunkte. Aus Effizienzgründen konzentrieren wir uns auf die jeweils größten Verbrauchstreiber. Bei Voith Hydro und Voith Turbo sind dies Gebäude, Werkzeugmaschinen und Prüfstände, bei Voith Paper wird beim thermischen Fixieren (Heat Setting) am meisten Energie verbraucht. Im Berichtszeitraum konnten pandemiebedingt nur wenige Hot-Spot-Analysen vor Ort an den Standorten stattfinden. Alternativ wurden nach Möglichkeit Fern- und Selbstanalysen durchgeführt. Neben Hot-Spot-Analysen hat Voith Turbo im Geschäftsjahr auch „Zero CO₂ Workshops“ durchgeführt und für alle Standorte Maßnahmen definiert, durch die sich Klimaneutralität auch ohne Kompensation erreichen lässt.



Faktenbasis
Umweltziele,
Methodik Hot-Spot-
Analyse

IT-System als zentrale Informationsbasis

Das konzernweite IT-System hse+ unterstützt die Arbeit der Umwelt- und EBM-Expertinnen und -Experten. Mit einer zentralen Ablage und Verwaltungsmöglichkeiten für alle relevanten Prozesse, Dokumente und Auswertungen bildet es die Basis für einen effizienten betrieblichen Umweltschutz, ein erfolgreiches Ressourcenmanagement sowie für Matrixzertifizierungen. Hse+ bietet allen Mitarbeitenden, die Zugang zu einem PC haben, Zugriff auf eine zentrale Rechtsdatenbank, in der alle für Voith relevanten Gesetze und Vorschriften im Bereich HSE erfasst sind. Aktuelle Gesetzestexte sind hier ebenso abrufbar wie Zusammenfassungen und Kommentare in den jeweiligen Landessprachen. Die aus den Rechtsvorschriften abgeleiteten Rechtspflichten werden den Verantwortlichen über das System zugewiesen. Gleiches gilt für Voith-Standards sowie Genehmigungen und Auflagen. Zudem werden in hse+ standortbezogene Umweltrisiken bewertet und darauf basierende Maßnahmen mit Umsetzungsverantwortlichkeiten und Umsetzungsstichtagen versehen, dokumentiert und kontrolliert. Das System wird regelmäßig überprüft und angepasst, etwa um neue Standorte zu integrieren.

Konzernweites Berichtswesen

Über hse+ werden monatlich sämtliche Umweltvorfälle bei Voith in einem konzernweiten Berichtswesen nach standardisierten Kriterien erfasst und zentral ausgewertet. Die Konzerngeschäftsführung wird quartalsweise über die Ergebnisse der Analyse informiert. Bestehende Kategorien im Arbeitsschutz nutzen wir, um themenübergreifend Vorfälle nach gleichen Maßstäben bewerten und gewichten zu können. Mit der wachsenden Bekanntheit des konzernweit standardisierten Prozesses innerhalb der Belegschaft nimmt auch dessen Nutzung zu und mit dem größeren Datenbestand wächst zugleich die Aussagekraft der Auswertungen. Über gezielte Kommunikationsmaßnahmen unterstützen wir zusätzlich die Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Im Berichtsjahr wurden keine Umweltvorfälle registriert, bei denen Voith gegenüber der Öffentlichkeit berichtspflichtig gewesen wäre.


Zum Management der Ressourceneffizienz werden quartalsweise Berichte über den Status der Zielerreichung für die verantwortlichen Managerinnen und Manager an den Standorten erstellt. Mindestens halbjährlich wird außerdem an die Geschäftsführung berichtet. Sollte der Green-Controlling-Prozess umfassendere Gegenmaßnahmen nahelegen, wird die Geschäftsleitung zeitnah informiert. So kontrollieren und analysieren wir kontinuierlich den jeweils aktuellen Stand unserer Zielverfolgung in den Bereichen Energie, Wasser, Abfall sowie bei den CO₂-Emissionen.

3.2 Energieeffizienz und Klimaschutz

Nach dem Pariser Klimaabkommen der Vereinten Nationen ist der Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur auf deutlich unter 2 °C und möglichst 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Voith unterstützt dieses Ziel und will als Unternehmen seinen Beitrag zum Klimaschutz und zur Erfüllung der internationalen Klimaschutzziele leisten. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, ab 2022 klimaneutral zu arbeiten. Das bedeutet, dass alle Voith-Standorte weltweit ab 2022 keinen CO₂-Fußabdruck mehr hinterlassen werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, verfolgen wir ein Konzept, das auf vier Säulen basiert:


Energieeffizienz
weiter gesteigert und
THG-Emissionen
gestiegen


Mehr Strom aus
erneuerbaren Quellen
erzeugt

- **Energieeffizienz:** Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Energieeffizienz unserer Produktionsprozesse zu steigern. So haben wir bereits eine Reduzierung des Energieverbrauchs von insgesamt 150 GWh seit dem Basisjahr 2011/12 realisieren können. Dies entspricht zum Berichtsjahr 2020/21 einer Effizienzsteigerung von 29 %. Vor diesem Hintergrund sind wir weiterhin zuversichtlich, im nächsten Jahr die angestrebte Zielmarke von 30 % Effizienzsteigerung gegenüber dem Basisjahr zu erreichen.
- **Eigenerzeugung erneuerbarer Energie:** Eine weitere Säule unserer Aktivitäten zum Klimaschutz ist der Ausbau der regenerativen Stromerzeugung. Wir prüfen kontinuierlich, an welchen unserer Standorte weitere Photovoltaik-Projekte möglich und ökonomisch sinnvoll sind – oder in Zukunft sinnvoll werden könnten. Im Berichtsjahr erzeugten wir rund 6 GWh Strom aus Solar- und Wasserkraft. Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2026/27 wollen wir die so erzeugte Energiemenge auf 16 GWh pro Jahr erhöhen.
- **Strombezug aus erneuerbaren Quellen:** Ab Oktober 2021 stellen wir unseren Strombezug auf Grünstrom um, wo immer dies möglich ist. Im Berichtsjahr liefen die dazu notwendigen Vorbereitungen. Dabei galt es vor allem, die Kriterien für den Einkauf von Grünstrom zu definieren. Entsprechend

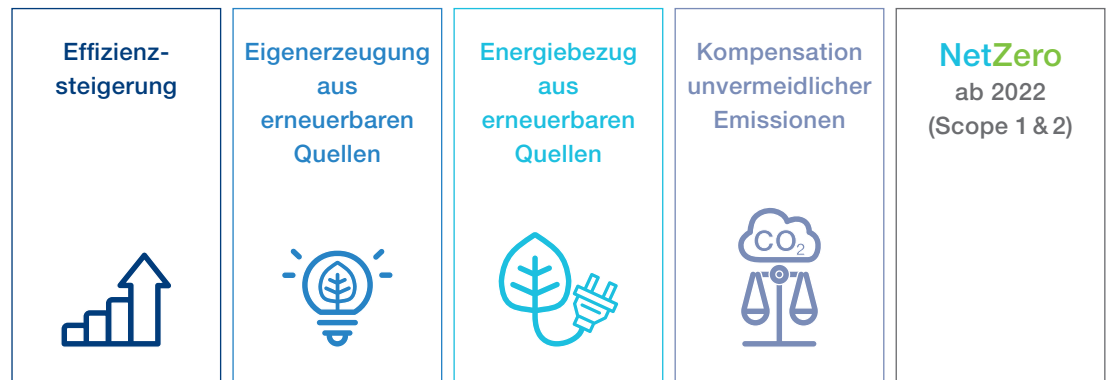


Fortschritte beim
Bezug erneuerbarer
Energie

diesen Kriterien werden wir Strom aus hundertprozent erneuerbaren Quellen beziehen und dabei komplett auf den Bezug von Atomstrom verzichten. Als Anbieter von Wasserkraftkomponenten geben wir dem Bezug von Strom aus Wasserkraft den Vorzug. Im Berichtsjahr haben wir den Anteil unseres Strombedarfs, den wir mit Energieträgern aus erneuerbaren Ressourcen abdecken, weiter erhöhen können und beziehen aktuell etwa 38 % aus erneuerbaren Quellen. Im kommenden Geschäftsjahr soll dieser Wert auf über 80 % ansteigen.

- **Kompensation unvermeidlicher Emissionen:** Aktuell unvermeidbare CO₂-Emissionen werden wir mit Kompensationsmaßnahmen ausgleichen. Hier setzen wir ausschließlich auf den Kauf von Zertifikaten mit hohem Standard. So müssen die von uns bezogenen Zertifikate mindestens nach „Gold Standard“ oder dem „Verified Carbon Standard“ zertifiziert sein. In Zukunft streben wir an, den Anteil der kompensierten CO₂-Emissionen durch weitere Einsparungen fossiler Energien und Eigenerzeugung sukzessive zu verringern. Hier gelten unsere bereits kommunizierten Ziele und Zwischenziele, um den CO₂-Ausstoß an unseren Standorten in Bezug zur Wertschöpfung bis 2024/25 um 35 % zu reduzieren. Bis Ende 2049/50 wollen wir eine absolute Einsparung von 90 % erreichen.

Unsere Klimaneutralitätsstrategie



Bei der Definition unserer Ziele haben wir uns an den Vorgaben der Science-Based-Targets-Initiative (SBTi) orientiert. Den Erfolg unseres Engagements dokumentieren wir unter anderem im Rahmen des Carbon Disclosure Project (CDP). So wollen wir unseren Beitrag zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens leisten – die im Ecological Business Management initiierten Vorhaben und Zwischenziele bieten beste Voraussetzungen dafür.

Maßnahmen zeigen Wirkung

Durch zahlreiche Maßnahmen in allen Unternehmensbereichen konnten im Geschäftsjahr 2020/21 erneut wichtige Fortschritte erzielt werden. So wurden zusätzliche Einsparungen in der Infrastruktur (Beleuchtung, Druckluft, Heizung, Belüftung, Klimatisierung) realisiert. Auch bei prozessspezifischen Themen (Werkzeugmaschinen, Thermofixierungsprozess) wurden Einsparungen erreicht, zudem konnte die Produktion besser ausgelastet werden. Die Bedeutung von Maßnahmen zur Reduktion von CO₂-Emissionen wird im kommenden Geschäftsjahr weiter zunehmen. Dabei ist bereits jetzt absehbar, dass die CO₂-Reduzierung durch Elektrifizierung in einigen Fällen mit einem höheren Grünstrom-Verbrauch

einhergehen wird. Um diesem Effekt entgegenzuwirken, setzen die Standorte bereits konkrete Maßnahmen um: Der Standort Garching hat den Wärmebezug im Berichtsjahr auf Fernwärme aus Geothermie umgestellt, Salzgitter folgt im Geschäftsjahr 2021/22 mit CO₂-freiem Wärmebezug. Crailsheim plant Einsparungen von etwa 5 GWh Fernwärme durch Wärmerückgewinnung. Darüber hinaus streben wir an, Gasheizungen möglichst zeitnah durch Wärmepumpen zu ersetzen.

Energieeffizienz weiter gesteigert und THG-Emissionen gestiegen

Im Berichtsjahr blieb bei einer leichten Umsatzsteigerung der absolute Energieverbrauch weitestgehend stabil. Insgesamt verbrauchte Voith im Berichtsjahr 382.047 MWh produktionsbezogene Energie (Vorjahr: 382.700 MWh). Auf 1 Mio. € Umsatz entfielen damit 89,7 MWh Energie, das sind 2,1 % weniger als im Vorjahr (91,6 MWh/1 Mio. € Umsatz). Eine deutlichere Verbesserung des absoluten Energieverbrauchs konnte aus mehreren Gründen nicht erreicht werden. So ist er vor dem Hintergrund pandemiebedingter Einschränkungen in der Fertigung im Jahr 2020 zu bewerten, die 2021 weniger einschneidend waren. Durch die zunehmende Rückkehr der Mitarbeitenden von mobilen Arbeitsplätzen an unsere Standorte stieg insbesondere der Bedarf an Heiz- und Kühlenergie. Vor allem aus Gründen des Gesundheitsschutzes gebotene Maßnahmen zum ausreichenden Lüften trugen zu einem Anstieg des Energieverbrauchs bei. Der Bedarf an Fernwärme erhöhte sich um 16 % auf 67.620 MWh, während die intensive Nutzung der Klima- und Belüftungsanlagen zu einer Steigerung des Stromverbrauchs führte. So wurden bei Voith im Berichtsjahr insgesamt 259.758 MWh Strom verbraucht (Vorjahr: 237.994 MWh).

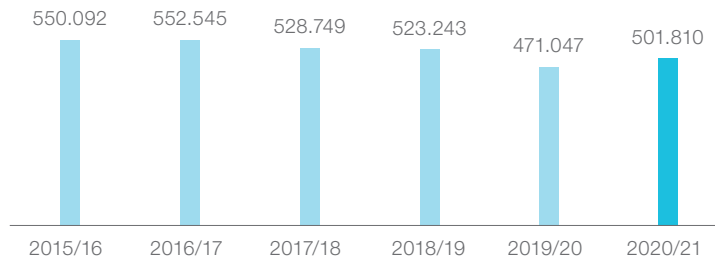
Das identifizierte Maßnahmenpotenzial in der Pipeline stieg im Berichtszeitraum von 140,3 GWh auf 141 GWh (+1 % im Vergleich zum Vorjahr). Durch den Abschluss von Effizienzmaßnahmen konnten im Berichtsjahr weitere 7,2 GWh an Energie eingespart werden, und zwar hauptsächlich in den Bereichen Gebäudeheizung und -klimatisierung, Beleuchtung und Druckluft.

Bei der Erfassung der THG-Emissionen richtet sich Voith nach den im Greenhouse Gas (GHG) Protocol aufgeführten Leitlinien. Allein aus unseren Energieeinsparmaßnahmen ergeben sich jährliche THG-Einsparungen von insgesamt rund 3.655 t. Die abweichende Entwicklung der Kennzahlen für Energie und THG-Ausstoß ist auf die Unterschiede des Strommix auf den jeweiligen nationalen Ebenen sowie auf Verschiebungen im Mix der direkten Energieträger zurückzuführen. Dadurch wirken sich Energieeinsparungen an den einzelnen Standorten oder auch Produktionsverlagerungen unterschiedlich stark auf die THG-Emissionen aus. Im Geschäftsjahr 2020/21 erhöhten sich die THG-Emissionen an unseren Standorten um 1,5 % auf 142.464 t CO₂ (Vorjahr: 140.318 t CO₂). Dieser Anstieg ist neben dem erhöhten Bedarf an Heizenergie insbesondere auf die Integration einiger größerer Akquisitionen zurückzuführen. Der Anteil der direkten THG-Emissionen sank um 3,1 % auf 32.773 t CO₂ (Vorjahr: 33.814 t CO₂). Die indirekten THG-Emissionen stiegen um 3 % auf 109.691 t CO₂ (Vorjahr: 106.504 t CO₂).



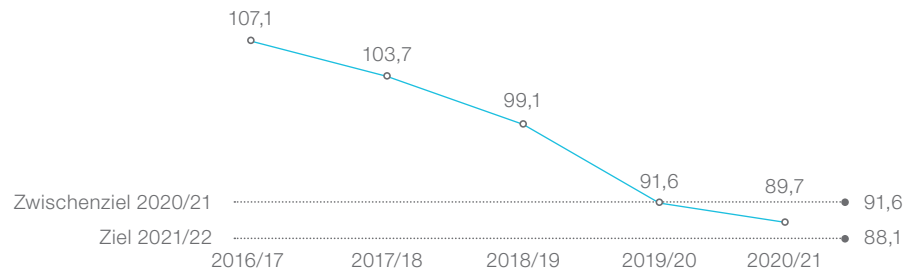
Gesamtenergieverbrauch

(Scope 1 und 2) in MWh bei nahezu 100% Abdeckung



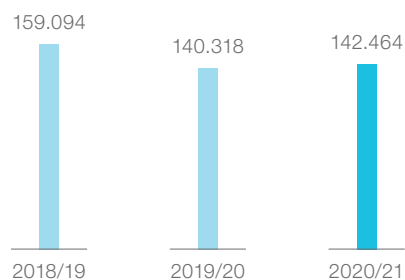
Produktionsbezogener Energieverbrauch

Spezifischer Wert in MWh/Mio. € Umsatz



THG-Emissionen innerhalb der Organisation

Gesamt in t CO₂



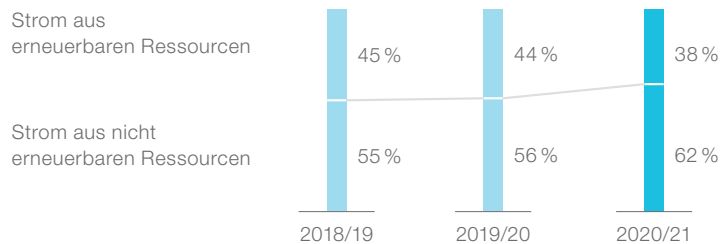
Mehr Strom aus erneuerbaren Quellen erzeugt

Unser Klimaneutralitätsziel bietet einen besonderen Anreiz, den Anteil erneuerbarer Energieformen weiter zu erhöhen. Verschiedene Projekte zur regenerativen Stromerzeugung werden bereits umgesetzt oder befinden sich in konkreter Planung. So tragen neue Projekte zur eigenen Solarstromerzeugung an den Standorten Shanghai, Frankenmarkt, Laakirchen, Wimpassing, Twello sowie Sankt Georgen zu einer Einsparung von 4,5 GWh/a (1.787 t CO₂/a) bei. Die Menge des eigenerzeugten regenerativen Stroms bei Voith hat sich damit im Vorjahresvergleich verdoppelt. So wurde unser eingekaufter Strommix im Berichtsjahr durch insgesamt 4.629 MWh eigenerzeugten Strom ergänzt. Weitere Photovoltaik-Projekte sind in Planung, aktuell an den deutschen Standorten Kiel und Rutesheim sowie im indischen Noida.

Fortschritte beim Bezug erneuerbarer Energie

Wir wollen einen möglichst hohen Anteil unseres Stromverbrauchs aus erneuerbaren Energiequellen decken. Vor diesem Hintergrund lag im Geschäftsjahr 2020/21 ein Schwerpunkt unserer Aktivitäten auf der entsprechenden Umstellung der Stromverträge ab Oktober 2021. Diese Umstellung wird regional sehr unterschiedlich geregelt und ist nicht in jedem Land ohne weiteres möglich. Die von externen Anbietern bezogenen Energieträger in unserem Strommix setzen sich aktuell noch zu 38 % (Vorjahr: 44,3 %) aus erneuerbaren und zu 62 % (Vorjahr: 55,7 %) aus nicht erneuerbaren Ressourcen zusammen. Der Rückgang des Anteils erneuerbarer Ressourcen ist zu einem großen Teil auf die Schließung der mit Grünstrom betriebenen Gießerei in São Paulo zurückzuführen. Ab Oktober 2021 wollen wir mindestens 80 % Strom aus erneuerbaren Quellen beziehen und werden in der Folge daran arbeiten, 100 % Grünstrombezug zu erreichen.

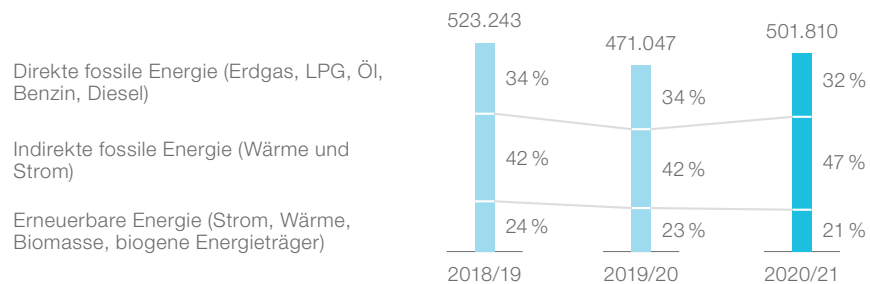
Stromverbrauch nach Art der Ressourcen
in %



Ein weiterer Schwerpunkt im Geschäftsjahr 2020/21 lag auf der Analyse des direkten Verbrauchs fossiler Energien in unseren Produktionsprozessen. Hier sehen wir durch erneuerbare Energieträger oder Elektrifizierung weitere Potenziale zur Verringerung von CO₂-Emissionen. Da in vielen Fällen Änderungen an Produktionsprozessen vorgenommen werden müssen, ist eine intensive Planung und Abstimmung erforderlich. Wir arbeiten an konkreten Maßnahmenplänen und haben auch bereits erste Erfolge erzielt. In Garching ergab die Umstellung der Wärmeversorgung von Gas auf Geothermie eine Einsparung von etwa 1.000 t CO₂ pro Jahr. Durch Prozessverbesserungen an den Webstühlen in Faridabad reduzierten sich die CO₂-Emissionen um 577 t. In Kunshan konnten durch Wärmerückgewinnung für Heizzwecke 89 t CO₂ eingespart werden. Auch im Bereich Beleuchtung wurden weitere Einsparungen erzielt. An den Standorten in Heidenheim, Hudiksvall, Kiel und Liaoyang konnten so CO₂-Reduzierungen von 105 t CO₂ erreicht werden. Die verbesserte Dämmung der Fassade der Produktionshalle in Rutesheim spart weitere 9,4 t CO₂.

Das größte Potenzial sehen wir aktuell bei der Umstellung von Heizenergie sowie der Wärmerückgewinnung. Konkrete Pläne für die Grünstellung von Heizenergie oder Wärmerückgewinnung aus Produktionsprozessen gibt es beispielsweise für unsere Standorte in Högsjö, Laakirchen, Crailsheim und Rutesheim. Dort werden wir voraussichtlich insgesamt 3.640 t CO₂ einsparen können. Am Standort in Shanghai sind größere Beluchtungsprojekte geplant, die zu einer CO₂-Reduzierung von etwa 520 t CO₂ führen dürften.

Energienutzung nach Quellen
 In MWh



3.3 Materialeinsatz und Abfall

Um die Prozesse bei Voith ressourcenschonend zu gestalten, steuern wir konzernweit den Einsatz von Materialien und Rohstoffen. Besondere Herausforderungen ergeben sich dabei aus der Breite unseres Produktportfolios und der entsprechend vielfältigen Prozesslandschaft. Hinzu kommen die unterschiedlichen Anforderungen des Projektgeschäfts von Voith Hydro und Voith Paper im Vergleich zur Serienfertigung bei Voith Turbo.

3.3.1 Materialeinsatz und Maßnahmen für mehr Effizienz

Neben der Dekarbonisierung und Digitalisierung hat Voith das Prinzip der Kreislaufwirtschaft im Fokus. Voith will Innovationen vorantreiben, die zum Schließen von Kreisläufen in unseren Industrien beitragen, und so das Prinzip der Kreislaufwirtschaft fördern. Gleiches gilt für die Kreisläufe in unseren eigenen Produktionsprozessen. Vor diesem Hintergrund sind Materialeffizienz und Abfallvermeidung bei Voith bereits in der Designphase der Produkte ein wichtiges Thema. Denn hier werden die Materialien ausgewählt und die Fertigungsverfahren definiert, während Einsparungen in der späteren Produktion nur noch durch die Verringerung von Toleranzen und Aufmaßen sowie durch Qualitätsverbesserungen möglich sind. Die operativen Ziele des Ecological Business Managements für eine verbesserte Materialeffizienz und hinsichtlich des Abfallvolumens werden in den betreffenden Konzernbereichen gemeinsam mit den Standorten festgelegt. Die konkreten Zielsetzungen hängen von den Schwerpunkten vor Ort und den dort beeinflussbaren Parametern ab. Grundsätzlich haben wir uns konzernübergreifend zum Ziel gesetzt, das Abfallvolumen bis 2021/22 im Vergleich zum Basisjahr 2011/12 um 35 % zu reduzieren. Allerdings erschweren unsere bisherigen Erfolge in Zukunft die Definition absoluter Materialeffizienzprojekte. Die Fokussierung auf das absolute Gewicht legt einen deutlichen Schwerpunkt auf schwere Materialien wie Metall, die nicht zwingend einen größeren Einfluss auf die Umwelt haben. Aktuell arbeiten wir daher daran, auch unsere internen Ziele dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft anzupassen und Aspekte wie Entsorgungsarten und Kreislaufführung stärker zu berücksichtigen. Nachdem wir die Entsorgungsmethoden aller unserer Abfälle weltweit bereits registriert haben, arbeiten wir derzeit daran, verantwortliche Treiber und mögliche Potenziale zu identifizieren.

Materialeffizienz erneut gesteigert

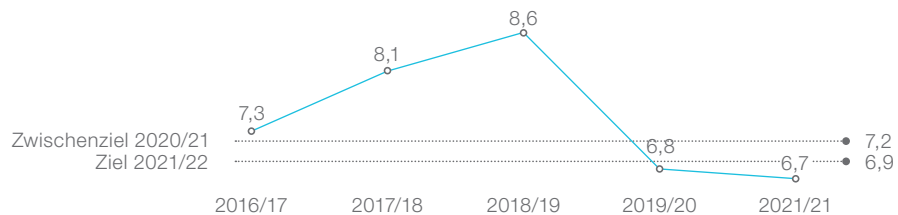
Im Berichtszeitraum hat Voith rund 160.000 t Material von Lieferanten bezogen, etwa 15 % weniger als im Vorjahr (187.000 t). 57 % der zugekauften Materialien entfielen auf Halbzeuge (Vorjahr: 55: %), 33 % auf Rohmaterial (Vorjahr: 31 %), 8 % auf Verpackungen (Vorjahr: 11 %) und 2 % auf Hilfs- und Betriebsstoffe (Vorjahr: 2 %). Der Anteil erneuerbarer Materialien hat sich im Vergleich zum Vorjahr erhöht (16 %). Im Geschäftsjahr 2020/21 haben wir rund 43 % Recyclingmaterialien (Vorjahr: 31 %) eingesetzt. Bei Hilfs- und Betriebsstoffen lag der Recyclinganteil bei 75 % (Vorjahr: 51 %), bei Rohmaterialien waren es 43 % (Vorjahr: 24 %), bei Halbzeugen 36 % (Vorjahr: 25 %) und bei Verpackungen 80 % (Vorjahr: 79 %). Hot-Spot- oder Ishikawa-Analysen helfen uns, die Materialeffizienz kontinuierlich weiter zu optimieren. Dies geschieht im Einklang mit unserem Exzellenz-Programm, das uns wichtige Ansatzpunkte zur Identifizierung von Verbesserungspotenzialen bei Produktentwicklung und Engineering liefert.


Faktenbasis
Eingesetzte
Materialien

3.3.2 Abfall- und Gefahrstoffmanagement

Insgesamt fielen bei Voith im Berichtszeitraum 28.617 t Abfall an (Vorjahr: 28.504 t), das sind 78 t bzw. 0,3 % mehr als im Vorjahr. Dieser Anstieg resultierte aus einer Zunahme der Produktionsaktivitäten und der Optimierung der Lagerbestände an einem Standort in China. Im Ergebnis konnten 450 t Stahl einer neuer Verwendung außerhalb von Voith zugeführt werden. Der entsprechende Indikator sank dennoch auf 6,7 t/Mio. € Umsatz nach 6,8 t/Mio. € Umsatz im Vorjahr. Damit haben wir nicht nur unser Zwischenziel für 2020/21 von 7,2 t/Mio. € Umsatz erreichen können, sondern bereits unser Ziel für das Geschäftsjahr 2021/22. Dieses Niveau wollen wir bis zum Zieljahr halten.

Abfall
Spezifischer Wert in t/Mio. € Umsatz





Faktenbasis
Abfallvolumen,
Maßnahmen zur
Abfalleinsparung und
weitere Potenziale

Im Berichtsjahr stieg das Volumen der umgesetzten Maßnahmen von 8.855 t auf 9.000 t (+2 %). Das identifizierte Potenzial in der Pipeline stieg im Betrachtungszeitraum um 1,3 % auf 9.000 t. Durch Prozessverbesserungen konnten in Shangahi 99 t gefährliche Abfälle vermieden werden, was sich positiv auf die Gesamtbilanz auswirkte. In Dongying konnten außerdem 25 t Kühlschmiermittel eingespart werden. Die umgesetzten Maßnahmen trugen alle zur Vermeidung gefährlicher Abfälle bei und zeigen, dass wir bereits verstärkt die Umweltauswirkungen unserer Abfälle in den Fokus stellen.

Anteil gefährlicher Abfälle deutlich gesunken

Im Geschäftsjahr 2020/21 verzeichnete Voith im Vorjahresvergleich konsequenterweise einen deutlichen Rückgang von 563 t bei gefährlichen Abfällen. Ungefährliche Abfälle erhöhten sich um 641 t. Rund 87 % der Abfälle sind als ungefährlich, 13 % als gefährlich einzustufen.

Voith selbst transportiert keine Abfälle. Die Sammlung gefährlicher Abfälle ist bei Voith durch interne Vorschriften geregelt, die Entsorgung übernehmen externe Entsorgungs- und Recyclingunternehmen. Verstöße werden konsequent verfolgt und führen zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung. Zur Überprüfung führt Voith regelmäßige Entsorgeraudits durch. Sie umfassen auch die Besichtigung von Entsorgerstandorten und der zugehörigen Anlagen, ebenso die Sammlung und Dokumentation von Entsorgungsnachweisen. Im Berichtszeitraum wurden uns keine¹⁾ Gesetzesverstöße bei der Beseitigung von Abfall durch Entsorgungsdienstleister bekannt.



Faktenbasis
Gefährliche Abfälle

Gezieltes Gefahrstoffmanagement erhöht Sicherheit

Voith setzt in seinen Produktionsprozessen Gefahrstoffe wie Farben, Lacke, Verdüner und Lösungsmittel, Kleber, Harze und Härter, Schmierstoffe, Reinigungsmittel und Industriechemikalien ein. Über unser Gefahrstoffmanagement wollen wir den Umgang mit kritischen Stoffen so sicher wie möglich gestalten.

Durch einen konzernweiten Prozess zur Gefahrstofffreigabe wollen wir den Ersatz besonders kritischer Stoffe durch unbedenkliche Substitute vorantreiben sowie die Vereinheitlichung der Sicherheitsstandards im Unternehmen weiter fördern. So durchläuft bei Voith jeder Werk-, Arbeits- und Gefahrstoff vor seiner Einführung einen zentralen und lokalen Freigabeprozess. Dabei erfolgt ein systematischer und automatisierter Abgleich mit geltenden rechtlichen Vorschriften (beispielsweise ECHA-Kandidatenliste oder REACH-Anhänge). Im nachgelagerten lokalen Freigabeprozess werden arbeitsplatz- und standortspezifische Themen ergänzt (z.B. Wasserschutzgebiet, lokale behördliche Auflagen, Lagerort, Transport auf dem Gelände, Entsorgung). Der Einsatz zentral freigegebener Stoffe kann daher unter Umständen aus standortspezifischen Gründen lokal untersagt werden. Eine zentrale Gefahrstoffdatenbank ermöglicht weltweit einheitliche Bewertungen der Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsrisiken von Werk-, Arbeits- und Gefahrstoffen und liefert so eine wertvolle Entscheidungsgrundlage. Seit 2014 wurden rund 10.250 Stoffe zentral erfasst, davon wurden etwa 1.150 nicht freigegeben oder sind für die zukünftige Verwendung gesperrt. Im Berichtszeitraum wurden 830 Anträge (Neu- und Bestandsstoffe) bearbeitet; rund 7 % wurden wegen verbotener oder kritischer Inhaltsstoffe mit der Vorgabe zurückgewiesen, einen Ersatzstoff aus der Liste der bereits freigegebenen Stoffe zu wählen.

Im Berichtszeitraum wurde dem Thema Gefahrstoffreduktion eine höhere Priorität zuerkannt und zudem der Kreis aktiver Teilnehmender der entsprechenden Arbeitsgruppen erweitert. Unter verstärkter Einbindung der beteiligten Divisionen, der Voith-Normenabteilung sowie des Einkaufs wird derzeit an

1) Nachtrag zum Geschäftsjahr 2018/19: Umweltvorfall im Bereich Abfall

Im April 2019 ereignete sich am Standort York, USA, ein Umweltvorfall (Fatal Environment Accident), der erst im Dezember 2020 gerichtlich entschieden wurde und daher nicht in die Berichterstattung des Geschäftsjahres 2018/19 eingeflossen ist. Das Verfahren ist inzwischen abgeschlossen. Voith wurde mit einer Strafzahlung von 41.000 US-Dollar belegt. Als Konsequenz aus diesem Vorfall hat Voith am Standort York entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Diese umfassten die Behebung sämtlicher Mängel, eine verbesserte Dokumentation der Anforderungen für die Abfallbehandlung sowie die Schulung der Mitarbeitenden. Regelmäßige Audits und Inspektionen sollen zudem sicherstellen, dass die getroffenen Korrekturmaßnahmen langfristig aufrechterhalten werden.

einer Strategie gearbeitet, die ein konsequentes und wirkungsvolles Vorgehen im gesamten Unternehmen gewährleistet. Geplant ist ein restriktiver Freigabeprozess, der unter anderem eine direkte Kostenbeteiligung der verursachenden Organisation beinhaltet. Dadurch soll eine weitere Reduktion von Neuanträgen für Gefahrstoffe erreicht werden. Gleichzeitig überprüfen wir permanent unsere Warenkörbe und versuchen, durch mögliche Substitutionen auch hier die Anzahl der Gefahrstoffe zu reduzieren. Dabei liegt der Fokus nicht allein auf der Anzahl, sondern auch auf der Reduzierung besonders gefährlicher Stoffe. Daher haben wir im Berichtszeitraum 2019/20 eine erste Kategorisierung der Gefahrstoffe in Anwendungsgruppen abgeschlossen, um die Neuaufnahme nach Möglichkeit zu vermeiden sowie redundante Stoffe auszusortieren. Damit ist die Basis für weitere Maßnahmen gelegt.

Künftig sollen auch Stoffe mit akuter Toxizität der Kategorien 1 bis 3 in das System aufgenommen und damit vom Freigabeprozess erfasst werden. Dadurch könnte eine weitere Verringerung der Anzahl an eingesetzten Stoffen erzielt werden. Die internen Spezifikationen wurden bereits erstellt, Gespräche mit dem Softwarelieferanten bezüglich der Umsetzung in unseren Systemen laufen. Der Umfang der in der Datenbank zu erfassenden Stoffe sowie die Aufnahme weiterer Standorte stellen uns vor besondere Herausforderungen. Die Konsolidierung wird daher mehr Zeit in Anspruch nehmen, als beim Projektstart 2011 angenommen. Um den Prozess speziell in den USA zu beschleunigen, soll dort ein Dienstleister die entsprechenden Daten in unsere Systeme überführen.



Faktenbasis
Freigabeprozess von
Werk-, Arbeits- und
Gefahrstoffen

3.4 Wasser

Der verantwortungsvolle Umgang mit Wasser ist für Voith selbstverständlich. Es ist unser erklärtes Ziel, weitere Einsparungen beim Frischwasser zu erreichen, obwohl Wasser und somit auch Abwässer in unseren Fertigungsprozessen im Vergleich zu anderen Industrien eine untergeordnete Rolle spielen. Daher analysieren und managen wir die Wasserentnahme ebenso wie unsere Energie- und Materialverbräuche. Unsere Minimalstandards entsprechen den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben. Dabei unterscheiden wir nach Trink-, Grund- und Oberflächenwasser. Primär versuchen wir, die Frischwasserentnahme zu reduzieren, auch um die lokale Versorgung zu entlasten. Unser Ziel für das Geschäftsjahr 2021/22 ist es, im Vergleich zum Basisjahr 2011/12 40 % weniger Frischwasser zu entnehmen. Nachdem es uns über die vergangenen Jahre gelungen ist, die spezifische Frischwasserentnahme um 32,4 % und die absolute Wasserentnahme um 38 % zu senken, fällt es jedoch zunehmend schwer, wirtschaftliche Effizienzprojekte zu identifizieren.

An den Standorten Heidenheim und Garching werden beispielsweise große Mengen Oberflächenwasser zu Kühlzwecken entnommen und ohne Umweltauswirkung wieder zurückgeführt. Diese ökologisch sinnvollen Maßnahmen im Sinne der Kreislaufführung stehen unserem Reduktionsziel für das Geschäftsjahr 2021/22 entgegen. Aktuell arbeiten wir daher an einer Überarbeitung unserer Wasserziele und der Bewertung unserer Wasserentnahmen. In der neuen Zielsetzung soll dem Thema Wasserknappheit größere Bedeutung gegeben werden, betroffene Regionen sollen besondere Berücksichtigung finden. Damit tragen wir dem Grundprinzip Rechnung, zuerst dort aktiv zu werden, wo unser Handeln die größtmögliche Wirkung auf Umwelt und Gesellschaft entfalten kann. Bei der Entwicklung unserer Wasserentnahmen haben wir daher besonders diejenigen Standorte im Blick, die in Regionen mit drohendem Wasserstress liegen. Laut UN-Weltwasserbericht 2021 leben etwa 4 Mrd. Menschen in Gegenden, die



**Für weitere
Informationen:**
UN-Weltwasserbericht
2021

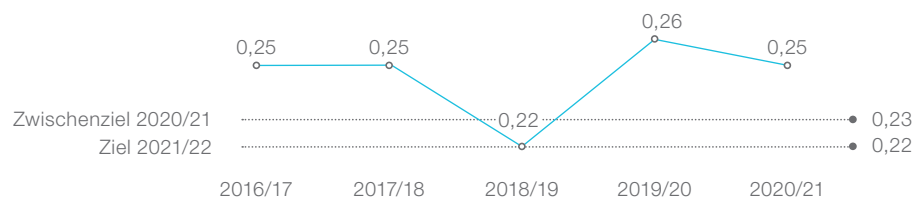
mindestens in einem Monat des Jahres von hoher Wasserknappheit betroffen sind. Selbst mit geringen Wassereinsparungen können wir somit an den betreffenden Standorten einen wichtigen Beitrag zur Minderung der Wasserknappheit vor Ort leisten. Die Wasserrisiken an den Voith-Standorten wurden im Geschäftsjahr anhand der Aqueduct-Datenbank des World Resources Institute (WRI) und des Water Risk Filter des WWF analysiert. Kriterien der Wasserqualität und -quantität fanden dabei ebenso Berücksichtigung wie regulatorische Rahmenbedingungen. Die Untersuchungen ergaben, dass der Wasserstress an unseren indischen Standorten derzeit am höchsten ist. Es folgen die Voith-Standorte in China sowie Indonesien, danach die in Dubai und São Paulo. Derzeit wird geprüft, wie sich diese Risikobewertung mit einem operativen Ziel zur Frischwassereffizienz verbinden lässt. Bei der Analyse wurden alle in den Tools verfügbaren standortspezifischen Kriterien abgerufen. Aktuell erfolgen 20 % der Wasserentnahme bei Voith in Wasserknappheitsgebieten. Basierend auf den Analyseergebnissen gehen wir davon aus, dass unsere lokalen Entnahmen aktuell keine uns bekannt gewordenen Auswirkungen auf die Umwelt oder unsere Stakeholder haben. In einem solchen Fall würde unser Meldeprozess für Umweltvorfälle greifen, der eine eingehende Ursachenanalyse und -behebung zur Folge hätte.

Erhöhte Wasserentnahme

Im Berichtszeitraum erhöhte sich die Frischwasserentnahme von Voith um 61.572 m³ bzw. 6 % auf 1.075.786 m³. In Relation zum Umsatz stieg die Frischwasserentnahme im Vergleich zum Vorjahr um 8,3 % auf 0,26 m³ pro 1.000 €. Dieser Anstieg resultierte unter anderem aus einem Defekt im Kühlwassersystem sowie einem Mehrverbrauch einer auf Umweltwärme basierenden Gebäudeklimatisierung an deutschen Standorten. Im gleichen Zeitraum erhöhten wir das Volumen an umgesetzten Maßnahmen um 13.556 m³ Frischwasser. Das bereits umgesetzte Maßnahmenpotenzial aus der Pipeline stieg damit im gleichen Zeitraum leicht an auf 813.653 m³ Frischwasser. Damit erreichen wir eine Gesamtreduktion von 32,4 % seit dem Basisjahr 2011/12 (Zielwert 40 % bis 2021/22) und verfehlen damit unser Zwischenziel für das Geschäftsjahr 2020/21.

Der Anstieg der Wasserentnahme in den vergangenen Jahren ist, ebenso wie im aktuellen Geschäftsjahr, zu großen Teilen auf Prozesse in unserem Ausbildungszentrum in Heidenheim zurückzuführen. Hier wird dem Fluss Brenz Wasser zu Kühlzwecken entnommen, behördlich überprüft und der Brenz wieder unverändert zugeführt. Diese Maßnahme ist energetisch sinnvoll und spart Energie. Die COVID-19-Pandemie hatte bei diesem Anstieg der Wasserentnahmen einen nicht zu unterschätzenden Einfluss, da der Austausch größerer Luftmengen in den Gebäuden zur Gewährleistung eines bestmöglichen Infektionsschutzes auch mit einer erhöhten Wasserentnahme einhergeht.

Frischwasserentnahme
 Spezifischer Wert in m³/Tsd. € Umsatz



Faktenbasis
 Wasserentnahme,
 Maßnahmen für
 Frischwassereinsparungen und
 weitere Potenziale

Abwassermenge gestiegen

Mit einem Volumen von 966.326 m³ erhöhte sich die Abwassermenge um 13% gegenüber der vorangegangenen Periode (855.260 m³). 58% (Vorjahr: 51%) davon wurden in Flüsse, Seen und das Erdreich, 42% (Vorjahr: 49%) in die Kanalisation eingeleitet. Wo immer es wegen wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Aspekte sinnvoll ist, setzen wir in unseren Prozessen wiederaufbereitetes Wasser ein, etwa in Kühlprozessen (São Paulo) oder in geschlossenen Kühlwasserkreisläufen (z. B. Garching, Summerville, Kunshan). An den Standorten São Paulo, Garching und West Monroe, USA, betreibt Voith zudem eigene Anlagen zur Abwasserbehandlung. Konsequenterweise arbeiten wir an der Schließung von Wasserkreisläufen, wo immer das wirtschaftlich sinnvoll erscheint. In den meisten Fällen ist uns dies inzwischen gelungen.



Faktenbasis
Abwasser nach
Einleitungsart
und Qualität

Im direkten Vergleich zu anderen Industriebetrieben haben die Fertigungsprozesse von Voith geringe Auswirkungen auf Gewässer. Daher sind nur selten und an wenigen Standorten kontinuierliche oder wiederholte Überwachungsmessungen notwendig. Aufgrund des geringen Beprobungsbedarfs lässt sich eine Gesamtbelastung in Bezug auf BSB, CSB, TSS, Schwermetalle, Stickstoff und Phosphor nicht zuverlässig ableiten. Im Berichtszeitraum hat es keine Grenzwertverfehlungen bei Voith gegeben.

4. Produkte und Lieferketten

4.1 Produktverantwortung

4.1.1 Managementansatz

Mit seinen Produkten und Dienstleistungen ist Voith auf fünf Märkten weltweit vertreten: Energie, Öl & Gas, Papier, Rohstoffe sowie Transport & Automotive. So verschieden die Anforderungen auf diesen Märkten sind, so differenziert sind auch die Lösungen, die unser Unternehmen anbietet.

Unsere Verantwortung – unsere Handlungsfelder

Bedingt durch das heterogene Produktportfolio und die sehr unterschiedlichen Marktanforderungen stehen unsere Konzernbereiche hinsichtlich der Produktverantwortung vor unterschiedlichen Herausforderungen. Um die Anforderungen systematisch zu erfassen und ihre Wesentlichkeit zu bewerten, greifen wir auf Auswertungen von Kundenanforderungen sowie die Ergebnisse unserer Stakeholderbefragung aus dem Herbst 2018 zurück. Zudem haben wir externe Benchmarks, z. B. die des Instituts für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) und von ISS ESG, ausgewertet.

In Verbindung mit den Einschätzungen und Bewertungen der Konzernbereiche definieren wir die wesentlichen Handlungsfelder für unser Unternehmen im Bereich der Produktverantwortung wie folgt:

- Qualität und Zuverlässigkeit der Produkte und Dienstleistungen
- Gewährleistung höchster Produktsicherheit
- Langlebigkeit der Produkte
- Ressourceneffizienz der Produkte
- Minimierung der Umweltauswirkungen von Produkten

Orientierung an Megatrends

Unter Führung der jeweiligen CTOs wurden Zukunftsbilder für die Themenfelder Energie, Wasser, Papier, Mobilität und Umwelt entwickelt, die bis ins Jahr 2040 reichen. So wurden Schlüsseltechnologien und mögliche Geschäftsfelder identifiziert und priorisiert. Eine besondere Rolle spielen dabei die Megatrends Dekarbonisierung und Digitalisierung sowie das Prinzip der Kreislaufwirtschaft. Sie prägen die in den Konzernbereichen abgeleiteten Zukunftsszenarien und fließen so in die Definition der strategischen Ziele der einzelnen Konzernbereiche ein.

- **Dekarbonisierung:** Voith will einen Beitrag zur Dekarbonisierung und zur Erreichung der Pariser Klimaziele leisten. Dazu setzen wir auf die Förderung der Wasserkraft als regenerative Energiequelle mit niedrigen CO₂-Emissionen, liefern Anlagen für ressourcenschonend hergestelltes Papier und

arbeiten an der konsequenten Elektrifizierung des Antriebsstrangs sowie an alternativen Antrieben, um eine umweltschonende Mobilität zu ermöglichen.

- **Digitalisierung:** Voith sieht die Digitalisierung als Chance und bündelt seine langjährige Automatisierungs- und IT-Expertise mit dem Know-how aus den Bereichen Wasserkraft, Papiermaschinen und Antriebstechnik. So entstehen in unserem Kerngeschäft kundenorientierte Lösungen, die den digitalen Wandel in globalen Schlüsselindustrien vorantreiben und damit eine Reduktion der Energieausgaben, des Ressourcenverbrauchs sowie die Verlängerung der Lebensdauer der von uns gelieferten Anlagen und mit Systemen ausgestattete Anlagen ermöglichen.
- **Kreislaufwirtschaft:** Voith treibt Innovationen voran, die zum Schließen von Kreisläufen in unseren Industrien beitragen und so die Ressourcenschonung fördern.

Nachweisbarer Beitrag zur Dekarbonisierung

Unsere Analysen zeigen: Über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg liegt der größte Hebel zur Dekarbonisierung in der Nutzungsphase unserer Produkte. Vor diesem Hintergrund hat die Nachhaltigkeitsabteilung im Berichtsjahr gemeinsam mit Vertretern der Konzernbereiche eine konzernübergreifende Analyse durchgeführt, um den CO₂-Ausstoß der im Geschäftsjahr 2019/20 in Verkehr gebrachten Voith-Produkte zu ermitteln. Zugleich wurde berechnet, welche Menge an CO₂ durch den Einsatz der Produkte vermieden werden konnte, jeweils verglichen mit einer Referenztechnologie.

Die Analyse umfasste gemäß der Geschäftstätigkeit von Voith die folgenden drei Unternehmensbereiche. Im Einzelnen wurden dabei folgende Produkte bzw. Produktgruppen betrachtet:

1. Voith Hydro: In Betrieb genommene Wasserkraftneuanlagen, mit Leistung und jährlichen Laufzeiten (entsprechend dem Voith-Anteil am Gesamtprojekt)
2. Voith Paper: ausgelieferte Komplettanlagen zur Papierherstellung und Stoffaufbereitung sowie Umbauten
3. Voith Turbo: Anwendungen in neuen Windenergieanlagen (entsprechend dem Voith-Anteil am Gesamtprojekt), Produkte zur Kraftübertragung und in Fahrzeugen verbaute Produkte (entsprechend dem Voith-Anteil am Gesamtprodukt)

Die vom TÜV SÜD verifizierte Analyse zeigt deutlich, dass Voith mit seinen Technologien bereits heute maßgeblich zur Dekarbonisierung beiträgt. So wurden durch die Nutzung von im Geschäftsjahr 2019/20 in Betrieb genommenen Voith-Produkten wie Papiermaschinen, Getriebe und Motoren insgesamt 2.205.701 t CO₂ emittiert. Dem gegenüber stehen 2.968.765 t CO₂-Emissionen, die durch Voith-Technologien wie Wasserkraftanlagen und Windkraftgeneratoren vermieden wurden. In Zukunft soll diese Analyse jährlich durchgeführt werden. Auf diese Weise wollen wir messen, wie sich unsere Produkte auf die CO₂-Emissionen in der Nutzungsphase auswirken und die weitere Entwicklung nachweisbar dokumentieren. Zudem soll diese regelmäßige Analyse dazu dienen, die Umsetzung unserer strategischen Ziele mit Blick auf den Megatrend Dekarbonisierung weiter voranzutreiben.



Faktenbasis
Berechnungsmethodik der CO₂-Emissionen der Produkte in der Nutzungsphase

Bei genauerer Betrachtung der Emissionsquellen fällt zudem auf, dass rund drei Viertel (77 %) der Emissionen aus der Nutzung von elektrischen Antrieben stammen. Diese Emissionen könnten bereits heute durch den Bezug von Grünstrom CO₂-neutral gestellt werden. Durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs leistet Voith bereits heute einen wichtigen Beitrag zur Dekarbonisierung.

Forschung und Entwicklung

Unser Erfolg beruht zu einem guten Teil auf unserer Technologieexpertise sowie der Fähigkeit, unser Know-how immer wieder in Innovationen umzusetzen, die für unsere Kunden einen Mehrwert schaffen. Daher hat die Forschung und Entwicklung (F&E) bei Voith traditionell einen hohen Stellenwert. Auch weiterhin investieren wir konsequent in unsere Zukunft – in den vergangenen fünf Jahren in Summe mehr als 1 Mrd. €. Auch in den beiden von der Corona-Krise geprägten Geschäftsjahren haben wir unser F&E-Engagement bewusst hochgehalten. Im Ergebnis lag der F&E-Aufwand des Voith-Konzerns im Geschäftsjahr 2020/21 mit 192 Mio. € über dem Vorjahresniveau (189 Mio. €). Unsere F&E-Quote lag wie im Vorjahr bei 4,5%. Voith hält weltweit mehrere tausend aktive Patente – auch im Berichtsjahr kamen wieder einige hundert neue hinzu.



Geschäftsbericht
2021 S. 23 ff.



Faktenbasis
F&E-Ausgaben

Dialog mit den Kunden

Die Nähe zu unseren Kunden und das ausgeprägte Verständnis für ihre Anforderungen gehören seit jeher zu den Stärken von Voith. Alle Geschäftsbereiche halten kontinuierlich Kundenkontakt, auch bei Trendanalysen spielen unsere Kunden eine wichtige Rolle. In gemeinsamen Arbeitsgruppen mit Kunden werden aktuelle und zukünftige Trends identifiziert und im Anschluss gemeinsame Projekte definiert und durchgeführt. Hinzu kommen regelmäßige und standardisierte Befragungen zur Kundenzufriedenheit oder zu künftigen Anforderungen an die Leistungsfähigkeit und Nachhaltigkeit unserer Produkte. Auch Entwicklungskollaborationen mit ausgewählten Kunden haben sich bewährt, um gemeinsam Lösungen zu entwickeln, die sowohl auf Kunden- als auch auf Lieferantenseite den höchsten Mehrwert bieten.

4.1.2 Zuverlässige und sichere Produkte

Der Name Voith steht weltweit für Sicherheit, Qualität und Zuverlässigkeit. Wir wissen um den Wert dieses wichtigen Wettbewerbsvorteils und haben die Grundsätze für unser Qualitätsmanagement und für den Umgang mit technischen Risiken in zwei weltweit für alle Voith-Gesellschaften geltenden Konzernrichtlinien dokumentiert. Die aktuelle Fassung für das Qualitätsmanagement wurde im Juli 2021 von der Konzerngeschäftsführung in Kraft gesetzt. Die Konzernrichtlinien werden von den Konzernbereichen und ihren Gesellschaften durch zusätzliche Regelwerke konkretisiert und ergänzt. Damit besteht ein klares und konzernweit verbindliches Rahmenwerk für das Management und die Zielsetzungen von Qualität, Risiko, Arbeitssicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz.

Konzernweit einheitliche Kennzahlen ermöglichen sowohl ein unternehmensinternes Benchmarking als auch den jeweiligen Industrievergleich. Die entsprechenden Leistungskennzahlen werden der Konzerngeschäftsführung regelmäßig berichtet. Unsere Maßnahmen werden mithilfe interner und externer Audits geprüft. Auch unsere Lieferanten werden dabei einbezogen.

Unsere Leistungen dokumentieren und zertifizieren wir entsprechend den internationalen Qualitätsmanagementnormen ISO 9001, IATF 16949 und ISO/TS 22163 sowie ISO 14001 für Umweltschutz und ISO 45001 (bisher OHSAS 18001) für Arbeitssicherheit, die wir durch eigene Methoden ergänzen. Nahezu alle Voith-Standorte sind nach zumindest einer dieser Normen zertifiziert, die überwiegende Anzahl der Voith-Standorte nach allen drei genannten Standards. Voith Hydro erfüllt für sämtliche Standorte alle drei genannten Standards.



Faktenbasis
Qualitätsziele



Faktenbasis
Zertifizierungen

Voith-Produkte erfüllen stets die gesetzlichen und behördlichen Anforderungen der Länder, in die wir liefern. Die Basis für die Mindestanforderungen bezüglich der Produktsicherheit weltweit sind die EU-Richtlinien, beispielsweise die Richtlinie für Maschinen 2006/42/EG. Verantwortlich für die Umsetzung dieses Anspruchs sind die Konzernbereiche, während die jeweiligen Qualitätsabteilungen die Einhaltung der Prozesse sicherstellen. Durch das Qualitätsmanagementsystem ist auch festgelegt, wie die Anforderungen an die Dokumentation der Produkte gemäß den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen und wie die Produkte zu kennzeichnen sind. Neben der internen technischen Dokumentation informieren Betriebsanleitungen über den bestimmungsgemäßen Gebrauch unserer Produkte sowie den technisch und ökologisch sicheren Umgang mit ihnen. Das Qualitätsmanagementsystem gibt zudem die Abläufe bei risikobehafteten Entscheidungen vor.

Produktsicherheit in den Konzernbereichen

Voith Hydro stellt seinen Kunden stets sichere Anlagen zur Verfügung – über die gesamte Einsatzdauer hinweg. Dieser Anspruch hat für uns höchste Priorität und gilt für alle Produkte und Dienstleistungen des Konzernbereichs. Zur Risikoanalyse verwenden wir die Methode der Failure Mode and Effects Analysis (FMEA). Bei Voith Hydro müssen alle Produkte unabhängig vom Marktgebiet mindestens den Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltaforderungen der einschlägigen EU-Richtlinien genügen. Für alle Maschinen und Produkte sind Risk Assessment Sheets vorhanden, und zwar in Bezug auf die europäischen Richtlinien bzw. auf darüber hinausgehende gültige nationale Richtlinien, beispielsweise die Maschinenrichtlinie 2006/42/EG. Die Regeln für die Konstruktion aller Voith-Hydro-Komponenten und -Produkte sind in Design-Handbüchern festgelegt. Die Produktsicherheit wird im Designprozess durch Einhaltung industrieller Standards und – wo erforderlich – auch durch Lebensdauerbewertungen sichergestellt. Dazu werden die ermittelten Bauteilbeanspruchungen aus numerischen Analysen (z. B. Finite-Elemente-Methode) mithilfe einschlägiger Regelwerke wie der FKM-Richtlinie (rechnerischer Festigkeitsnachweis von Maschinenbauteilen) bewertet. Falls erforderlich, werden ergänzende Materialuntersuchungen für die Lebensdauer kennwerte für Hydrospezifische Materialien und Umgebungsbedingungen durchgeführt. Um die Genauigkeit der Modellbildung bei den Berechnungsmethoden abzusichern, werden auch Messungen während des Betriebs der Wasserkraftkomponenten durchgeführt. Hier sind beispielsweise Messungen von Druckschwankungen, Vibrationen und Dehnungen an kritischen Komponenten in den relevanten Betriebszuständen zu nennen.

Sicherheitstests werden stets sowohl im Herstellungsprozess als auch bei der Montage und Inbetriebnahme durchgeführt. Für alle Komponenten und Produkte definiert ein Inspection-and-Test-Plan die spezifischen Testkriterien, Verantwortlichkeiten und Anforderungen an die Dokumentation. So durchläuft jede einzelne Maschine während der Inbetriebnahme eine klar definierte Testphase, deren Ergebnisse protokolliert werden. Dabei werden alle wesentlichen Funktionen und Signale – vom Leerlauf bis zur Vollast – verifiziert, ebenso wird die Einhaltung der Grenzwerte nachgewiesen. Die untersuchten Szenarien umfassen auch Grenzzustände, bis hin zur Notabschaltung bei Maximallast. Erst nach Durchführung des vertraglich vereinbarten Testprogramms zur Verifikation wird die Maschine in den kommerziellen Betrieb übergeben.

Auch während der Nutzungsphase beobachtet Voith Hydro, gemäß seines Business-Management-Systems, permanent seine Produkte hinsichtlich möglicher Sicherheitsrisiken und größerer Maschinenschäden. Hierbei halten wir uns stets an das Produkthaftungsgesetz und die darin enthaltenen Vorgaben an die aktive Produktbeobachtungspflicht. Im Fall eines Sicherheitsrisikos oder sicherheitsrelevanten

Ereignisses informiert Voith Hydro die Kunden umgehend und stets im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen. Um die Sicherheit unserer Kunden und deren Anlagen bestmöglich zu schützen, werden darüber hinaus alle sicherheitsrelevanten Informationen zu den Produkten von Voith Hydro im Betriebs- handbuch dokumentiert.

Die Grundlagen für das **Voith-Paper**-Quality-Management sind in Richtlinien, Prozess- und Arbeits- anweisungen dokumentiert. Notwendige Sicherheitstests und die entsprechende Dokumentation werden über interne Enterprise-Resource-Planning-(ERP)-Systeme gemäß den Voith-Quality-Spezifika- tionen (VQS) umgesetzt. Diese umfassen die Technische Spezifikation, die Prüfvorgaben und die Qualitätssicherungsvereinbarung für Produkte bzw. Produktgruppen. Die Erstellung der Inhalte erfolgt durch die jeweiligen Spezialistinnen und Spezialisten, die Freigabe durch ausgebildetes und autorisiertes Personal. Mit verbindlich vorgeschriebenen Tests (z. B. Maß-, Magnetpulver-, Farbeindring- oder Ultra- schallprüfungen) werden mögliche Auswirkungen auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit grundsätzlich geprüft. Diese Tests werden auf Basis klar definierter Vorgaben und Checklisten durchgeführt. Um die Prozesse kontinuierlich zu verbessern, kommen verschiedene Instrumente zum Einsatz, beispielsweise Ishikawa-Analysen, die FMEA sowie A3- oder 8D-Reports.

Bereits während der Produktentwicklung erfolgt eine Risikobeurteilung durch extra dafür geschulte Mitarbeitende. Am detaillierten 3D-Entwurf werden virtuelle Begehungen durchgeführt, um Sicherheits- mängel aufzudecken. Standardprodukte und -komponenten werden vor der Markteinführung im Rahmen des Stage-Gate-Entwicklungsprozesses als Prototypen in der industriellen Anwendung getes- tet. So durchlaufen beispielsweise alle Roll-Cover- und QualiFlex-Mäntel, die sich in der Entwicklung befinden, umfangreiche Lebensdauer- und Belastungstests. Neben der Überprüfung der Leistung steht der sichere Betrieb im Fokus. Notwendige Validierungen erfolgen im Zuge der Innenmontage/Werks- montage und Inbetriebnahme. Unabhängige Qualitätsingenieure - und ingenieurinnen sorgen als Mit- glieder der Projektteams für die Qualitätssicherung – vom Auftragseingang bis zur Übergabe an den Kunden.

Auch während der Nutzungsphase wird der sichere Betrieb der Anlagen durch einen klar definierten Prozess zur Produktbeobachtung sichergestellt. Dabei kommt ein in Prozess- und Arbeitsanweisungen beschriebener, standardisierter Produktbeobachtungsprozess zum Einsatz. Dieser bezieht sich nicht nur auf die im Markt befindlichen Voith-Produkte, sondern umfasst auch Wettbewerbsprodukte. An Walzenprüfständen wird mittels Thermografiesystemen und Vibrationsmessgeräten der einwandfreie Lauf rund um die Uhr überwacht, potenzielle Fehlerursachen werden präzise dokumentiert. Zudem sind die Service- und Vertriebsmitarbeitenden bei vielen Kunden regelmäßig vor Ort, um die Performance der Verschleißprodukte wie Fabrics und Roll Cover zu messen. So wird auch die Sicherheit der Produkte und Anlagen flächendeckend erfasst und somit die größtmögliche Sicherheit für die Kunden gewährleistet.

Alle Produkte von Voith Paper werden mit umfangreichen Bedienungsanleitungen ausgeliefert, die detaillierte Sicherheitshinweise enthalten. Alle Verschleißprodukte werden mit den entsprechenden Sicherheitsdatenblättern ausgeliefert. Auf Anfrage erhalten Kunden auch umfassende Bescheinigungen, beispielsweise zur REACH-Konformität, die bei allen Voith-Produkten stets gegeben ist.

Voith Turbo stellt höchste Ansprüche an die Sicherheit seiner Produkte und hat dies in Sicherheitsricht- linien dokumentiert. Der Konzernbereich setzt entsprechende Ziele und überwacht konsequent deren Umsetzung. Produktsicherheit ist Bestandteil aller Prozesse, auch präventive Methoden wie die FMEA

sind darin verankert. Jährlich prüft das Qualitätsmanagement die Erreichung der Sicherheitsziele, bewertet die sicherheitsrelevanten Vorfälle und ergreift bei Bedarf geeignete Maßnahmen.

Voith Turbo überprüft alle Produkte auf ihre Sicherheit und mögliche Auswirkungen auf die Gesundheit. Dabei wird eine Vielzahl relevanter Kriterien berücksichtigt – von der funktionalen Sicherheit über den Explosions- und Brandschutz bis hin zur elektrischen Sicherheit und elektromagnetischen Verträglichkeit. Auch während ihrer Nutzungsphase werden sämtliche Produkte hinsichtlich ihrer Sicherheit und Zuverlässigkeit beobachtet. Je nach anwendbarer vertraglicher, gesetzlicher oder behördlicher Anforderung kommen dabei Systeme wie Entity in Charge of Maintenance (ECM) zum Einsatz. Darüber hinaus werden einige Produkte online überwacht, so beispielsweise die DIWA-Getriebe einer Flotte mit mehr als 1.000 Fahrzeugen in Dubai und Abu Dhabi. Dies ermöglicht eine vorausschauende Wartung, wodurch sich unerwartete Ausfallzeiten vermeiden lassen. Auch bei Voith Schneider Propellern (VSP) ist eine Online-Fernüberwachung über eine erweiterte Sensorik umsetzbar. An einem entsprechenden Condition Monitoring System (CMS), das eine laufende Überwachung vorsieht, wird derzeit gearbeitet.

Voith Turbo stellt den Kunden alle relevanten Sicherheitsinformationen zur Verfügung. Diese finden sich beispielsweise in den Sicherheitsdatenblättern für Arbeitsstoffe, Produktdeklarationen (REACH, IMDS etc.), Brandschutzzertifikaten für Materialien oder Sicherheitsanforderungsspezifikationen bei Gefährdungsbeurteilungen (CE etc.). Zudem werden die Kunden in den Bedienungsanleitungen für die jeweiligen Getriebe auf mögliche Risiken hingewiesen, auch der unter Sicherheits- und Umweltaspekten korrekte Umgang mit den Arbeitsstoffen wird erläutert.

Wo erforderlich, unterstützt Voith Turbo die Kunden bei der Zulassung und Freigabe ihrer Produkte und liefert die notwendige Dokumentation und Zulassungsunterlagen. Die Expertinnen und Experten des Bereichs sind bereits in der Produktentstehungsphase in die Erstellung von Sicherheitskonzepten eingebunden und prüfen ihre Umsetzung bis hin zur gemeinsamen Validierung mit dem Kunden. Sofern die Notwendigkeit besteht, werden die Komponenten mit dem Kunden in dessen Produktion in Betrieb genommen.

Schulungen

Voith Hydro schult sowohl die eigenen als auch die Mitarbeitenden der Kunden in der Anwendung einschlägiger Vorschriften und im Umgang mit den entsprechenden Rahmenbedingungen und Regelwerken. Diese stehen über unternehmensweite Datenbanken und interne Kommunikationskanäle zur Verfügung. Auch in unserem Schulungszentrum oder direkt vor Ort bieten wir unseren Kunden Schulungen an.

Die langjährige Erfahrung unserer Expertinnen und Experten bei Schulungen der Voith HydroSchool sowie umfassende On-the-Job-Trainings schaffen die Voraussetzung dafür, dass die Mitarbeitenden unserer Kunden die Vorgaben zum sicheren Verhalten auch im täglichen Betrieb an den Maschinen umsetzen und ihre Kenntnisse zukunftsorientiert weiterentwickeln können. Seit Beginn 2020 bietet die Voith HydroSchool den Kunden auch Online-Trainings an. So wird räumlich unabhängiges Lernen ermöglicht. Zudem lassen sich die jeweiligen Webcasts beliebig wiederholen, sodass der nachhaltige Wissensaufbau erleichtert wird.

Das Thema Sicherheit hat bei den Kundentrainings der Voith HydroSchool einen besonderen Stellenwert. Diese umfassen im Einzelnen:

- Safety-by-Design-Prinzipien und Fallbeispiele: In diesem eintägigen Seminar schulen wir die Kunden zu den grundlegenden Sicherheitsanforderungen für Wasserkraftwerke und behandeln kombinierte Fallbeispiele zu Schäden und Unfällen.
- Anwendung und Erfüllung der EU-Richtlinien im Hinblick auf Maschinen- und Anlagensicherheit: In diesem Seminar vermitteln wir Fachwissen und geben Beispiele aus der Praxis, um die Kunden auf den komplexen Vorgang der CE-Kennzeichnung vorzubereiten.
- Kundenindividuelle Trainingsprogramme, die regelmäßig wiederholt werden können.
- Themenspezifische Trainingsreihen, die durch auswertbare Tests den Kunden den Lernfortschritt ihrer Mitarbeitenden visualisieren.
- Mentoring- und Train-the-Trainer-Programme für den nachhaltigen Wissensaufbau bei den Anwenderinnen und Anwendern vor Ort.

Voith Paper führt bei den Kunden umfangreiche Schulungen für das gesamte Bedienpersonal durch. Üblicherweise erfolgt das Training sowohl im Gruppenunterricht als auch direkt an der Anlage. Außerdem kommen Virtual Reality, Webinare und digitale Trainingsmethoden zum Einsatz, die im Rahmen der PaperSchool entwickelt wurden. Zudem führt Voith Paper notwendige Schulungen bei den regelmäßigen Service-Besuchen direkt an den Papiermaschinen durch. Diese Unterweisungen sind besonders effizient, da sie direkt am Ort des Produkteinsatzes erfolgen. Zusätzlich stehen den Kunden von Voith Paper über das On-Performance.Lab und andere Remote-Verbindungen Expertinnen und Experten bei Fragen und für gemeinsame Problemlösungen zur Verfügung. Auch die Lösungen aus unserem Digitalportfolio (OnCumulus, OnView, OnEfficiency) schließen immer einen Service durch das OnPerformance.Lab ein, um die bestmögliche Ergebnisse sicherzustellen.

Auch bei **Voith Turbo** sind sämtliche Mitarbeitenden in Qualitätsfragen geschult und setzen das Thema konsequent um. Umfangreiche Kundens Schulungen zum sicheren Betrieb der Produkte runden das Angebot ab. Aktuell laufen mehrere Qualitätsprogramme, um die Zuverlässigkeit der Produkte und Service-Dienstleistungen während des gesamten Lebenszyklus noch weiter zu erhöhen. Dabei sucht Voith Turbo die Nähe zum Kunden, um die Erfahrungen aus dem täglichen Betrieb der Anlagen in die Produktentwicklung einfließen zu lassen.

Vorgaben in Bezug auf besorgniserregende und gefährliche Stoffe

Für den Umgang mit und den Ausschluss von besorgniserregenden und gefährlichen Stoffen halten sich alle Konzernbereiche von Voith an die einschlägigen Regularien und Verordnungen.

Für **Voith Hydro** sind insbesondere die Direktiven der EU relevant, beispielsweise die REACH-Verordnung. Hierbei finden die Kandidatenliste, die Liste zulassungsbedürftiger Stoffe (Anhang XIV) und die Liste beschränkter Stoffe (Anhang XVII) gemäß REACH-Verordnung Anwendung. Die zentral gesteuerte Abteilung Group Standardization verantwortet die Umsetzung und Einhaltung der Vorschriften. In der zentralen Technik wurden Stoffe identifiziert, die zukünftig von REACH verboten werden. In einem Entwicklungsprojekt werden derzeit entsprechende Ersatzmöglichkeiten erarbeitet. Im Berichtszeitraum konnten die vorgesehenen Fortschritte erzielt werden.

Bei Modernisierungsprojekten kann es vorkommen, dass in alten Maschinen Asbest gefunden wird. Bei der fachgerechten Entsorgung werden alle geltenden Vorschriften und Verordnungen eingehalten, spezialisierte Firmen übernehmen diese Aufgabe.

Für **Voith Paper** ist ebenfalls die REACH-Verordnung ausschlaggebend. Alle in der REACH-Liste aufgeführten freien chemischen Substanzen werden in unseren Produkten nicht in Verkehr gebracht. Wird die Liste um neue Stoffe ergänzt, prüft Voith Paper, ob sie in Verkehr gebracht werden, und identifiziert bei Bedarf ein ungefährliches Substitut, das im Anschluss getestet und eingeführt wird.

Bei Produkten von **Voith Turbo** sind die regulatorischen Vorgaben für den Umgang mit und den kategorischen Ausschluss von besorgniserregenden und gefährlichen Stoffen vielfältig. Es gelten beispielsweise die Regelungen der EU wie die REACH-Verordnung, die RoHS-Richtlinien oder das Batteriegesetz (BattG). Hinzu kommen unter anderem Bahn-Brandschutznormen, die konzerneigenen Vorgaben zu Gefahrstoffen, spezifische Kundenanforderungen sowie Vorgaben von Verbänden wie die Rail Industry Substance List oder das global standardisierte Austausch- und Verwaltungssystem IMDC für Materialdaten in der Automobilindustrie. Schädliche Stoffe werden – soweit technisch und ökonomisch machbar – schon in der Engineering-Phase vermieden oder durch andere Stoffe ersetzt.

4.1.3 Produktverantwortung nach Konzernbereichen

Durch ständige Weiterentwicklung unserer Produkte werden diese immer umwelt- und ressourcenschonender – und das über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Damit entsprechen wir Kundenanforderungen, gesetzlichen Vorgaben und nicht zuletzt unserem eigenen Anspruch. Der schonende Umgang mit Ressourcen und eine minimale Belastung der Umwelt durch unsere Produkte sind deshalb für alle Konzernbereiche oberstes Gebot. Bei Projekten werden grundsätzlich vor der Angebotsabgabe die jeweiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen im Rahmen der internen Risikobewertung kritisch analysiert. Dabei verfolgen wir einen dezentralen Managementansatz.

Wir liefern überwiegend Komponenten, die sich als Teil eines Gesamtsystems unterschiedlich auf die Energie- und Materialbilanz auswirken. Um dennoch zu einer detaillierten Bewertung der Energie- und Rohstoffeffizienz unserer Produkte zu kommen und so eine optimale Ressourcennutzung in der Nutzungsphase zu ermöglichen, setzen wir unterschiedliche Instrumente ein. Bei Produkten arbeiten wir mit Life Cycle Assessments (LCA) nach ISO 14040 und 14044. Diese umfassen die vier Phasen Herstellung, Transport, Nutzung sowie End-of-Life. Die entsprechenden Analysen berücksichtigen neben den Treibhausgasemissionen, Gefahrstoffe (krebserregend, nicht krebserregend und Ökotoxizität), die REACH-Verordnung, die Feinstaubbelastung sowie den Mineral- und Metalleinsatz, den Energieeinsatz und den Wassereinsatz.

Da es sich bei Voith-Produkten oft nicht um Serienprodukte handelt, werden allerdings nicht für jedes Produkt LCAs durchgeführt. Dennoch erstellen wir sukzessive entsprechende Analysen für umsatzstarke Produkte sowie für neue Technologien, die sich noch in der Entwicklung befinden. So wurden innerhalb der letzten Jahre mehrere LCAs für verschiedene Produktgruppen aller drei Konzernbereiche durchgeführt.

 **Faktenbasis**
Weiterführende
Informationen zu
durchgeführten Life
Cycle Assessments

Voith Hydro

Der Konzernbereich Voith Hydro entwickelt maßgeschneiderte, langfristige Lösungen und Dienstleistungen für Wasserkraftwerke auf der ganzen Welt. Das Produkt- und Serviceportfolio umfasst den gesamten Lebenszyklus und alle wesentlichen Komponenten für Groß- und Kleinwasserkraftwerke von

Generatoren über Turbinen, Pumpen und Automatisierungssystemen bis hin zu Ersatzteilen, Wartungs- und Schulungsservices sowie digitalen Lösungen für intelligente Wasserkraft.

Produktgruppe	Anteil am Auftragseingang des Konzernbereichs in %
Komponenten für Large Hydro (mit Modernisierungen)	66
Komponenten für Small Hydro (mit Modernisierungen)	13
HyService und Automation (mit digitalen Produkten)	21

Rund 38 % der Voith-Hydro-Aufträge im letzten Geschäftsjahr kommen aus Ländern, in denen nur ein Teil der Bevölkerung mit Strom versorgt werden kann und der Elektrifizierungsgrad teilweise deutlich unter 100 % liegt. Eine unzureichende Stromversorgung hemmt jedoch die wirtschaftliche und soziale Entwicklung. Zugang zu Elektrizität ist daher eine der Grundvoraussetzungen für die Entwicklung von Regionen und eine Reduzierung der Armut. Der Ausbau der Wasserkraft generiert Wertschöpfung und somit Arbeitsplätze vor Ort. Neben Großanlagen, die Strom in öffentliche Stromnetze einspeisen, gibt es auch Kleinwasserkraftwerke, die einzelne Unternehmen oder Ortschaften mit Strom versorgen und damit die Energie dort erzeugen, wo sie gebraucht wird.

Mit Wasserkraft die Zukunft gestalten

Voith Hydro ist im Bereich der Wasserkraft aktiv, der größten erneuerbaren Energiequelle für die Stromerzeugung weltweit. Als eine bewährte, ausgereifte, berechenbare und wettbewerbsfähige Technologie kombiniert sie einen konkurrenzlos hohen Wirkungsgrad von über 90 % bei modernen Anlagen mit einer extrem langen, zuverlässigen Anlagenlebensdauer von bis zu 40 Jahren bis zur ersten Modernisierung sowie niedrigen CO₂-Emissionen.

Die Bedeutung der Wasserkraft wird auch durch die häufig verwendeten Energiekennzahlen Energy Pay-back Ratio (EPR) oder Energy Return on Investment (EROI) unterstrichen. Sie sind definiert als das Verhältnis der während der normalen Lebensdauer eines Systems erzeugten Strommenge dividiert durch die für Bau, Wartung und Betrieb benötigte Energie. Eine hohe EPR ist ein Indikator für ein sehr energieeffizientes System. Mit Werten von 267 (für Laufwasseranlagen) und 205 (für Speicheranlagen) hat Wasserkraft die höchste EPR aller Stromerzeugungsarten. Fossile Brennstoffe erreichen einen Wert zwischen drei und elf, große Windkraftanlagen einen Wert von 39 und Kernkraft von 16. Um den EPR weiter zu verbessern, fokussieren wir uns nicht nur auf den Wirkungsgrad der Produkte, sondern auch darauf, die während der Produktion benötigte Energie an unseren Standorten zu reduzieren.

Voith ist von den Vorteilen der Wasserkraft überzeugt und will deren Rolle im Rahmen der Energiewende weiter stärken. Als flexible und (netz-)stabilisierende Energiequelle ermöglicht Wasserkraft die Netzintegration von Wind und Sonne. Sie ist daher unerlässlich, um die von der Politik festgelegten globalen und lokalen Ziele zur CO₂-Verringerung zu erreichen.

Vor diesem Hintergrund wurden mithilfe von Szenario-Techniken und Retropolation (Gap-Analyse) konsistente Zukunftsszenarien für die Themen Energie und Wasser erstellt. Neben dem Bereich Large Hydro stehen dabei insbesondere die Wachstumsfelder Small Hydro, Service und Digitalisierung im

Fokus. Im Geschäftsjahr 2018/19 wurden die gewonnenen Erkenntnisse mit Kunden und Geschäftspartnern diskutiert und mit deren Einschätzungen abgeglichen. So konnten wir Kunden von unseren Lösungen überzeugen und sind jetzt in der Lage, eine digitale und nachhaltige Zukunft zu gestalten. Insbesondere die drei globalen Megatrends Dekarbonisierung, Digitalisierung und Kreislaufwirtschaft prägten die Analyse des Konzernbereichs Hydro. Während Digitalisierung in allen Szenarien eine ausgeprägte Rolle spielt, werden Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft unterschiedlich stark in den einzelnen Szenarien verfolgt. Zusammen mit der Ausgestaltung des Welthandels (offener Handel versus Protektionismus) und dem Weltwirtschaftswachstum sind Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft die wesentlichen Unterscheidungsmerkmale der Szenarien. Damit beeinflussen sie auch direkt die jeweils relevanten Schlüsseltechnologien.

Unter anderem zeigten sich folgende Trends:

1. Wasserkraftanlagen eignen sich mit ihrer hohen Anzahl an Volllaststunden und geringen Erzeugungskosten bestens zur Herstellung synthetischer Brennstoffe und Chemikalien, die für die Dekarbonisierung gebraucht werden. Chancen bieten hier angepasste Wasserkraftanlagen, die für die Fertigung synthetischer Brennstoffe optimiert sind. Im Fokus stehen insbesondere Konzepte wie Power-to-Gas und Power-to-Liquid. Aktuell lassen sich keine Risiken durch das Dekarbonisieren erkennen, da sowohl der Bedarf an erneuerbarer Energie als auch an Energiespeichern zunehmen wird. Ebenso sind existierende Reservoirs für die Trinkwasserversorgung und Hochwasserregulierung notwendig.
2. Voith liefert hocheffiziente Pumpspeichieranlagen, mit denen große Mengen an erneuerbarer Energie mit hohem Wirkungsgrad gespeichert werden können. Die Verwendung von Wasser als Speichermedium sowie die nahezu vollständige Recyclingfähigkeit der verwendeten Materialien prädestiniert Pumpspeicher für das Vorhalten erneuerbarer Energien. Heute basieren über 90 % der Speicher für elektrische Energie auf Pumpspeicherung. Aktuell werden Pumpspeicherkraftwerke geplant, die mit einem vollständig geschlossenen Wasserkreislauf arbeiten und damit nicht auf Wasserentnahme aus natürlichen Reservoirs angewiesen sind.
3. Wasserkraft ist eine Schlüsseltechnologie für die Produktion von „grünem“, also regenerativ erzeugtem Wasserstoff, eine der wesentlichen Grundlagen für eine erfolgreiche Dekarbonisierung. Vor allem Laufwasserkraftwerke mit teilweise über 6.000 Volllaststunden pro Jahr und verhältnismäßig niedrigen Kosten bieten ideale Voraussetzungen, um Elektrolyseanlagen optimal auszulasten.
4. Auch die Verlandung von Speicherbecken wurde als ein wesentliches Zukunftsthema identifiziert und bewertet. Basierend auf dem Austausch mit mehreren Kunden haben wir ein innovatives Geschäftsmodell im Servicebereich entwickelt und einen ersten Vertrag mit einem Kunden in Österreich abgeschlossen.
5. Im Hinblick auf die Sicherheit der Anlagen ergibt sich durch die zunehmende Digitalisierung dagegen eine Herausforderung für Voith Hydro. Denn große Wasserkraftwerke zählen in vielen Ländern zur systemrelevanten Infrastruktur und müssen insbesondere auf dem Gebiet der Cybersecurity erhöhten Anforderungen genügen.

Voith-Technologien tragen entscheidend zur Minimierung der Auswirkungen von Wasserkraftanlagen auf die Umwelt bei – von der Verbesserung der Wasserqualität durch belüftende Turbinen über ölfreie Naben, die Wasserverunreinigungen ausschließen, bis hin zu innovativen Laufrädern, welche die Durchlässigkeit für Fische erhöhen, und neuartigen Konzepten, die den Sedimenttransport erleichtern. Voith Hydro arbeitet konsequent daran, auch die noch verbleibenden Umweltauswirkungen weiter zu verringern. Verschärfte Umweltschutzstandards und strengere rechtliche Rahmenbedingungen fordern

auch von der Wasserkraft einen immer größeren Beitrag zur Nachhaltigkeit. Voith stellt sich dieser Herausforderung nicht nur selbst, sondern stellt auch für die Kunden die dazu nötige Technologie zur Verfügung.

Hightech für den Umweltschutz

Gezielte Forschung macht Wasserkraft noch nachhaltiger. Mit einem umfassenden Ansatz spannt Voith dabei einen Bogen von Fischschutz über Wasserqualität bis zu Energieeffizienz. So lässt sich beispielsweise die Voith-Kompakturbine StreamDiver komplett ölfrei betreiben. Die Maschine verfügt über wassergeschmierte Lager und emittiert deshalb keinerlei Schmiermittel ins Fließwasser. So werden sensible hydrophile Ökosysteme vor potenziellen Schäden durch den Austritt von kleinsten Mengen Öl geschützt.

Betreiber bekommen zudem die Möglichkeit, neue Bewertungsmethoden zu nutzen, beispielsweise einen Fischgefährdungsindex für Fischpopulationen, die Analyse der Fischpassage am Kraftwerk oder eine Software für die Planung von Fischschutzkonzepten. Diese und weitere Analysemethoden dienen auch zum Entwickeln neuartiger Turbinen mit verbessertem Fischschutz, etwa am Columbia River und Snake River im Nordosten der USA. Hinzu kommen innovative Konzepte wie die Alden-Turbine: Diese arbeitet mit lediglich drei Rotorblättern und reduzierter Drehzahl, wodurch sich kollisionsbedingte Verletzungen von Fischen verringern. Die von Voith entwickelten Minimum-Gap-Runner-Turbinen wiederum verwenden eine vollständig kugelförmige Nabe und Peripherie. Zusätzlich lassen sich durch die Formgebung der Laufschaufel Druckänderungen reduzieren. Druckwerte für Fische, die die Turbine passieren, können so optimiert werden. Die Effizienz solcher Maßnahmen beweisen Erhebungen des Laufwasserkraftwerks im US-Bundesstaat Washington: Forscher konnten dort nachweisen, dass mehr als 98 % der Fische lebend durch die Anlage gelangten.

Bereits seit mehr als 50 Jahren bezieht Voith beim Entwickeln der mechanischen und elektrischen Kraftwerksausrüstung auch Umweltaspekte mit ein. Im Berichtsjahr beteiligte sich Voith Hydro an zwei Forschungsprogrammen zur Entwicklung innovativer Konzepte und Methoden zum Fischschutz: am EU-Projekt FITHydro, das die Technische Universität München koordinierte, und das FINI-Projekt unter Leitung der Universität Innsbruck. Im Rahmen von FITHydro wurden 17 Wasserkraftwerke untersucht, darunter drei Voith-Anlagen. Dabei ging es unter anderem darum, die Bewertung von Fischschutzmaßnahmen zu verbessern. Mit eigenen Mitteln wurde darüber hinaus eine Turbine entworfen und im Modell getestet, die speziell mit Blick auf den europäischen Aal schonender ist als bisher bekannte Wasserturbinen. Im Projekt FINI (Fischschutz an Niederdruckkraftwerken) wurde mit numerischen 3D-Simulationen und Experimenten anhand eines Fließgewässerkraftwerks die Wirksamkeit von Bypass-Anlagen, Turbinen und deren Zusammenspiel beim Fischschutz bewertet. Diese Erkenntnisse können beim Bau kostengünstiger und wartungsarmer Kraftwerke zum Tragen kommen, die zudem nur einen geringen negativen Einfluss auf die Fischpopulation und somit die Flussökologie haben.

Auch im Bereich Generatoren wurden weitere Innovationen vorangetrieben. Besonders hervorzuheben ist die Weiterentwicklung des Hochspannungsisoliersystems. Dieses wird durch die Verwendung einer neuen chemischen Komponente nun noch umweltfreundlicher.

Megatrend Dekarbonisierung – Energieeffizienz und Treibhausgasemissionen

Auf dem Weg zur Klimaneutralität wird kontinuierlich daran gearbeitet, Produkte mit einem immer geringeren CO₂-Fußabdruck auf den Markt zu bringen. Die oben gezeigten vermiedenen CO₂-Emissionen beziehen sich auf Strom aus Wasserkraftprojekten mit Voith-Hydro-Beteiligung, die im letzten Geschäftsjahr ans Netz gegangen sind. Aufgrund der langen Lebensdauer tragen diese neuen ebenso wie die älteren Projekte über viele Jahrzehnte dazu bei, Emissionen zu vermeiden. Pumpspeicherkraftwerke sind eine bewährte und effiziente Methode zur Speicherung von Energie und stellen aufgrund ihrer Flexibilität eine wichtige Voraussetzung für die Integration der fluktuierenden Stromerzeugung aus Wind und Sonne dar. Bisher haben wir den Beitrag von Pumpspeicherprojekten zur Dekarbonisierung der Stromerzeugung allerdings nicht quantifiziert, da dieser Beitrag zwar essenziell, aber indirekt ist.

Voith Hydro trägt zur Dekarbonisierung bei, indem es den Wirkungsgrad – und damit einhergehend die Energieeffizienz und Klimabilanz – seiner Produkte kontinuierlich verbessert. Über die gesamte Produktpalette hinweg hat die Produktentwicklung von Voith Hydro stets die Optimierung des Wirkungsgrades im Blick. Während der Energieverbrauch in der Produktion einen wichtigen Kostenfaktor darstellt, ist der eigene Energieverbrauch der Wasserkraftwerke während des Betriebs eher von geringer Bedeutung.

Für unsere Kunden ist vor allem der Wirkungsgrad unserer Anlagen das dominante Bewertungskriterium. Die kontinuierliche Optimierung der Energieeffizienz ist daher ein wesentlicher Bestandteil der Wettbewerbsfähigkeit unserer Produkte. Dazu betreibt Voith in der Brunnenmühle in Heidenheim Versuchsstände, die zu den besten weltweit gehören. Gleichzeitig haben die Entwicklungsabteilungen von Voith Hydro Zugriff auf modernste Supercomputer, um eine Vorentwicklung auf höchstem Niveau zu leisten.

Im Mai 2021 stellte der Konzernbereich Hydro eine neue Generation der hydraulischen Turbinenregelung vor, den HyCon GoHybrid. Der Regler verbindet die Sicherheit von konventionellen Systemen mit den Vorteilen neuartiger Technologien, besonders in Hinblick auf Einsparpotenziale im Öl- und Energieverbrauch. Die benötigte Ölmenge sinkt durch den neuen Regler um bis zu 60 % im Vergleich zu herkömmlichen Hochdruckaggregaten und um bis zu 90 % im Vergleich zu Niederdruckaggregaten. Mit weniger als 10 % der Energiemenge, die ein konventionelles Aggregat verbrauchen würde, wurden die Energieeinsparungsprognosen sogar übertroffen. Demnächst wird der HyCon GoHybrid in weiteren Kraftwerken zum Einsatz kommen und seine schrittweise Einführung in den weltweiten Regionen erfolgen.

Voith Hydro ist ein führendes Mitglied vom EU-geförderten XFLEX-Projekt, mit dem demonstriert werden soll, wie intelligente Wasserkrafttechnologien ein kohlenstoffarmes, zuverlässiges und stabiles Energiesystem ermöglichen. Für das Pumpspeicherkraftwerk Frades 2 in Portugal hat Voith Hydro zwei drehzahlvariable Pumpturbinen, zwei asynchrone Motorgeneratoren, die Frequenzrichter und die Leittechnik sowie stahlwasserbauliche Komponenten geliefert. Im Rahmen des Projekts ist Voith Hydro federführend bei der Entwicklung und Implementierung zusätzlicher Lösungen tätig, um den Frades-2 Demonstrator noch effizienter zu machen. Ziel ist es, den Leistungsbereich durch den Betrieb der drehzahlvariablen Maschinen im sogenannten hydraulischen Kurzschluss zu erweitern. Damit kann die Verfügbarkeit erneuerbarer Energien im Energiemix erhöht werden. Durch die Optimierung des Anlagenbetriebs unter Einsatz von multidimensionalen Kennfeldern und optimierten Betriebsübergängen werden Wartungsintervalle verlängert und Ausfallzeiten minimiert. Darüber hinaus wird der Kraftwerkswirkungsgrad durch die Optimierung und Reduktion des Stromverbrauchs der Hilfsbetriebe erhöht.

Megatrend Digitalisierung – auf dem Weg zum intelligenten Wasserkraftwerk

Konzepte zur vorausschauenden Wartung sowie zur Reparatur, Überarbeitung, Auf- und Nachrüstung von Produkten über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg tragen zur Ressourcenschonung und zugleich zur Effizienzsteigerung bei. Dabei kommen auch sogenannte Restlebenszeitberechnungen zur Anwendung, die durch Analyse der Betriebsweise und spezifische Anlagenmessungen den Grad der Abnutzung ermitteln und darüber die Restlebenszeit bestimmen. So müssen Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten nicht in festen Intervallen stattfinden, sondern können anhand des Verschleißgrades erfolgen und damit die Materialnutzung optimieren.

Vor dem Hintergrund der voranschreitenden Digitalisierung kommt der Entwicklung von Sensorik bei Voith Hydro eine besondere Bedeutung zu. Sie wird als Voraussetzung für die weitere Vernetzung auf dem Weg zum digitalen Kraftwerk gesehen. Bereits 2018 gründete Voith Hydro das OnPerformance.Lab. In diesem analysieren Hydro-Spezialistinnen und -Spezialisten Betriebsdaten von Wasserkraftanlagen, um konkrete Handlungsempfehlungen für eine bessere Produktivität, die Vermeidung ungeplanter Stillstandszeiten sowie die Optimierung der Anlagensicherheit geben zu können. Zahlreiche Wasserkraftwerke nutzen Analyse-Services wie Remote-Support oder Asset-Health-Assessments aus dem OnPerformance.Lab. Die Bewertung erfolgt durch die Aggregation von mehreren hundert Betriebssignalen und davon abgeleiteten Kenngrößen in normierte diagnostische Kennzahlen. So lässt sich einfach und übersichtlich der aktuelle technische „Gesundheitszustand“ einer Anlage darstellen. Zusätzlich werden im Rahmen von Co-Development-Projekten entsprechend dem Anlagentyp erste individuelle Optimierungsansätze definiert. Der hohe Vernetzungsgrad der einzelnen Systeme erlaubt eine automatisierte Analyse und ist in dieser Form einzigartig. Die Kombination neuer IIoT-Lösungen (Industrial Internet of Things, IIoT), z. B. unseres akustischen Monitoringsystems und der Datenanalytik, verwandelt die Anlage in ein intelligentes Wasserkraftwerk.

Weiterhin liegt der Fokus darauf, den Wartungs-, Instandhaltungs- sowie Betriebsprozess mit eigenen Software- und Servicelösungen zu optimieren. Neben der Entwicklung von rein datenbasierten Ansätzen zu punktgenauen Vorhersagen von ungeplanten Ausfällen oder Wartungsarbeiten konnte die Entwicklung neuer Sensorik vorangetrieben werden. So wurde im Berichtszeitraum ein neuer Ansatz pilotiert, der die Messung von Materialabtrag an Laufrädern durch Abrasion oder Kavitation ermöglicht. So lassen sich die Lebensdauer von Turbinenlaufrädern verlängern und Wartungskosten senken.

Langlebigkeit, Reparatur- und Recyclingfähigkeit – maximale Verfügbarkeit als Ziel

Langlebigkeit ist ein entscheidendes Qualitätsmerkmal der Maschinen und Anlagen im Konzernbereich Voith Hydro und zudem ein fester Bestandteil der Anlagenspezifikation. Wasserkraftwerke werden auf eine bestimmte Anzahl von Betriebszyklen ausgelegt, die in der Regel eine Betriebsdauer von mindestens 40 Jahren sicherstellen. Vor diesem Hintergrund lassen sich alle dabei eingesetzten Voith-Produkte auch nach vielen Jahren auf- oder nachrüsten bzw. reparieren.

Im Rahmen unserer HyService-Aktivitäten unterstützen wir Kraftwerksbetreiber darin, die Nutzungsdauer und die Verfügbarkeit ihrer Anlagen zu maximieren. Bei Inspektionen und Reparaturen (z. B.

Kavitationsreparaturen oder Generator-Rewinds) achten wir darauf, nach Möglichkeit alle vorhandenen Komponenten für eine Weiterverwendung aufzubereiten. Bei Modernisierungen, die nach etwa 30 bis 40 Jahren anfallen, planen wir, gemeinsam mit unseren Kunden eine möglichst optimale Verbesserung der Anlageneffizienz zu erreichen und dabei gleichzeitig für den Betrieb maßgebliche Teile der Anlage für eine weitere Nutzung aufzubereiten. Insbesondere die diagnostischen Auswertungen von Anlagenbetriebsdaten zum aktuellen Zustand von Systemen, Subsystemen und Komponenten der Wasserkraftanlagen unterstützen die Anlagenbetreiber beim sicheren Betrieb der Anlagen und bieten so auch die Möglichkeit, Laufzeiten bis zu grundlegend notwendigen Rehabilitationsmaßnahmen zu verlängern.

Um Ressourcen noch effizienter zu nutzen und die Reparaturfähigkeit und somit auch die Langlebigkeit der Produkte weiter zu verbessern, setzt der Konzernbereich Voith Hydro in der Konstruktion verstärkt auf modulare Maschinenbaukonzepte sowie auf die Verwendung von bereits konstruierten und bewährten Bauteilen aus früheren Projekten. So wird im Jahr 2022 erstmals die „neutrale Stückliste“ für modularisierte Bauteile zum Einsatz kommen, die es ermöglicht, gleiche Konstruktionen weltweit mit geringem Aufwand wiederzuverwenden. Dahinter steht unsere Zielsetzung, Produkte und Maschinenbauteile für eine Mehrfachverwendung nicht nur zu konstruieren, sondern auch einfach anwendbar zu machen. Gleichzeitig können wir durch die Wiederverwendung des geprüften und durch Betriebserfahrung abgesicherten Designs die Qualität unserer Produkte absichern. Konsequenterweise setzen wir auf die Modularisierung unserer Produkte unter Verwendung möglichst vieler gleicher Komponenten und stellen bis in die Lieferkette die bestmögliche Qualifizierung unserer Lieferanten und damit die höchste Produktqualität sicher. Dieser Nachweis konnte bei den ersten Projekten in der Abwicklung regionenübergreifend geführt werden.

Wichtigstes Ziel für Voith Hydro mit Blick auf den Materialeinsatz ist die konsequente Verringerung der Materialkosten. Der größte Hebel dazu ist technischer Natur: So wurden im Geschäftsjahr 2020/21 rund 60 % der Einsparungen über technische Maßnahmen erzielt, die eine Verbesserung der Materialeffizienz zur Folge hatten. Beispiele dafür sind die Vermeidung von Verschnitt beim Stanzen und Lasern von Generatorblechen durch optimierte Walzbreiten beim Lieferanten, die Nutzung von Ausbrennverschnitt bei der Herstellung großer Schweißkonstruktionen zur Herstellung von Transportversteifungen und die endformnahe Gestaltung von Guss- und Schmiedehalbzeugen zur Reduzierung von Bearbeitungsaufwänden.

Nicht zuletzt aufgrund der sehr langen Laufzeiten der Anlagen ist das Recycling der Materialien eines Wasserkraftwerks eine buchstäblich generationenübergreifende Thematik. Die in den Hydro-Anlagen verwendeten Materialien, vorwiegend Stahl oder Kupfer, lassen sich am Ende der Produktlebensdauer sehr einfach und nahezu vollständig recyceln. So liegt der Gewichtsanteil der recyclingfähigen Materialien in den Maschinensätzen bei mehr als 95 %. Aufgrund der langen Lebensdauer hat der für das Recycling erforderliche Energieverbrauch eine nur sehr geringe Bedeutung in der gesamten Energiebilanz. Beispielhaft für eine signifikante Verlängerung der Lebensdauer von Wasserkraftwerken durch Modernisierungen stehen die Arbeiten an den Kraftwerken Drakensberg (Südafrika) sowie Töging am Inn (Deutschland).

Im Berichtsjahr hat Voith Hydro beim Kunden ESKOM drei Generatoren des Pumpspeicherkraftwerks Drakensberg (1.000 MW) in Südafrika modernisiert und danach erfolgreich wieder in Betrieb genommen. Sie sind jetzt für weitere 40 Betriebsjahre ausgelegt und dokumentieren damit auch die

Reparaturfreundlichkeit, Ressourceneffizienz und enorme Langlebigkeit unserer Anlagen. Besonders erwähnenswert ist das technische Konzept der Modernisierung, durch das die Performance der Maschinen dank ausgewählter Maßnahmen, z. B. einer Reduzierung der Betriebstemperaturen und der Schwingungen der Maschinen, verbessert werden konnte. Die Mehrzahl der Komponenten des bereits seit 1981 in Betrieb befindlichen Kraftwerks musste trotz der langen Betriebsdauer nicht bearbeitet werden.

Das Wasserkraftwerk Töging am Inn in Bayern wurde 1924 in Betrieb genommen und hat eine Jahreserzeugung von 564.600 MWh. Seit Herbst 2019 wird das Kraftwerk vom Betreiber VERBUND umgebaut und erneuert. Im April 2021 wurde der Stator (Durchmesser 8,2 m, Gewicht über 100 t) des ersten von drei 55-MVA-Generatoren geliefert, mit denen Voith im Rahmen eines Erneuerungsprojekts dazu beiträgt, die Energieerzeugung des fast 100 Jahre alten Kraftwerks am Inn um 140.000 MWh zu steigern. Auch dieses Projekt zeigt, dass die Mehrzahl der Kraftwerkskomponenten auch nach vielen Jahrzehnten problemlos weiterbetrieben werden können.



Faktenbasis
 Weiterführende Informationen zu den sozialen und ökologischen Auswirkungen von Voith Hydro

Voith Paper

Der Konzernbereich Voith Paper will als Wegbereiter der Papierindustrie mit innovativen Produkten den Papierherstellungsprozess optimieren und eine ressourcenschonende Produktion ermöglichen. Als Komplettanbieter liefert Voith Paper ein ganzheitliches Produktportfolio aus einer Hand. Die Produkte und Komponenten spiegeln die Erfahrung als Prozesslieferant wider und tragen dazu bei, die Leistungsfähigkeit und Effizienz des gesamten Papierherstellungsprozesses zu steigern und über einen geringeren Ressourcenverbrauch die Produktivität und Profitabilität bei den Kunden zu erhöhen. Dank Papermaking 4.0 können Papierhersteller ihr Equipment ideal vernetzen und ihre Wettbewerbsfähigkeit mit einer effektiven und sicheren Nutzung der generierten Daten steigern.

Produktgruppe	Anteil am Auftragseingang des Konzernbereichs in %
Projekte <ul style="list-style-type: none"> • Neuanlagen Papiermaschine • Neuanlagen Stoffaufbereitung • Umbauten 	40
Walzenmäntel und Bespannungen <ul style="list-style-type: none"> • Papiermaschinenbespannungen • Walzenmäntel • Pressmäntel 	30
Produkte und Services <ul style="list-style-type: none"> • Ersatzteile • Leistungssteigernde Komponenten • Services: Wartung und Reparaturen, Schulungen und Audits • Kleinere Umbauten 	30

Trendanalysen – Strategiegrundlage für ein nachhaltiges Produktportfolio

Die Megatrends Dekarbonisierung, Digitalisierung und Kreislaufwirtschaft sind wesentliche Bestandteile der Zukunftsszenarien, die im Rahmen des unternehmensweiten Scenario-Foresight-Projekts für das Geschäftsfeld von Voith Paper entwickelt wurden. Voith Paper hat die Ergebnisse hieraus in strategische Ziele bis 2025 überführt sowie weiterführend Ziele bis in das Jahr 2040 definiert. Zudem werden Trendentwicklungen systematisch erfasst und fließen in die Portfolioentscheidungen für Neuentwicklungen und Geschäftsentwicklung ein. Voith Paper will demnach nachhaltige und effiziente Papierherstellungstechnologien aus einer Hand bieten sowie Prozess- und Technologiefortschritte für neue kohlenstoffarme Papierfabriken ermöglichen. So wollen wir auch künftig die Umweltauswirkungen in der Papierproduktion weiter reduzieren und gleichzeitig die Wirtschaftlichkeit der Anlagen steigern.

Ziel von Voith Paper ist es, durch einen möglichst ressourcenschonenden Betrieb und eine effiziente Auslegung der Maschinen die größtmögliche Wertschöpfung für die Kunden zu generieren. Dies bedeutet vor allem, den spezifischen Verbrauch von Frischwasser sowie elektrischer und thermischer Energie pro Tonne Papier zu verringern. Zudem gilt es, Faserstoffverluste und Abwasser zu reduzieren.

Beispielhaft hat Voith Paper bereits folgende Reduktionspotenziale für Wellpappenpapiere mit einem mittleren Flächengewicht von 130 g/m² bis 2025 identifiziert und will diese Potenziale bestmöglich erschließen:

1. Verringerung des Energieverbrauchs um 10 %
2. Verringerung der CO₂-Emissionen um 25 %
3. Verringerung des Frischwasserverbrauchs um mehr als 50 %

Außerdem sucht Voith Paper kontinuierlich nach Möglichkeiten, den Recyclinggrad in der eigenen Fertigung zu erhöhen. Diese Zielsetzung gilt für alle neu zu entwickelnden Produkte des Konzernbereichs Paper. Um die Betriebssicherheit der Anlagen im Kundeneinsatz weiter zu optimieren, wird zudem an der Automatisierung von manuellen Prozesseingriffen in Gefahrenbereiche gearbeitet.

Nachhaltigkeitskriterien bereits in der Entwicklung berücksichtigt

Der Produktentwicklungsprozess im Konzernbereich Voith Paper erfolgt nach dem Stage-Gate-Verfahren. Schon in der Entwicklungsphase durchläuft jedes Produkt ein Assessment, das folgende für die Nachhaltigkeit wichtige Parameter untersucht: Wasser, Energie, Faserrohstoff, Qualität und Effizienz. Die neue Voith-Paper-Strategie stellt zudem Neuanlagen, Ersatzteile, Verschleißteile, Services, Digitalisierung und Rebuilds als die sechs wesentlichen Geschäftsfelder in den Fokus, um bereits in der Entwicklung künftig noch stärker den gesamten Produktlebenszyklus im Auge zu haben. Sicherheit, Effizienz und Nachhaltigkeit sind wesentliche Differenzierungskriterien und stehen als bedeutende Faktoren zur Generierung von Kundennutzen im Vordergrund. In gemeinsamen Entwicklungspartnerschaften mit unseren Kunden treiben wir diese Themen voran. So werden hohe Standards für Nachhaltigkeit und Sicherheit gewährleistet und die Grundlage für Modifikationen und Verbesserungen gelegt. Diese helfen den Kunden, Ressourcen bei der Herstellung von Papier und Karton einzusparen und den Verlust an Faserrohstoff zu minimieren. Unter anderem wird daran gearbeitet, Produktionsstörungen in den Papiererzeugungsanlagen zu vermeiden, die sich durch klebende Verunreinigungen des wiederverwendeten Altpapiers ergeben.

So werden beispielsweise Sensoren entwickelt, mit denen agglomerierte und in den Wasserkreisläufen fein verteilte klebende Verunreinigungen festzustellen und zu quantifizieren sind. Sie dienen als Basis für vollautomatische Regelkonzepte, die Verunreinigungen verlässlich unterhalb eines kritischen Niveaus halten, um Produktionsstörungen zu vermeiden. Gleichzeitig werden die Faserverluste in den Sortierprozessen minimiert. Nicht zuletzt ist ein Schwerpunkt der Entwicklung, hochwertige, stabile Verpackungen aus recycelten Fasern bei gleichzeitig minimalem Fasereinsatz erzeugen zu können.

Megatrend Dekarbonisierung – Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Weltweit steht die Papierindustrie vor der Herausforderung, die CO₂-Emissionen deutlich zu reduzieren. Dies gilt in besonderer Weise für Europa, wo der Verband der Europäischen Papierindustrie (CEPI) in seiner Roadmap 2050 eine Reduktion der CO₂-Emissionen um 80 % im Vergleich zu den Werten von 1990 anstrebt – eine enorme Herausforderung für die gesamte Wertschöpfungskette Papier. Der von der EU beschlossene Green Deal sieht CO₂-Neutralität in der EU bis 2050 vor und jüngst vorgeschlagene Änderungen am EU-Aktionsplan 2030 machen eine Reduktion der Treibhausgase um 55 % bis zum Jahr 2030 gemessen an den Emissionswerten von 1990 zur Vorgabe. Voith Paper will seinen Beitrag zur Bewältigung dieser Herausforderung leisten und verfolgt das Ziel, künftig nur noch Produkte und Services zu entwickeln, die Energieeffizienz und Produktionskosten beim Kunden positiv beeinflussen.

In vier definierten Fokusfeldern sollen Technologien und Prozesse optimiert bzw. neu entwickelt werden, verbunden mit dem klaren Ziel, die CO₂-Emissionen der Papierherstellung zu senken und Ressourcen zu schonen.

- 1. Prozessverbesserungen und Technologien:** Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Produkte und Technologien folgt dem Ziel, den Energieverbrauch zu verringern, und liefert so schon heute einen wichtigen Beitrag zur Senkung der CO₂-Emissionen. So reduzieren beispielsweise Innovationen im Bereich der Bespannungen den Energieverbrauch bei der Papierherstellung. Auch eine Cleaner-Neuentwicklung trägt ihren Teil dazu bei, indem der Energieeinsatz durch ein völlig neues Design um 30 % gesenkt und gleichzeitig ein deutlich erhöhter Durchsatz erzielt werden kann – ohne die Reinigungswirkung negativ zu beeinträchtigen. Darüber hinaus konnten mit einem von Voith entwickelten, modifizierten Webverfahren spezielle Bespannungen für Trockenpartien der Papiermaschine hergestellt werden. Diese reduzieren in der Voith-Produktion die Produktionszeit der Bespannungen um 20 % und verringern damit auch den Energiebedarf im Vergleich zu Standardbespannungen. Voith Paper hat durch neue Fertigungsmethoden außerdem ein innovatives Trocknungssystem entwickelt. Das Strahlungsgitter HelioX zeichnet sich durch neue Fertigungsverfahren und spezielle Beschichtungen aus, die eine deutlich höhere Energieeffizienz ermöglichen. Durch diese neuen, effizienteren Hochleistungsstrahler lassen sich 125.000 MWh an Gaseinsparungen in den nächsten fünf Jahren erreichen.
- 2. Digitale Lösungen:** Digitalisierungslösungen und smarte, KI-basierte Prozesssteuerungen führen bereits heute zur Verbesserung der Effizienz und Verfügbarkeit von Produktionsanlagen – und werden in Zukunft noch größere Beiträge zur Senkung der CO₂-Emissionen und zur Ressourcenschonung beisteuern. Ausschlaggebend sind dabei die Effizienz der eingesetzten Maschinen sowie die Optimierung der Papierproduktionsprozesse. Unsere OnView.Energy-Lösung visualisiert den Energieverbrauch bzw. die CO₂-Emissionen und bietet damit die Basis für eine konsequente Energieoptimierung.

3. **Erneuerbare Energien und Energiespeicherung:** Ein weiteres wichtiges Fokusfeld mit einem großen Stellhebel ist die Nutzung von Energie aus regenerativen Quellen sowie aus Reststoffen und Abwässern der Produktion. So werden schon heute Anaerobreaktoren von Voith eingesetzt, um Wasser zu reinigen und daraus Biogas zu erzeugen. Damit wird der Anteil von Energie aus fossilen Brennstoffen reduziert und ein Beitrag zur Dekarbonisierung der Papierherstellung geleistet. Die Nutzung von Energiespeicherungstechnologien schafft zudem die Möglichkeit, Energieverluste weiter zu minimieren und auch unter schwierigen Rahmenbedingungen wirtschaftlich produzieren zu können, z. B. wenn es zu Fluktuationen bei der Verfügbarkeit oder dem Preis regenerativer Energien kommt. Wenn sie auch noch am Anfang ihrer Entwicklung stehen, können CO₂-Speichertechnologien (Carbon Capture and Storage) dennoch einen wichtigen Beitrag zur Senkung der CO₂-Emissionen in der Zukunft leisten.
4. **Weichenstellende Neuerungen in der Papierherstellung:** Nicht zuletzt bietet der sehr ausgereifte industrielle Prozess der Papierherstellung ebenfalls Potenzial, den Energiebedarf und damit einhergehend die emittierten CO₂-Mengen erheblich zu reduzieren. Dazu werden grundlegende und gegebenenfalls auch disruptive Neuentwicklungen benötigt. So engagiert sich Voith Paper als Partner eines Projekts für eine Modellfabrik in der Stadt Düren in Nordrhein-Westfalen. Es wurde von der Papierindustrie, der Zulieferindustrie und von Hochschulen, Universitäten und Instituten initiiert, um die CO₂-neutrale Papierherstellung zu erforschen und im Technikumsmaßstab umzusetzen.

Megatrend Digitalisierung – Chance zur Differenzierung

Die Digitalisierung bietet Voith Paper die Gelegenheit, sich über seine Kernkompetenzen noch klarer gegenüber Wettbewerbern zu differenzieren. Dabei wird die Digitalisierung der sehr komplexen Papierherstellungsprozesse in Zukunft über die Wettbewerbsfähigkeit entscheiden. Im Projektgeschäft will Voith Paper durch die frühzeitige Einarbeitung des Digitalgedankens die Standards im Anlagenbau setzen, die zu einer Skalierung und nachhaltigen Umsetzung der Digitalisierung erforderlich sind. Im Fokus steht dabei die Entwicklung von smarten Produkten und cloudbasierten Datenanalysetechniken. Ziel ist es, mit dem Label Papermaking (PM) 4.0 Ready sowohl die Instrumentalisierung als auch die Automatisierung auf das digitale Zeitalter vorzubereiten. So wird beispielsweise daran gearbeitet, die Verfügbarkeit von Papiermaschinen zu steigern sowie die Prozesseffizienz zu erhöhen. Dies umfasst auch Lösungen zur prädiktiven Wartung. Ein Beispiel ist das Projekt Talking Roll. Hier werden über Sensoren Betriebsdaten an Walzen gemessen, mit denen dann durch cloudbasierte Datenanalysetechniken das sichere Betriebsfenster für eine prädiktive Wartung bestimmt wird. Des Weiteren dient das System dazu, indirekt die übergeordneten Datensätze zu komplettieren, die für die effiziente Steuerung des Papierherstellungsprozesses notwendig sind. Ein weiterer Baustein des digitalen Portfolios von Voith Paper sind die OnEfficiency-Produkte, mit denen die Kunden Fasern, Chemikalien, Wasser und andere Rohstoffe im Betrieb einsparen können.

Prinzip Kreislaufwirtschaft – Ressourcen effizient nutzen

Voith Paper ist bereits seit vielen Jahrzehnten mit Aufbereitungstechnologien für Altpapier als Rohstoff für die Papierherstellung, Abwasser und Rejekte am Markt erfolgreich. Der Konzernbereich ist heute führend im Markt für Stoffaufbereitungslösungen positioniert und erwirtschaftet mehr als 50% des Umsatzes mit Papiererzeugungsanlagen, die Papiere auf Altpapierbasis verarbeiten. Im Bereich Stoffaufbereitung entfällt nahezu der gesamte Umsatz auf Papierrecyclinganlagen.

Die Wertschöpfungskette Papier ist sehr stabil aufgestellt und bietet einen hohen Recyclinggrad, der weltweit bei etwa 60 %, in Deutschland sogar bereits bei über 72 % liegt. Um diesen Anteil auszubauen und den Kreislauf weiter zu schließen, werden optimierte Technologien zur Stoffaufbereitung neu entwickelt. Dabei gilt es, zusätzliche Prozessschritte zu entwickeln oder Prozesse anzupassen, um den Einsatz von Recyclingpapier zur Herstellung von Papier sicherzustellen. Eine besondere Herausforderung im Zusammenhang mit der Recyclingfähigkeit ergibt sich durch den Wegfall großer Mengen an grafischem Papier, wie es beispielsweise für Zeitungen und Magazine verwendet wird. Um dem daraus resultierenden geringeren Festigkeitspotenzial der Altpapiermischung zu begegnen und einen Beitrag zum Erhalt des Recyclingkreislaufs zu leisten, arbeitet Voith Paper an neuen Lösungen zur Verbesserung der Ressourcen- bzw. Materialeffizienz. Darunter fällt beispielsweise das Hard Nip Sizing, das eine Reduktion des benötigten Stärkeauftrags und so einen geringeren Einsatz von Rohstoffen und Trocknungsenergie ermöglicht. Des Weiteren erlaubt das Regulierungsmodul OnEfficiency.Strength Fasereinsparungen, ohne die Produkteigenschaften zu beeinflussen.



Für weitere
Informationen:
4evergreen

Voith Paper engagiert sich in einem Industriekonsortium von etwa 80 namhaften Firmen aus der gesamten Wertschöpfungskette faserbasierter Verpackungen. Ziel der Initiative ist es, die Recyclingrate faserbasierter Verpackungen bis 2030 von 72 % auf über 90 % zu erhöhen und den CO₂-Ausstoß im Lebenszyklus der Verpackungen zu senken.

Die Voith-Paper-Produkte sind so konzipiert, dass neben einem geringeren Faserverlust eine Verringerung des Chemikalieneinsatzes bei der Wiederaufbereitung erreicht wird. Im Bereich der Kunststoffverpackungen bietet sich die Chance, Kunststoff durch Papier und Kartonprodukte zu ersetzen, die durch ihre sehr guten Recyclingeigenschaften bestechen. Dazu gilt es, Papiere und Kartonagen so weiterzuentwickeln, dass sie die Barrierefunktion von Kunststoffen übernehmen können – also Wasser, Fett und gasförmige Stoffe abweisen – und zugleich recycelbar bleiben. Die Applikation derartiger Barrieren als geschlossenen dünnen Film ist eine große Herausforderung, der sich Voith gemeinsam mit den Kunden stellt. Dazu hat Voith große Investitionen von mehreren Millionen Euro in Pilotanlagen für das Glätten von Papier sowie das Aufbringen und Trocknen von Barrierschichten auf das Papier getätigt, die den industriellen Prozess eins zu eins abbilden. Mithilfe dieser Pilotanlagen werden gemeinsam mit den Kunden für die verschiedenen Barriererezepturen die optimalen verfahrenstechnischen Konzepte und Einstellparameter gesucht. Außerdem wird die Recycelbarkeit der barrieregestrichenen Papiere untersucht.

Bei der Papierproduktion ist der Wasserverbrauch neben dem Einsatz von Energie der entscheidende Faktor – und zwar sowohl unter Umwelt- wie unter Wirtschaftlichkeitsaspekten. Zusätzlich zum erfolgreichen HydroSeal und FilmLube lassen sich mit dem neu entwickelten CleanLine Excell bei der Reinigung von Oberflächen und Strukturen von Form- und Pressfilzen große Mengen an Wasser einsparen. Das neue Reinigungssystem verbraucht 95 % weniger Wasser und ist damit wesentlich effektiver als herkömmliche Reinigungssysteme. Auch der Bedarf an chemischer Reinigung reduziert sich erheblich.

Eine besondere Bedeutung für die Entwicklung in Richtung Kreislaufwirtschaft hat das Zero-Effluent-Mill-Prozesskonzept, für das sich Voith Paper gemeinsam mit anderen Herstellern von Verpackungspapieren engagiert. Das Projekt soll zeigen, dass eine Papierfabrik abwasserfrei und mit minimalem Frischwassereinsatz von nur noch gut 1,5 m³/t produziertem Papier betrieben werden kann. Bei einer jährlichen Produktionsleistung der Anlage von 750.000 t Papier entspricht dies einer eingesparten Frischwassermenge von rund 3,75 Mio. m³ Wasser pro Jahr. Die jüngste Realisierung dieses AquaLine-Zero-Konzepts von Voith im Rahmen eines Neuanlagenprojekts mit der ProGroup AG bestätigt die Erreichbarkeit der

gesetzten Ziele und zeigt auf, wie durch moderne Prozessgestaltung eine erhebliche Reduktion von Wasser- und Abwassermengen erzielt werden kann.

Langlebigkeit der Produkte durch Auf- und Nachrüstung sowie Reparaturfähigkeit

Auch die Reparaturfähigkeit von Anlagen und die Möglichkeit, diese mit Upgrades über Jahrzehnte sicher und leistungsfähig zu halten, ist mit Blick auf eine Kreislaufwirtschaft essenziell. Gemeinsam mit dem Kunden wird daher bereits während der Installation einer Anlage darauf geachtet, in dieser Hinsicht optimale Betriebsbedingungen zu gewährleisten. Spezielle Service-Audits bieten die Möglichkeit, einzelne Maschinenkomponenten oder ganze Sektionen zu prüfen, aufzubereiten und zu reparieren. So lassen sich beispielsweise durch Auftragsschweißen bei Rotoren für Stoffaufbereitungsmaschinen die Betriebsbedingungen auch hinsichtlich Energie- oder Rohstoffverbrauch verbessern. Die regelmäßige Wartung und die entsprechende Dokumentation liefern einen Überblick über den Maschinenzustand und tragen so zum optimalen Betrieb und zu einer verbesserten Langlebigkeit der Anlagen bei. Innovative Produkte wie das OnCare PMPortal und ID Tagging ermöglichen Voith als Servicepartner und Lieferant von Ersatz- und Verschleißteilen, ebenso wie dem Kunden selbst, die Steuerung der Assets (Walzen, QualiFlex Sleeves und Fabrics) zu optimieren. Ausfälle durch ungeeignete oder zu spät gewartete Komponenten werden so verhindert. Das Konzept von Voith Paper ist ganzheitlich ausgelegt und kann auch die Assets von Wettbewerbern einbinden, sodass eine ressourcenschonende Verschleißteillogistik möglich wird. Durch mechanische Reparaturen und Upgrades der Walzen in unseren Werkstätten oder beim Kunden vor Ort im Rahmen unseres mechanischen Walzenservice helfen wir, die Lebensdauer der Walzen in der Papiermaschine erheblich zu verlängern – ein Angebot, das vermehrt nachgefragt wird und dieses Segment unseres Geschäfts weiter wachsen lässt.



Faktenbasis
Weiterführende Informationen zu den sozialen und ökologischen Auswirkungen von Voith Paper

Voith Turbo

Der Konzernbereich Voith Turbo ist auf intelligente Antriebslösungen, Systeme und zukunftsweisende Serviceleistungen spezialisiert. Kunden aus zahlreichen Branchen wie Öl & Gas, Energie, Bergbau und Maschinenbau, Schiffstechnik sowie Schienen- und Nutzfahrzeuge vertrauen auf Spitzentechnologien und die umfassenden Kompetenzen von Voith.

Produktgruppe	Anteil am Umsatz des Konzernbereichs in %
VT Mobility davon Rail (43 %)	67
VT Industry davon Windkraftgeneratoren (7,5 %)	32
VT Others	1

Strategie für ein nachhaltiges Produktportfolio

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Foresight-Projekts hat Voith Turbo die Szenarien zu den Themenfeldern Mobilität, Wasser und Umwelttechnologien weiter ausgearbeitet. Aus den Ergebnissen wurden strategische Suchfelder für Innovationen und Technologien abgeleitet, unter anderem in den Bereichen der alternativen Antriebe, der künstlichen Intelligenz oder beim Einsatz neuer Materialien und hybrider Werkstoffe. Konkrete Technologie-Roadmaps für die Elektrifizierung der Antriebsstränge wurden ebenso erarbeitet wie Roadmaps für die weitere Digitalisierung der Produktlinien.

Voith Turbo hat neben den Konzernschwerpunkten Digitalisierung und Dekarbonisierung zwei zusätzliche Schwerpunktthemen gewählt: Urbanisierung und Elektrifizierung. Im Themenfeld Elektrifizierung hat sich Voith Turbo das Ziel gesetzt, die Elektrifizierung des Antriebsstrangs voranzutreiben. Bei der Dekarbonisierung stehen Technologien für erneuerbare Energien und emissionsarme Transportlösungen im Fokus. Dabei wird eine Transformation des Produktportfolios in Richtung nachhaltiger und zukunftsweisender Produkte angestrebt. Verschiedene Produkte oder Produktgruppen haben bereits heute eine positive Wirkung mit Blick auf den nachhaltigen Einsatz von Energie und die Begrenzung des Klimawandels. Dazu zählen im Bereich Mobility die Rail-Produkte, der Elektroantrieb für Busse (VEDS) und der elektrische Voith Schneider Propeller für Schiffe (eVSP). Im Bereich Industry sind hier Produkte für Windkraftanlagen zu nennen.

Leitlinie für eine nachhaltige Produktentwicklung

Voith Turbo hat sich zum Ziel gesetzt, den Einsatz von Materialien mit negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt auf das notwendige Minimum zu reduzieren. Der Produktentwicklungsprozess bezieht diesen Anspruch bereits in der Frühphase mit ein. Schädliche Stoffe werden, soweit technisch und ökonomisch machbar, schon in der Engineering-Phase durch andere Materialien ersetzt.

Voith Turbo hat eine Leitlinie zur Umsetzung einer nachhaltigen Produktentwicklung und einer verbesserten Energieeffizienz und Klimabilanz etabliert, die alle Phasen des Produktentwicklungsprozesses (von der Ideenentwicklung über die Definitions-, Machbarkeits- und Entwicklungsphase bis hin zur Validierungsphase) abdeckt. In den drei Stufen Green Design, EcoDesign und Sustainable Design werden alle wesentlichen Nachhaltigkeitskriterien beschrieben und konkrete Anforderungen definiert. So umfasst das Green Design die Aspekte Materialauswahl, Inhaltsstoffe, Verpackung, Reparaturfähigkeit und End-of-Life. Im EcoDesign werden die Prinzipien der Ökobilanzierung nach ISO 14040/14044 erläutert. Das Sustainable Design ergänzt soziale und rechtliche Aspekte, etwa den fairen Wettbewerb oder das Verhalten im geschäftlichen Umgang.

Megatrend Dekarbonisierung – Energieeffizienz im Fokus

Für Voith Turbo sind die Dekarbonisierung und der Weg zur Elektromobilität weiterhin die wesentlichen Trends, die sich im Berichtszeitraum – verbunden mit signifikant anspruchsvolleren Emissionszielen – erneut beschleunigt haben.

Die Handlungsfelder zur Senkung der CO₂-Emissionen gliedern sich in vier Bereiche:

1. **Prozessverbesserungen und Technologien:** Voith Turbo treibt die Optimierung der Energieeffizienz seiner Produkte voran und führt für ausgewählte Produkte Ökobilanzen durch. Um den weltweit wachsenden Ansprüchen hinsichtlich Klimaschutz und CO₂-Reduktion zu entsprechen, wird die kontinuierliche Weiterentwicklung der Produkte und Technologien zur Senkung des Energieverbrauchs ergänzt durch Entwicklungen im Bereich elektrischer Antriebe in allen Segmenten, in denen Voith Turbo tätig ist: kommerzielle Fahrzeuge, Bahn, Schifffahrt und Bergbau. Wir verfolgen dabei das Ziel, unseren Kunden zunehmend energieeffizientere Produkte anbieten zu können, indem wir deren Wirkungsgrad kontinuierlich weiter verbessern. Dazu streben wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess an, in den auch die Kunden einbezogen werden. Im Fokus steht dabei stets der Effekt auf die Gesamtbetriebskosten („total cost of ownership“), der sich durch den Einsatz einer Voith-Komponente ergibt. Die Energiekosten haben daran den mit Abstand größten Anteil, ihre Reduzierung hat für nahezu alle Bereiche von Voith Turbo oberste Priorität. Aktuell wird für etwa 80 % der Produkte des Konzernbereichs Turbo an einer weiteren Verbesserung der Energieeffizienz bzw. der Klimabilanz gearbeitet.

So bietet die Division Industry von Voith Turbo mit AeroMaxx die Möglichkeit, über die Nutzung neuartiger Gleitlager sowie die Trennung von Schmierflüssigkeit und der zur Kühlung notwendigen Ölmengen den Energieverbrauch und den Ölbedarf von Getrieben mit Energieerzeugungsanlagen um bis zu 30 % zu reduzieren. Auch der Energieverbrauch des VECO-Drive konnte um ein Drittel verringert werden. Der VoreconNX weist im Teillastbetrieb eine 20 % höherer Energieeffizienz auf. Mit DIWA NXT von VT Mobility, einem in der Entwicklung befindlichen neuartigen Getriebe für Stadtbusse, werden Kraftstoffeinsparungen von 7 % (mechanische Optimierung) und zusätzlich von 9 % durch das optionale Mildhybrid-System (Rekuperationseinheit) möglich. Insgesamt wird der Energieverbrauch somit um 16 % gegenüber dem Vorgängergetriebe reduziert, das entspricht 17 % weniger CO₂-Emissionen.

2. **Digitale Lösungen:** Über Digitalisierung und smarte Prozesssteuerungen tragen die Produkte und Lösungen der Divisionen VT Mobility und VT Industry zu einem effizienteren Energieeinsatz und einer längeren Lebensdauer der Produkte bei, und zwar über alle von Voith Turbo bedienten Märkte hinweg. Ein Beispiel dafür ist BeltGenius, ein in der Division VT Industry entwickeltes innovatives digitales System zur Simulation ganzer Förderanlagen im Bergbaubereich. Mit ihm lassen sich über eine effiziente Überwachung, Bewertung und Optimierung von Gurtförderanlagen und Fördersystemen Anlagenstillstände verringern und damit Energieeinsparungen von bis zu 10 % erzielen. Auch die Pilotfish-Systeme von VT Mobility, cloudbasierte Analyseverfahren für optimiertes Flottenmanagement, ermöglichen über den geringeren Kraftstoffverbrauch zusätzliche CO₂-Reduktionen und verlängern durch geringeren Verschleiß die Lebensdauer der Fahrzeuge.

3. **Erneuerbare Energien und Mobilitätswende:** Voith Turbo bereitet den Weg für die Elektromobilität. Die Voith-Turbo-Division Mobility stellt sich dieser Aufgabe unter anderem mit der Entwicklung von Hybridgetrieben und eines vollständigen Elektroantriebs. Ziel ist dabei, im Wettbewerbsumfeld einzigartig effiziente Systeme in den Markt zu bringen. Dazu wurden bereits umfangreiche Projekte umgesetzt. So wurden im Berichtsjahr 2018/19 sechs Stadtbusse mit elektrischen Antriebssystemen in Schwäbisch Hall und Heidenheim in Betrieb genommen, die bis zum Jahresende 2020 320.000 km absolviert hatten. So konnten im Vergleich zu herkömmlichen Dieselmotoren rund 400 t CO₂ eingespart werden. Die Heidenheimer Verkehrsgesellschaft mbH nahm im Februar 2020 weitere drei E-Busse mit VEDS-Antriebsstrang in Betrieb. Die E-Busse vom Typ Solaris Urbino 12 sind mit dem Voith Electrical Drive System (VEDS) ausgestattet: Ausgeklügelte Regelalgorithmen stellen damit 100 % des Drehmoments schon beim Anfahren zur Verfügung. Mit der Lieferung erster automatischer Zugkupplungen für den Frachtverkehr an die Schweizerischen Bundesbahnen (SBB)

leistet Voith zudem seinen Beitrag zur Stärkung des Frachtverkehrs auf der Schiene, der substanziiell zur Senkung des CO₂-Austoßes beitragen kann.

4. **Weichenstellende Neuerungen:** Für Voith ist das Thema Wasserstoffgewinnung und Wasserstoffnutzung von großer Bedeutung. Daher verstärken wir unser Engagement in allen relevanten Bereichen der Wasserstoffwertschöpfungskette und decken damit wichtige Schlüsselbereiche ab, von der Erzeugung über den Transport durch Wasserstoffpipelines, die Speicherung in Wasserstoffhochdruckbehältern bis hin zur Nutzung mittels Wasserstoffbrennstoffzellen und Komponenten für den wasserstoffelektrischen Antriebsstrang.

Megatrend Digitalisierung – effiziente Systeme zur Erschließung von Optimierungspotenzialen

Weiterhin steht für Voith Turbo die Digitalisierung des Produktportfolios im Vordergrund, um einen noch effizienteren Ressourceneinsatz zu ermöglichen. So arbeitet Voith Turbo an unterschiedlichen Systemen zur Zustandsüberwachung von Komponenten und Anlagen. Damit sollen kritische Betriebszustände vermieden und die Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Produkte unterstützt werden.

Ein Beispiel dafür ist das Fingerprint-Projekt. Dessen Sinn besteht darin, unser Equipment mit Überwachungssensorik und -intelligenz auszustatten, die preislich so attraktiv ist, dass sie bei möglichst vielen Anwendungen zum Einsatz kommen kann. Derzeit befindet sich das Projekt in der Testphase bei verschiedenen Kunden, so unter anderem an Gelenkwellen, die in Stahlwerken zum Einsatz kommen, an einem Vorecon und an einem VECO-Drive. Alle Testanlagen funktionieren, die Signale laufen bei uns auf und sollen zunächst im Sinne eines Condition Monitoring Systems (CMS) genutzt werden. Dabei steht im Vordergrund, kritische Signale zu erfassen und zu bewerten, um mehr über das Lastprofil und die zu erwartende Lebensdauer der Antriebskomponenten zu erfahren. So können entsprechende Vorhersagen gemacht werden, um vorzeitige Ausfälle zu vermeiden. In einem zweiten Projektabschnitt werden datenbasierte Performance-Verbesserungen auch unter Einsatz künstlicher Intelligenz erarbeitet.

Prinzip Kreislaufwirtschaft – Langlebigkeit und Reparaturfähigkeit als Beitrag

Langlebigkeit ist ein wesentliches Qualitätsmerkmal der Produkte von Voith Turbo und trägt gleichzeitig zu einem geringeren Ressourcenverbrauch bei. Alle Produkte von Voith Turbo sind auf eine sehr lange Lebensdauer ausgerichtet. Viele unserer Produkte sind 40 Jahre und länger in Benutzung und so ausgelegt, dass sie nach dieser Nutzungsperiode repariert und überholt werden können, um dann weitere Jahrzehnte in Betrieb zu sein. Unsere Industriegetriebe etwa entsprechen der ISO 6336 und der American Petroleum Institute (API) 613 und 617 für dauerfeste Auslegung. Unser Serviceversprechen basiert darauf, Anlagen und Komponenten über eine sehr lange Zeit mit Ersatzteilen zu unterstützen und somit frühzeitige Verschrottungen zu vermeiden. Dieses Re-Manufacturing verlängert ressourcenschonend den Lebenszyklus der Produkte – und die Kunden profitieren durch die verlängerte Nutzungsdauer von den geringeren Gesamtbetriebskosten. Darüber hinaus haben wir für die drei größten Produktfelder im Bereich VT Mobility (Getriebe, Retarder und Scharfenbergkupplungen) ein eigenes Retourengeschäft etabliert. Dabei werden Produkte für Reparaturen in unsere Fertigungen zurückholt, dort wiederaufbereitet und, wo möglich, auch aufgewertet. Zudem bestehen unsere Produkte zum Großteil aus Metallen wie Stahl und Aluminium und lassen sich so nach jahrzehntelanger Laufzeit am Ende des Lebenszyklus recyceln.



Faktenbasis
Weiterführende
Informationen zu den
sozialen und ökologi-
schen Auswirkungen
von Voith Turbo

Mit neu entwickelten additiven Fertigungsverfahren können wir nun auch Ersatzteile mit weniger Ressourcenaufwand wiederherstellen und damit z. B. neue Gussteile vermeiden. Die Digitalisierung in Service und Produktion unterstützt zudem bei der Überholung von Busgetrieberückläufern und führt zu Konstruktionsverbesserungen, intelligenter Ersatzteilversorgung und deutlich optimierter Getriebelebensdauer. Im Rahmen der Modularisierung und Wertanalyse arbeiten wir daran, die Recyclingfähigkeit, Aufrüstbarkeit und Reparaturfähigkeit der Produkte weiter zu erhöhen. Möglich wird dies beispielsweise durch die intelligente Gestaltung von Schnittstellen, sodass sich die einzelnen Module einfach und schnell auswechseln lassen, ohne das gesamte Produkt auszutauschen.

4.2 Verantwortung in der Lieferkette

Managementansatz

Im Geschäftsjahr 2020/21 haben wir von unseren externen Lieferanten und Dienstleistern ein breites Spektrum an Waren und Dienstleistungen im Wert von knapp 2 Mrd. € bezogen. Der Zukauf ganzer Baugruppen war hier, gemessen am Rechnungsvolumen, die größte Position. Grundsätzlich streben wir langfristige Geschäftsbeziehungen an und achten daher stets auf die wirtschaftliche Tragfähigkeit unserer Anforderungen. Gegenseitige Fairness sehen wir als Grundlage für eine langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit.



Faktenbasis
Beschaffungsmärkte

Methodisch werden Nachhaltigkeitsthemen im Voith-Einkauf größtenteils in der Abteilung Corporate Strategic Purchasing (CSP) verantwortet. Dazu gehören neben dem Reporting lieferantenspezifische Compliance-Aspekte. Aktuelle Themen werden gemeinsam mit den Vertreterinnen und Vertretern der Konzernbereiche in konzernbereichsübergreifenden Einkaufsgremien abgestimmt und in entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Unsere Grundhaltung zu Ressourcenschonung sowie ökologischer und sozialer Verantwortung ist in der Einkaufsstrategie und den Allgemeinen Einkaufsbedingungen in Verbindung mit dem Verhaltenskodex verankert. Im Rahmen der Einkaufstätigkeit achten wir insbesondere auf die Einhaltung der Gesetze, unter anderem in Bezug auf den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz, sowie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit. Auch Vorgaben zur Deklaration gefährlicher Substanzen sowie zum Umgang mit Konfliktmineralien sind bei Voith konzernweit in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen adressiert. Mit der Bestätigung der AEB verpflichten sich die Lieferanten dazu, angemessene Maßnahmen in ihrer Organisation umzusetzen und bezogen auf die eigene Lieferkette darauf hinzuwirken, dass sogenannte Konfliktmineralien im Sinne der Sektionen 1502 und 1504 des US-amerikanischen Dodd-Frank Act nicht in den zu liefernden Produkten enthalten sind.



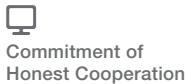
Faktenbasis
Konfliktmaterialien

Unser Verhaltenskodex ist die zentrale Richtschnur für das Handeln im Einkauf. Zusammen mit den AEB definiert er unser Grundverständnis einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit und liefert Vorgaben zu Fragen der Compliance sowie zu Umwelt- und Sozialstandards. Sie dienen als Basis für die vertragliche Übereinkunft mit unseren Lieferanten, die dazu angehalten sind, die enthaltenen Anforderungen an Sublieferanten weiterzugeben. Ferner wird während der durch das Qualitätsmanagement durchgeführten Assessments und Audits auf die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards gemäß unserem Verhaltenskodex geachtet. Durch länderspezifische Versionen der AEB stellen wir zudem sicher, dass nationale Besonderheiten vom Einkauf berücksichtigt werden können, etwa in Bezug auf



Kapitel Werte und
Compliance

Zahlungsbedingungen, Umweltauflagen oder Zollbestimmungen. Im Berichtszeitraum wurden daher spezifische Versionen für zwei Länder aktualisiert. Damit stehen insgesamt 35 länderspezifische AEB bereit, entweder in Landessprache oder englischer Sprache, in den meisten Fällen sogar in beiden Varianten. Im kommenden Berichtszeitraum werden alle länderspezifischen Versionen überarbeitet und thematisch ergänzt.



In China nutzen wir ein zusätzliches Abfragedokument zum Verhaltenskodex. Das entsprechende Dokument (Commitment of Honest Cooperation) wird künftig von neuen Lieferanten in China angefordert und steht im Internet zum Download zur Verfügung.

Aktives Lieferantenmanagement über zentrales IT-System

Mit dem Voith SLM & eSourcing (Supplier Lifecycle Management, SLM) ist im globalen Voith-Einkauf ein zentrales System zum Lieferantenmanagement im Einsatz. Bei regelmäßigen Software-Updates werden veraltete und redundante Datensätze korrigiert und bereinigt. Über die Voith-Homepage können Lieferanten direkt im Voith SLM & eSourcing arbeiten und ihre Daten selbst aktualisieren, Fragebögen bearbeiten, Zertifikate hochladen sowie an Ausschreibungen und Preisverhandlungen teilnehmen. Das System bildet zusätzlich zu den Compliance- und Sustainability-Checks sowie der Lieferantenbewertung weitere Aspekte des Lieferantenmanagements ab. Hierzu zählen eine Dokumentendatenbank für Verträge und vertragsähnliche Dokumente, beispielsweise Geheimhaltungsvereinbarungen (NDA), sowie eine Zertifikatsdatenbank inklusive Qualitätszeugnisse.

Durch eine weitere Funktion des einheitlichen IT-Systems, dem eSourcing, wird eine höhere Transparenz im Einkaufsprozess ermöglicht. So lassen sich Anfragen bei Lieferanten online über eine einheitliche Plattform bearbeiten, die zudem eine Schnittstelle zum SAP-System bietet. Auch Preisverhandlungen zu einzelnen Vergaben lassen sich online durchführen. Damit entfällt der Reiseaufwand für ein persönliches Treffen vor Ort und die Umwelt wird entlastet. Durch einen für alle Parteien transparenten und fairen Vergabeprozess, interne Vergabevorgaben für Auktionen sowie eAuction Golden Rules ist die Einhaltung der Compliance-Vorgaben jederzeit sichergestellt.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der IT-Infrastruktur von Voith wurde im Berichtszeitraum die Entscheidung getroffen, unter anderem das bisherige Lieferantenmanagementsystem durch ein neues IT-System zu ersetzen: PurONE dient dem vollumfänglichen Lieferantenmanagement und verfolgt einen End-to-End-Ansatz in der Kommunikation und Interaktion mit unseren Lieferanten. So bildet PurONE die relevanten Prozesse ab – von der Lieferantenregistrierung bis zur Auftragsbestätigung, zudem weitere regelmäßige Aspekte des Lieferantenmanagements. Es ist gleichzeitig eng mit unseren ERP-Systemen verzahnt. Darüber hinaus sind weitere Funktionalitäten mit Blick auf Compliance- und Nachhaltigkeitsthemen geplant.

Umfangreiche Schulungsprogramme

Wir tragen Sorge dafür, dass unsere Mitarbeitenden immer auf dem aktuellen Stand sind bezüglich der Einhaltung von Gesetzen und Standardeinkaufsprozessen, des Umgangs mit unseren IT-Systemen sowie der Verhandlungen mit Lieferanten. Dazu fordern wir unsere Mitarbeitenden zur Teilnahme am globalen Voith-Weiterbildungsangebot auf und nutzen das umfassende, speziell für den Einkauf

entwickelte Trainingsprogramm entlang aller Einkaufskernprozesse. Zu den angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen zählen verpflichtende eintägige Präsenzs Schulungen zum Thema Compliance sowie die für neue Mitarbeitende des Einkaufs regelmäßig angebotene New Buyer Academy. In den Präsenzs Schulungen gehen ortskundige Trainerinnen und Trainer auch auf die jeweiligen kulturellen und lokalen Besonderheiten ein. Webinare und E-Learnings sorgen zusätzlich für eine weltweite Verfügbarkeit und Aktualität der Inhalte. Seminare und Webinare finden in allen Voith-Regionen statt.

Im Berichtsjahr haben erneut nahezu alle Mitarbeitenden des Einkaufs Schulungen besucht oder an E-Learnings teilgenommen. Insgesamt absolvierten die Mitarbeitenden im Einkauf im Berichtsjahr 4.522 (Vorjahr: 6.125) Schulungsstunden. Der Rückgang bei den insgesamt absolvierten Schulungsstunden ist auf die COVID-19-Pandemie zurückzuführen. Dennoch konnte der Schulungsaufwand im strategischen Einkaufsbereich mit rund 2.500 Stunden auf Vorjahresniveau gehalten werden.

Kontinuierlich wurden zudem Compliance-Schulungen durchgeführt. Im Fokus der Pflichtveranstaltungen für Mitarbeitenden des Einkaufs standen die Regeln des Code of Conduct, die einschlägigen Gesetze gegen Korruption sowie das Kartellrecht und die Vorschriften zur Arbeitssicherheit. Alle relevanten Informationen stehen im Lieferanten-Ökosystem der Voith-Website öffentlich zur Verfügung: zu den Themen Compliance und Nachhaltigkeit, zum Voith-Verhaltenskodex, zu den AEB sowie die Dokumente zu Verpackung und Logistikrichtlinien, Leergutanforderungen etc.

 **Faktenbasis**
Schulungsumfang

Konsequentes Vorgehen bei Verstößen

Verstoßen Lieferanten gegen gültige Gesetze und den Code of Conduct oder verlieren ihre Kreditwürdigkeit, werden vom Einkauf vertiefende Untersuchungen durchgeführt oder die Geschäftsbeziehung wird umgehend eingestellt und der betroffene Lieferant zentral gesperrt. Verstöße gegen den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz können ebenfalls zu einer solchen konzernweiten Sperre führen. Lieferanten sowie alle anderen internen und externen Anspruchsgruppen können auch auf eigene Initiative Verstöße gegen Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette melden. Derartige Vorgänge finden in Abstimmung mit der Voith-Rechtsabteilung statt, um den Verstoß rechtlich und aus Compliance-Sicht bewerten zu können.

Dabei kommt ein eigens dafür aufgesetzter Prozess zum Einsatz, der sowohl die entsprechenden Schwellenwerte definiert als auch konkrete Berichtsstrukturen auf lokaler bis zentraler Ebene vorgibt. Je nach Schwere werden Verstöße unterschiedlich berichtet: Während geringfügige Vorfälle an die lokalen Compliance-Beauftragten gemeldet werden, wird bei größeren Vorfällen der oder die Compliance-Beauftragte des jeweiligen Konzernbereichs hinzugezogen. Bei Korruption oder besonders schwerwiegenden Vorfällen wird das zentrale Compliance Committee eingeschaltet.

Die eigentliche Sperre wird durch die zentrale Abteilung Master Data Governance bei Voith vorgenommen, die seit 2019 in allen Voith-Regionen organisatorisch repräsentiert ist und die fachliche Zuständigkeit übernommen hat. Hierzu wird ein zentrales Master-Data-Governance-System eingeführt, das die Prozesse technisch unterstützt. Dieses Projekt wurde im Geschäftsjahr 2018/19 gestartet und wird sukzessive im Rahmen der Weiterentwicklung der IT-Infrastruktur von Voith umgesetzt.

 **Kapitel** Werte und
Compliance

Prüfung noch vor der Geschäftsbeziehung

Unter Federführung der Master-Data-Governance-Abteilung und unterstützt durch den Einkauf werden schon bei der Neuanlage potenzieller Kreditoren (Lieferanten) verschiedene vorgelagerte Compliance- und Sustainability-Prüfungen durchgeführt, und zwar noch bevor eine Geschäftsbeziehung zustande kommt. So wird in einem ersten Schritt geprüft, ob der entsprechende Lieferant aus einem Risikoland kommt (Critical Country Check) oder gar geblockt ist (Blocked List Check). Die Konsistenzprüfung der Lieferantendaten inklusive der Bankverbindung erfolgt nach dem Vier-Augen-Prinzip. Zusätzlich wird durch den Einkauf bei der Neuanlage eines Kreditors mit einem Einkaufsvolumen von mehr als 25.000 € ein Integritäts-Check durchgeführt. Dabei wird anhand öffentlich zugänglicher Daten geprüft, ob es in der Vergangenheit schon zu Compliance-Vorfällen kam.

Unser Ansatz zur Einhaltung sozialer und ökologischer Standards für Lieferanten

Critical Country Check / Integritätsprüfung	Lieferanten-selbstauskunft	CoC integriert in Allgemeine Einkaufsbedingungen	Compliance-Fragebogen	Lieferanten-bewertung / Audits
<ul style="list-style-type: none"> • Alle Lieferanten werden gegen kritische Länderlisten geprüft. • Die Integritätsprüfung ist ein wesentlicher Bestandteil des Kreditorenregistrierungsprozesses (Stammdatenmanagement). • Sie stellt sicher, dass ein Lieferant tatsächlich existiert – keine Betrugs-, Korruptions-, Kinderarbeitsvorfälle aufgetreten sind. Darüber hinaus werden im Hinblick auf das geplante Auftragsvolumen Bonitätsprüfungen/ Ratings eingeholt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Lieferantenselbstauskunft ist eine Funktionalität des Voith SLM-Systems. • Sie stellt die Abfrage von standardisierten Aussagen (allgemein und technologiespezifisch) unserer Lieferanten inklusive deren Zertifizierungsgrad (Qualität, Umwelt, Energie und Arbeitssicherheit, ISO etc.) dar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) fordern zudem die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und Gesetzen und verbieten Bestechung, Korruption, Kinder- oder Zwangsarbeit • Alle chinesischen Lieferanten müssen den Voith CoC unterzeichnen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Compliance-Fragebogen ist Teil des Voith SLM-Systems • Er enthält verbindliche Fragen zur Compliance, die von jedem relevanten Lieferanten beantwortet werden müssen. Zusätzlich müssen die Lieferanten einen Ansprechpartner für Compliance-Fragen in ihrem Unternehmen benennen. • Einhaltung sozialer Standards (Kinderarbeit, Menschenrechte etc.). • Einhaltung der Umweltvorschriften (laufende Arbeiten). 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Lieferantenaudit-Fragebögen der verschiedenen GD-Qualitätsabteilungen enthalten Kapitel mit Compliance- und Nachhaltigkeitsfragen, die bei einem Lieferantenaudit oder einer Standortinspektion beantwortet werden müssen • Umfang und Häufigkeit der Audits werden von den GDs festgelegt.
Alle Lieferanten / > 25.000 € Auftragsvolumen	Selektiv	Alle Lieferanten mit Bestellschein	Großteil der Lieferantenbasis	Großteil der Lieferantenbasis

CoC = Code of Conduct (Verhaltenskodex)

SLM = Supplier Lifecycle Management

GD = Group Directive (Konzernrichtlinie)

Mit Ausnahme von Einmalverkäufern (bis zu 5.000 € Jahresvolumen)

Selbstauskünfte helfen, Risiken zu reduzieren

Durch die Einforderung kontinuierlicher Compliance- und Sustainability-Selbstauskünfte von unseren Lieferanten minimieren wir Risiken im Beschaffungsprozess. Mit einem konzernweit standardisierten Fragenkatalog stellen wir sicher, dass die Auskünfte sinnvoll und koordiniert eingeholt und

weiterbearbeitet werden. Im Berichtszeitraum wurde der zentrale Compliance-und-Sustainability-Fragebogen um Umweltschutz- und Arbeitssicherheitsaspekte (z. B. ISO 45001) sowie das Thema Informationssicherheit erweitert. In Nordamerika werden zudem Fragen zur Einbeziehung von Minderheiten gestellt. Zusätzlich pilotieren wir das Angebot eines Drittanbieters zur Erhebung von Minderheitenkategorien bei Firmen in Nordamerika. Die Selbstauskunft zum Thema Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (HSE) ergänzt neben materialspezifischen Fragenkatalogen die Aktivitäten im Bereich Lieferantenselbstauskunft.



Faktenbasis
Lieferanten-
selbstauskunft

Zum Ende des Berichtszeitraums lagen für über 7.414 Lieferanten gültige Compliance- und Sustainability-Checks im System vor. Die so geprüften Lieferanten standen für 68 % unseres Rechnungsvolumens im Geschäftsjahr 2020/21 (Vorjahr: 64 %). Die deutlich verbesserte Quote ist auf intensivierete Abfrageaktivitäten im Berichtszeitraum zurückzuführen.

Unsere Mitarbeitenden aus den Fachbereichen bewerten gemeinsam mit den Einkäuferinnen und Einkäufern unsere aktiven Lieferanten in Ergänzung zu deren Selbstauskünften. Ein standardisiertes Verfahren mit transparenten Kriterien stellt die konzernweite Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicher. Dabei gehen wir sukzessive zu einer fallbezogenen und klassifizierenden Bewertung über. Grundlage dafür sind klare sowie konzernweit standardisierte Kriterien, denn so wird die Transparenz der Ergebnisse erhöht und deren Vergleichbarkeit verbessert. Für 464 definierte Lieferanten liegen derzeit über 554 aktuelle Einzelbewertungen vor, die weltweit im System einsehbar sind. Die Durchführung der regelmäßigen Lieferantenbewertungen für den Berichtszeitraum war zum Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen. Auch der Themenkomplex Nachhaltigkeit fließt als Kriterium in die Lieferantenbewertung ein. Die Gewichtung unterscheidet sich dabei abhängig vom gesamten Umfang des Kriteriensets: Bewertet werden neben den Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheitsstandards auch der Gesundheits- sowie der Umweltschutz.

Die sogenannte Sustainability-Quote zeigt darüber hinaus die subjektive Bewertung unserer Lieferanten durch unsere Mitarbeitenden in Bezug auf die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards. Die von uns im Berichtszeitraum bewerteten Partner erreichten beim Nachhaltigkeitskriterium eine Quote von durchschnittlich 86 %. Dies entspricht in etwa dem Niveau des Vorjahres.



Faktenbasis
Lieferantenbewer-
tungen, Compliance
bei Lieferanten,
Risikobewertung von
Lieferanten

Die im Geschäftsjahr 2018/19 etablierte einheitliche Lieferantenklassifizierung wurde im IT-System fortgeführt. Dabei werden die Lieferanten weiterhin mindestens einmal pro Jahr entsprechend ihrer Bedeutung in der Lieferkette durch die Mitarbeitenden des Einkaufs klassifiziert.

Recycling – auf das Material kommt es an

Um das Prinzip der Kreislaufwirtschaft zu fördern, bezieht der Voith-Einkauf vermehrt recycelte Materialien. Voith verfolgt einen teile- bzw. materialspezifischen Ansatz. Ausgewählte Beispiele aus dem Zentraleinkauf für bündelungsfähige Materialien zeigen die hohe Bedeutung, die dem Thema in einzelnen Bereichen bzw. Beschaffungsfeldern zukommt. So wird im Rohmaterialeinkauf von Stahl bei Voith schon heute zu mehr als 70 % recycelter Stahl eingesetzt. Auch Materialien mit einem geringen Wert und hoher Beschaffungsmenge, sogenannte C-Teile, die Voith extern bezieht, werden weitgehend aus recyceltem Material hergestellt. Strategisches Ziel des zentralen Stahleinkaufs ist es, die Recyclingquote beim Bezug von Stahl in den kommenden drei bis fünf Jahren auf mehr als 85 % zu steigern.

GRI-Index

Allgemeine Standardangaben

Angaben	Kommentar	Verweis
Organisationsprofil		
102-1	Name der Organisation	8
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8–10
102-3	Hauptsitz der Organisation	8
102-4	Betriebsstätten	8 GB 2021: 96–97
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	8
102-6	Belieferte Märkte	Faktenbasis: Internationale Ausrichtung (90)
102-7	Größe der Organisation	9–10 Faktenbasis: Ökonomische Kennzahlen (90) Faktenbasis: Beschäftigungsstruktur (93–94) GB 2021: 88–89
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	25 Faktenbasis: Beschäftigungsstruktur (93–94) Faktenbasis: Mitarbeitende nach Beschäftigungsart (94)
102-9	Lieferkette	76 Faktenbasis: Beschaffungsmärkte (111)
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	GB 2021: 45–61
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Als Familienunternehmen mit langfristiger Ausrichtung bekennt sich Voith zum Vorsorgeansatz. Dieser ist im Management und in den Konzernrichtlinien, beispielsweise in der Konzernrichtlinie „Health, Safety and Environment“ (HSE), verankert.
102-12	Externe Initiativen	19; 43; 53 Faktenbasis: Konfliktminerale (112)
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Faktenbasis: Mitgliedschaft in Verbänden (91)
Strategie		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4–6
Ethik und Integrität		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	15–19; 20–22; 76–77
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	18 Faktenbasis: Eskalationswege (91)
Unternehmensführung		
102-18	Führungsstruktur	GB 2021: 9–15
Einbindung von Stakeholdern		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	14

Angaben	Kommentar	Verweis
102-41	Tarifverträge	25 Faktenbasis: Details zur Wahrung der Rechte aller Mitarbeitenden (95)
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	12; 14 – 15
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	12; 14 – 15; 55
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	14 – 15; 55
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	114 – 115 GB 2021: 96 – 97
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	14 – 15
102-47	Liste der wesentlichen Themen	14 – 15
102-48	Neudarstellung von Informationen	114 – 115
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Es kam zu keinen erheblichen Änderungen in der Liste der wesentlichen Themen und deren Abgrenzung gegenüber dem Berichtszeitraum 2019/20. Über Veränderungen aus vorherigen Berichtszeiträumen informiert der Voith Nachhaltigkeitsbericht 2020.
102-50	Berichtszeitraum	114 – 115
102-51	Datum des letzten Berichts	Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 erschien am 07.05.2021.
102-52	Berichtszyklus	114 – 115
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	116
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	114 – 115
102-55	GRI-Inhaltsindex	82 – 89
102-56	Externe Prüfung	Der vorliegende Bericht wurde nicht extern geprüft.

Spezifische Standardangaben

Angaben	Kommentar	Verweis
Ökonomische Leistungsindikatoren		
Wirtschaftliche Leistung		
103/201	Managementansatz	8 – 10 GB 2021: 20 – 23
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Faktenbasis: Ökonomische Kennzahlen (90) Faktenbasis: Steuern (91) Spenden und Sponsoring (92) Faktenbasis: Ausgaben für Beschäftigte (95) GB 2021: 90 – 91
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	GB 2021: 145 – 153
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Es gab im Berichtszeitraum keine signifikanten Zuwendungen.

Angaben	Kommentar	Verweis
Korruptionsbekämpfung		
103/205 Managementansatz		15 – 19; 76 – 80 Faktenbasis: Eskalationswege (91) https://voith.com/corp-de/ueber-voith/compliance.html
205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		16 – 18 Faktenbasis: Compliance-Schulungen (91)
Wettbewerbswidriges Verhalten		
103/206 Managementansatz		15 – 19; 76 – 80 Faktenbasis: Eskalationswege (91) Faktenbasis: Verstöße gegen Compliance-Bestimmungen (91) Faktenbasis: Compliance bei Lieferanten (112) https://voith.com/corp-de/ueber-voith/compliance.html
206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Aus Gründen der Vertraulichkeit werden Zahl und Art der Beschwerden nicht extern kommuniziert.	
Ökologische Leistungsindikatoren		
Materialien		
103/301 Managementansatz		40 – 42; 47 – 50; 80 Faktenbasis: Zertifizierungen (100)
301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		47 – 48 Faktenbasis: Eingesetzte Materialien (105)
301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		47 – 48 Faktenbasis: Eingesetzte Materialien (105)
Energie		
103/302 Managementansatz		13 – 14; 40 – 47; 60 – 76 Faktenbasis: Zertifizierungen (100) Faktenbasis: Umweltziele (101)
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation		44 – 47 Faktenbasis: Methodik zur Erfassung des Energieverbrauchs und der THG-Emissionen (101) Faktenbasis: Energieverbrauch gesamt (102) Faktenbasis: Direkter Energieverbrauch (103) Faktenbasis: Produktionsbezogener Energieverbrauch: spezifisch Scope 1 und 2 (103) Faktenbasis: Strommix (105)
302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Scope-3-Emissionen basierend auf dem Energieverbrauch außerhalb der Organisation weisen wir ausführlich in unserem frei zugänglichen CDP-Profil aus: https://www.cdp.net/en/data .	Faktenbasis: Energieverbrauch gesamt (102) Faktenbasis: Berechnungsmethodik der CO ₂ -Emissionen der Produkte in der Nutzungsphase (109)
302-3 Energieintensität		44 – 45 Faktenbasis: Produktionsbezogener Energieverbrauch: spezifisch Scope 1 und 2 (103)
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs		45 – 47 Faktenbasis: Maßnahmen zur Energieeinsparung und weitere Potenziale (103)

Angaben	Kommentar	Verweis	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	61–64; 68–70; 73–75 Faktenbasis: Weiterführende Informationen zu den sozialen und ökologischen Auswirkungen von Voith Hydro (110) Faktenbasis: Auswahl: Technologien für verbesserte soziale und ökologische Auswirkungen von Voith Paper (110)	
Wasser und Abwasser			
103/303	Managementansatz	40–42; 50–52; 71 Faktenbasis: Zertifizierungen (100) Faktenbasis: Umweltziele (101)	
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	50–51	
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	50–52	
303-3	Wasserentnahme	50–51 Faktenbasis: Wasserentnahme (107) Faktenbasis: Maßnahmen für Frischwassereinsparungen und weitere Potenziale (107)	
303-4	Wasserrückführung	52 Faktenbasis: Abwasser nach Einleitungsart und Qualität (108)	
Emissionen			
103/305	Managementansatz	13–14; 40–47; 54; 60–76	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	44–45 Faktenbasis: THG-Emissionen: gesamt (104) Faktenbasis: THG-Emissionen: Scope 1 (104)	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	44–45 Faktenbasis: THG-Emissionen: gesamt (104)	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Unsere Scope-3-Emissionen weisen wir ausführlich in unserem frei zugänglichen CDP-Profil aus: https://www.cdp.net/en/data .	Faktenbasis: THG-Emissionen: gesamt (104) Faktenbasis: Berechnungsmethodik der CO ₂ -Emissionen der Produkte in der Nutzungsphase (109)
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Faktenbasis: THG-Emissionen: spezifisch Scope 1 und 2 (104)	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	42–44; 61–64; 68–70; 73–75 Faktenbasis: Maßnahmen zur Verringerung der THG-Emissionen sowie deren Entwicklung (104)	
305-6	Emissionen Ozon abbauender Stoffe (ODS)	Faktenbasis: Luftschadstoffe (105)	
305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	Faktenbasis: Luftschadstoffe (105)	
Abfall			
103/306	Managementansatz	40–42; 47–50 Faktenbasis: Umweltziele (101)	
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	47–50	
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	47–50; 65–67; 70–72; 75–76; 80 Faktenbasis: Abfallvolumen (106) Faktenbasis: Maßnahmen zur Abfalleinsparung und weitere Potenziale (106) Faktenbasis: Freigabeprozess von Werk-, Arbeits- und Gefahrstoffen (107)	

Angaben	Kommentar	Verweis
306-3	Angefallener Abfall	48–49 Faktenbasis: Abfallvolumen (106) Faktenbasis: Gefährliche Abfälle (106)
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Faktenbasis: Abfallvolumen (106)
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Faktenbasis: Abfallvolumen (106)
Umwelt-Compliance		
103/307	Managementansatz	15–18;40–42
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden. 42 Faktenbasis: Verstöße gegen Compliance-Bestimmungen (91)
Umweltbewertung der Lieferanten		
103/308	Managementansatz	76–80
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Voith berücksichtigt bei der Überprüfung von alten und neuen Lieferanten stets die Umweltkriterien. Eine separate Auswertung des Anteils von überprüften neuen Lieferanten liegt nicht vor. 80 Faktenbasis: Lieferantenselbstauskunft (112) Faktenbasis: Lieferantenbewertungen (112)
Soziale Leistungsindikatoren		
Beschäftigung		
103/401	Managementansatz	23–26; 30–31
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	31 Faktenbasis: Fluktuation (97) Faktenbasis: Neu eingestellte Beschäftigte (98)
401-3	Elternzeit	Faktenbasis: Elternzeit (96)
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		
103/402	Managementansatz	23–26
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	26
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
103/403	Managementansatz	34–39
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	34–35
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	34–38 Faktenbasis: Ansatz zur Vermeidung von bzw. dem Umgang mit negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit (100)
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	37–39
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	36, 38 Faktenbasis: Arbeitnehmervertretung in Ausschüssen (100)
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	37 Faktenbasis: Schulungen zur Arbeitssicherheit (101)
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	39

Angaben	Kommentar	Verweis
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	34–38
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	34 Faktenbasis: Zertifizierungen (100)
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	35–36 Faktenbasis: Arbeitsunfälle (100–101)
Aus- und Weiterbildung		
103/404	Managementansatz	23–24; 31–34
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	32–33 Faktenbasis: Weiterbildungsstunden nach hierarchischen Angestelltenkategorien (99)
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	31–34
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	Faktenbasis: Weiterbildungsstunden nach hierarchischen Angestelltenkategorien (99)
Diversität und Chancengleichheit		
103/405	Managementansatz	27–30
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	27–30 Faktenbasis: Vielfalt in Management und in der Belegschaft (95) GB 2021: 9; 15 https://voith.com/corp-de/ueber-voith/unternehmen/corporate-board-of-management.html
Nichtdiskriminierung		
103/406	Managementansatz	15–17; 27–30
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		
103/407	Managementansatz	15–19; 25–26; 76–80 https://voith.com/corp-de/ueber-voith/compliance.html
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	76–80 Faktenbasis: Details zur Wahrung von Arbeitnehmerrechten (95)
Kinderarbeit		
103/408	Managementansatz	15–19; 25–26; 76–80 https://voith.com/corp-de/ueber-voith/compliance.html https://voith.com/corp-en/brochures_modern_slavery_de.pdf
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.

Angaben	Kommentar	Verweis
Zwangs- oder Pflichtarbeit		
103/409 Managementansatz		15 – 19; 25 – 26; 76 – 80 https://voith.com/corp-de/ueber-voith/compliance.html https://voith.com/corp-en/brochures_modern_slavery_de.pdf
409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	18 – 19; 78 – 80
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte		
103/412 Managementansatz		15 – 19; 25 – 26; 76 – 80 https://voith.com/corp-de/ueber-voith/compliance.html
412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren		16 – 17; 77 – 78 Faktenbasis: Compliance-Schulungen (91) Faktenbasis: Schulungsumfang (112)
412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	Die weltweite Achtung der Grundrechte der Menschen ist in unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) festgeschrieben. Alle Investitionsvereinbarungen unterliegen diesem Kodex.	
Soziale Bewertung der Lieferanten		
103/414 Managementansatz		76 – 80
414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Voith berücksichtigt bei der Überprüfung von alten und neuen Lieferanten stets die Arbeitspraktiken. Eine separate Auswertung des Anteils von überprüften neuen Lieferanten liegt nicht vor.	80 Faktenbasis: Lieferantenselbstauskunft (112) Faktenbasis: Lieferantenbewertungen (112)
Politische Einflussnahme		
103/415 Managementansatz		20 – 22 Faktenbasis: Spenden und Sponsoring für Parteien und parteipolitische Organisationen (93)
415-1 Parteispenden		Faktenbasis: Spenden und Sponsoring für Parteien und parteipolitische Organisationen (93)
Kundengesundheit und -sicherheit		
103/416 Managementansatz		53 – 60
416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		55 – 60
416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	
Schutz der Kundendaten		
103/418 Managementansatz		19
418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	19

Angaben	Kommentar	Verweis
Sozioökonomische Compliance		
103/419 Managementansatz		15 – 18
419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Voith sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Vorfälle bekannt geworden.	Faktenbasis: Verstöße gegen Compliance-Bestimmungen (91)

Faktenbasis

Strategie und Integrität

Unser Profil

Ökonomische Kennzahlen

Ökonomische Kennzahlen in Mio. €	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Umsatz	4.260	4.173	4.283
Betriebliches Ergebnis vor Ergebnis aus Sondereinflüssen	165	139	208
Ergebnis vor Steuern	80	73	138
Geschäftsbereiche im Profil in Mio. €	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Umsatz			
Voith Hydro	945	947	1.147
Voith Paper	1.776	1.805	1.660
Voith Turbo	1.457	1.337	1.398
EBIT			
Voith Hydro	8	10	50
Voith Paper	114	104	111
Voith Turbo	41	42	76

Internationale Ausrichtung

Standorte nach regionaler Verteilung

 Mehr Informationen

Absatzmärkte in Mio. €	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Deutschland	583	727	715
Übriges Europa	1.349	1.109	1.184
Amerikas	965	1.045	1.214
Asien	1.227	1.168	1.032
Sonstige	136	124	138
Absatzmärkte in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Deutschland	14	13	17
Übriges Europa	31	33	28
Amerikas	23	21	28
Asien	29	30	24
Sonstige	3	3	3
Wesentliche Absatzländer in Mio. €	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Deutschland	583	727	715
China	758	639	590

Strategie und Organisation

Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit	Mit dem Ziel, allen Mitarbeitenden die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit zu verdeutlichen, steht seit dem Geschäftsjahr 2019/20 ein mehrsprachiges E-Learning zur Verfügung. Der Kurs steht allen Mitarbeitenden offen, bei Neueintritt bei Voith Hydro ist er verpflichtend. Im Berichtsjahr absolvierten 866 Mitarbeitende weltweit das Training.
Mitgliedschaft in Verbänden	<p>Voith bzw. die dazugehörigen Unternehmensgesellschaften vertreten ihre Interessen im Rahmen von 513 Mitgliedschaften und wenden dafür Mitgliedsbeiträge von rund 2,3 Mio. € auf.</p> <p>Voith-Verbandsaktivitäten nach wesentlichen Mitgliedsbeiträgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer e. V. (VDMA) • Open Industry 4.0 Alliance • Südwestmetall Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (SWM) • Forschungsvereinigung Antriebstechnik e. V. (FVA) • Deutsches Institut für Normung e. V. (DIN) • Verband der Bahnindustrie in Deutschland e. V. (VDB) • Förderkreis der Deutschen Industrie e. V. • The Open Group • International Hydropower Association (IHA) • Paper Machine Clothing Association

Werte und Compliance

Compliance-Schulungen	Compliance-Schulungen	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
	Schulungsumfang und Anzahl geschulte Mitarbeitende			
	Führungskräfte der oberen vier Ebenen, Sales, Sourcing (1-tägig) ¹⁾	364	115	604
	Dezentrale Schulungen durch Compliance-Beauftragte (1,5 h)	825	257	600
	Unterweisungen durch Vorgesetzte (0,5 h)	1.326	805	956
	Compliance-Beauftragte (2-tägig)	11	8	18
	Schulungsumfang und Schulungen Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
	Führungskräfte der oberen vier Ebenen, Sales, Sourcing (1-tägig) ¹⁾	20	26	29
	Compliance-Beauftragte (2-tägig)	1	2	2
	Schulungsumfang und Schulungen in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
	Führungskräfte der oberen vier Ebenen, Sales, Sourcing (1-tägig) ¹⁾	84	100	100
	Compliance-Beauftragte (2-tägig)	93	100	100

¹⁾ Neue Führungskräfte an der Voith Academy wurden im GJ 2019/20 nicht mehr mit einbezogen.

Eskalationswege	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance-Beauftragter • Konzernbereichs-Compliance-Beauftragter • Compliance Committee <ul style="list-style-type: none"> • Konzerngeschäftsführung • Aufsichtsrat 																												
Verstöße gegen Compliance-Bestimmungen	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Compliance Helpdesk Anzahl</th> <th style="text-align: right;">GJ 2020/21</th> <th style="text-align: right;">GJ 2019/20</th> <th style="text-align: right;">GJ 2018/19</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Meldungen via Compliance-Helpdesk (keine Beschwerden bezüglich Lieferanten)</td> <td style="text-align: right;">5</td> <td style="text-align: right;">0</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">davon gemeldete Verstöße gegen Umweltstandards</td> <td style="text-align: right;">0</td> <td style="text-align: right;">0</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">davon gemeldete Verstöße gegen soziale Standards</td> <td style="text-align: right;">0</td> <td style="text-align: right;">0</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> </tbody> </table>	Compliance Helpdesk Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19	Meldungen via Compliance-Helpdesk (keine Beschwerden bezüglich Lieferanten)	5	0	0	davon gemeldete Verstöße gegen Umweltstandards	0	0	0	davon gemeldete Verstöße gegen soziale Standards	0	0	0												
Compliance Helpdesk Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19																										
Meldungen via Compliance-Helpdesk (keine Beschwerden bezüglich Lieferanten)	5	0	0																										
davon gemeldete Verstöße gegen Umweltstandards	0	0	0																										
davon gemeldete Verstöße gegen soziale Standards	0	0	0																										
Steuern	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Gezahlte Steuern nach Regionen¹⁾ in Tsd. €</th> <th style="text-align: right;">GJ 2020/21</th> <th style="text-align: right;">GJ 2019/20</th> <th style="text-align: right;">GJ 2018/19</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Deutschland</td> <td style="text-align: right;">11.449</td> <td style="text-align: right;">7.959</td> <td style="text-align: right;">11.200</td> </tr> <tr> <td>Übriges Europa</td> <td style="text-align: right;">10.808</td> <td style="text-align: right;">9.251</td> <td style="text-align: right;">12.630</td> </tr> <tr> <td>Amerikas</td> <td style="text-align: right;">5.710</td> <td style="text-align: right;">4.415</td> <td style="text-align: right;">778</td> </tr> <tr> <td>Asien</td> <td style="text-align: right;">27.946</td> <td style="text-align: right;">29.459</td> <td style="text-align: right;">32.279</td> </tr> <tr> <td>Sonstige</td> <td style="text-align: right;">1.503</td> <td style="text-align: right;">217</td> <td style="text-align: right;">1.268</td> </tr> <tr> <td>Gesamt</td> <td style="text-align: right;">57.416</td> <td style="text-align: right;">51.302</td> <td style="text-align: right;">58.156</td> </tr> </tbody> </table>	Gezahlte Steuern nach Regionen¹⁾ in Tsd. €	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19	Deutschland	11.449	7.959	11.200	Übriges Europa	10.808	9.251	12.630	Amerikas	5.710	4.415	778	Asien	27.946	29.459	32.279	Sonstige	1.503	217	1.268	Gesamt	57.416	51.302	58.156
Gezahlte Steuern nach Regionen¹⁾ in Tsd. €	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19																										
Deutschland	11.449	7.959	11.200																										
Übriges Europa	10.808	9.251	12.630																										
Amerikas	5.710	4.415	778																										
Asien	27.946	29.459	32.279																										
Sonstige	1.503	217	1.268																										
Gesamt	57.416	51.302	58.156																										

¹⁾ Angaben wurden rückwirkend korrigiert.

Verantwortung für die Gesellschaft

Spenden und Sponsoring

Spenden und Sponsoring in Mio. €	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Voith-Konzern	1,98	2,04	2,27
davon Spenden	0,77	0,62	1,23
davon Geldspenden	0,68	–	–
davon Sachspenden	0,09	–	–
davon Sponsoring	1,21	1,42	1,04
Fördermittel nach Projekten Anzahl der Projekte	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Bildung (Schule, Ausbildung und Wissenschaft)	62	–	–
Soziales	40	–	–
Sport	24	–	–
Kultur	19	–	–
Fördermittel nach Projekten in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Bildung (Schule, Ausbildung und Wissenschaft)	21	21	49
Soziales	21	13	8
Sport	48	58	39
Kultur	10	8	4
Fördermittel nach Regionen in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
APAC	8,0	7,0	3,0
EMEA	88,0	91,0	94,0
Amerikas	4,0	2,0	3,0
Sonstige	0,0	0,0	0,0

Spenden und Sponsorings der Hanns-Voith-Stiftung

Fördermittel der Hanns-Voith-Stiftung nach Projekten in €	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Wissenschaft und Forschung	67.000	50.500	61.900
Künstlerische, wohlfahrtspflegerische, umwelt- und landschaftsschützende Vorhaben	231.508	175.400	179.178
Maßnahmen auf dem Gebiet der Völkerverständigung und Entwicklungshilfe	8.400	36.100	16.362
Bildung und Erziehung, Maßnahmen auf der Grundlage Rudolf Steiners	150.350	113.200	132.368
Stipendien	218.000	219.900	218.800
Gesamt	675.258	595.100	608.608
Fördermittel der Hanns-Voith-Stiftung nach Projekten in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Wissenschaft und Forschung	9,9	8,5	10,2
Künstlerische, wohlfahrtspflegerische, umwelt- und landschaftsschützende Vorhaben	34,3	29,5	29,4
Maßnahmen auf dem Gebiet der Völkerverständigung und Entwicklungshilfe	1,2	6,0	2,7
Bildung und Erziehung, Maßnahmen auf der Grundlage Rudolf Steiners	22,3	19,0	21,8
Stipendien	32,3	37,0	36,0

Spenden und Sponsoring für Parteien und parteipolitische Organisationen

Zuwendungen an politische Akteure in Tsd. €	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Deutschland	5	0	0
Übriges Europa	0	0	0
Amerikas	0	0	0
Asien	0	0	0
Sonstige	0	0	0
Gesamt	5	0	0

Gemäß der Konzernrichtlinie bedürfen Spenden zugunsten von politischen Parteien und vergleichbaren parteipolitischen Organisationen und Sponsorings von Aktivitäten solcher Parteien und Organisationen (z.B. Parteiveranstaltungen, Kampagnen etc.) stets der Genehmigung durch die Konzerngeschäftsführung der Voith GmbH & Co. KGaA.

Mitarbeitende

Voith als Arbeitgeber

Beschäftigungsstruktur

Konsolidierungsrahmen für Beschäftigungszahlen ¹⁾ Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Mitarbeitende konzernweit in Simplified FTE (ohne Auszubildende)	19.946	20.634	19.410
Mitarbeitende konzernweit (in Köpfen)	20.378	21.049	19.841
davon in Datenauswertung einbezogene Mitarbeitende	20.378	21.049	19.841

¹⁾In Abweichung zum Geschäftsbericht werden Beschäftigungszahlen im Nachhaltigkeitsbericht anstatt in Simplified FTE (Vollzeitäquivalenten) in Kopffzahlen dargestellt. Berichtet wird über die konsolidierten Firmen analog zum Geschäftsbericht.

Mitarbeitende nach Altersgruppe, Geschlecht und Herkunft ¹⁾ Anzahl in Köpfen	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Voith-Konzern	20.378	21.049	19.841
Anzahl nach Geschlecht	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
davon Frauen	3.743	3.819	3.638
davon Männer	16.635	17.230	16.203
Anzahl nach Altersgruppen	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
davon < 30 Jahren	2.406	2.636	2.546
davon 30–50 Jahre	11.300	11.654	10.967
davon > 50 Jahre	6.672	6.759	6.328
Anzahl nach Herkunft	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
davon deutsche	7.229	7.586	7.708
davon nicht deutsche	13.149	13.012	12.133
Anzahl nach Regionen	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
davon Deutschland	7.694	8.037	8.133
davon übriges Europa	4.365	4.446	2.922
davon Amerikas	3.632	3.747	3.952
davon Asien	3.364	3.412	3.395
davon Sonstige	1.323	1.407	1.439

¹⁾Aufgrund von Teilzeitarbeit weicht die regionale Verteilung in Köpfen vom Geschäftsbericht ab, darin werden die Werte in FTE (Vollzeitäquivalenten) berichtet.

Anzahl nach wesentlichsten Ländern	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Deutschland	7.694	8.037	8.133
China	2.463	2.495	2.513
USA	1.939	2.003	1.979
Indien	1.341	1.405	1.439
Brasilien	1.323	1.103	1.358
Österreich	967	1.388	953

Zum Ende des Geschäftsjahres 2020/21 waren 20.378 Mitarbeitende (Vorjahr: 21.049) im Voith-Konzern beschäftigt, 3,3% weniger als im vorangegangenen Geschäftsjahr. Der Personalbestand verringerte sich aufgrund schwieriger Marktbedingungen in allen Regionen. Der stärkste Rückgang ist in Indien (-6,0%) und Deutschland (-4,3%) zu verzeichnen.

Die Zusammensetzung der Kernbelegschaft ist nach dem Prinzip der „kaufmännischen Vorsicht“ ausgerichtet. Auftragsspitzen werden mit einer „flexiblen Belegschaft“ aus Zeitarbeit abgedeckt, um in teilweise volatilen Märkten schnell und bedarfsgerecht reagieren zu können. Den Einsatz von Mitarbeitenden extern beauftragter Firmen regelt eine Konzernrichtlinie.

Mitarbeitende in Vollzeit- und Teilzeitarbeit nach Altersgruppe und Geschlecht Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Vollzeit	19.220	19.845	18.727
davon Frauen	2.921	2.999	2.870
davon Männer	16.299	16.846	15.857
davon < 30 Jahren	2.301	2.533	2.449
davon 30–50 Jahre	10.729	11.073	10.406
davon > 50 Jahre	6.190	6.239	5.872
Teilzeit	1.158	1.204	1.114
davon Frauen	822	820	768
davon Männer	336	384	346
davon < 30 Jahren	105	103	97
davon 30–50 Jahre	571	581	561
davon > 50 Jahre	482	520	456
Befristete und unbefristete Arbeitsverträge¹⁾ Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Unbefristeter Arbeitsvertrag	18.316	19.014	17.706
Befristeter Arbeitsvertrag	2.062	2.035	1.942
Verhältnis von unbefristeten zu befristeten Arbeitsverträgen¹⁾ in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Unbefristeter Arbeitsvertrag	89,9	90,3	90,1
Befristeter Arbeitsvertrag	10,1	9,7	9,9
Verhältnis von direkten und indirekten Angestellten an der Gesamtbelegschaft¹⁾ in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Direkte Mitarbeitende	51,1	50,7	51,4
Indirekte Mitarbeitende	48,9	49,3	48,6
Leiharbeiterinnen und -arbeiter¹⁾	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Anzahl	1.233	933	1.053

¹⁾ Darstellungsform wurde rückwirkend angepasst.

Im Berichtsjahr waren 1.233 Mitarbeitende (Vorjahr: 933) über Zeitarbeitsfirmen bei Voith beschäftigt, dies sind 24,3% mehr als im Jahr zuvor. Leiharbeit ist ein marktübliches Instrument, um kurzfristigen „Auftragsspitzen“ flexibel begegnen zu können. Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse erhöhte sich im Berichtsjahr um 1,3% auf 2.062 (Vorjahr: 2.035).

Details zur Wahrung der Rechte aller Mitarbeitenden

Kollektivvereinbarungen in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Mitarbeitende, die durch Kollektivvereinbarungen erfasst sind	63,9	67,0	72,0
davon in Deutschland	95,9	96,0	97,0
davon übriges Europa	69,3	70,0	74,0
davon Amerikas	48,5	54,0	80,0
davon Asien	16,5	26,0	24,0
davon Sonstige	23,2	31,0	18,0

Maßnahmen zur sozialverträglichen Umstrukturierung und Beschäftigungssicherung

Zur Vermeidung von Personalreduktionen nutzt Voith vorausschauend alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten wie gezielte Einstellungsstopps für bestimmte Bereiche oder Länder, die zielgerichtete Nutzung von Arbeitszeitkonten oder gegebenenfalls Angebote für einen vorzeitigen Ruhestand. Hilfen im Fall von Stellenreduktionen wie Beratungs- oder Abfindungsangebote kommen bei Voith gemäß den lokalen Rahmenbedingungen zum Einsatz.

Beispiele für eine sozialverträgliche Umstrukturierung und Standortsicherung

Deutschland

- Im Berichtsjahr musste trotz der COVID-19-Pandemie nur vereinzelt auf das Instrument der Kurzarbeit zurückgegriffen werden.
- Am **Standort Heidenheim** besteht seit 2020 eine mehrjährige Vereinbarung zur Standortsicherung, die die zuvor geltende Vereinbarung aus dem Jahr 2015 ersetzt. Zentrale Punkte der Vereinbarung sind Personalanpassungen ohne betriebsbedingte Kündigungen und Investitionen in beschäftigungswirksame Zukunftsthemen zur Erhaltung des Standorts.
- Am **Standort Crailsheim** besteht ebenfalls seit vielen Jahren eine Vereinbarung zur Standortsicherung zwischen den Betriebsparteien.
- Am **Standort Kiel** laufen derzeit die Verhandlungen zur Anwendung tarifvertraglicher Regelungen der Metall- und Elektroindustrie.

An den **Standorten São Paulo, Mucuri und Ponta Grossa in Brasilien** sind die Beschäftigungsverhältnisse aller Mitarbeitenden, mit Ausnahme der leitenden Angestellten, von gewerkschaftlichen Vereinbarungen berührt. In den Vereinbarungen sind diverse Sozialleistungen festgeschrieben. So erhalten ehemalige Mitarbeitende bis zu sechs Monate nach dem Ende ihrer Beschäftigung weiterhin medizinische Hilfe von Voith und werden mit Lebensmitteln versorgt. Außerdem ist Mitarbeitenden, die kurz vor ihrem Ruhestand stehen, garantiert, dass ihr Beschäftigungsverhältnis, je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, bis zu 18 Monate vor ihrem Ausscheiden nicht beendet werden kann.

Ausgaben für Beschäftigte

Ausgaben für Beschäftigte in Mio. €	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Ausgaben für Löhne und Gehälter	1.247	1.237	1.220
Ausgaben für Sozialabgaben, Altersversorgung und Unterstützung	268,6	264,3	259,5
Ausgaben für Weiterbildung und Karriereentwicklung	2,3	2,8	2,9

Vielfalt in Management und in der Belegschaft¹⁾

Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	4,0	3,7	3,6
Vielfalt im Senior Management Circle			
Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Senior Management Circle	95	80	73
Frauenanteil in %	6,3	6,3	8,2
Verteilung von Frauen und Männern auf Managementebenen			
Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Executive Management, Senior Management Circle	106	86	80
Frauenanteil in %	5,7	5,8	7,5
Oberes Management	158	347	367
Frauenanteil in %	7,6	8,9	6,8
Mittleres Management	1.459	652	669
Frauenanteil in %	10,1	11,5	12,4
Gesamt (d. h. über alle Managementebenen)	1.712	1.079	1.116
Frauenanteil in %	9,7	10,3	10,2

¹⁾ Neue Datengrundlage, rückwirkende Anpassung aufgrund der Neudefinition nicht möglich.

**Flexible
Arbeitszeitmodelle**

Verfügbarkeit von flexiblen Arbeitszeitmodellen ¹⁾ Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Voith-Konzern	17.024	14.504	12.056
davon Frauen	3.195	2.624	2.246
davon Männer	13.829	11.880	9.810
davon < 30 Jahren	1.944	1.806	1.422
davon 30–50 Jahre	9.296	7.270	5.850
davon > 50 Jahre	5.784	5.428	4.784

¹⁾Anteil der Mitarbeitenden, denen variable Arbeitszeitmodelle offenstehen (z. B. Gleitzeit, Überstunden ansparen und abbauen, Sabbatical).

Beispiele für flexible Arbeitszeitmodelle

In **Deutschland** ist die Freistellung aus Bildungsgründen sowohl gesetzlich als auch tariflich geregelt. Vor diesem Hintergrund wurde vor einigen Jahren mit dem Betriebsrat zusätzlich eine Vereinbarung zur Einführung einer geförderten Bildungsteilzeit in Heidenheim getroffen. Damit wird es Mitarbeitenden ermöglicht, in einer „aktiven“ Phase unter Reduzierung des Entgelts zu arbeiten, um in einer anschließenden „passiven“ Phase Zeit für eine berufliche Weiterqualifizierung zu haben, in der das Entgelt weitergezahlt wird.

Alle Mitarbeitenden an unseren **Standorten in den USA und in Kanada** haben – soweit die jeweilige Tätigkeit dies zulässt – flexible Möglichkeiten zur Arbeitsgestaltung. Die flexible Anpassung der Arbeitszeit an die jeweiligen Bedürfnisse ist beispielsweise wichtig für berufstätige Eltern. Als Reaktion auf die neuen Herausforderungen der COVID-19-Pandemie wurde auch eine neue Remote-Arbeitsrichtlinie verfasst. Sie bietet Führungskräften mit Personalverantwortung auch zukünftig mehr Flexibilität, um gemeinsam mit den Mitarbeitenden bedarfsgerechte Lösungen zur Arbeitsgestaltung zu vereinbaren. In den USA gewährt Voith zudem seit 2018 Mitarbeitenden bei Geburt eines Kindes zwei Wochen zusätzlichen bezahlten Urlaub.

Für alle **Standorte der Region Südamerika** wurde als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie die Policy für mobiles Arbeiten soweit wie möglich ausgeweitet, sodass nun etwa 70 % aller Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, mobil zu arbeiten. Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten erhalten während der Pandemie weiterhin die volle Entlohnung.

In der **Region APAC** kommen ebenfalls Arbeitsrichtlinien zum mobilen Arbeiten zur Anwendung, um damit auf Business-Anforderungen oder Sondersituationen wie die COVID-19-Pandemie reagieren zu können. Sie sichern Nachhaltigkeit in der Arbeitsleistung zur Erfüllung von Kundenbedürfnissen und bieten Mitarbeitenden gleichzeitig die notwendige Flexibilität zur Erhöhung von Produktivität und Zufriedenheit.

Rate flexibler Arbeitszeitmodelle in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Voith-Konzern	83,5	68,9	60,8
davon Frauen	85,4	68,7	61,7
davon Männer	83,1	68,9	60,5
davon < 30 Jahren	80,8	68,5	55,9
davon 30–50 Jahre	82,3	62,4	53,3
davon > 50 Jahre	86,7	80,3	75,6

Elternzeit

Beschäftigte mit Anspruch auf Elternzeit Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Voith-Konzern	19.940	20.351	18.413
davon Frauen	3.686	3.746	3.505
davon Männer	16.254	16.605	14.908
Beschäftigte mit im Geschäftsjahr begonnener Elternzeit ¹⁾ Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Voith-Konzern	360	344	356
davon Frauen	123	99	97
davon Männer	237	245	259

¹⁾ Darstellungsform wurde rückwirkend angepasst.

Fluktuation

Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen haben, nach Altersgruppe, Geschlecht und Region Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Voith-Konzern	2.386	2.213	1.884
davon Frauen	350	335	373
davon Männer	2.036	1.878	1.511
davon < 30 Jahren	412	392	399
davon 30–50 Jahre	1.122	1.002	881
davon > 50 Jahre	435	819	604
davon Deutschland	706	470	366
davon übriges Europa	466	262	318
davon Amerikas	818	1.171	855
davon Asien	277	259	298
davon Sonstiges	119	51	47
Rate der Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen haben, nach Altersgruppe, Geschlecht und Region in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Voith-Konzern	12,3	11,5	9,9
davon Frauen	9,8	9,5	10,7
davon Männer	12,9	11,9	9,8
davon < 30 Jahren	18,5	17,0	16,8
davon 30–50 Jahre	10,5	9,5	8,5
davon > 50 Jahre	13,1	12,8	9,7
davon Deutschland	9,3	5,9	4,6
davon übriges Europa	11,4	7,8	11,1
davon Amerikas	22,3	30,9	21,2
davon Asien	8,2	7,6	8,8
davon Sonstiges	16,8	6,7	6,5

Neu eingestellte
Beschäftigte

Neu eingestellte Mitarbeitende nach Altersgruppe, Geschlecht und Region Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Voith-Konzern	1.706	1.344	1.839
davon Frauen	276	232	381
davon Männer	1.430	1.112	1.458
davon < 30 Jahren	597	564	751
davon 30–50 Jahre	827	602	857
davon > 50 Jahre	282	178	231
davon Deutschland	375	293	430
davon übriges Europa	342	281	286
davon Amerikas	687	496	713
davon Asien	236	220	310
davon Sonstiges	66	54	100
Rate neu eingestellter Mitarbeitender nach Altersgruppe, Geschlecht und Region in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Voith-Konzern	8,4	6,4	9,3
davon Frauen	1,4	6,1	10,5
davon Männer	7,0	6,5	9,0
davon < 30 Jahren	2,9	21,4	29,5
davon 30–50 Jahre	4,1	5,2	7,8
davon > 50 Jahre	1,4	2,6	3,7
davon Deutschland	1,8	3,6	5,3
davon übriges Europa	1,7	6,3	9,8
davon Amerikas	3,4	13,2	18,0
davon Asien	1,2	6,4	9,1
davon Sonstiges	0,3	3,8	6,9

Talente gewinnen und fördern

Weiterbildungsstunden nach hierarchischen Angestelltenkategorien ¹⁾	Weiterbildungsstunden Voith-Konzern Anzahl			
	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19	
Voith-Konzern	118.178	128.764	243.304	
davon Frauen	37.564	23.919	50.872	
davon Männer	80.614	104.845	192.432	
davon < 30 Jahren	16.535	19.712	43.014	
davon 30–50 Jahre	70.556	82.179	153.326	
davon > 50 Jahre	31.087	26.873	46.964	
Executive Management, Senior Management Circle	1.584	–	–	
Oberes Management	2.677	656	11.130	
Mittleres Management	20.398	11.806	17.751	
Alle weiteren Mitarbeitenden	93.519	116.302	214.423	
Durchschnittliche Weiterbildungsstunden je Mitarbeitenden Anzahl				
	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19	
Voith-Konzern	5,8	6,1	12,3	
davon Frauen	10,0	6,3	14,0	
davon Männer	4,8	6,1	11,9	
davon < 30 Jahren	6,9	7,5	16,9	
davon 30–50 Jahre	6,2	7,1	14,0	
davon > 50 Jahre	4,7	4,0	7,4	
Executive Management, Senior Management Circle	14,9	–	–	
Oberes Management	16,9	7,6	24,9	
Mittleres Management	14,0	11,8	26,5	
Alle weiteren Mitarbeitenden	5,0	6,2	12,1	
Anzahl weitergebildete Mitarbeitende				
	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19	
Voith-Konzern	11.997	14.782	15.930	
Anteil der Mitarbeitenden, deren Leistung und Karriereentwicklung in Gesprächen beurteilt wurden ²⁾ in %				
	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19	
Voith-Konzern	–	90,1	92,1	
davon Frauen	–	89,2	90,4	
davon Männer	–	90,3	92,6	
Executive Management, Senior Management Circle ²⁾	–	–	–	
Oberes Management	–	76,0	87,6	
Mittleres Management	–	92,3	94,9	
Alle weiteren Mitarbeitenden	–	90,0	92,2	

¹⁾ Neue Datengrundlage, rückwirkende Anpassung aufgrund der Neudefinition nicht möglich.

²⁾ Für das Geschäftsjahr 2020/21 nicht auswertbar.

Berufsausbildung	Berufsausbildung Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
	Auszubildende und Studierende	757	756	838
	davon in Deutschland	499	530	534
	davon am Standort Heidenheim	330	334	326

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Zertifizierungen	Vorhandene Zertifizierungen an Voith-Standorten Abdeckungsgrad bezogen auf Beschäftigte in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
	ISO 50001	17	19	19
	ISO 14001	81	79	81
	ISO 9001	82	78	74
	ISO 45001	81	78	81

Die Angaben beziehen alle Niederlassungen mit ein.

Ansatz zur Vermeidung von bzw. dem Umgang mit negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit

Mit Blick auf die eigenen Standorte, Baustellen und Produkte verfolgt Voith folgenden Ansatz zur Vermeidung von negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit:

1. Innerhalb der eigenen Standorte wird das in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beschriebene und bewährte System der regionalen Betreuung fortlaufend angewandt und schrittweise ausgebaut, um die Qualität und Effektivität des Systems kontinuierlich weiterzuentwickeln.
2. Auf unseren Baustellen und bei Aktivitäten an den Standorten unserer Kunden führen wir im Vorfeld Gefährdungsbeurteilungen durch, die regelmäßig aktualisiert werden. Dabei achten wir unter anderem auf die sicherheitstechnische Koordination der unterschiedlichen Gewerke.
3. Hinsichtlich unserer Produkte und ihrer Anwendung liegt der Schwerpunkt bereits während der Produktentwicklung auf der strikten Konformität mit den jeweiligen regulatorischen Vorgaben. Darüber hinaus durchlaufen unsere Produkte diverse Test- und Prüfschritte. Die Erkenntnisse aus diesen Prozessen fließen zusammen mit den Informationen, die sich aus der Markt- und Produktbeobachtung ergeben, systematisch in die Produkt(weiter)entwicklung ein.

Zur Identifikation und Analyse arbeitsbedingter Gefahren und Risiken im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz hat Voith in Ergänzung zum übergreifenden Risikomanagementprozess ein umfassendes Auditsystem implementiert. Als wichtigste Gefahr haben wir im Berichtszeitraum auf der technischen Seite den Umgang mit schweren Lasten und Kranen identifiziert. Beim Thema persönliche Gefährdung der Mitarbeitenden haben wir aktuell das Thema „Handschutz“ im Fokus.

Arbeitnehmervertretung in Ausschüssen

Gesamtzahl der Mitarbeitenden ¹⁾ , die in Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vertreten wurden in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Voith-Konzern	80	80	80

¹⁾Auf Basis des Headcounts

Arbeitsunfälle

Arbeitsunfälle Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Arbeitsunfälle gesamt	79	68	54
davon mit tödlichen Ausgang	1	0	0
davon schwere Unfälle	2	4	3
Frequency Rate ¹⁾ in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden	2,1	1,8	1,5

¹⁾Anzahl der Arbeitsunfälle bzw. arbeitsbedingten Krankheiten mit Ausfallzeit (ein Tag und mehr) pro 1 Mio. Arbeitsstunden

Arbeitsunfälle – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für Voith arbeiten, aber keine Mitarbeitenden sind Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Arbeitsunfälle	71	58	49

Voith erfasst seit Oktober 2017 zentral Third-Party-Arbeitsunfälle. Jeder Vorfall wird in einem Vollfallsbericht dokumentiert und nachverfolgt. Im Berichtswesen wird aktuell nicht nach Unfallschwere oder Ausfallzeiten unterschieden. Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungsmethoden sind diese Werte nicht mit den Angaben zu den eigenen Mitarbeitenden vergleichbar.

Severity Rate (Unfallschwere)¹⁾ Anzahl	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Voith-Konzern	537,2	454,8	364,4
Deutschland	655,2	343,3	343,6
Übriges Europa	144,6	34,9	121,9
Amerikas	1.148,9	760,3	323,5
Asien	116,7	609,5	554,4
Sonstige	508,1	270,6	397,1

¹⁾ Ausfallstunden durch Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden

Schulungen zur Arbeitssicherheit	Schulungen zu Arbeitssicherheit in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
	Operative Führungskräfte	90	60	ca. 100
	Führungskräfte Verwaltung	80	20	80
	Geschulte Dienstleister	n.e.	n.e.	n.e.

Umwelt

Managementansatz

Umweltziele	Umweltziele in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
	Verringerung spezifischer Energieverbrauch gegenüber 2011/12	-28,8	-27,2	-22,1
	Verringerung spezifische Frischwasserentnahme gegenüber 2011/12	-32,4	-29,7	-40,3
	Verringerung spezifisches Abfallvolumen gegenüber 2011/12	-37,0	-35,9	-19,5

Methodik Hot-Spot-Analyse

Hot-Spot-Analysen zeigen die Verbräuche (Energie, Wasser, Material etc.) je Steuerungs- bzw. Betrachtungsebene (d.h. Region, Konzernbereich, Standort, Anlage, Prozess). Hot Spots mit hohem physikalischem Verbrauch und entsprechend hohen Kosten können so eindeutig lokalisiert werden.

Auf dieser Basis werden Ideen für Verbesserungsprojekte entwickelt, bewertet und in einem Stage-Gate-Prozess Schritt für Schritt bis zur Umsetzungsreife weiterverfolgt. Entsprechend dem Green-Controlling-Zyklus werden ökonomisch-ökologische Bewertungskriterien zugrundegelegt. Aufgrund variierender Verbräuche und wechselnder Rahmenbedingungen durch sich verändernde Standortaktivitäten, wechselnder wirtschaftlicher Aktivitäten oder Änderungen im Maschinen- und Anlagenpark erfolgt eine Überprüfung der Verteilung der Verbräuche in regelmäßigen Abständen.

Energieeffizienz und Klimaschutz

Methodik zur Erfassung des Energieverbrauchs und der THG-Emissionen

Voith richtet sich bei der Erfassung der THG-Emissionen nach den im Greenhouse Gas (GHG) Protocol aufgeführten Leitlinien. Die Emissionen von Treibhausgasen wie CH₄, N₂O, HCF, PFC und SF₆ werden mithilfe von Umrechnungsfaktoren als CO₂-Äquivalente erfasst und berücksichtigt.

Monatlich werden an unseren Standorten im Management-Scope alle wesentlichen direkten und indirekten Energieträger erfasst. An kleineren Standorten, die außerhalb des Management-Scopes liegen, wird der jährliche Energieverbrauch nach Energieträgern in unregelmäßigen Abständen abgefragt. Auf Basis der Kopfhäufigkeit werden die angegebenen Energieverbräuche an das jeweilige Berichtsjahr angepasst. Getrennt für Büro- und Serviceeinheiten leiten wir aus den Daten Kopfraten ab, anhand derer wir den Energieverbrauch für unsere kleinsten Einheiten abschätzen. Dieser Verbrauch wird gemäß dem Verbrauchsschlüssel der Kleinstandorte nach Energieträger aufgeschlüsselt. Direkte Kraftstoffverbräuche durch Fahrzeugbetrieb werden in Deutschland jährlich über ein Tankkartensystem ausgewertet. Damit decken wir nahezu 100 % unseres operativen Bereichs (Scope 1 und 2) ab.

Die anwendbaren Emissionsfaktoren für die direkten Energieträger werden je nach Verfügbarkeit Defra-Veröffentlichungen oder der proprietären GaBi-Datenbank entnommen. Die Standorte können diese Faktoren (z. B. für LPG, Erdgas) anhand entsprechender Nachweise standortspezifisch anpassen und somit die Genauigkeit der Berechnung verbessern. Auch Emissionen und THG-Wirkung von Kältemitteln werden erfasst und ermittelt.

Die THG-Emissionen der indirekten Energieträger werden sowohl orts- als auch marktbasierend berechnet. Die marktbasierenden Emissionsfaktoren und der dahinterliegende Grid-Mix werden jährlich von den Standorten im Management-Scope berichtet und dokumentiert. Sie beziehen sich auf von den Stromversorgern zur Verfügung gestellte Daten. Diese marktbasierenden Daten werden von zentraler Stelle mit ortsbasierten Daten von der International Energy Agency (IEA) abgeglichen, auf Plausibilität geprüft und validiert. Das Ecological Business Management steht den Standorten hier beratend zur Verfügung, z. B. bei komplexem Strombezug durch Contracting oder Eigenerzeugung. Die Analyse der ortsbasierten Faktoren dient als zusätzliche Kontrolle der berichteten marktbasierenden Faktoren.

Der Unterschied zwischen den ortsbasierten und den marktbasierenden THG-Emissionen betrug im Berichtsjahr 18.607 t CO₂. Dabei sind die ortsbasierten THG-Faktoren im Schnitt höher als die marktbasierenden.

Den Erhebungsprozess und den Abdeckungsgrad der Scope-3-Emissionen berichten wir im Rahmen unseres CDP-Reports.

 CDP-Bericht

Energieverbrauch
gesamt

Erhöhung des Abdeckungsgrades unserer Datenerfassung

Um ein noch tieferes Verständnis unserer Ressourcenverbräuche zu erreichen und unserem Klimaneutralitätsversprechen gerecht zu werden, haben wir die Bewertung unserer kleineren Standorte in das Berichtswesen integriert. Bei diesen handelt es sich in der Regel um Service- oder Vertriebsstandorte. Auf Basis einer stichprobenhaften Datenerhebung haben wir Pro-Kopf-Raten für die Ressourcenverbräuche an den kleineren dieser Standorte ermittelt. Die verhältnismäßig größeren dieser Standorte wurden in das Regelreporting integriert. Um die Bewertung der zeitlichen Entwicklung zu erleichtern, haben wir die Daten zu Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen der Vorjahre im restlichen Kapitel sowie in der Faktenbasis an diesen neuen Abdeckungsgrad angepasst.

Energieverbrauch gesamt in MWh	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Scope 1 und 2)	501.810	471.047	523.243
Direkter Energieverbrauch (Scope 1)	163.679	165.120	183.122
Erdgas	126.591	121.868	127.928
Heizöl	5.197	3.779	6.654
Diesel	16.280	20.281	26.642
LPG	8.891	11.133	11.535
Benzin	4.364	4.692	5.344
Biomasse / biogene Energieträger / Wasserstoff	2.355	3.367	5.020
Indirekter Energieverbrauch (Scope 2)	333.502	303.158	338.725
Strom	259.758	237.994	269.223
aus erneuerbaren Quellen	95.943	104.441	119.788
Fernwärme	67.620	58.542	62.337
aus erneuerbaren Quellen	4.270	n/a	n/a
Dampf	6.490	6.968	7.454
aus erneuerbaren Quellen	n/a	n/a	n/a
Verkaufte Energie	-366	-345	-288
Eigenerzeugte erneuerbare Energie	4.629	2.769	1.395
Energieverbrauch außerhalb der Organisation (Scope 3)			

Scope-3-Emissionen basierend auf dem Energieverbrauch außerhalb der Organisation weisen wir ausführlich in unserem frei zugänglichen CDP-Profil aus.

 CDP-Bericht

Direkter Energieverbrauch: Scope 1

Direkter Energieverbrauch (Scope 1) in MWh	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Direkter Energieverbrauch der Produktion	147.046	140.283	153.261
Direkter Energieverbrauch der Produktion in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Erdgas	89	86	81
Heizöl	3	2	4
Diesel	1	3	5
LPG	6	10	9
Biomasse / biogene Energieträger / Wasserstoff	0	0	1
Sonstiges	0	0	0
Direkter Energieverbrauch der Voith-Fahrzeugflotte in MWh	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
davon Firmenwagen ¹⁾	4.171	4.692	5.329
davon Logistik	10.891	12.031	16.828

¹⁾ Firmenwagen beinhaltet nicht: private Autos der Mitarbeitenden, Mietwagen.

Produktionsbezogener Energieverbrauch: spezifisch Scope 1 und 2

Spezifischer produktionsbezogener Energieverbrauch (Scope 1 und 2) in MWh/Mio. € Umsatz	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Spezifischer Energieverbrauch	89,7	91,6	99,1

Maßnahmen zur Energieeinsparung und weitere Potenziale

Reduzierung des Energieverbrauchs als direkte Folge von Erhaltungs- und Effizienzinitiativen in MWh	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Reduktion des Energieverbrauchs	8.301	6.500	17.405

Im Berichtszeitraum konnten unter anderem die folgenden Einsparungen erzielt werden:

- In Garching sparte die Umstellung der Wärmeversorgung von Gas auf Geothermie ca. 1.000 t CO₂ pro Jahr.
- Prozessverbesserungen an den Webstühlen in Faridabad sparten 577 t CO₂ (542.085 MWh).
- In Kunshan konnten durch Wärmerückgewinnung für Heizzwecke 89 t CO₂ eingespart werden (481.303 MWh).
- Auch im Bereich Beleuchtung konnten wir weitere Einsparungen erzielen. An den Standorten in Heidenheim, Hudiksvall, Kiel und Liaoyang wurden so 105 t an CO₂-Reduzierungen erreicht (457.451 MWh).
- Die verbesserte Dämmung der Fassade der Produktionshalle in Rutesheim sparte 9,4 t CO₂.

Reduzierung des Energieverbrauchs als direkte Folge von Erhaltungs- und Effizienzinitiativen in GWh	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Energieeinsparpotenzial seit GJ 2011/12	141,0	140,3	135,3
davon im GJ realisiert	7,2	6,5	17,4
bereits realisierte Einsparung seit GJ 2011/12	137,6	130,4	125,2

Erfasste Maßnahmen auf Standortebene werden durch das zuständige Ecological Business Management (EBM) auf Wirksamkeit geprüft. Das Maßnahmencontrolling erfolgt zentralisiert über ein Maßnahmen-Tool.

**THG-Emissionen
gesamt**

THG-Emissionen gesamt in t CO ₂	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
THG-Emissionen innerhalb der Organisation (Scope 1 und 2)	142.464	140.318	159.094
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	32.773	33.814	37.398
Erdgas	23.272	22.424	23.542
Heizöl	1.392	1.012	1.782
Diesel	4.166	5.460	7.168
LPG	1.908	2.389	2.475
Benzin	1.116	1.208	1.370
Biomasse/biogene Energieträger	0	4	20
Kältemittel	919	1.318	1.040
Weitere erneuerbare Energieträger und eigenerzeugte erneuerbare Energie	0	0	0
Indirekter Energieverbrauch (Scope 2)	109.691	106.504	121.696
Strom	90.314	87.812	101.295
Fernwärme	15.048	14.192	16.244
Dampf	4.465	4.627	4.264
Verkaufte Energie	-135	-127	-106
THG-Emissionen außerhalb der Organisation (Scope 3)			

Scope-3-Emissionen basierend auf dem Energieverbrauch außerhalb der Organisation weisen wir ausführlich in unserem frei zugänglichen CDP-Profil aus.

 CDP-Bericht

**THG-Emissionen:
Scope 1**

Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in t CO ₂	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Direkte THG-Emissionen der Produktion	49.491	28.019	30.329
Direkte THG-Emissionen der Produktion in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Erdgas	91	83	78
Heizöl	3	2	5
Diesel	3	4	6
LPG	4	11	10
Sonstiges	-	0	0
Direkte THG-Emissionen der Voith-Fahrzeugflotte in t CO ₂	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
davon Firmenwagen ¹⁾	1.070	1.208	1.370
davon Logistik	3.044	4.588	5.690

¹⁾ Firmenwagen beinhaltet nicht: private Autos der Mitarbeitenden, Mietwagen.

**THG-Emissionen:
spezifisch Scope 1
und 2**

Spezifische THG-Emissionen (Gesamtemissionen Scope 1 und 2) in t CO ₂ /Mio. € Umsatz	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Spezifische THG-Emissionen (Scope 1 und 2)	33,4	33,6	37,2

**Maßnahmen zur
Verringerung der THG-
Emissionen sowie deren
Entwicklung**

Reduzierung der CO₂-Emissionen als direkte Folge von Erhaltungs- und Effizienzinitiativen in t CO ₂	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Reduktion durch Effizienzsteigerungen und Treibstoffwechsel	-	3.300	6.003
Reduktion der CO₂-Emissionen in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Reduktion CO ₂ -Emissionen gegenüber Vorjahr	1,5	-11,8	-9,5
Reduktion direkter CO ₂ -Emissionen	-3,1	-9,6	-4,4
Reduktion indirekter CO ₂ -Emissionen	3,0	-12,5	-10,9

Vergleiche Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs.

Luftschadstoffe	Luftschadstoffe ¹⁾ in t	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
	Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW) ²⁾		< 1	< 1
Teilhalogenierte Fluorchlorkohlenwasserstoffe (H-FCKW) ²⁾		< 1	< 1	< 1
Schwefelhexafluorid (SF ₆)		< 1	< 1	< 1

Die Indikatoren für sonstige Luftschadstoffe werden über LCI-basierte Umrechnungsfaktoren aus den berichteten Energieverbräuchen sowie Logistik- und Dienstreisedaten errechnet. Grundsätzlich dominieren die sonstigen Luftschadstoffe aus den Energieverbräuchen. Zusätzlich erheben wir Emissionen von Kältemitteln.

Geschäftsreisen tragen mit 35 t (Vorjahr: 46 t) zu den VOC-Emissionen bei. NM-VOC aus produktionsbezogenen VOC-Emissionen werden seit dem Geschäftsjahr 2018/19 aufgrund der geringen Relevanz für Voith nicht mehr erhoben. Diese bestehen bei Voith im Wesentlichen aus Lösemitteln, die wir im Rahmen von Beschichtungs- oder Reinigungsprozessen einsetzen. Wir sind bestrebt, das eingesetzte Volumen durch Effizienz- und Substitutionsmaßnahmen wie House-Destillation kontinuierlich zu reduzieren.

Mit der Schließung der Gießerei in São Paulo im Geschäftsjahr 2018/19 entfiel der größte Staubemittler. Weitere nennenswerte Einzelemittenten von Schwermetallen und Staub gibt es nicht.

¹⁾ Erfasst wurden produktionsbezogene bzw. aus produktionsbezogenem Energieverbrauch sowie durch Güterverkehr und Geschäftsreisen verursachte Luftschadstoffe.

²⁾ Ozon-abbaubare Stoffe in t FCKW11e

Strommix	Strommix in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
	Erneuerbare Ressourcen		38,0	44,3
Nicht erneuerbare Ressourcen		62,0	55,7	55,3

Materialeinsatz und Abfall

Materialeinsatz und Maßnahmen für mehr Effizienz

Eingesetzte Materialien	Eingesetzte Materialien nach Gewicht in t	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
	Eingesetzte Materialien/Rohstoffe gesamt		159.831	187.341
davon Rohmaterial		52.262	58.931	63.968
davon Halbzeuge		90.750	103.275	107.327
davon Verpackung		13.354	20.815	21.949
davon Hilfs- und Betriebsstoffe		3.465	4.319	4.718
Eingesetzte Materialien in %		GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Erneuerbare Materialien		16	11	11
Sekundärrohstoffe		43	31	42

Voith setzt zur Berechnung des Anteils von Sekundärrohstoffen am Gesamtmaterialeinsatz länderspezifische Recyclingfaktoren an.

Abfall- und Gefahrstoffmanagement

Abfallvolumen

Verwertete und beseitigte Abfälle nach Methode in t	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Abfall gesamt	28.617	28.504	36.766
Verwerteter Abfall gesamt	22.811	21.217	23.216
Wiederverwendung	668	237	200
Recycling	20.314	18.247	18.575
Kompostierung	236	237	200
Rückgewinnung	1.592	2.062	3.878
Sonstige Verwertung	-	434	363
Beseitigter Abfall gesamt	5.805	6.927	13.479
Verbrennung	3.167	2.904	3.098
Deponierung auf externem Gelände	2.117	4.023	10.381
Deponierung auf Betriebsgelände	-	-	-
Sonstige Beseitigung	521	-	-

Die Standorte tragen neben der Abfallart die Art der Beseitigung in unsere Datenbank ein. Mögliche Abweichungen sind auf Rundungen zurückzuführen.

Maßnahmen zur Abfalleinsparung und weitere Potenziale

Reduktion spezifische Abfallmenge in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Reduktion der spezifischen Abfallmenge	-1,5	-20,6	5,9
Spezifisches Abfallgewicht in t/Mio. € Umsatz	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Spezifisches Abfallgewicht	6,7	6,8	8,6

Die einzelnen Standorte arbeiten kontinuierlich an spezifischen Lösungen für lokale Herausforderungen im Abfallbereich. Im Berichtszeitraum konnten unter anderem folgende Einsparungen erzielt werden:

- Durch Prozessverbesserungen konnten in Shanghai 99 t gefährliche Abfälle vermieden werden.
- Die Wiederverwendung von Fässern zur Entsorgung von „Liquid cooling waste“ sparte 25 t am Standort in Kunshan.
- Die Wiederverwendung von Holztransportkisten vermied 18 t Holzverwertung am Standort in Appleton.
- Am Standort Heidenheim sparte eine Prozessoptimierung bei der Herstellung von Preemänteln 2 t gefährlichen Abfall.

In Shangai zeichnen sich große Potenziale bei der Stahlbearbeitung ab, aktuell gehen wir von einer Einsparung von über 600 t aus. In Manchester arbeiten wir außerdem an der Optimierung des Verpackungsmaterials für die Auslieferung an unsere Kunden. Hier rechnen wir mit einer Einsparung von 36 t.

Materialeffizienzpotenzial in t	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Effizienzpotenzial seit GJ 2011/12	9.000	8.886	9.188
davon im GJ realisiert	145	47	266
bereits realisierte Einsparung seit GJ 2011/12	9.000	8.855	8.808

Gefährliche Abfälle

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall in t	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Gefährlicher Abfall gesamt	3.582	4.144	7.047
davon transportiert	3.582	4.144	7.047
davon importiert	-	-	-
davon exportiert	-	-	-
davon zwischen Voith-Standorten transportiert	-	-	-
Ungefährlicher Abfall gesamt	25.036	24.360	29.720
Abfall gesamt	28.617	28.504	36.766

Freigabeprozess von Werk-, Arbeits- und Gefahrstoffen

Jeder Werk-, Arbeits- und Gefahrstoff durchläuft bei Voith vor seiner Einführung einen zentralen und lokalen Freigabeprozess.

Im zentralen Freigabeprozess erfolgt ein systematischer und automatisierter Abgleich mit geltenden rechtlichen Vorschriften (beispielsweise ECHA-Kandidatenliste oder REACH-Anhänge). Im nachgelagerten lokalen Freigabeprozess werden arbeitsplatz- und standortspezifische Themen ergänzt (z.B. Wasserschutzgebiet, lokale behördliche Auflagen, Lagerort, Transport auf dem Gelände, Entsorgung). Der Einsatz zentral freigegebener Stoffe kann daher unter Umständen aus standortspezifischen Gründen lokal untersagt werden.

Wasser

Wasserentnahme

Wasserentnahme nach Quellen¹⁾ in m³	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Wasserentnahme gesamt	1.076.327	1.015.335	956.219
davon Regenwasser	541	1.121	599
davon von anderen Unternehmen bezogenes Abwasser	–	–	–
davon Frischwasser (< 1.000 mg/l vollständig gelöste Feststoffe)	1.075.786	1.014.214	955.620
davon Oberflächenwasser	69.512	81.991	67.128
davon Grundwasser	626.718	538.804	493.133
davon öffentliche bzw. private Wasserwerke	379.556	393.419	395.360
davon andere Quellen (> 1.000 mg/l vollständig gelöste Feststoffe)	–	–	–
Wasserentnahme nach Regionen in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Deutschland	58	55	46
Übriges Europa	11	11	12
Amerikas	11	12	18
Asien	20	21	23
Sonstige	< 1	< 1	1
Gesamtvolumen und Anteil des wiederverwendeten Wassers in m³	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Wiederverwendetes Wasser	20,2	31,0	25,5
Anteil an der Gesamtwasserentnahme in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Wiederverwendetes Wasser	< 0	< 1	< 1

¹⁾ Kategorien werden zentral über eine Datenabfrage an den Standorten erhoben.

Maßnahmen für Frischwassereinsparungen und weitere Potenziale

Spezifische Frischwasserentnahme in m³/Tsd. € Umsatz	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Spezifische Frischwasserentnahme	0,25	0,24	0,22
An unseren Standorten in Düren und Shanghai konnten durch die Optimierung von Waschprozessen 13.556 m ³ Wasser eingespart werden. Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr keine weiteren Einsparungen in einer nennenswerten Größenordnung erzielt.			
Frischwassereffizienzpotenzial in 1.000 m³	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Effizienzpotenzial in Planung seit GJ 2011/12	818	818	806
davon im GJ zusätzlich erschlossen	14	< 1	0
davon bereits realisierte Einsparung seit GJ 2011/12	813	799	799

Abwasser nach
Einleitungsart und
Qualität

Abwasser nach Einleitungsart in m³	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Abwasser gesamt	966.326	855.260	821.902
Abwasser gesamt in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
davon eingeleitet in die öffentliche Kanalisation	42,2	49,2	51,5
davon eingeleitet in die Oberflächengewässer	57,5	50,5	48,0
davon eingeleitet in das Grundwasser	0,3	0,4	0,5
davon zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	< 1	< 1	< 1
Behandeltes Abwasser gesamt in m³	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Behandeltes Abwasser gesamt	33.737	45.230	115.955
Behandeltes Abwasser gesamt in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
davon eingeleitet in die öffentliche Kanalisation	47,6	42,4	54,9
davon eingeleitet in die Oberflächengewässer	51,6	56,0	43,7
davon eingeleitet in das Grundwasser	0,8	1,6	1,4
davon zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	–	–	–
Unbehandeltes Abwasser gesamt in m³	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Unbehandeltes Abwasser gesamt	932.589	810.030	705.947
Unbehandeltes Abwasser gesamt in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
davon eingeleitet in die öffentliche Kanalisation	42,0	49,6	50,9
davon eingeleitet in die Oberflächengewässer	57,7	50,1	48,8
davon eingeleitet in das Grundwasser	0,3	0,3	0,3
davon zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	< 1	< 1	< 1
Abwasserqualität¹⁾ in t	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Biologischer Sauerstoffbedarf (BSB5)	3,6	7,7	9,4
Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB)	10,8	25,2	31,9
Gesamtschwebstoffgehalt	3,2	6,3	9,6
Schwermetalle	< 1	< 1	< 1
Stickstoff	1,9	1,0	1,3
Phosphor	< 1	< 1	< 1

Die Überwachungsprozesse zur Messung und Kontrolle der Abwasserqualität an den Standorten richten sich nach den jeweiligen lokalen rechtlichen Anforderungen. Über hse+ wird das Vorhandensein von Überwachungsprozessen erfasst. Aktuell sind 29 % der Gesamtabwassermenge von Überwachungsprozessen abgedeckt.

¹⁾ Die Emissionen im Abwasser basieren auf den Volumina der überwachungspflichtigen Abwasserströme der Voith-Standorte und dem jeweiligen Durchschnitt der gemessenen Konzentrationen.

Produkte und Lieferkette

Managementansatz

Berechnungsmethodik der CO₂-Emissionen der Produkte in der Nutzungsphase

Für die Analyse der CO₂-Emissionen der Produkte in der Nutzungsphase hat Voith ein eigenes Konzept entwickelt, das sich am GHG-Protokoll orientiert. Die TÜV SÜD Industrie Service GmbH wurde damit beauftragt, eine unabhängige Verifizierung der Analyse in Anlehnung an ISO 14064-03:2019 und mit Bezug auf die Einhaltung der Anforderung von ISO 14067:2019 durchzuführen. Die Verifizierung der Berechnungsmethodik und der Ergebnisse erfolgte im Oktober 2021.

In die Berechnungen wurden alle wesentlichen im Geschäftsjahr 2019/20 ausgelieferten Produkte einbezogen. Die Berechnung der Emissionen und Emissionseinsparungen basiert auf Nutzungsszenarien und durchschnittlichen Emissionsfaktoren bezogen auf ein Jahr. Es wurde nur die Nutzungsphase berücksichtigt, nicht berücksichtigt wurden vorgelagerte bzw. nachgelagerte Wertschöpfungsstufen wie Lieferkette, Produktherstellung, Transport, Aufbau und Entsorgung der Anlagen.

Im Bereich Paper wurden komplette Anlagen wie Stoffaufbereitungen und Papiermaschinen sowie Umbauten einbezogen. Andere Anlagenteile wie Trocknungsaggregate, Pumpen und Rohre, die nicht von Voith stammen, wurden entsprechend abgegrenzt. Zur Emissionsberechnung wurde das produzierte Papier mit dem spezifischen Energieverbrauch pro Tonne sowie einem CO₂-Faktor und der Laufzeit von einem Jahr multipliziert.

Im Bereich Voith Turbo wurden die Emissionen, die durch die Nutzung von Voith-Produkten entstehen (Getriebe, hydrodynamische Kupplungen, Retarder und Dämpfer) berücksichtigt. Die Berechnung der entsprechenden Emissionen basierte dabei je nach Produkt auf dem jeweiligen Wirkungsgrad oder dem Gewicht.

Für Wasser- und Windkraftanlagen wurden keine Emissionen berechnet, sondern Emissionseinsparungen. Dabei wurde die eingespeiste Energie mit dem Grid-Mix von Steinkohle- und Erdgaskraftwerken sowie dem Voith-Anteil, gemessen am Kostenanteil im Verhältnis zu den Gesamtkosten des Projekts und der Laufzeit eines Jahres, multipliziert.

F&E-Ausgaben	Forschung und Entwicklung in Mio. €	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
	F&E-Aufwendungen	192	189	213
F&E-Ausgaben	Forschung und Entwicklung in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
	F&E-Quote	4,5	4,5	5,0

Zuverlässige und sichere Produkte

Qualitätsziele

- Erfüllung von gesetzlichen, regulatorischen, behördlichen und Kundenanforderungen
- Gewährleistung der Qualität von Produkten und Dienstleistungen
- Reduzierung von Qualitäts- und Risikokosten, insbesondere der Fehlerkosten
- Reduzierung der technischen Risikopotenziale und deren Eintrittswahrscheinlichkeit
- Steigerung der Effizienz und Effektivität durch einheitliche und klare Strukturen
- Sicherstellung der Weiterentwicklung und Qualifizierung von Mitarbeitenden
- Ausrichtung aller Maßnahmen auf die Steigerung von Effizienz und Effektivität
- Voith-weite Berichterstattung und Datenanalyse mit dem Ziel, Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits-, Arbeitssicherheits- und regulatorische Risikokosten zu reduzieren sowie Frühwarnsignale im Sinne des Risikomanagements zu erkennen
- Fokus auf Präventivmaßnahmen (z. B. FMEA)

Produktauswirkungen nach Konzernbereichen

Weiterführende Informationen zu durchgeführten Life Cycle Assessments

Beispiele für die durchgeführten LCAs umfassen eine grundlegende Analyse des Papierherstellprozesses von Voith Paper aus dem Jahr 2014, eine LCA für vier Typen hydrodynamischer Kupplungen von Voith Turbo Industry aus dem Jahr 2012 und eine LCA für Antriebssysteme mit DIWA NXT (Verbrennungsmotor), DIWA NXT+CRU (Hybridgetriebe) und VEDS (Elektroantrieb) aus dem Bereich Turbo Mobility aus dem Berichtsjahr 2020/21. Bei Voith Hydro wurde bereits 2010 ein generisches LCA-Modell für Wasserkraftanlagen erstellt und in einer Fallstudie für eine Pumpspeichieranlage ausgewertet. 2018 wurde eine detaillierte LCA für StreamDiver-Anwendungen durchgeführt. Im aktuellen Berichtsjahr wurde zudem mit der Erstellung einer Ökobilanz für Vanadium-Redox-Flow-Batterien begonnen. Die vorliegenden Analysen des Treibhauspotenzials unserer Produkte ergaben, dass der überwiegende Anteil der CO₂-Emissionen während der Nutzungsphase entsteht. Sowohl die Herstellung, der Transport als auch die End-of-Life-Phase fallen hingegen kaum ins Gewicht. Darüber hinaus zeigt sich in den Analysen von Voith Turbo erneut die Bedeutung der Elektrifizierungsstrategie des Konzernbereichs. So verursacht ein Stadtbusantriebssystem mit elektrischem Antrieb in der Nutzungsphase deutlich weniger Emissionen als die Vergleichstechnologien mit fossilem oder hybridem Antrieb. Gleiches gilt unter anderem für die Anlagen in der Stoffaufbereitung bei Voith Paper. Hier werden im Vergleich zur Wettbewerbstechnologie bis zu 20 % weniger Energie verbraucht.

Weiterführende Informationen zu den sozialen und ökologischen Auswirkungen von Voith Hydro

Technologie	Nachhaltigkeitsauswirkungen	Anwendungsbereich (Produktgruppe)
Cavitation Erosion Detection: ermöglicht Aussagen über Intensität des Materialabtrags bzw. der Schädigung betroffener Bauteile in Abhängigkeit vom Betriebszustand sowie das Erstellen zustandsbasierter Analyseberichte und die Ableitung von Handlungsempfehlungen.	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Reparaturfähigkeit • Verbesserte Auf- und Nachrüstbarkeit • Verbesserte Langlebigkeitstechnologie 	<ul style="list-style-type: none"> • Condition Monitoring • System/Digital Hydro/ HyService-Anwendungsbereich
StreamDiver: ermöglicht die Installation von neuen Wasserkraftwerken unter strengen Umweltauflagen an bestehenden Stauwehren, Schleusen und Bewässerungsdämmen. Dadurch lässt sich energetisches Potenzial nutzen, das mit konventionellen Kraftwerkskonzepten nicht erschlossen werden könnte.	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Energieeffizienz 	<ul style="list-style-type: none"> • Small Hydro

Ansatz für den Umgang mit Schall- und Lärmemissionen bei Voith Hydro

Schallemissionsziele werden bei Voith Hydro projektspezifisch in den Ausschreibungen festgesetzt. Konkret auf Lärmemissionen bezogen, verfolgt Voith Hydro das kontinuierliche Ziel, Lärmemissionen immer besser vorherzusagen und erforderliche Maßnahmen im Vorfeld definieren zu können.

Ein Beispiel für eine projektspezifische Maßnahme zur Reduzierung der Schallemissionen stellt das Turbinengetriebe von Voith für das Wasserkraftwerk Barrage du Seujet am Genfer See dar. Das Kraftwerk konnte aufgrund niederfrequenter Schwingungen, die deutlich in Gebäuden im anliegenden Wohngebiet spürbar waren, jahrelang nicht nachts betrieben werden. Zusammen mit dem technischen Partner des Kraftwerksbetreibers erstellte Voith das Konzept für eine verbesserte Getriebeaufstellung. Im Ergebnis konnte ein exzellenter Getriebewirkungsgrad von über 99 % erzielt werden. Darüber hinaus gelang es, die Schallemissionen so weit zu reduzieren, dass das Kraftwerk nun durchgängig betrieben werden kann.

Auswahl: Technologien für verbesserte soziale und ökologische Auswirkungen von Voith Paper

Technologie	Nachhaltigkeitsauswirkungen	Anwendungsbereich (Produktgruppe)
Einführung der Curved Bar Refiner Plate , deren neues Design den Verschleiß der Lochplatten im Pulper deutlich reduziert. Die Standzeit hat sich mehr als verdreifacht.	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Reparaturfähigkeit • Verbesserte Auf- und Nachrüstbarkeit • Verbesserte Langlebigkeitstechnologie 	<ul style="list-style-type: none"> • Produkte & Services
Nach aufwändigen strömungstechnischen Untersuchungen an unseren Pilotanlagen und durch Nutzung des 3D-Drucks in der Fertigung konnten wesentliche Funktionskomponenten des EdgeExpert 2.0 völlig neu konstruiert werden. So hat sich dessen Anwendungsspektrum deutlich erweitert, um bei noch mehr Kunden Fasern und Energie zu sparen.	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Ressourcenn- bzw. Materialeffizienz 	<ul style="list-style-type: none"> • Produkte & Services
Green Pulping Technology: Dieses völlig neue Auflösekonzept für Altpapier befindet sich derzeit in der Entwicklung. Nach erfolgreichem Test und der Optimierung im Rahmen einer Pilotinstallation im Teilstrom wurde mit der Konstruktion, Automatisierung und Fertigung des Prototypen für den Dauerbetrieb im Vollstrom begonnen. Die Inbetriebnahme beim Kunden erfolgt 2022. Die Green Pulping Technology wird eine deutlich energieeffizientere Auflösung von Altpapier ermöglichen.	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte Energieeffizienz • Verbesserte Klimabilanz 	<ul style="list-style-type: none"> • Projekte

ProLube/FilmLube: Der Frischwasserverbrauch an Schmierspritzrohren wird stark reduziert, das Feuchtequerschnittsprofil der Nassfilze signifikant gleichmäßiger gestaltet. So erhöht sich die Nutzungsdauer von Pressfilzen um bis zu 30 %. Ebenfalls sicherer wird die Maschinenumgebung für die Anlagen-Bedienenden, da sich kein Spritzrohrwassernebel auf den Laufstegen niederschlägt, was rutschige Laufstege verursacht.

- Verbesserte Sicherheit
- Verbesserte Langlebigkeit

- Walzen und Bespannungen

Smart-Loop-Technologie für die Wasserreinigung: Diese Technologie ist Ergebnis des Kooperationsprojekts mit dem Voith-Tochterunternehmen meri Environmental Solutions. Sie ermöglicht eine verbesserte Abwasserreinigung in den Papierfabriken. Dadurch reduziert sich der Frischwasserverbrauch um etwa 4 m³/t Papier. Dies entspricht bei einer jährlichen Produktionsleistung der Anlage von 750.000 t Papier einer eingesparten Frischwassermenge von rund 3 Mio. m³ Wasser pro Jahr.

- Verbesserte Umweltverträglichkeit
- Verbesserte Ressourcen- bzw. Materialeffizienz

- Projekte

Walzenbezüge aus Polyurethan: Diese Walzenbezüge weisen einen signifikanten Anteil an biobasierten Rohstoffen auf und verfügen über unverändert hervorragende Produkteigenschaften. Sie sind ab Oktober 2021 für unsere Kunden im Rahmen von Feldversuchen kommerziell erhältlich.

- Reduzierter CO₂-Fußabdruck des Produktes

- Projekte

Formiersiebe: Des Weiteren wurden Formiersiebe entwickelt, um die Lastaufnahme im Former zu reduzieren. Ein weiteres Konzept zur Reduktion der Lastaufnahme befindet sich derzeit in Feldversuchen. Die Verwendung eines innovativen Materials erlaubt eine gezielte Abgabe von Wasser für eine verbesserte Schmierung. Die dadurch optimierten Reibungsbedingungen reduzieren in Folge die Lastaufnahme im Former.

- Verbesserte Energieeffizienz

- Bespannungen

Weiterführende Informationen zu den sozialen und ökologischen Auswirkungen von Voith Turbo

Weiterführende Informationen zu den sozialen und ökologischen Auswirkungen von Voith Turbo

Voith Turbo arbeitet kontinuierlich daran, die Lärmemissionen seiner Produkte zu reduzieren. Hierzu verfolgt Voith Turbo das Ziel, die Spezifikation für die Interoperabilität (TSI) des Teilsystems „Fahrzeuge-Lärm“ („TSI Noise“) nach EU-Verordnung 1304/2014 sowie DIN EN ISO 3095 („Akustik-Bahnanwendungen: Messung der Geräuschemission von spurgebundenen Fahrzeugen“) stets einzuhalten. Auch weitere Lärmemissionsstandards wie die Norm ISO/TR 11688-1/2 werden erfüllt. Beispiele hierfür sind das Lüfterrad Silent Vent oder die bionische Verzahnung von Radsatzgetrieben im Bereich der Antriebstechnik. Die bionische Verzahnung wurde entwickelt, um ein Minimum an Materialaufwand und Geräuscentwicklung bei Zahnantrieben sicherzustellen. Sie wird für Schienenfahrzeuge bereits in Serie eingesetzt und ermöglicht je nach Anwendung eine Reduktion der Lärmemissionen um bis zu 10 dBA. Ein neuer Schienengetriebeprüfstand erlaubt es Voith Turbo, detaillierte Lärmessungen vorzunehmen, um damit die Optimierung der Schallemissionen von Schienengetrieben voranzutreiben. Darüber hinaus wurde ein Ansatz zur Lärmreduktion von Schienengetrieben entwickelt.

Verantwortung in der Lieferkette

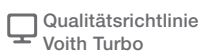
Beschaffungsmärkte

Regionale Verteilung in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Europa	61	57	56
Amerikas	16	18	22
Asien	23	24	21
Sonstige	0	1	1

Konfliktmaterialien

Due-Diligence-Prüfung gemäß dem US Dodd-Frank Act bei Voith Turbo in %	GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Anteil der relevanten Lieferanten, die für die Untersuchung von Konfliktmaterialien identifiziert wurden	52	-	-
Rücklaufquote der relevanten Lieferanten	88	-	-

Voith Turbo hat sich verpflichtet, durch angemessene Maßnahmen in seiner Organisation und bezogen auf die eigene Lieferkette darauf hinzuwirken, dass sogenannte Konfliktmaterialien im Sinne der Sektionen 1502 und 1504 des US-amerikanischen Dodd-Frank Act in Voith-Turbo-Produkten nicht enthalten sind. Der Konzernbereich berichtet gemäß den gesetzlichen Vorgaben der United States Securities and Exchange Commission (SEC) zum Thema Konfliktmaterialien.



Die Qualitätsrichtlinie des Konzernbereichs Voith Turbo macht – ergänzend zu den Vorgaben in den AEB – weitere Vorgaben zum Umgang mit Konfliktmaterialien (siehe Punkt 7.3.2 Konfliktmaterialien). Die Richtlinie ist öffentlich einsehbar und enthält neben einer klaren Definition von Konfliktmaterialien bzw. Konfliktressourcen detaillierte Verpflichtungen für die Lieferanten bezüglich der Sorgfalts- und Berichtspflichten zu Konfliktmaterialien in Sinne des US Dodd-Frank Acts.

So wird von unseren direkten Zulieferern erwartet, dass sie 3TG von Schmelzhütten beziehen, deren Sorgfaltspflicht durch ein unabhängiges Auditprogramm Dritter bestätigt wurde, z. B. durch den „Responsible Minerals Assurance Process“ (RMAP) im Rahmen der „Responsible Minerals Initiative“ (RMI). Zudem sind alle Lieferanten von Voith Turbo dazu verpflichtet Informationen zu Konfliktmineralien in den gelieferten Produkten bereitzustellen. Dazu ist das Standard-Berichtsformat für Konfliktmineralien (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) der Responsible Minerals Initiative (RMI) zu verwenden. Das CMRT entspricht dem Standard IPC-1755 für Conflict Minerals Data Exchange und deckt damit alle Reporting-Anforderungen ab, die sich aus dem US Dodd-Frank Act ergeben.

Die Übermittlung der geforderten Daten erfolgt teilweise digital über die iPoint Conflict Minerals Plattform (iPCMP). Voith Turbo wertet die Daten in einem regelmäßigen Überprüfungsprozess aus und verabschiedet im Fall aufgedeckter Missstände entsprechende Korrekturmaßnahmen.

		GJ 2020/21	GJ 2019/20	GJ 2018/19
Schulungsumfang	Schulungen von Mitarbeitenden des Einkaufs weltweit Anzahl			
	Mitarbeitende im Einkauf	ca. 450	ca. 500	ca. 500
	Geschulte Mitarbeitende im Einkauf	nahezu alle	nahezu alle	nahezu alle
	Schulungsstunden Mitarbeitende im Einkauf (gesamt)	4.522	6.152	9.397
Lieferanten-selbstauskunft	Lieferanten, die eine Selbstauskunft ausgefüllt haben Anzahl			
	Compliance & Sustainability Check aus der initialen Selbstauskunft	3.417	3.532	3.659
	Initiale Selbstauskunft	k.A.	k.A.	k.A.
	Lieferanten, die eine Selbstauskunft ausgefüllt haben in %			
	Anteil Rechnungsvolumen von Lieferanten mit gültigem Compliance & Sustainability Check aus der initialen Selbstauskunft	67,4	63,7	66,0
	Lieferantenselbstauskunftsquote (Anteil Rechnungsvolumen von Lieferanten mit gültiger initialer Selbstauskunft)	k.A.	k.A.	k.A.
Lieferantenbewertung	Bewertungen bei bestehenden Lieferanten Anzahl			
	Bewertungen (Einzelvorgänge)	554	1.128	1.200
	Lieferanten, die bewertet wurden	464	963	1.000
	Lieferanten, die auditiert wurden	k.A.	k.A.	k.A.
	Bewertungen bei bestehenden Lieferanten in %			
	Sustainability-Quote	86,0	83,2	82,8
	Lieferantenbewertungsquote (Anteil Rechnungsvolumen bewerteter Lieferanten)	18,0	26,7	29,0
	Rechnungsvolumen in Mio. €			
Rechnungsvolumen mit Lieferanten, für die eine aktuelle, freigegebene Lieferantenbewertung vorlag	329	479	–	
Compliance bei Lieferanten	Compliance bei Lieferanten Anzahl			
	Gesperrte Lieferanten	–	–	13

¹⁾ Die Durchführung der regelmäßigen Lieferantenbewertungen für den Berichtszeitraum war zum Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen. Nur Sperren aufgrund von Verstößen gegen Compliance- und/oder Nachhaltigkeitsrichtlinien, ohne Sperren aufgrund von Insolvenz oder technischen Qualitätsmängeln.

Risikobewertung von Lieferanten

Bewertungen bei bestehenden Lieferanten

Beispielhaft für die Risikobewertung von Lieferanten sind die implementierten Prozesse in den Konzernbereichen Voith Hydro und Voith Turbo.

So hat Voith Turbo einen mehrstufigen Prozess zur Risikobewertung von Lieferanten implementiert. Der Prozess umfasst neben grundsätzlichen Risikokategorien wie Bonität, Qualität und Liefertreue, Wettbewerbsfähigkeit und Kundenstruktur weiterführende Risiken wie die geografische Lage, das geografische sowie politische Risiko oder die Unterbrechung von Versorgungssystemen.

Für die Supplier Assessments und Supplier Audits wendet Voith Turbo den Auditstandard VDA 6.3 Prozessaudit an. Dieser enthält unter anderem Fragen zum Thema Arbeits- und Umweltschutz: So wird überprüft, ob der Lieferant ein System für den Arbeits- und Umweltschutz implementiert hat und ob es eine Systematik zur Umsetzung der Material-Compliance-Vorgaben (EG 1907/2006 REACH bzw. bei Elektroniklieferanten Richtlinie 2011/65/EU ROHS) gibt.

Lieferanten werden bei Voith Hydro über den gesamten Lebenszyklus intensiv hinsichtlich Compliance und Qualität überprüft. Vor Aufnahme in die Lieferantendatenbank werden Lieferanten einer Prüfung bezüglich Integrität (unter anderem Compliance- und HSE-Kriterien), finanzieller Stabilität, implementierter Qualitätssysteme sowie Erfahrungen und Referenzen in der Zusammenarbeit unterzogen. Bei Lieferanten wichtiger Kraftwerkskomponenten und Services kommen ergänzend Vor-Ort-Audits zum Einsatz. Die Audits werden gemeinsam von der Qualitätssicherung und der im Einkauf angesiedelten Funktion Supplier Development & Support durchgeführt. Für die Gewährleistung höchster Qualitätssicherung hat das Qualitätsmanagement im Freigabeprozess über ein Vetorecht immer die letzte Entscheidung.

Zum Bericht

Seit 2011 informiert der Nachhaltigkeitsbericht unsere Stakeholder jährlich über unsere Nachhaltigkeitsleistung. Der vorliegende Bericht beschreibt die Fortschritte im Geschäftsjahr 2020/21, d. h. vom 1. Oktober 2020 bis 30. September 2021. Wir konzentrieren uns darin auf die für unser Unternehmen und unsere Stakeholder wesentlichen Handlungsfelder. Der Bericht wird zusammen mit einer ergänzenden Faktenbasis auf unserer Website veröffentlicht. Zusätzlich erläutern wir in unseren Geschäftsberichten seit vielen Jahren unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Bei der Berichterstellung folgt Voith den international anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Auf eine externe Überprüfung der Inhalte wurde verzichtet. Um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und die Materialitätsanalyse weiterzuentwickeln, hat Voith 2018 eine umfassende Stakeholderbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse finden im vorliegenden Bericht weiterhin Berücksichtigung.

Alle Angaben im vorliegenden Bericht gelten, soweit nicht anders angegeben, für die Konzernbereiche Voith Hydro, Voith Paper und Voith Turbo weltweit. Der frühere Konzernbereich Digital Ventures wurde im Berichtsjahr als konzernübergreifende Funktion in der Konzernholding angesiedelt und wird nicht mehr als gesonderter Konzernbereich geführt. Die einbezogenen Gesellschaften können dem Geschäftsbericht entnommen werden. Der Konsolidierungsgrad beträgt mindestens 80 % nach Umsatz und Mitarbeitenden und schließt alle wesentlichen Standorte des Konzerns ein. Während Personalkennzahlen in diesem Bericht in Köpfen (Headcount) angegeben werden, werden sie im Geschäftsbericht mehrheitlich in Vollzeitäquivalenten (FTE) berichtet, wodurch es zu Abweichungen bei den Angaben kommen kann.

Die Datensammlung, die die Basis für die im Bericht enthaltenen Kennzahlen darstellt, erfolgte überwiegend mittels bereichsspezifischer Software. Zahlenangaben wurden kaufmännisch gerundet, weswegen es zu Abweichungen zwischen den Summen der

Einzelbeträge in den Tabellen und den angegebenen Gesamtgrößen kommen kann. Ein Dreijahrestrend ist in Einzelfällen noch nicht darstellbar, dies wird aber für die Zukunft angestrebt. In Einzelfällen wurden Kennzahlen aufgrund einer veränderten Datenlage oder Berechnungsmethodik rückwirkend korrigiert. Dies ist an den entsprechenden Stellen vermerkt. Alle auf die Zukunft gerichteten Aussagen in diesem Bericht beruhen auf den zum Redaktionsschluss gültigen Annahmen. Aufgrund von unbekanntem Risiken, Ungewissheiten und anderen Faktoren können die tatsächlichen Ergebnisse, Entwicklungen oder die Leistung des Unternehmens von den Prognosen, Einschätzungen und Ankündigungen abweichen (siehe Geschäftsbericht).

Bedingt durch die Corona-Pandemie, wurde auch in diesem Jahr eine Vielzahl von Präventionsmaßnahmen zum Schutz der Gesundheit fortgeführt. Durch die vermehrte Nutzung der Möglichkeit des mobilen Arbeitens haben sich Kennzahlen, die insbesondere mit der Präsenz der Mitarbeitenden in Zusammenhang stehen, verändert, z. B. die Anzahl an Präsenzschtungstagen.

Voith richtet sich bei der Erfassung der THG-Emissionen nach den im Greenhouse Gas (GHG) Protocol aufgeführten Leitlinien. Die Emissionen von Treibhausgasen wie CH₄, N₂O, HCF, PFC und SF₆ werden mithilfe von Umrechnungsfaktoren als CO₂-Äquivalente erfasst und entsprechend als CO₂e berichtet.

Voith bekennt sich zu Diversity and Inclusion und versucht dies unter anderem durch geschlechtsspezifische Mehrfachnennungen zum Ausdruck zu bringen.

Weitere Informationen finden Sie auf www.voith.de und im Geschäftsbericht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2023.

Impressum und Kontakt

Projektleitung und Ansprechpartner für inhaltliche Fragen

Corporate Sustainability

Markus Schönberger

E-Mail: markus.schoenberger@voith.com

Katharina Benz

E-Mail: ka.benz@voith.com

Weiterführende Informationen

Dieser Bericht liegt auch in englischer Sprache vor.

Die deutsche und englische Fassung finden Sie im Internet unter:

<http://voith.com/corp-de/ueber-voith/nachhaltigkeit.html>

<http://voith.com/corp-en/about-us/sustainability.html>

Zusätzlich zum Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht Voith am Geschäftsjahresende einen umfassenden Geschäftsbericht.

Ihn finden Sie im Internet unter:

www.voith.de

Beratung

Schlange, Zamostny & Co. GmbH

E-Mail: kontakt@sandz-co.com

Text

Carlsberg & Richter GmbH & Co. KG

E-Mail: info@cr-agentur.com

Design

Bernd Dirschka Digitale Datenverarbeitung

E-Mail: bernd.dirschka@gmx.de

Englische Übersetzung

World2World, Jim Blake

E-Mail: hamburg@world2world.de

VOITH