

VOITH

Nachhaltigkeits- bericht 2016



**Ulrich Weiße**

Leiter Zentralfunktion
Corporate Sustainability & HSE

Liebe Leserinnen und Leser,

auch in diesem Jahr wollen wir Sie über unsere Leistungen in Sachen Nachhaltigkeit informieren: mit dem inzwischen siebten Voith-Nachhaltigkeitsbericht in Folge. Mit einem neuen Berichtskonzept wollen wir die unterschiedlichen Stakeholder noch zielgruppengerechter informieren. Der neue Bericht besteht aus drei aufeinander abgestimmten Modulen. Kern unserer Nachhaltigkeitskommunikation bleibt der klassische Bericht, der sich an den maßgeblichen internationalen Standards orientiert. Er wird – und das ist neu – über unsere Website ergänzt um zusätzliche Details zu den wesentlichen Handlungsfeldern unseres Unternehmens. Hier finden beispielsweise Analysten, NGOs und andere Interessierte weiterführende Zahlen, Daten und Fakten. Wer sich dagegen schnell und kompakt über das Engagement von Voith informieren will, findet in der neuen Broschüre „Werte leben, Wert schaffen“ die grundlegende Haltung unseres Unternehmens in Sachen Nachhaltigkeit sowie ausgewählte Highlights aus dem Berichtszeitraum.

Eines schon vorweg: Auch in diesem Jahr haben wir viel erreicht. Bei der geplanten Verringerung von Energieverbrauch und Abfallmenge liegen wir auf der Zielgeraden, bei der Reduzierung des Abwasservolumens haben wir die Ziellinie sogar schon in diesem Berichtsjahr überschritten. Aktuell arbeiten wir, zusammen mit den Experten unseres neu formierten Nachhaltigkeitsbeirats, an der Formulierung neuer Ziele. Erstmals wollen wir uns dabei auch zu einem konkreten CO₂-Ziel verpflichten.

Mit unserer neuen Organisation für den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz haben wir im Vorjahr die Grundlage geschaffen, um konzernweit an weiteren Verbesserungen unserer Leistung zu arbeiten. Die entsprechenden Prozesse und insbesondere die neue IT-Plattform hse+ sind inzwischen „at work“. Welche Potenziale sich durch ein konsequentes und zielgerichtetes Vorgehen in Sachen Nachhaltigkeit heben lassen, zeigt der Arbeits- und Gesundheitsschutz von Voith. Während wir zu Beginn unserer Berichterstattung noch eine eher durchschnittliche Position in unserer Branche einnahmen, sind wir heute führend auf diesem Gebiet – und haben damit eine Position erreicht, die wir auch in den anderen wesentlichen Handlungsfeldern anstreben. Wir wollen die Benchmark in Sachen Nachhaltigkeit sein – in unserer Branche und in allen Märkten, in denen wir tätig sind.

Habe ich Sie neugierig gemacht? Dann wünsche ich Ihnen nun eine ansprechende und inspirierende Lektüre unseres neuen Nachhaltigkeitsberichts.

Ihr

P.S. Natürlich sind wir neugierig, wie Ihnen unser neues Berichtskonzept gefällt. Ich würde mich also sehr über Ihr Feedback unter ulrich.weisse@voith.com freuen!

Voith 2016

_Editorial	2
_Vorwort	4

1_Strategie & Integrität

Unser Profil	8
Strategie & Organisation	11
Werte & Compliance	17
Verantwortung für die Gesellschaft	20

2_Umwelt

Managementansatz Umwelt	26
Leistungen im Berichtszeitraum	31

3_Mitarbeiter

Unser Anspruch – unsere Verantwortung	42
Attraktiver Arbeitgeber	44
Talente gewinnen und fördern	48
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	51

4_Produkte & Lieferketten

Produktverantwortung	60
Verantwortung in der Lieferkette	72
_Zum Bericht	78
_Impressum & Kontakt	79



Dr. Hubert Lienhard
Vorsitzender
der Konzerngeschäftsführung

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen heute den neuen Voith-Nachhaltigkeitsbericht vorstellen zu dürfen. Es ist der siebte Bericht dieser Art, seit wir im Jahr Geschäftsjahr 2009/10 damit begonnen haben, unsere Ziele zu veröffentlichen und unsere Leistung auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit systematisch zu erfassen und transparent zu machen.

Seitdem ist viel geschehen, denn wir haben den Anspruch, in Sachen Nachhaltigkeit die Benchmark in unserer Branche und in unseren Märkten zu sein. So haben wir unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich verbessert – und davon profitieren Umwelt und Unternehmen gleichermaßen. Allein durch die Einsparungen in den Bereichen Energie, Abfall und Abwasser sparen wir, verglichen mit dem Stand vor vier Jahren, 11,0 Mio € pro Jahr – und es besteht weiteres Potenzial. Einmal mehr zeigt sich: Nachhaltiges Handeln und wirtschaftlicher Erfolg gehören zusammen, sie bedingen sich gegenseitig.

Mit seiner 150-jährigen Geschichte gehört Voith heute zu den traditionsreichen Familienunternehmen in Europa. Dass wir dies im Jahr 2017 feiern können, ist auch der Tatsache geschuldet, dass die Verantwortlichen stets den langfristigen Erfolg dem kurzfristigen Trend vorzogen. Sie hatten stets den Blick auch auf die kommenden Generationen gerichtet – und handelten damit von Beginn an nachhaltig und verantwortungsvoll. Mit unserem neuen Leitbild und dem daraus abgeleiteten Claim „Inspiring Technologies for Generations“ bringen wir diese Haltung einmal mehr zum Ausdruck.

150 Jahre Voith, das sind 150 Jahre Qualität und Zuverlässigkeit, 150 Jahre geprägt von dem Anspruch, stets das Beste zu geben. Diese Haltung werden wir uns bewahren, sie prägt unsere Unternehmensidentität, gestern, heute und in der Zukunft. Die lange und erfolgreiche Geschichte von Voith gibt uns Kraft – und mit unserer aktuellen Transformation machen wir uns fit für die Zukunft.

So haben wir in den vergangenen Jahren mit dem Erfolgsprogramm Voith 150+ vieles im Unternehmen verändert, um Voith auf die Zukunft vorzubereiten. Das Jahr,

für das wir im vorliegenden Bericht ein Resümee ziehen, war davon in besonderer Weise geprägt. Der Verkauf unseres Geschäfts mit Industriedienstleistungen, grundlegende Veränderungen in allen Konzernbereichen, insbesondere bei Voith Paper – Voith durchläuft den wohl umfassendsten Veränderungsprozess der letzten Jahrzehnte. Auch dabei nehmen wir unsere Verantwortung ernst und versuchen, die notwendigen Maßnahmen so sozialverträglich wie möglich für die betroffenen Mitarbeiter zu gestalten.

Gleichzeitig nimmt unser neuer Konzernbereich Digital Solutions Fahrt auf. Inzwischen arbeiten dort rund 1.500 Mitarbeiter daran, die Chancen der Digitalisierung für Voith und vor allem für unsere Kunden zu nutzen. Auch dabei entsteht immer wieder Mehrwert aus der Verbindung von nachhaltigem Denken und wirtschaftlichem Handeln. So haben wir in Nordamerika zusammen mit Boston Consulting Group Digital Ventures erst kürzlich einen digitalen Marktplatz für die Papierindustrie gegründet. Über merQbiz, so der Name der neuen Plattform, können ab sofort Händler und Einkäufer von Papier- und Zellstofffabriken, Papierbroker und Recycling-Unternehmen schnell, sicher und effizient mit Altpapieren handeln.

Besonders freue ich mich, dass es uns im Berichtsjahr gelungen ist, unsere Nachhaltigkeitsleistung weiterzuentwickeln. Wir haben eine neue Organisationsstruktur für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz etabliert und so die Voraussetzung geschaffen, um auch in Zukunft unsere Leistungskraft auf den genannten Gebieten weiter zu erhöhen. Alle wesentlichen Kennzahlen für Energie, Abfall und Abwasser befinden sich im Zielkorridor – und ich bin zuversichtlich, dass wir die gesteckten Ziele erreichen.

Damit ist es Zeit für uns, neue Ziele zu definieren. Denn Fortschritt entsteht aus dem Willen, besser zu werden – auch das lehrt uns die Geschichte von Voith. Nachhaltigkeit wird uns auch in Zukunft Anspruch, Verpflichtung und Herausforderung sein. Was wir im Jahr 2015/16 konkret erreicht haben, sehen Sie in dem vor Ihnen liegenden Bericht. Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre!

Ihr





1_Strategie & Integrität

Voith ist ein weltweit agierender Technologiekonzern. Mit unserem Portfolio aus Anlagen, Produkten und Dienstleistungen sind wir weltweit auf derzeit fünf Märkten aktiv: Energie, Öl & Gas, Papier, Rohstoffe sowie Transport & Automotive. Unser Verständnis von Nachhaltigkeit ist geprägt durch die Tradition und den Stil des Familienunternehmens Voith – und verpflichtet uns zu ökologisch sauberem, fairem und langfristig erfolgreichem Wirtschaften.

1_Strategie & Integrität

1.1 Unser Profil

Gegründet im Jahr 1867, ist Voith heute eines der großen Familienunternehmen Europas. Seit jeher prägt die langfristige Orientierung seiner Eigentümer das Unternehmen. Eine nachhaltige und profitable Unternehmensentwicklung ist das zentrale Anliegen von Gesellschaftern, Aufsichtsrat und Konzerngeschäftsführung. So zielt auch unsere Konzernstrategie auf nachhaltiges, profitables Wachstum. Dabei setzen wir insbesondere auf

- ein diversifiziertes, auf Megatrends ausgerichtetes Produktportfolio,
- eine internationale Aufstellung mit fester Verwurzelung vor Ort,
- unsere Innovationskraft sowie
- unsere finanzielle Unabhängigkeit als Familienunternehmen.

So schaffen wir die Grundlage für den langfristigen Erfolg von Voith – und gleichzeitig die Voraussetzung, um das Unternehmen an die nächste Generation weitergeben zu können.

Der Konzern im Überblick

Als global aktiver Technologiekonzern ist Voith in über 60 Ländern vertreten und unterhält ein weltweites Netzwerk mit rund 120 Produktionsstandorten. Die Voith GmbH mit Sitz in Heidenheim an der Brenz, Deutschland, ist die operative Management-Holding des Konzerns. Sie ist zu 100% in Familienbesitz. Die Geschäftsführung der Voith GmbH ist für die strategische Steuerung und operative Führung des Konzerns verantwortlich. Gesellschafterausschuss und Aufsichtsrat bilden das Beratungs- und Aufsichtsgremium. Der Aufsichtsrat ist zugleich die kontrollierende Instanz gegenüber der Geschäftsführung.



Standortübersicht (online) –
<http://voith.com/de/konzern/globale-praesenz-154.html>

Das operative Geschäft ist zum Ende des Berichtszeitraums in drei Konzernbereichen gebündelt, die jeweils über rechtlich selbstständige Führungsgesellschaften gesteuert werden:

- Voith Hydro zählt als Komplettanbieter für die Ausrüstung von Wasserkraftwerken zu den führenden Partnern für Kraftwerksbetreiber weltweit.
- Voith Paper bietet als Systemlieferant der Papierindustrie Technologien, Produkte und Dienstleistungen für den gesamten Papierherstellungsprozess an.
- Voith Turbo produziert Antriebslösungen sowie technische Systeme und Komponenten, die rund um den Globus zum Einsatz kommen, sowohl in industriellen Anlagen als auch auf Schiene, Straße und Wasser.

Der frühere Konzernbereich Voith Industrial Services wurde zum 31. August 2016 mehrheitlich verkauft. Bereits seit Veröffentlichung der Verkaufsabsicht haben wir diesen Bereich, im Einklang mit den Vorschriften der International Financial Reporting Standards (IFRS 5), als nicht fortgeführte Aktivität („discontinued operations“) behandelt.

Unser Profil
 Strategie & Organisation
 Werte & Compliance
 Verantwortung für die Gesellschaft

Im April 2016 ging Voith Digital Solutions mit rund 650 Mitarbeitern an den Start. In dem neu gegründeten Konzernbereich werden die bisher in den Konzernbereichen Voith Hydro, Paper und Turbo vorhandenen Kompetenzen im Bereich Automatisierung, Software, IT, Digitalisierung und Sensorik gebündelt und weiterentwickelt. Zudem sind bei Voith Digital Solutions alle Venture- und Start-up-Aktivitäten des Konzerns im digitalen Bereich angesiedelt. Der Bereich befindet sich derzeit noch im Aufbau.

Entsprechend der Darstellung im Geschäftsbericht fokussieren wir daher auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die drei Konzernbereiche Voith Hydro, Voith Paper und Voith Turbo.

Das Geschäftsjahr 2015/16

Der Konzernumsatz lag mit 4.252 Mio. € nahezu auf Vorjahresniveau (4.302 Mio. €), und die drei fortgeführten Konzernbereiche haben ihre Betriebsergebnisse teils deutlich gesteigert. Auch auf Konzernebene spiegeln sich die im Rahmen des Erfolgsprogramms Voith 150+ erzielten Effizienzsteigerungen in einer verbesserten Profitabilität und Rentabilität wider. So stieg der ROCE (Return on Capital Employed) auf Konzernebene von 12,2% im Vorjahr auf 12,9% im Geschäftsjahr 2015/16. Das Konzernergebnis nach Steuern, das im Vorjahr aufgrund von hohen Restrukturierungsaufwendungen bei -93 Mio. € gelegen hatte, fiel im Berichtsjahr wieder positiv aus und erreichte 29 Mio. €.

Voith 150+: Konzernumbau abgeschlossen, wichtige Weichenstellungen vollzogen

Bereits zu Beginn des Geschäftsjahres 2013/14 haben wir das konzernweite Erfolgsprogramm Voith 150+ gestartet. Es zielt darauf ab, unser Produkt- und Serviceportfolio zu optimieren, unsere Effizienz durch verbesserte Prozesse zu erhöhen und die Voith-Unternehmenskultur weiterzuentwickeln. Denn nur ein wirtschaftlich leistungsfähiges Unternehmen ist auch ein nachhaltiges Unternehmen.



GB 2015/16, S. 46f., Konzernstrategie



GB 2015/16, S. 52f., Geschäftsverlauf

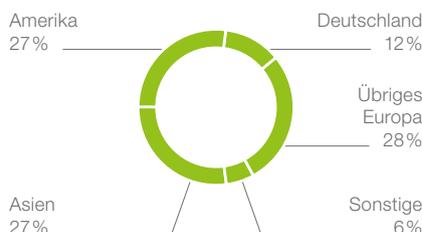


Faktenbasis
 Ökonomische Kennzahlen
 Faktenbasis
 Internationale Ausrichtung
 Faktenbasis
 Finanzielle Zuwendungen

Umsatz gesamt 4.252 Mio. €*
 nach Konzernbereichen

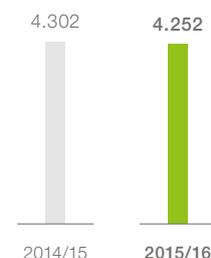


nach Regionen



* Ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.

Umsatz Konzern*
 in Mio. €



* Ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.

Der Konzernumbau ist inzwischen weitgehend abgeschlossen. So haben wir – über das 150. Firmenjubiläum im Jahr 2017 hinaus – die Weichen für langfristige Wettbewerbsfähigkeit und weiteres Wachstum des Voith-Konzerns gestellt.

Die weitreichendste Veränderung betraf den Konzernbereich Voith Industrial Services, den wir im Februar 2015 zum Verkauf gestellt hatten. Im August 2016 wurde der Verkaufsprozess erfolgreich abgeschlossen. Voith bleibt mit einer Finanzbeteiligung von 20% weiterhin beteiligt.

In den anderen Konzernbereichen fand eine gezielte Portfoliobereinigung statt. Diese umfasste den Verkauf von Geschäftseinheiten sowie die Zusammenführung, Verkleinerung oder Schließung von Standorten, die hinter der erwarteten Profitabilität zurückgeblieben waren. Darüber hinaus haben wir Restrukturierungsmaßnahmen und Kapazitätsanpassungen vorgenommen. Am stärksten betroffen war der Konzernbereich Voith Paper, wo in den vergangenen fünf Geschäftsjahren rund 3.000 Stellen abgebaut wurden. Damit haben wir dem tiefgreifenden Strukturwandel des Papiermaschinenmarkts Rechnung getragen. Dabei haben wir den Personalabbau im Dialog mit den Arbeitnehmervertretungen fair und verantwortungsvoll gestaltet.



GB 2015/16, S. 48,
Wesentliche Maßnahmen des
Programms Voith 150+

Zudem hat sich Voith im Berichtszeitraum zum Verkauf der Ende 2014 erworbenen Beteiligung an der KUKA Aktiengesellschaft entschlossen. Nach Realisierung des Anteilsverkaufs hatten wir einen Mittelzufluss von 1,15 Mrd. €. Die erlöste Liquidität wird in die Weiterentwicklung des Konzernportfolios fließen, unter anderem in die beschleunigte digitale Transformation von Voith, und kann flexibel sowohl für organisches Wachstum als auch für attraktive Akquisitionen eingesetzt werden.



GB 2015/16, S. 47
Digitale Transformation
nimmt Formen an

Shared-Services erfolgreich etabliert

Gestartet im Oktober 2015, ist die neue Shared-Services-Organisation inzwischen im Konzern etabliert. Im Jahresverlauf 2016 wurde der Aufbau der vier Global-Business-Service-Center in Kunshan (Asien-Pazifik-Raum), York (Nordamerika), São Paulo (Südamerika) und Heidenheim (EMEA) erfolgreich abgeschlossen, so dass die neue Struktur nun weltweit gelebt werden kann.

In den Global-Business-Service-Centern sind standardisierbare administrative Tätigkeiten gebündelt. Jeder indirekte Bereich unterhält zudem Kompetenzzentren. Hier werden weltweite Standards für Voith definiert und diejenigen Einzelthemen bearbeitet, die spezifisches Fachwissen erfordern. Dezentral angesiedelte Businesspartner bieten den Geschäftseinheiten nach dem Grundsatz „one face to the customer“ Unterstützung bei spezifischen Fachthemen.

Durch die Bündelung von Querschnittsfunktionen wie Einkauf, IT, Finanzen, Controlling, Buchhaltung und Personalwesen haben wir die Verwaltung schlanker und effizienter gestaltet. Damit werden die operativen Einheiten effektiv unterstützt und von skalierbaren Prozessen entlastet, so dass sie Freiräume für ihr Kerngeschäft erhalten. Durch die Neuorganisation der Querschnittsfunktionen wird in den

Unser Profil

Strategie & Organisation

Werte & Compliance

Verantwortung für die Gesellschaft

einzelnen Bereichen auch weniger Personal benötigt. Der entsprechende Abbau von rund 720 Stellen wurde bis Ende des Geschäftsjahres 2015/16 umgesetzt.

1.2 Strategie & Organisation

Nachhaltigkeit – Kernbestandteil unserer Strategie

Wir liefern einen messbaren Mehrwert zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens, der Gesellschaft und der Umwelt. Damit greifen wir die Tradition des Familienunternehmens Voith auf, die uns zu ökologischem, fairem und langfristig erfolgreichem Wirtschaften verpflichtet. Voith soll im Bereich der Nachhaltigkeit die Benchmark in seinen Märkten und Branchen sein – so wie wir auch mit unseren Produkten weltweit eine führende Position einnehmen wollen. Diesem Anspruch wollen wir in allen unseren Prozessen gerecht werden.

Organisation von Nachhaltigkeit bei Voith

Nachhaltigkeit ist bei Voith eine Querschnittsaufgabe, die von der Konzerngeschäftsführung sowie den Corporate Departments und Konzernbereichen getragen wird. Organisation, Verantwortlichkeiten und die Grundsätze unseres Handelns sind in der neuen Konzernrichtlinie Nachhaltigkeit verankert, die am 15. Dezember 2015 in Kraft trat.

Die Zentralfunktion Corporate Sustainability & HSE definiert dabei den Rahmen für die strategische Ausrichtung und Organisation von Nachhaltigkeit bei Voith. Sie berät die Gesellschaften und Corporate Departments und entwickelt das Thema strategisch weiter. Direkt dem Vorsitzenden der Konzerngeschäftsführung zugeordnet, definiert die Zentralfunktion Instrumente und Methoden zur Messung und Steuerung der Aktivitäten des Konzerns wie etwa die Nachhaltigkeitsdatenbank und zugehörige Reportinginstrumente. Zudem obliegen der Zentralfunktion die weltweite Fachorganisation Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (HSE) sowie das Sustainability Office.

Das zentrale Steuerungsorgan für alle Nachhaltigkeitsaktivitäten im Konzern ist das Corporate Sustainability Council (CSC), das sich aus den Nachhaltigkeitsbeauftragten der Konzernbereiche zusammensetzt. Im Geschäftsjahr 2015/16 hat dieses Gremium viermal getagt. Das CSC erarbeitet Entscheidungsgrundlagen und berichtet direkt an die Konzerngeschäftsführung. In seiner Kontroll- und Monitoring-Funktion überwacht das Gremium die operative Umsetzung von Strategien, Zielen und Maßnahmen in den Konzernbereichen und verantwortet die Prozesse der Datenerfassung. Die operative Umsetzung von Maßnahmen ist Aufgabe der Konzernbereiche und der jeweiligen Fachorganisation (z. B. Personal und Einkauf).

Businesspartner-Struktur für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz

Entsprechend der Shared-Services-Systematik wurde im Berichtsjahr auch die HSE-Organisation von Voith konsequent als Businesspartner-Struktur aufgebaut. Das HSE-Kompetenzzentrum stellt nun aus einer Hand Methoden, Tools und

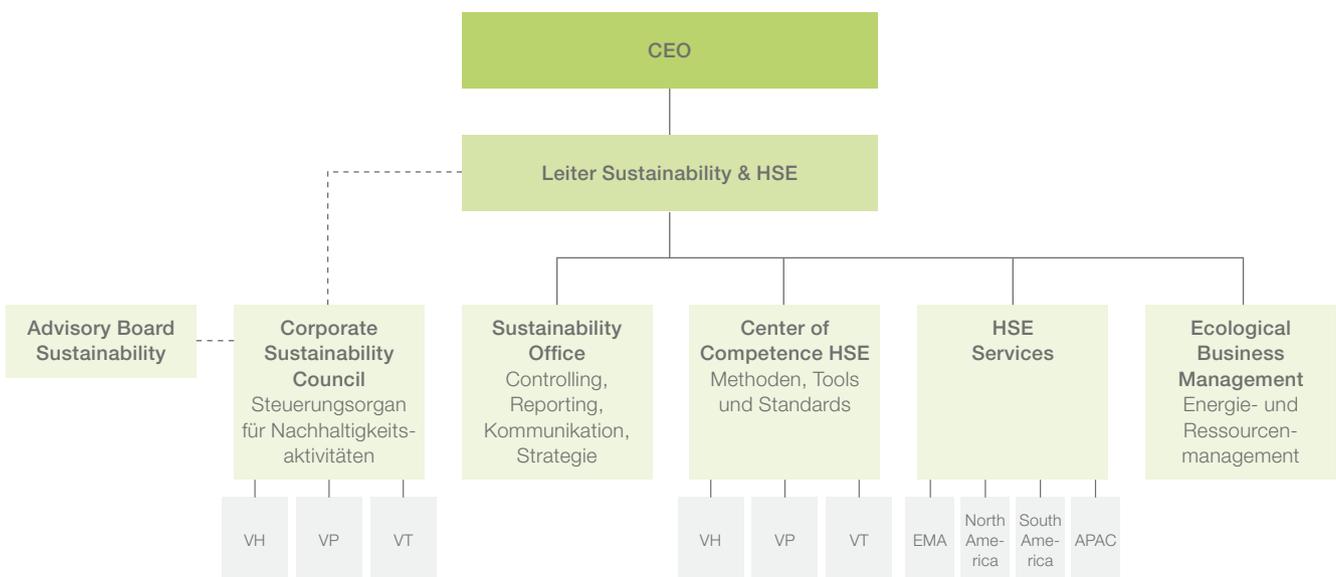
Standards für die Konzernbereiche zur Verfügung. Jedem Konzernbereich ist dabei ein Mitarbeiter des HSE-Kompetenzzentrums als Businesspartner zugeordnet. Als zentraler Ansprechpartner steht er der Geschäftsführung des jeweiligen Konzernbereichs in allen HSE-Fragen zur Verfügung.

Für die Umsetzung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes vor Ort sind unverändert die operativen Einheiten verantwortlich. Sie werden über das Kompetenzzentrum HSE von erfahrenen Experten unterstützt, die Leistungen im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz kontinuierlich weiter zu verbessern. Durch Heben von Synergiepotenzialen arbeiten wir daran, die Servicekosten zu optimieren. Gleichzeitig stehen die Experten als kompetente Partner zur Verfügung, um Risiken zu identifizieren und durch eine kontinuierliche Prozessverbesserung systematisch zu verringern. Die Expertenfunktionen sind dabei zumeist in Arbeitssicherheit und Umweltschutz unterteilt, ein HSE-Experte betreut in Abhängigkeit von deren Größe jeweils mehrere regionale Voith-Gesellschaften. Die Aufgaben umfassen unter anderem den Support bei jährlichen Sicherheitsunterweisungen und Risikobewertungen, die lokale Freigabe von Gefahrstoffen sowie Vorfallanalysen.

Die Leitungen der regionalen HSE-Serviceorganisationen sowie die Mitglieder des HSE-Kompetenzzentrums bilden das HSE-Steering-Team. Es tritt zweimal jährlich unter dem Vorsitz des Leiters der Zentralfunktion Corporate Sustainability & HSE zusammen.

Mit der neuen HSE-Organisation verfügt Voith nun über eine weltweit einheitliche Organisation für den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz mit standardisierten

Organisation Nachhaltigkeit, Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz



Unser Profil

Strategie & Organisation

Werte & Compliance

Verantwortung für die Gesellschaft

Prozessen, einem leistungsstarken globalen IT-System sowie einem konzernweiten zertifizierten HSE-Managementsystem. Mehr Schlagkraft, eine geringere Komplexität sowie eine erhöhte Akzeptanz bei Mitarbeitern und anderen Stakeholdern sind die Folge.

Nachhaltigkeitsansatz wird systematisch umgesetzt

Sechs definierte Handlungsfelder integrieren das Management von Nachhaltigkeit in den Konzern. Dazu gehören der Anspruch einer nachhaltigen Unternehmensführung und das Streben nach profitabilem Wachstum. Zusätzlich ist die Verantwortung für unsere Produkte, für die Umwelt, für unsere Mitarbeiter und für die Gesellschaft Teil unseres Nachhaltigkeitsansatzes. Regelmäßig legen wir zudem unsere Ziele im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung offen und dokumentieren den Grad der Zielerreichung.

Aktuell basieren unsere Ziele auf unseren eigenen Ansprüchen sowie den Anforderungen unserer wichtigsten Stakeholder. Die Ziele wurden grundsätzlich durch die Ergebnisse der Stakeholderumfrage 2016 und der daraus abgeleiteten Materialitätsanalyse gestützt. Im Rahmen der Überarbeitung unseres Ansatzes im laufenden Geschäftsjahr werden internationale und nationale Aktionspläne in den Zielsetzungsprozess mit einfließen.

Bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie gehen wir systematisch vor. Im Rahmen der quartalsweisen Berichterstattung kontrolliert das CSC regelmäßig die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele auf Konzern- und Konzernbereichsebene. Der Bericht enthält eine detaillierte Maßnahmenliste, die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Deadlines für die operative Ebene beschreibt.

Fortschritte im Berichtszeitraum

Nach der erfolgreichen Einführung unserer neuen HSE-Organisation haben wir im Geschäftsjahr an der konzernweiten Etablierung der neuen Strukturen gearbeitet. Inzwischen sind alle Positionen der neuen Organisation besetzt und auch unser integriertes HSE-IT-System hse+ ist weltweit im Einsatz. Mehr als 97% der Voith-Mitarbeiter werden nun weltweit durch die HSE-Organisation direkt betreut bzw. koordiniert. Die übrigen 3% der Voith-Belegschaft decken qualifizierte externe Dienstleister ab, die durch die jeweilige regionale HSE-Serviceorganisation koordiniert und eingebunden werden. Dies betrifft vor allem die Länder, in denen Voith mit wenigen Mitarbeitern vor Ort vertreten ist.

Wie geplant sind zum Ende des Geschäftsjahres 2015/16 alle Standorte in die HSE-Organisation eingebunden. Bereits im Juni 2016 – und damit ein Jahr früher als geplant – haben wir so auch die Grundlage für eine globale Matrixzertifizierung in den Bereichen Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz geschaffen. Alle zertifizierten Voith-Standorte inklusive der Holdings sind nun Teil der globalen Voith-AGU-Matrixzertifizierung. Sie sind, ebenso wie unser HSE-Managementsystem, nach ISO 14001 und OHSAS 18001 zertifiziert.



Kapitel Umwelt
S. 26–39



Faktenbasis
Datenerfassung HSE und EBM



Faktenbasis
Zertifizierungen

Nun gilt es, den entsprechenden Veränderungsprozess im Unternehmen erfolgreich zu gestalten. Wir gehen aktuell davon aus, dass spätestens nach einem Zeitraum von zwei bis drei Jahren die neue Organisation vollständig im Unternehmen verankert ist und die entsprechenden Abläufe und Standards von allen Mitarbeitern genutzt werden. Um diesen Prozess zu unterstützen, haben wir für das Geschäftsjahr 2016/17 ein internationales Informations- und Schulungsprogramm aufgesetzt. Dabei will das HSE-Steering-Team vor allem den persönlichen Kontakt mit den Experten vor Ort intensivieren und so die Organisation stabilisieren und kontinuierlich verbessern.

Hierbei liegt der Schwerpunkt auf Informationen zu einem

- einheitlichen Verständnis der HSE-Kultur,
- auf Schulungen für eine einheitliche Anwendung des IT-Tools hse+ sowie
- Workshops bezüglich neuer HSE-Prozessanweisungen.

Damit stellen wir einen halbjährlichen beidseitigen Informationsaustausch zwischen den Mitarbeitern aus den Regionen und dem HSE-Steering-Team einerseits sowie den regionalen HSE-Experten andererseits sicher.

Kommunikation – Best-Practice-Sharing

Über gezielte Kommunikationsmaßnahmen motivieren wir Standortleitungen und Mitarbeiter in den Gesellschaften, an der Identifizierung von Einsparpotenzialen und -maßnahmen mitzuwirken. Ein zentrales Element ist dabei der quartalsweise erscheinende Ecological-Business-Management-Newsletter. Mit ihm wollen wir vor allem die Werksleiter erreichen und sie zur Übertragung von Maßnahmen, die bereits an anderen Standorten erfolgreich umgesetzt wurden, anregen. Seit 2016 ergänzen zudem zwei weitere Newsletter („HSE Best Practices“ sowie „HSE Flash News“ zu aktuellen HSE-Risikoschwerpunkten) den Kommunikationsmix um Informationen zu Vorfallschwerpunkten im Arbeits- und Umweltschutz. Jede Ausgabe hat einen klaren thematischen Schwerpunkt und zeigt konkrete Erfolgsbeispiele – zur Nachahmung empfohlen.

Stetiger Dialog mit den Stakeholdern

Als weltweit agierender Konzern steht Voith mit einer Vielzahl von Stakeholdern im Dialog. Wir tragen ihren unterschiedlichen Ansprüchen, Interessen und Erwartungen Rechnung und berücksichtigen diese bei unseren Unternehmensentscheidungen. Zu unseren wichtigsten Dialogpartnern zählen Eigentümer und Aufsichtsgremien, Mitarbeiter, Betriebsrat, Kunden, Lieferanten und Kapitalgeber, ebenso die lokale Bevölkerung an Standorten, Wirtschaftsverbände, Wissenschaft, Behörden und Politik, Nichtregierungsorganisationen (z. B. World Wide Fund for Nature) sowie die interessierte Öffentlichkeit.



Faktenbasis
Mitgliedschaft in Verbänden

Externe Experten liefern weitere Impulse

Um die interne Sichtweise von Nachhaltigkeitsthemen zu erweitern und neue Impulse für das Nachhaltigkeitsmanagement von Voith zu generieren, hat Voith im Geschäftsjahr 2015/16 ein Advisory Board Sustainability etabliert. Dem Gremium

Unser Profil

Strategie & Organisation

Werte & Compliance

Verantwortung für die Gesellschaft

gehören Prof. Dr. Stefan Schaltegger von der Leuphana Universität Lüneburg sowie Andreas Zamostny, Geschäftsführer der auf Nachhaltigkeit spezialisierten Unternehmensberatung Schlange & Co. GmbH aus Hamburg an.

Das Gremium tagte im Berichtsjahr zweimal und beschäftigte sich dabei vor allem mit der Fortschreibung bzw. Neuentwicklung der Umweltziele. Da die bestehenden Ziele mit Ende des Berichtsjahres auslaufen, wurden zukünftige Einflussfaktoren und geeignete Zielgrößen für das Umweltengagement von Voith diskutiert.



Kapitel Umwelt

Regelmäßige Stakeholderbefragung

Im Frühjahr 2016 haben wir zum zweiten Mal eine weltweite Stakeholderbefragung durchgeführt. 993 Teilnehmer aus Europa, Nord- und Südamerika sowie Asien und Afrika beantworteten vollständig die Fragen, die wir in Form einer anonymisierten Online-Befragung in fünf Sprachen auf die Voith-Homepage gestellt hatten.

Nachdem bei der ersten Befragung im Jahr 2013 vor allem die Erwartungen und Anforderungen der Stakeholder an die unternehmerische Verantwortung bei Voith im Mittelpunkt standen, wurden die Teilnehmer nun auch um ihre Einschätzung der Leistung des Unternehmens in Sachen Nachhaltigkeit gebeten. Anhand des Feedbacks aus der vorherigen Umfrage haben wir zudem bei den Fragen zu einzelnen Handlungsfeldern Anpassungen vorgenommen und neue Themen integriert, etwa im Bereich Lieferkette oder Produktverantwortung.

Die Ergebnisse lieferten uns die Grundlage für eine detaillierte Materialitätsanalyse. Diese diente dazu, unser Nachhaltigkeitsmanagement und die Berichterstattung neu zu justieren und auf die wesentlichen Aspekte zu fokussieren. Dabei stehen wir vor der Herausforderung, unsere Aktivitäten zu priorisieren, denn die meisten Handlungsfelder wurden überwiegend gleich gewichtet.

Voith wird weiterhin regelmäßig über Umfragen und einen Dialog ein Meinungsbild seiner Stakeholder einholen. Aktuell geplant ist eine Überarbeitung des Formats.

Transparente Berichterstattung, zielgruppengerecht aufbereitet

Bereits seit 2009 informieren wir unsere Stakeholder mit dem jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht und zusätzlich über das Internet. Im Berichtsjahr haben wir dazu ein neues, noch stärker an unseren Zielgruppen orientiertes Berichtskonzept erarbeitet. Der klassische Nachhaltigkeitsbericht konzentriert sich künftig noch stärker auf die für unser Unternehmen und unsere Stakeholder wesentlichen Handlungsfelder. Er wird ergänzt durch eine umfangreiche Faktenbasis im Internet, die weitere Detailinformationen enthält und sich vor allem an Nachhaltigkeitsexperten und -spezialisten richtet. Zudem wollen wir mit einer neuen Broschüre die Grundlagen unseres Engagements beschreiben und damit vor allem Bewerber oder Interessenten schnell und kompakt über unser Engagement informieren.

Nachhaltigkeit ist seit vielen Jahren ein fester Bestandteil unseres Geschäftsberichts. Regelmäßig informieren wir auch unsere Mitarbeiter zu Nachhaltigkeitsthemen über Beiträge im konzernweiten Intranet oder in der Mitarbeiterzeitschrift.

Materialitätsanalyse



Ausblick Stakeholderdialog

In den kommenden Jahren werden wir unseren Stakeholderdialog systematisch fortsetzen. Die neu etablierte Stakeholderbefragung führen wir im zweijährigen Turnus fort. Die Befragung aus dem Geschäftsjahr 2015/16 dient zudem als Grundlage für die Überarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, die wir parallel zu unserer Unternehmensstrategie weiterentwickeln. In den Zielsetzungsprozess fließen auch internationale und nationale Aktionspläne ein.

Im Umweltbereich arbeiten wir derzeit mit Unterstützung des Advisory Boards Sustainability an der Weiterentwicklung unseres Managementansatzes und der entsprechenden Ziele. So wird unser Zielsystem künftig auch ein konkretes Klimaziel umfassen, während unsere CO₂-Emissionen bisher nur über unser Energieziel adressiert wurden.

1.3 Werte & Compliance

Unser Selbstverständnis

Bei Voith verbinden wir die Tradition eines Unternehmens in Familienbesitz mit der Kultur eines global agierenden Konzerns. Voith befindet sich seit mehreren Jahren in einem umfassenden Veränderungsprozess, der unser Angebotsportfolio, unsere Organisation und unsere Kultur betrifft. Im Berichtsjahr haben wir unser daraus erwachsenes Selbstverständnis zu einem neuen Unternehmensleitbild verdichtet. Unsere Vision: Voith ist der Technologiepartner für Industriegenerationen.

Basis unseres Handelns sind unsere Werte: Wir sind respektvoll und zuverlässig, offen und ambitioniert. Mit unseren Werten und den daraus abgeleiteten Leitlinien stellen wir sicher, dass Voith weltweit nach denselben Geschäftsprinzipien agiert und dieselbe Philosophie lebt. Auf den Punkt bringen wir dieses Leitbild mit unserem neuen Claim, den wir im Oktober 2016 vorgestellt haben und im Geschäftsjahr 2016/17 weltweit einführen werden: „Inspiring Technology for Generations“.

Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter

Bereits 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.“ Diese Grundsätze prägen auch heute noch unser Handeln. Den Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern sowie das Miteinander im Unternehmen definiert der Voith-Verhaltenskodex. Er ist online einsehbar und enthält Hinweise zu Ansprechpartnern und dem Voith Compliance Committee.

Jeder Voith-Mitarbeiter ist verpflichtet, geltendes Recht und unsere unternehmensinternen Regeln einzuhalten (Compliance) – konzernweit und über alle Hierarchiestufen hinweg. Verstöße werden mit Sanktionen belegt. Die Regeln und Verfahren werden stetig fortgeschrieben und den aktuellen Anforderungen angepasst.

Die wichtigsten Inhalte des Voith-Verhaltenskodex

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

Voith-Compliance-Organisation

Das Voith Compliance Committee verantwortet Aufbau, Fortschritt und Koordination unseres Compliance-Programms, die Überarbeitung der Compliance-Regeln sowie die Koordination von Schulungen. Dem monatlich tagenden Gremium gehören die jeweiligen Leiter der Konzern-Rechtsabteilung (Vorsitz), des Konzern-Personalmanagements und der Konzern-Revision an. Der Vorsitzende des Compliance Committees berichtet direkt an die Geschäftsführung der Voith GmbH. Die kaufmännischen Geschäftsführer (CFOs) der Konzernbereiche und der einzelnen Konzerngesellschaften sind als Compliance-Beauftragte in ihren Einheiten tätig. Sie sind für die Umsetzung des Verhaltenskodex in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich und stehen außerdem als konzernweite Ansprechpartner zur Verfügung. Dies entspricht auch der sonstigen Organisation des Voith-Risikomanagements.

Mitarbeiter in Compliance geschult

Alle Mitarbeiter von Voith sind verpflichtet, ihr Wissen zu Compliance und zum Voith-Verhaltenskodex über E-Learning-Programme regelmäßig zu aktualisieren. Mit der erfolgreichen Teilnahme dokumentieren die Mitarbeiter auch, dass sie den Verhaltenskodex kennen und die entsprechenden Vorgaben verstanden haben. Rund 97% unserer Mitarbeiter mit Computerarbeitsplatz haben die Programme zu „Antikorruption und Kartellrecht“ sowie „Führung und Mitarbeiter“ erfolgreich absolviert. Ein höherer Grad lässt sich aufgrund der üblichen Fluktuation in einem Unternehmen nicht erreichen, so dass wir von einer vollständigen Abdeckung ausgehen. Mitarbeiter ohne Computerarbeitsplatz werden durch ihre Vorgesetzten unterwiesen und auf den aktuellen Stand gebracht.



Faktenbasis
Compliance-Schulungen

Faktenbasis
Externes Sicherheitspersonal

Im Berichtsjahr wurden erneut Präsenzs Schulungen durchgeführt. An den zwölf Veranstaltungen nahmen 241 Mitarbeiter teil – schwerpunktmäßig Führungskräfte sowie Mitarbeiter aus den Bereichen Vertrieb und Einkauf. Eigens für die Compliance-Beauftragten wurden besonders detaillierte Schulungen angeboten.

Konzernweites Meldesystem für Hinweise und Beschwerden

Jeder hat die Möglichkeit, Missstände, Beschwerden oder Verstöße gegen den Voith-Verhaltenskodex an Voith zu adressieren. Dieser Grundsatz gilt für unsere Mitarbeiter ebenso wie für Lieferanten, Anwohner oder andere Stakeholder unseres Unternehmens.

Voith-Mitarbeitern stehen dabei mehrere Wege offen: Sie können sich entweder persönlich über den direkten Vorgesetzten, die Compliance-Beauftragten oder elektronisch via Helpdesk oder E-Mail melden. Über ein konzernweites Hinweisgebersystem gehen wir auch anonym eingereichten Beschwerden nach. Anzahl und Art der Verstöße werden dabei zentral erfasst.

Dieses Hinweisgebersystem ist auch für Externe jederzeit über die Unternehmenswebsite zugänglich und steht damit den Geschäftspartnern oder Lieferanten ebenfalls offen. Dabei können Beschwerden jeder Art und zu allen Themenbereichen

eingrichtet werden. Um eine höchstmögliche Vertraulichkeit zu gewährleisten, werden Zahl und Art der Beschwerden bei Voith grundsätzlich nicht extern kommuniziert.

Für Meldungen in Bezug auf den Umweltschutz steht zudem der jeweilige Umweltbeauftragte als Ansprechpartner vor Ort zur Verfügung. Der detaillierte Prozess für den Beschwerdefall sowie die entsprechenden Eskalationswege sind in der Konzernrichtlinie HSE und dem zugehörigen Anhang „Umweltvorfälle“ beschrieben. Die Beschwerden werden je nach Schweregrad in der disziplinarischen und fachlichen Linie kommuniziert. Eine Möglichkeit, die in der Praxis auch genutzt wird: Im Berichtszeitraum wurden zwei Vorfälle gemeldet, die den Aspekt Lärm betrafen. Die Vorfälle wurden bearbeitet, die entsprechenden Beanstandungen behoben.



Faktenbasis
 Verstöße gegen
 Compliance-Bestimmungen
 Faktenbasis
 Eskalationswege

Regelmäßige Überprüfung sichert Wirksamkeit

Unser Compliance-Managementsystem wurde im Geschäftsjahr 2012/13 durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft auf seine Konzeption, Implementierung und Wirksamkeit gemäß IDW PS 980 überprüft. Im Mittelpunkt stand dabei die Verhinderung von Kartellrechts- und Korruptionsverstößen.

Zudem prüft unsere Konzern-Revision die Einhaltung aller Compliance-Bestimmungen mit einem risikobezogenen, routinemäßigen Ansatz in jährlich ca. 30 operativen Einheiten. Für den Berichtszeitraum wurde die adäquate Umsetzung des Compliance-Managementsystems erneut bestätigt.

Bei unseren Geschäftspartnern stellen wir die Compliance mit unseren Regeln durch eine Selbstauskunft der Lieferanten sicher. Das Thema Compliance ist auch Gegenstand unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB). Im Berichtszeitraum erreichten uns weder Beschwerden über Verstöße von Lieferanten gegen Umwelt- oder Sozialstandards noch Meldungen wegen Korruptionsverdachts.

Wie in nahezu jedem Unternehmen gab es auch bei Voith im Berichtsjahr vereinzelte Fälle, in denen gegen Compliance-Bestimmungen verstoßen wurde. In allen Fällen wurden entsprechende Konsequenzen gezogen.

Vorgehen gegen Korruption

Konsequentes Vorgehen gegen Korruption ist für Voith essenziell. So ist jeder Compliance-Beauftragte aufgefordert, für seinen Bereich eine Risiko-Kontroll-Matrix zu erstellen, die auch mögliche Korruptionsrisiken erhält. Mit diesem strukturierten Prozess sind alle Standorte weltweit abgedeckt. Die Ergebnisse sämtlicher Bereiche werden aggregiert und bilden einen Teil der Grundlage für interne Compliance-Prüfungen.

Die Risikoeinschätzung basiert dabei unter anderem auf dem Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perceptions Index, CPI), der jährlich von Transparency International publiziert wird. Der Index klassifiziert den Großteil der Staaten nach

dem wahrgenommenen Ausmaß an Korruption auf einer Skala von 1 bis 100. Da Voith fast überall in der Welt Geschäftsbeziehungen unterhält, gelten für risikoreiche Länder besondere Vorsichtsmaßnahmen. Über die Maßnahmen entscheidet der zuständige Risikomanager. Im CPI sind 176 Länder aufgeführt.

Vertraulicher Umgang mit Informationen

Die Informationssicherheit und der Schutz von vertraulichen Daten sind bei Voith ein zentraler Aspekt der Privacy und Information Security. Von jedem Mitarbeiter wird ein entsprechendes Sicherheits- und Verantwortungsbewusstsein erwartet. Unser Managementsystem für Informationstechnik und -sicherheit ist nach der internationalen Norm ISO/IEC 27001 zertifiziert. Den Umgang mit Informationen und insbesondere Kundendaten regelt die Konzernrichtlinie zu Informationssicherheit und Datenschutz.

Ausblick Integrität

Im aktuellen Geschäftsjahr steht vor allem die Überarbeitung der Voith-Werte im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Zudem arbeiten wir kontinuierlich an der Optimierung unserer Compliance-Organisation und passen sie an neue Standards und Vorgaben an. So haben wir beispielsweise die Erklärung zum UK Modern Slavery Act im Januar in unserer Organisation umgesetzt. Aktuell arbeiten wir daran, unser Compliance-System vor dem Hintergrund des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung zu überprüfen und – falls nötig – entsprechend anzupassen.



<http://www.voith.com/de/konzern/compliance-187.html>

1.4 Verantwortung für die Gesellschaft

Ein aktives gesellschaftliches Engagement ist fester Bestandteil unseres Verständnisses von Nachhaltigkeit. Ein Schwerpunkt liegt dabei traditionell auf unserem Hauptsitz in Heidenheim, wo wir beispielsweise im Rahmen eines Ausbildungsprogramms mit der Sonderberufsfachschule Hanns Voith zusammenarbeiten und uns mit einer Vielzahl anderer Aktivitäten als „guter Nachbar“ engagieren. Inhaltlich haben wir unser Engagement auf die Bereiche Sport, Bildung, Soziales und Kultur fokussiert. Dabei bringen wir uns entweder mit direkten finanziellen Zuwendungen oder Sachzuwendungen ein.

Konzernrichtlinie setzt Rahmenbedingungen

Art und Umfang unseres Engagements sind seit 2008 in der Konzernrichtlinie „Spenden und Sponsoring“ dokumentiert. Sie regelt auch den finanziellen Rahmen unserer Spenden. Das Budget richtet sich am Gewinn vor Steuern (EBT) des Vorjahres aus, die Höchstgrenze liegt bei 1% des EBT oder mindestens zwei Drittel des Vorjahresvolumens. Durch diese Glättung wollen wir auch vor dem Hintergrund einer volatilen Unternehmensentwicklung ein kontinuierliches Engagement gewährleisten. Über die internen Controllingssysteme werden unsere Spenden- und Sponsoringaktivitäten erfasst und halbjährlich aktualisiert – weltweit und über alle Geschäftseinheiten hinweg. Einmal jährlich informiert der Leiter der

Rechtsabteilung die Konzerngeschäftsführung über den Einsatz der Mittel im gesamten Voith-Konzern.

Die Projektauswahl folgt klaren Kriterien. So setzen Spenden grundsätzlich die Förderungswürdigkeit und Seriosität des Empfängers voraus, zudem achten wir auf den regionalen Bezug sowie den Bezug zu den Voith-Geschäftsfeldern, unseren Werten und unserer Unternehmenskultur. Auch die Häufigkeit und das Volumen bisheriger Zuwendungen ziehen wir in Betracht und achten auf eine möglichst breite Streuung. Unabhängig davon helfen wir schnell und direkt in dringenden humanitären Notsituationen. Im Berichtsjahr gab es keine nennenswerten Aufwendungen.

Bei unseren Sponsoringaktivitäten stehen dagegen stets die Angemessenheit von Leistung und Gegenleistung sowie der Nutzen für Voith im Fokus, denn hier verfolgen wir neben der Förderung weitere meist kommunikative Ziele.

Organisation unseres Engagements

Unser gesellschaftliches Engagement wird vor allem durch zwei Institutionen gesteuert:

- die Voith GmbH, Heidenheim, und
- die Fundação Voith, Brasilien – über diese Stiftung engagiert sich Voith seit 2004 in Brasilien für soziale Projekte.

Innerhalb des Unternehmens haben wir der unterschiedlichen Zielsetzung unserer Aktivitäten auch organisatorisch Rechnung getragen. So koordiniert die Rechtsabteilung das gesellschaftliche Engagement von Voith, während die Konzernkommunikation die Sponsoringaktivitäten steuert. Einzelne Konzernbereiche oder lokale Voith-Gesellschaften können zudem eigene Hilfs- und Förderprojekte initiieren und betreiben, sofern diese den Vorgaben der Konzernrichtlinie entsprechen.

Eine Vielzahl an Initiativen und Projekten fördert Voith auch abgestimmt mit der Hanns-Voith-Stiftung. Die unabhängige Stiftung unterstützt mit ihren Aktivitäten regelmäßig eine Vielzahl an lokalen und überregionalen Initiativen und leistet mit jährlichen Spenden finanzielle Unterstützung für diverse Projekte.

Unser Engagement im Berichtszeitraum

Insgesamt hat Voith im Geschäftsjahr 2015/16 rund 1,99 Mio. € für gesellschaftliches Engagement aufgewendet (Vorjahr 2,8 Mio. €). Die Fundação Voith steuerte davon 62.000 € bei. Der Rückgang der Gesamtmittel ergibt sich in erster Linie aus dem Wegfall von Einmaleffekten im Sponsoringbereich.

0,8 Mio. € der Gesamtmittel vergaben wir als Spenden, 1,19 Mio. € entfielen auf Sponsoringmaßnahmen. Der Großteil der Mittel floss mit 57% in den Sportbereich, 29% gingen an Bildungs-, 8% an Sozial- und 7% an Kulturprojekte. Parteien oder politische Organisationen erhielten im Berichtsjahr finanzielle Zuwendungen in Höhe von 80.000 €.



Faktenbasis
 Spenden und Sponsoring
 Faktenbasis
 Zuwendung an politische Akteure

Engagement für den Sport

Voith engagiert sich sowohl für den Spitzen- als auch für den Breitensport und fördert weltweit mit Schwerpunkt auf Heidenheim Sportvereine und -veranstaltungen. Im Berichtsjahr wendeten wir dafür 1,13 Mio. € auf. Am Stammsitz des Unternehmens unterstützt Voith den Fußballprofiverein 1. FC Heidenheim 1864 e. V., unter anderem durch das Sponsoring der Namensrechte für die „Voith-Arena“ sowie als Principal-Sponsor auf Trikots und Banden. So wollen wir insbesondere die Bekanntheit von Voith steigern. Zudem fördern wir das Fechtzentrum des Heidenheimer Sportbunds 1846 e. V. (HSB), die lokale Baseballmannschaft des HSB und die Leichtathletikabteilung des HSB, deren Trainingsstätte den Namen „Voith-Sportzentrum“ trägt. Wir sehen die Unterstützung für ortsansässige Initiativen als Investition in die Standortqualität, die den Bürgern – und damit auch unseren Mitarbeitern – zugutekommt. Überdies haben wir im letzten Geschäftsjahr den Radclub sunpor St. Pölten, die Crailsheim Merlins (Basketball) und die Tennessee Valley Golf Association finanziell unterstützt.

Engagement für Bildung

Gute Bildung und Ausbildung sind die Basis für optimale Entwicklungschancen im Leben. Weltweit unterstützen wir daher Kindergärten, Schulen und Universitäten und führen damit die Tradition von Dr. Hanns Voith fort. So widmet sich Voith bereits seit 1946 in Baden-Württemberg der Aufgabe, benachteiligte Jugendliche zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktreife zu führen. Was zunächst als Förderlehrgang begann, ist seit 2004 als Sonderberufsfachschule Hanns Voith institutionalisiert und anerkannt.



Faktenbasis
Sonderberufsfachschule Hanns Voith
Faktenbasis
Bildungsinitiative „business@school“

Seit inzwischen 13 Jahren unterstützt Voith die deutschlandweite Bildungsinitiative „business@school“ der Unternehmensberatung The Boston Consulting Group (BCG). Dabei wird Schülern der gymnasialen Oberstufe die Gelegenheit gegeben, sich ein Jahr lang praxisnah mit Wirtschaftsthemen zu beschäftigen.



Faktenbasis
Universitäres Engagement
und Stiftungsprofessuren

Auf universitärer Ebene fördern wir junge Talente im Rahmen von Deutschlandstipendien. Außerdem unterstützt Voith an mehreren deutschen Universitäten Stiftungsprofessuren an den Hochschulen Stuttgart, Ulm und Aalen. So wollen wir – ohne Einfluss auf die Inhalte von Forschung und Lehre zu nehmen – zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses beitragen und die Forschung in den für Voith relevanten Wissenschaftsbereichen fördern.



Faktenbasis
Internationale Bildungsprojekte

Auch in anderen Ländern Europas, den USA, Indien, China und Brasilien hat sich die Kooperation mit Schulen und Universitäten seit Jahren bewährt. Unter anderem fördern wir neben den Projekten „Pädagogische Freizeit“ der Recreatur Resgatur, der Escola Estadual Conjunto Habitacional Voith und der Friedrich-von-Voith-Schule in São Paulo, Brasilien, auch das Projekt „Formare“ der Fundação Iochpe. Formare bietet jedes Jahr 20 Kindern aus Familien mit geringem Einkommen die Möglichkeit, eine Ausbildung zu machen und mit staatlich anerkanntem Abschlusszertifikat abzuschließen. Kinder von Mitarbeitern sind ausgeschlossen.

Eine Brücke zu unserem Kulturengagement schlagen wir mit unserem Engagement bei den Heidenheimer Opernfestspielen, die wir als Hauptsponsor unterstützen. So haben wir beispielsweise im Berichtsjahr alle Viertklässler der Heidenheimer Grundschulen in die „Junge Oper“ eingeladen und trugen so zur musikalischen Früherziehung der Grundschüler bei.

Engagement für Kultur

Wir wollen möglichst vielen Menschen den Zugang zum kulturellen Leben ermöglichen. Im Berichtszeitraum haben wir verschiedene Institutionen in Heidenheim finanziell unterstützt, unter anderem die Opernfestspiele mit 9.000 €. In Brasilien unterstützten wir zudem die Fundação Bachiana Filarmônica mit 50.000 €.

Soziales Engagement

Wir wollen als Unternehmen dazu beitragen, die Lebensbedingungen von Menschen weltweit zu verbessern, und den interkulturellen Austausch fördern. 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 einer berufsvorbereitenden Einstiegsqualifizierung für junge Flüchtlinge, um diesen den Start in das Berufsleben oder in eine Berufsausbildung zu erleichtern. Von acht bei Voith angebotenen Ausbildungsplätzen konnten am 1. Oktober 2016 vier mit jungen Flüchtlingen besetzt werden, erfahrene Voith-Ausbilder begleiten und qualifizieren sie.

In Indien förderten wir im Berichtszeitraum mehrere soziale Projekte, unter anderem Bharat Sevashram Sangha, Prime Minister's National Relief Fund und Pranab Kanya Sangha (je 13.500 €), Prayas Social Welfare Society und Shirdi Sai Baba Temple Society (je 6.750 €).

Auch viele unserer Mitarbeiter engagieren sich in ihrer Freizeit für Menschen, die Hilfe brauchen. Wir unterstützen ihren Einsatz unter anderem durch zeitweise Freistellung sowie Bereitstellung von Material oder nicht mehr benötigter Ausstattung.

So entstand beispielsweise auf Initiative eines Voith-Mitarbeiters und seiner Frau in Nepal ein Kinderdorf des Vereins „Children's Future Organization“ (CFO), der sich um Waisen und Halbwaisen kümmert.



Faktenbasis
Internationale Sozialprojekte



Faktenbasis
Engagement in Nepal



2_Umwelt

Voith ist ein global agierender Technologiekonzern – und so sehen wir es als unsere unternehmerische Verantwortung, an allen Standorten weltweit effizient mit Ressourcen und Energie umzugehen und Umwelttrisiken zu vermeiden. Indem wir ökonomische Prinzipien mit ökologischem Handeln verbinden, leisten wir nicht nur einen Beitrag zum Klimaschutz, sondern schaffen zugleich einen messbaren Mehrwert für unser Unternehmen.

2_Umwelt

2.1 Managementansatz Umwelt

Als weltweit agierender Technologiekonzern unterliegt Voith im Bereich Umwelt einer Vielzahl von nationalen, regionalen und branchenspezifischen Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien. Die Einhaltung dieser Regeln ist für uns selbstverständlich. Gleichzeitig sind wir unseren Mitarbeitern und Nachbarn verpflichtet, Umweltrisiken zu vermeiden und verantwortlich mit Ressourcen umzugehen. Als produzierendes Unternehmen liegt unser Fokus dabei vor allem auf dem Energie- und Ressourcenmanagement. So wollen wir unseren Energieverbrauch und entsprechende Treibhausgasemissionen konsequent verringern, Materialien und Rohstoffe effizient und sicher einsetzen und Abfall möglichst vermeiden. Nicht zuletzt arbeiten wir kontinuierlich an der Verringerung des Wasserverbrauchs bzw. der Abwassermenge.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, haben wir für unser Handeln im Bereich Umwelt zwei Themenschwerpunkte definiert:

- **Betrieblicher Umweltschutz – Eco Standards** unterstützt die Geschäftsbereiche und Standorte strategisch und operativ bei der Einhaltung und Umsetzung umweltrechtlicher Vorschriften und des betrieblichen Umweltschutzes.
- **Ressourcenschonung – Ecological Business Management (EBM)** trägt zur Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz an unseren Standorten bei.

2.1.1 Betrieblicher Umweltschutz

Eco Standards setzt den Rahmen

Der betriebliche Umweltschutz bei Voith hat das Ziel, alle vom Betrieb ausgehenden umweltschädigenden Auswirkungen zu minimieren. Der Schwerpunkt der Aktivitäten liegt dabei auf der strategischen und operativen Steuerung, um die Umsetzung und Einhaltung umweltrechtlicher Vorschriften sicherzustellen (Eco Standards). Dazu zählen insbesondere auch die Bewertung und die interne Kommunikation möglicher Umweltrisiken, gegliedert nach Risikoklassen in Bezug auf Eintrittswahrscheinlichkeiten und Schadenshöhe.

Die Verantwortung für die Koordination und Standardisierung des betrieblichen Umweltschutzes bei Voith liegt bei HSE-Steering-Team. Im Berichtszeitraum beschäftigte sich dieses Gremium unter anderem mit der Vereinheitlichung und Systematisierung bestehender Prozesse und Verfahren im Umweltschutz. Zudem befasste es sich mit zentralen Fragen des Gefahrstoffmanagements. Ziel ist der Ersatz besonders kritischer Stoffe durch unbedenkliche Substitute bei gleichzeitiger Verringerung der insgesamt eingesetzten Stoffe.

Jeder Voith-Standort ist über die Konzernrichtlinie HSE verpflichtet, einen Umweltbeauftragten zu bestellen. Zu seinen Aufgaben und Themen zählen beispielsweise der Immissions- und Gewässerschutz, der Umgang mit Abfall, Gefahrstoffen und Gefahrgut sowie die Vermeidung von Vorfällen mit ökologischen Auswirkungen.



Zudem berät er die Standortleitung bei Neu- und Umbauten sowie Genehmigungsverfahren und führt regelmäßig Betriebsbegehungen und Audits durch.

Vollzeit-Umweltexperten in den regionalen HSE-Serviceorganisationen sorgen für eine qualitativ hochwertige, systematische Betreuung der Voith-Gesellschaften. Den Experten steht dazu eine zentral bereitgestellte HSE-Rechtsdatenbank zur Verfügung. Diese umfasst alle für Voith in den jeweiligen Ländern und Regionen relevanten Vorschriften und Standards im Bereich HSE. Neben den aktuellen Gesetzestexten können Zusammenfassungen und Kommentare in den jeweiligen Landessprachen abgerufen werden.

Die Rechtsvorschriften werden über das globale HSE-IT-System hse+ den jeweiligen Verantwortlichen als Verpflichtungen zugewiesen. Gleiches gilt für Voith-Standards sowie Genehmigungen und Auflagen. Zudem werden in hse+ standortbezogene Umweltrisikobewertungen durchgeführt. Die abgeleiteten Maßnahmen werden mit Umsetzungsverantwortlichkeiten und Umsetzungsstichtagen versehen und im hse+ dokumentiert und kontrolliert.

Berichtswesen für Umweltvorfälle

Über ein konzernweites Berichtswesen erfassen wir monatlich alle Umweltvorfälle nach standardisierten Kriterien, werten sie zentral aus und berichten die Ergebnisse der Analyse quartalsweise an die Konzerngeschäftsführung.

Im Berichtsjahr haben wir die Definition der Umweltvorfälle überarbeitet und eins zu eins an die Kategorien im Arbeitsschutz angepasst, so dass wir themenübergreifend Vorfälle nach gleichen Maßstäben bewerten und gewichten können. Entsprechende Änderungen sind in die Konzernrichtlinie HSE eingeflossen.

Mit der zunehmenden Sensibilisierung der Mitarbeiter für Umweltschutz und Umweltvorfälle im Rahmen der internen Kommunikation hat sich die regionale Verteilung der Hinweise auf unsichere Handlungen verbreitert. Während in der Vergangenheit die Schwerpunkte auf Europa und Südamerika lagen, gingen im Geschäftsjahr 2015/16 verstärkt auch Informationen aus Nordamerika und Asien ein.

Im Berichtszeitraum wurden keine der Öffentlichkeit berichtspflichtigen Vorfälle registriert.

Gefahrstoffmanagement

Zu den bei Voith anfallenden Gefahrstoffen zählen insbesondere Beschichtungsstoffe wie Farben, Lacke, Verdüner und Lösungsmittel, Kleber, Harze und Härter, Schmierstoffe, Reinigungsmittel und Industriechemikalien. Wo immer möglich, versuchen wir, besonders kritische Stoffe zu eliminieren und den Einsatz risikoarmer Ersatzstoffe sowie die Vereinheitlichung der Sicherheitsstandards im Unternehmen zu fördern.



Kapitel 1.1
Strategie & Organisation



Faktenbasis
Lärmbeschwerden

Basis des Freigabeprozesses ist die zentrale Gefahrstoffdatenbank, die eine weltweit einheitliche Bewertung der Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsrisiken von Werk-, Arbeits- und Gefahrstoffen erlaubt.

Im ersten Schritt prüfen wir weltweit, ob gesetzliche Restriktionen bestehen oder Stoffe auf Verbotslisten von Kunden stehen. Durch einen konzernweiten Prozess zur Gefahrstofffreigabe gestalten wir den Umgang mit diesen Stoffen so sicher wie möglich. Über ein striktes Verursacherprinzip setzen wir zudem Impulse, um in erster Linie bereits freigegebene Stoffe aus der Gefahrstoffdatenbank zu verwenden. So wollen wir den Anforderungen von Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Compliance gerecht werden und gleichzeitig einen möglichst hohen Grad an Standardisierung erreichen. Über eine Reduzierung der Vielfalt an redundanten Stoffen wollen wir Gefährdungspotenzial und Kosten gleichermaßen positiv beeinflussen.

Seit Einführung des Prozesses haben sich Qualität und Vollständigkeit der Daten bereits spürbar verbessert, die Transparenz bezüglich der beantragten Substanzen ist deutlich gestiegen. So schafft der Prozess die Grundlage für Produktdeklarationen auf Knopfdruck und eine Reduktion von Schadstoffen in Produkten.

Allerdings ist die Fülle an Stoffen, die in der Datenbank zusammengefasst wird, so groß, dass der Konsolidierungsprozess länger dauert, als bei Projektstart 2011 angenommen. Wir gehen von weiteren zwei Jahren aus, bis alle bestehenden dezentralen Datenbanken in der zentralen Gefahrstoffdatenbank integriert sind.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 947 Anträge für neue Gefahrstoffe eingereicht, 867 davon wurden genehmigt. 8% der Anträge wurden abgelehnt, mehr als die Hälfte davon wegen verbotener bzw. kritischer Inhaltsstoffe – ein wichtiger Beleg für die Wirksamkeit des neuen Prozesses. Die übrigen abgelehnten Anträge wurden mit der Bitte zurückgewiesen, einen Ersatzstoff aus der Liste der bereits freigegebenen Stoffe zu wählen.

Wir wollen in den kommenden Jahren die Konsolidierung der eingesetzten Gefahrstoffe schrittweise erhöhen. Dies kann jedoch nur in Kooperation mit den Anwendern im Unternehmen erfolgen. Sie müssen auf die Ersatzstoffe vertrauen, insbesondere in Bezug auf die Stabilität unserer Prozesse und die Qualität der jeweiligen Produkte.

Um jederzeit schnell und zuverlässig Auskunft darüber geben zu können, welche Gefahrstoffe für unsere Produkte verwendet werden, haben wir im Betrachtungszeitraum den „Stoffnavigator“ entwickelt. Als Brücke zwischen den Warengruppen und den ggf. enthaltenen Gefahrstoffen erlaubt das Tool unter anderem die schnelle Prüfung, ob und wie stark ein (Teil-)Produkt von bestimmten Gefahrstoffen betroffen ist. Zudem lassen sich verbotene oder eingeschränkt zu verwendende Stoffe gegen die entsprechenden Regelwerke prüfen, so dass problematische Stoffe erst gar nicht vom Einkauf beschafft werden oder ihre Verwendung möglichst schnell beendet werden kann.



Faktenbasis
Nanotechnologie

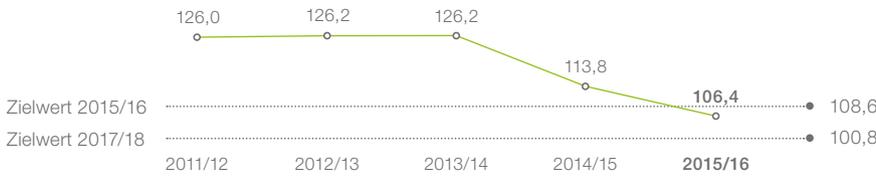
2.1.2 Ressourcenschonung

Unser EBM ist darauf ausgerichtet, ökologisch-ökonomische Verbesserungspotenziale in den Produktionsprozessen zu identifizieren. Um die entsprechenden Potenziale nutzbar zu machen, führen wir Analysen auf Prozess-, Anlagen- und Komponentenebene durch.

Im Fokus stehen hier die Bereiche Energie, Abfall und Frischwasser. Dabei verfolgen wir drei konkrete Ziele, welche die Konzerngeschäftsführung auf Basis des Geschäftsjahres 2011/12 definiert hat: Voith will bis zum Geschäftsjahr 2017/18 umsatzbezogen seinen Energiebedarf um 20%, die Abfallmenge um 25% und den Frischwasserverbrauch um 10% senken. Da die absolut zu erreichenden

Produktionsbezogener Energieverbrauch*

spezifischer Wert in MWh/Mio. € Umsatz



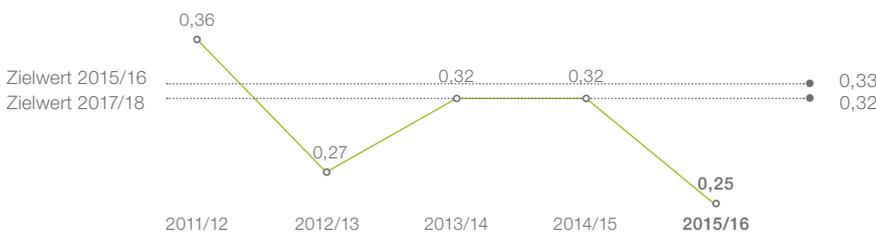
Abfall*

spezifischer Wert in t/Mio. € Umsatz



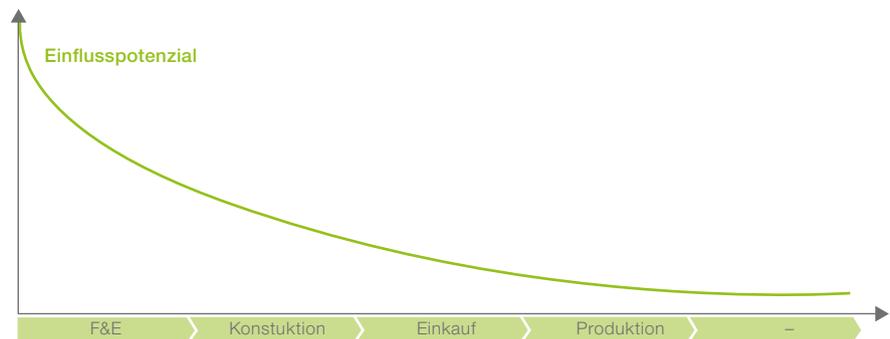
Frischwasserverbrauch*

spezifischer Wert in m³/Tsd. €



* Ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.

Einflussmöglichkeit der Wertschöpfungsstufen auf die Materialeffizienz



Einsparungen aufgrund der umsatzbezogenen Zielvorgaben schwanken, werden diese über das Green Controlling angepasst und kontrolliert. Die Zielerreichung im EBM wird durch verschiedene Faktoren beeinflusst, unter anderem durch geänderte Konstruktions- und Produktionsprozesse, Produktionsverlagerungen, Produktionsschwankungen durch unterschiedliche Auslastung und verändertes Einkaufsverhalten, aber auch Standortschließungen.



Faktenbasis
Umweltziele

Im Berichtsjahr konnten wir den erfolgreichen Kurs aus dem Vorjahr fortsetzen und, bezogen auf den Umsatz, in allen Zielfeldern weitere Verbesserungen erreichen. Dabei gelang es nicht nur, die Maßnahmen-Pipeline weiter zu füllen, sondern insbesondere den Umsetzungsgrad der identifizierten Maßnahmen weiter zu verbessern.

Derzeit arbeiten wir bereits an der Weiterentwicklung der noch bestehenden Ziele, um nach Ende der aktuellen Zielperiode im Geschäftsjahr 2017/18 die Prozesse nahtlos weiter zu optimieren. Das EBM wurde mit der entsprechenden Analyse beauftragt, die Ergebnisse werden im Lauf des aktuellen Geschäftsjahres im Corporate Sustainability Council (CSC) diskutiert.

Green Controlling schafft objektive Entscheidungsgrundlagen

Mit unseren Aktivitäten im Ressourcenmanagement wollen wir zugleich ökonomischen wie ökologischen Mehrwert schaffen. Dazu setzen wir auf einen vierstufigen Green-Controlling-Prozess. Er liefert uns Transparenz über die Maßnahmen-Pipeline, den Umsetzungsgrad der darin abgebildeten Maßnahmen und deren Wirkung auf die Kennzahlenentwicklung, so dass ein aktives Steuern des Zielerreichungsprozesses ermöglicht wird.



Faktenbasis
Green Controlling
Faktenbasis
EBM-Experten

Hot-Spot-Analysen erschließen weiteres Potenzial

Bereits seit einigen Jahren bearbeiten wir zudem mit Hot-Spot-Analysen erfolgreich standortspezifische wie -übergreifende Themenschwerpunkte, z. B. den Energieverbrauch eines Prozessschritts. Um eine möglichst hohe Wirkung zu erzielen,

konzentrieren wir uns in den einzelnen Regionen und an den Standorten auf die jeweils größten Treiber für den Verbrauch. Um weitere Optimierungspotenziale für Voith zu erschließen, führten wir im Berichtszeitraum 17 Hot-Spot-Analysen durch, zehn in Europa, zwei in Amerika und fünf in Asien. Mit dieser Auswahl trugen wir auch der regionalen Verteilung des Ressourcenverbrauchs Rechnung. Themenschwerpunkte der Analysen waren erneut Energie und Abfall. Die Ergebnisse werden im Folgenden in den jeweiligen Berichtskapiteln erläutert.

Die Analysen bestätigen erneut den Trend, dass wir uns immer mehr von Infrastrukturthemen (Beleuchtung, Druckluft, Heizung, Belüftung, Klimatisierung) in Richtung prozessspezifischer Themen bewegen (z. B. Strahlsandeinsatz beim Sandstrahlen, Thermofixierprozess bei der Pressfilzproduktion). Damit erschließen wir uns sukzessive die größten Wertpotenziale, gleichzeitig steigen aber Aufwand und Risiken bei der Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen.



Faktenbasis
Methodik Hot-Spot-Analyse

2.2 Leistungen im Berichtszeitraum

2.2.1 Energieeffizienz und Treibhausgasemissionen

Energieverbrauch erneut gesunken

Insgesamt verbrauchte Voith im Geschäftsjahr 2015/16 452.294 MWh Energie (Vorjahr 489.473 MWh). Auf 1 Mio. € Umsatz entfielen damit 106 MWh Energie, das sind 6,5% weniger als noch im Vorjahr (114 MWh pro Mio. € Umsatz). Bezogen auf das Basisjahr 2011/12 haben wir uns damit bereits um 15,6% verbessert, der Zielwert von 20% im Geschäftsjahr 2017/18 bleibt weiter in Reichweite.

Das identifizierte Maßnahmenpotenzial in der Pipeline stieg im Betrachtungszeitraum von 90,1 GWh auf 107,0 GWh (Anstieg um 18,8% im Vergleich zum Vorjahr). Umgesetzt wurden im Berichtszeitraum Maßnahmen im Volumen 23,6 GWh (Vorjahr 25,4 GWh, -7,1%). Die insgesamt umgesetzten Maßnahmen erreichen damit einen Wert von 73,6 GWh.



Faktenbasis
Energieverbrauch
Faktenbasis
Maßnahmen zur Energieeinsparung
und weitere Potenziale
Faktenbasis
Zertifizierungen

Produktionsbezogener Energieverbrauch*

in MWh



* Ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.

Zur weiteren Energiereduktion erfolgten im Berichtszeitraum Hot-Spot-Analysen, welche die Themen Belüftung, Klimatisierung, Heizung und Beleuchtung in den Fokus nahmen. Auf fast allen Analysen folgten Erneuerungsprojekte bestehender Infrastruktur, die zum Teil bereits im Berichtszeitraum umgesetzt wurden. Es zeigt sich der Trend, dass die durch Infrastrukturmaßnahmen noch wirtschaftlich zu erreichenden Potenziale aufgrund der erfolgreich durchgeführten Maßnahmen der vergangenen Jahre begrenzt sind.

Regelmäßige Arbeitstreffen zur Ressourceneffizienz fördern darüber hinaus den Austausch innerhalb der Organisation. Dabei versuchen wir, ähnliche Prozesse zu vergleichen, Benchmarks zu definieren und durch Best-Practice-Sharing identifizierte Potenziale zu realisieren.

Energiemix weitgehend unverändert

14,8% der bei Voith verbrauchten Energie stammten aus erneuerbaren, 85,2% aus nicht erneuerbaren Quellen. In die Berechnung wurden alle Energieträger des produktionsbezogenen Energieverbrauchs einbezogen.

Neben der Heiz- und Kühlenergie mit rund 33% bleibt die Produktion von Papiermaschinenbespannungen der wesentliche Treiber des produktionsbedingten Energieverbrauchs bei Voith. Auf sie entfallen 25% des weltweiten Verbrauchs. Neben den Webprozessen ist das thermische Fixieren (Heat Setting) besonders energieintensiv, insbesondere bei der Pressfilzproduktion. 5% der bei Voith eingesetzten Energie wird durch den Betrieb von Werkzeugmaschinen verbraucht, 5% des produktionsbedingten Energieverbrauchs entfallen auf die Gießerei in São Paulo, Brasilien.

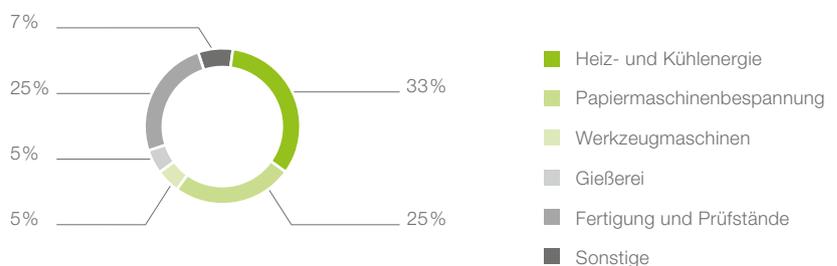
Die Anteile an direkter (33%) und indirekter (67%) Energie blieben im Berichtszeitraum unverändert. Erdgas ist mit einem Anteil von 80% weiter der wichtigste Energieträger für unseren direkten produktionsbezogenen Energieverbrauch. Es folgen LPG, Diesel und Heizöl mit Anteilen im jeweils einstelligen Prozentbereich, diese Energieträger nutzen wir als Heizbrennstoff und für wärmeintensive thermische Prozesse. Diesel benötigen wir insbesondere für den Betrieb von

 Faktenbasis
Erneuerbare Energien

 Faktenbasis
Produktionsbezogener Energieverbrauch

 Faktenbasis
Verhältnis direkte und indirekte Energien

Hauptenergieverbraucher
in %



Notstromaggregaten und die Dampferzeugung an den Standorten Karawang, Indonesien, sowie für thermische Prozesse in São Paulo, Brasilien.

Stromverbrauch weiter gesunken

Im Berichtszeitraum wurden bei Voith insgesamt 249.206 MWh Strom verbraucht (Vorjahr 268.855 MWh). Die von externen Anbietern bezogenen Energieträger in unserem Strommix setzten sich nahezu unverändert zu 73,3% (Vorjahr 71,9%) aus nicht erneuerbaren und zu 26,7% (Vorjahr 28,1%) aus erneuerbaren Ressourcen zusammen.



Faktenbasis
Strommix

Faktenbasis
Umweltauswirkungen der Gebäude

Treibhausgasemissionen verringert

Wir sind uns der Auswirkungen unseres Handelns in Bezug auf den Klimawandel bewusst und versuchen, sie so weit wie möglich zu reduzieren. Als Haupttreiber unserer Treibhausgasemissionen (THG) haben wir den Energieverbrauch identifiziert und steuern im Rahmen unserer Umweltziele konsequent gegen. Im aktuellen Geschäftsjahr steht dabei vor allem die Verbesserung der Energieeffizienz im Fokus unserer Aktivitäten.

In die derzeit laufende Neuausrichtung unserer Umweltziele ist sowohl der Energieverbrauch als auch der damit verbundene THG-Ausstoß einbezogen. Zudem tragen wir mit unseren Maßnahmen im Rahmen von EBM und Eco Technologies den Konsequenzen des Klimawandels auch in unserer Produktentwicklung Rechnung. Denn die Lebenszyklusanalysen unserer Produkte belegen klar, dass der ökologische Fußabdruck in der Nutzungsphase wesentlich stärker ist als in der Produktion. Grundsätzlich streben wir in allen unseren Märkten die Technologieführerschaft an. Voith-Produkte sind dabei regelmäßig in der höchsten Effizienzklasse vertreten.

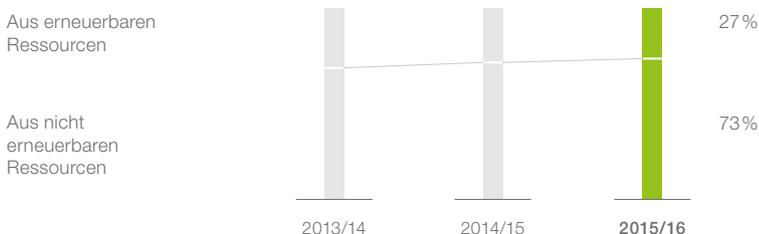


Kapitel 4
Produktverantwortung

Die THG-Emissionen an unseren Standorten verringerten sich im Geschäftsjahr 2015/16 um 4,1% auf 147.341 t CO₂e (Vorjahr 153.697 t CO₂e). Der Anteil der direkten THG-Emissionen verringerte sich im Vorjahresvergleich um 6,6% von 32.728 t CO₂e auf 30.554 t CO₂e. Die indirekten THG-Emissionen sanken auf 116.787 t CO₂e (Vorjahr 120.968 t CO₂e), das entspricht einer Reduktion um insgesamt 3,5%.

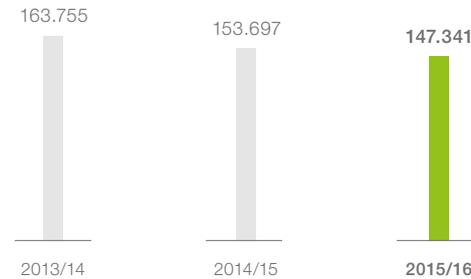
Strommix nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Ressourcen

in %



Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen

Energieverbrauch/THG-Emissionen gesamt in t CO₂e



Faktenbasis
THG-Emissionen nach Scopes,
Regionen und Methodik

Faktenbasis
Emissionen aus dem Verkehr

Faktenbasis
Maßnahmen zur Verringerung
der THG-Emissionen

Faktenbasis
Emissionshandel

Faktenbasis
Luftschadstoffe

Seit dem Geschäftsjahr 2008/09 konnte der absolute Energieverbrauch bei Voith um 19,8% reduziert werden, während sich der absolute THG-Ausstoß im gleichen Zeitraum um 13,1% verringerte. Die unterschiedlichen Entwicklungen sind auf die nationalen Strommixe zurückzuführen. So wirken sich Energieeinsparungen an den einzelnen Standorten oder Produktionsverlagerungen unterschiedlich stark auf die THG-Emissionen aus.

2.2.2 Materialeffizienz und Abfall

Der Einsatz von Materialien und Rohstoffen wird bei Voith konzernweit gesteuert. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Prozesse ressourcenschonend zu gestalten. Dabei stehen wir wegen der Breite unseres Produktportfolios und der entsprechend vielfältigen Prozesslandschaft vor besonderen Herausforderungen. Hinzu kommen die Anforderungen des Projektgeschäfts von Voith Hydro und Voith Paper sowie der Serienfertigung bei Voith Turbo.

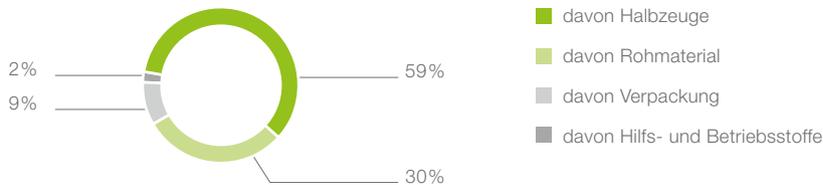
Bekannte Methoden zur Steigerung der Materialeffizienz sind bislang stark auf Serienfertigung und große Stückzahlen ausgelegt. Praktikable methodische Ansätze zur Materialeffizienzsteigerung im Projektgeschäft gibt es in der Praxis dagegen eher selten. Wir haben in den vergangenen Jahren daher sehr viel Zeit investiert, um eine Standardmethodik für Projektgeschäft und Serienfertigung zu entwickeln.

Materialeffizienz erhöht

Im Berichtszeitraum hat Voith rund 186.000 t Material von Lieferanten bezogen, rund 15% mehr als im Vorjahr (161.739 t). 59% der zugekauften Materialien entfielen auf Halbzeuge (Vorjahr 55%), 30% auf Rohmaterial (Vorjahr 34%), 9% auf Verpackungen (Vorjahr 8%) und 3% auf Hilfs- und Betriebsstoffe (Vorjahr 3%). Der Anteil erneuerbarer Materialien lag wegen des hohen Anteils an Holzverpackungen bei 9% (Vorjahr 10%).



Faktenbasis
Eingesetzte Materialien

Materialverbrauch nach Verwendungszweck
in %

Im Berichtszeitraum haben wir rund 41 % (Vorjahr 50 %) Recyclingmaterialien eingesetzt. Bei Hilfs- und Betriebsstoffen lag der Anteil bei 55 % (Vorjahr 53 %), bei Rohmaterialien waren es 45 % (Vorjahr 47 %), bei Halbzeugen 33 % (Vorjahr 49 %) und bei Verpackungen 80 % (Vorjahr 84 %).

Mit Hilfe bewährter Ansätze, z. B. mit Hot-Spot- oder Ishikawa-Analysen, arbeiten wir konsequent an der weiteren Optimierung der Materialeffizienz. Das erfolgt Hand in Hand mit einem der Schwerpunktthemen der Voith-Excellence-Initiative „Voith 150+ Next Level“, bei der unter anderem nach Verbesserungspotenzialen in Produktentwicklung und Engineering gesucht wird.

Abfallvolumen verringert

Insgesamt entstanden bei Voith im Berichtszeitraum 36.989 t Abfall (Vorjahr 42.632 t), das sind 5.643 t bzw. 13,2% weniger als im Vorjahr. Die Relation des Abfallvolumens im Vergleich zum Umsatz verbesserte sich dadurch um 12,2% auf 8,7 t/Mio. € Umsatz (Vorjahr 9,9 t). Mit einer Gesamtreduktion von 18,7% seit dem Basisjahr ist auch hier der Zielwert von 25,0% für das nächste Geschäftsjahr in Reichweite.

Im Berichtsjahr stieg das umgesetzte Maßnahmenpotenzial von 1.399 t auf 3.782 t (Anstieg um 170,4%). Bedingt durch die Restrukturierungsmaßnahmen im Rahmen des Erfolgsprogramms „Voith 150+“ führten wir im Themenfeld Abfall eine Neubewertung der Maßnahmen durch. Die Neubewertung – bedingt durch Standortschließungen und die Verringerung der Produktion am Schmelzofen in São Paulo – reduzierte das identifizierte Maßnahmenpotenzial in der Pipeline im Betrachtungszeitraum um 31 % auf 5.975 t.

Um die Abfallmengen weiter zu verringern und so die Materialeffizienz zu erhöhen, führten wir zu Beginn des Betrachtungszeitraums Experten-Workshops zum Thema Abfall durch. In diese Workshops floss eine Analyse der wesentlichen Abfalltreiber ein. Sei war auf Grundlage der globalen Nachhaltigkeitsdatenbank erstellt worden



4.2 Verantwortung in der Lieferkette

Faktenbasis
AbfallvolumenFaktenbasis
Maßnahmen zur Abfalleinsparung
und weitere Potenziale

Abfall in t



und wies die entprechend der Masse DIE größten Abfallfraktionen je Region und Standort aus. In der gemeinsamen Diskussion wurde die Entstehung der einzelnen Fraktionen analysiert und es wurden Möglichkeiten zur Reduktion gesucht. Dabei identifizierten die Teilnehmer Emulsionsabfälle (z. B. von Kühlschmierstoffemulsionen), Verpackungsabfälle (z. B. Holz) sowie die Gussandabfälle der Gießerei in São Paulo als wesentliche Abfallfraktionen. Um die Ergebnisse der Workshops zu validieren und entsprechende Detailmaßnahmen zu identifizieren, wurden Hot-Spot-Analysen an den Standorten durchgeführt.

Holz-, Papier- und Kartonabfälle machen in allen Regionen einen hohen Anteil am Abfallaufkommen aus. Dies ist wesentlich auf die Verpackung und Transportsicherung von Stücken aus Einzelfertigung zurückzuführen.

Wegen des hohen Anteils an Einzel- und Sonderfertigungen bei Voith ist es oft nicht wirtschaftlich, einzelne materialoptimierte Verpackungen zu verwenden. Dennoch ist es in Einzelfällen gelungen, den Anteil an Kreislaufverpackungen zu erhöhen.

Gefährliche und ungefährliche Abfälle reduziert

Nahezu unverändert zum Vorjahr sind rund 81 % der Abfälle als ungefährlich einzustufen, 19% sind gefährliche Abfälle. Absolut betrachtet entstanden damit 3.889 t weniger ungefährliche Abfälle und 1.754 t weniger gefährliche Abfälle als im Vorjahr.

Der Rückgang bei den gefährlichen Abfällen ist einerseits eine Folge des verstärkten Einsatzes von Edelstahl für unsere Produkte und andererseits auf die gesunkene Produktion (Gießerei) am Standort in São Paulo, Brasilien, zurückzuführen, wo weiterhin mehr als ein Drittel des gefährlichen Abfalls von Voith entsteht.

Die im Vorjahr umgesetzten Restrukturierungsmaßnahmen beeinflussten auch das Volumen an ungefährlichen Abfällen. So fielen an den Standorten St. Pölten, Ravensburg und Krefeld 1.136 t weniger Abfall an als im Vorjahreszeitraum.



Faktenbasis
Gefährliche Abfälle

Gleichzeitig erhöhte sich die Abfallmenge an den Standorten Heidenheim, Kuns-
han und Appleton – dorthin wurde die Produktion verlagert – lediglich um 338 t
ungefährlichen Abfall.

Die Sammlung der gefährlichen Abfälle ist bei Voith durch interne Vorschriften
geregelt. Die Abfallentsorgung bei Voith wird durch externe Entsorgungs- und
Recyclingunternehmen durchgeführt. Voith selbst transportiert keine Abfälle. Im
Berichtszeitraum wurden uns keine Gesetzesverstöße von Versorgungsdienst-
leistern in Bezug auf die Beseitigung von Abfall bekannt.

Zahlreiche Voith-Standorte haben zudem im Berichtszeitraum spezifische Lösungen
für lokale Herausforderungen im Abfallbereich entwickelt, um die Materialeffizienz
zu erhöhen und das Abfallvolumen zu verringern.

2.2.3 Wasser

Frischwasserverbrauch deutlich gesunken

Insgesamt betrug der Frischwasserverbrauch im Berichtszeitraum 1.046.912 m³,
das entspricht einem Rückgang um 346.727 m³ bzw. 24,9% im Vergleich zum
Vorjahr. Etwa ein Drittel des Frischwassers (35,2%, Vorjahr 41,9%) wird bei Voith
lediglich zur Kühlung benötigt und dabei nicht verunreinigt.

Bezogen auf den Umsatz reduzierte sich der Frischwasserverbrauch im Vorjahres-
vergleich um 21,9% auf 0,25 m³ pro 1.000 € Umsatz. Mit einer Gesamtreduktion
von mehr als 30% seit dem Basisjahr haben wir unseren Zielwert für 2017/18 schon
vor Ablauf des Fünf-Jahres-Korridors deutlich übertroffen.

Trotz des bereits sehr hohen Zielerreichungsgrads konnten wir das Volumen an
identifizierten Maßnahmen in der Pipeline nochmals steigern. Es stieg im Vor-
jahresvergleich um 6,9% auf 743.000 m³ Frischwasser. Das bereits umgesetzte
Maßnahmenpotenzial aus der Pipeline stieg im gleichen Zeitraum um 12% auf
706.000 m³ Frischwasser.

Im laufenden Geschäftsjahr wollen wir das erreichte hohe Niveau stabilisieren und
uns bis zum Ende der Zielperiode im Geschäftsjahr 2017/18 weiter verbessern.

Verbrauchssenkend wirkte im Berichtszeitraum unter anderem die Erneuerung einer
Kühlanlage am Standort York, die zu Einsparungen von rund 4.500 m³ führte.
Zudem zeigte die Reparatur der Grundwasserkühlung des neuen Training-Centers
in Heidenheim in der Berichtsperiode erstmals ihre volle Wirkung – ein erneuter
Beleg für die Wirksamkeit des Green-Controlling-Prozesses bei Voith. Durch das
Monitoring der entsprechenden Kennzahlen wurde der Defekt zeitnah erkannt und
konnte klar lokalisiert werden. Auch die technische Analyse des Fehlers wurde
durch das Green Controlling unterstützt, ebenso die Umsetzung der entsprechen-
den Maßnahmen sowie die Wirkungskontrolle.



Faktenbasis
Abfallentsorgung

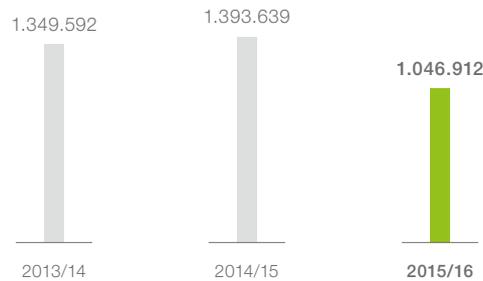


Faktenbasis
Wasserverbrauch



Faktenbasis
Maßnahmen für Frischwasser-
einsparungen und weitere Potenziale

Frischwasserverbrauch in m³



Unsere 2011 durchgeführten Studien zu Wasserknappheit und Biodiversität werden regelmäßig auf Aktualität überprüft. Die Ergebnisse fließen in die Maßnahmenplanung ein. Gleichzeitig beobachten wir im Rahmen des Green Controlling die Entwicklung des Wasserverbrauchs speziell für diejenigen Standorte, die in Regionen mit drohender Wasserknappheit liegen.

Von besonderer Bedeutung sind unsere Wassersparmaßnahmen am Standort São Paulo, denn Brasilien war in den vergangenen Jahren zunehmend von Trockenheit und Wassermangel betroffen. Bereits im Geschäftsjahr 2013/14 haben wir daher das zu Kühlzwecken in der Gießerei eingesetzte Frischwasser durch aufbereitetes Wasser aus der Voith-eigenen Kläranlage ersetzt. Jährlich werden so bis zu 25.000 m³ Frischwasser eingespart.

Weniger Abwasser

Die Abwassermenge lag im Berichtszeitraum bei 985.880 m³ (Vorjahr 1.212.974 m³). Etwa 39% (Vorjahr 27%) davon wurden in Flüsse, Seen und das Erdreich, 49% (Vorjahr 44%) in die Kanalisation eingeleitet. An den Standorten São Paulo, Garching und West Monroe betreibt Voith eigene Abwasserbehandlungsanlagen. Wo möglich, wird das aufbereitete Wasser dabei intern wiederverwendet.

Der deutliche Rückgang von 20% im Vorjahresvergleich ist maßgeblich auf den stark verringerten Kühlwassereinsatz im neuen Training-Center in Heidenheim zurückzuführen, der sich, wie erwähnt, erstmals in einer Berichtsperiode voll auswirkte und auch den Frischwassereinsatz deutlich reduzierte.

Aufgrund des geringen Beprobungsbedarfs lässt sich eine Gesamtbelastung hinsichtlich BSB, CSB, TSS, Schwermetallen, Stickstoff und Phosphor für den Bilanzraum allerdings nicht zuverlässig ableiten. Der Hintergrund: Verglichen mit anderen Industriebetrieben haben die Fertigungsprozesse von Voith nur geringe Auswirkungen auf Gewässer. Daher sind wir nur selten überhaupt zu Messungen der



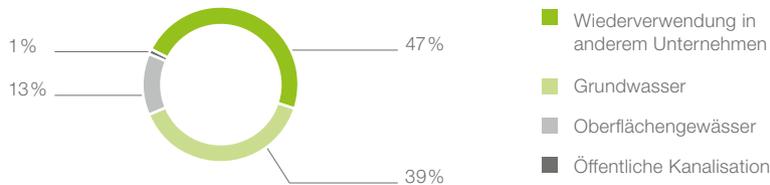
Faktenbasis
Abwasser: nach Einleitungsart

Faktenbasis
Abwasser: Qualität



2.3.3 Frischwasser

Abwasser nach Art der Abführung
in %



Wasserqualität verpflichtet. An den chinesischen Standorten wird beispielsweise nur eine Probe pro Jahr analysiert, an wenigen Standorten sind kontinuierliche oder wiederholte Überwachungsmessungen notwendig.

Im Berichtszeitraum wurden keine Grenzwertüberschreitungen berichtet.

2.3 Ausblick

Ein Jahr vor Ablauf der Umweltziele haben wir den Zielwert für den Frischwasserverbrauch bereits erreicht und werden ihn – auch bei gegenläufiger Umsatzentwicklung – bis zum Ablauf der Zielperiode halten. Die Zielwerte für den Energieverbrauch und das Abfallaufkommen sind ebenfalls für das kommende Geschäftsjahr in Reichweite.

So fehlen uns im Bereich Energie noch Einsparungen von ca. 25 GWh, beim Abfallaufkommen liegt das Delta bis zur Zielerreichung bei 3.500 t. Aufgrund der bereits eingeleiteten Maßnahmen im laufenden Geschäftsjahr gehen wir davon aus, alle gesteckten Ziele wie geplant zu erreichen. Dann werden wir seit dem Basisjahr insgesamt knapp 112 GWh Energie sowie rund 21.502 t Abfall eingespart haben.

Auch weiterhin wollen wir mit unserem Engagement ökologischen und ökonomischen Mehrwert zugleich schaffen. Daher arbeiten wir bereits an der Definition der neuen Zielwerte und werden dabei auch explizit die Treibhausgasemissionen von Voith einbeziehen. Zudem fließen die national und international etablierten Ziele für eine nachhaltige Entwicklung in die Bestimmung der neuen Zielwerte ein.



Faktenbasis
Schutz von Gewässern und
angrenzenden Habitaten

Faktenbasis
Flächenversiegelung

Faktenbasis
Schadensereignisse mit Auswirkungen
auf die Umwelt



Faktenbasis
Maßnahmen zur Zielerreichung



3_Mitarbeiter

Als Familienunternehmen sind wir uns der Verantwortung für unsere Mitarbeiter in besonderer Weise bewusst. Wir wollen ein fairer und verlässlicher Arbeitgeber sein, der die individuelle Lebenssituation der Mitarbeiter berücksichtigt. Wir haben hohe Ansprüche an unsere Mitarbeiter und bieten im Gegenzug Weiterbildungsmöglichkeiten und vielfältige Karrierewege in allen Bereichen unseres weltweit tätigen Konzerns.

3_Mitarbeiter

3.1 Unser Anspruch – unsere Verantwortung

Nicht zuletzt aus unserer 150-jährigen Tradition wissen wir: Der Erfolg von Voith ist der Erfolg unserer Mitarbeiter. Ihre Qualifikation, ihre Motivation und ihr Einsatz für das Unternehmen sind der Motor unseres Erfolgs. Mitarbeitern, die unseren hohen Leistungsanspruch erfüllen, bieten wir herausfordernde Aufgaben, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und ein attraktives Arbeitsumfeld. Als verlässlicher Arbeitgeber wollen wir gute Mitarbeiter langfristig an unser Unternehmen binden und zugleich die Grundlage für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensentwicklung schaffen – über Generationen hinweg.

Voith als Arbeitgeber

Zum Ende des Geschäftsjahres 2015/16 waren 19.494 Mitarbeiter im Voith-Konzern beschäftigt. Das entspricht 19.098 vollzeitäquivalenten Stellen ohne Auszubildende (FTE). Etwa 54% unserer Mitarbeiter arbeiten in Europa, 26% in Amerika, 17% in Asien und 3% in anderen Regionen der Welt.

Veränderungen im Personalstamm

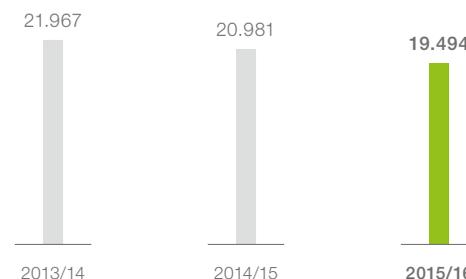
Mit dem umfassenden Konzernumbau im Rahmen des Programms Voith 150+ hat sich auch unser Personalstamm verändert. Im Geschäftsjahr 2015/16 betrafen die Veränderungen vor allem Voith Paper. Hier wurde die Restrukturierung abgeschlossen, bei der in den beiden letzten Geschäftsjahren 830 vollzeitäquivalente Stellen abgebaut wurden.

Außerdem wurden im Zuge der Zentralisierung von indirekten Aufgaben wie Buchhaltung, Gehaltsabrechnung etc. insgesamt rund 450 Stellen aus den Konzernbereichen in Shared Service Center verlagert, die organisatorisch der Konzernholding zugerechnet werden, verlagert bzw. zum Teil dort neu aufgebaut, die organisatorisch der Konzernholding zugerechnet werden. Dadurch konnten per Saldo konzernweit rund 720 Stellen eingespart werden, ein Großteil dieses Abbaus erfolgte bereits im Vorjahr.



Faktenbasis
Zusammensetzung
der Belegschaft

Anzahl der Mitarbeiter
in Personen



Inzwischen sind die Reorganisation und der Stellenabbau im Rahmen von Voith 150+ abgeschlossen. Im laufenden Geschäftsjahr werden somit nur noch wenige weitere Stellen entfallen.

Entsprechend der Tradition des Familienunternehmens Voith haben wir versucht, die Folgen der Umstrukturierung für unsere Belegschaft so sozialverträglich wie möglich zu gestalten. In enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen an den einzelnen Standorten haben wir Lösungen gefunden, die den Gegebenheiten vor Ort entsprachen. Mitarbeiter, die von Standortschließungen betroffen waren, erhielten nach Möglichkeit das Angebot, in einem anderen Unternehmensbereich eine neue Aufgabe zu übernehmen.

Herausforderungen und Themenschwerpunkte

Voith befindet sich seit mehreren Jahren in einem Transformationsprozess, mit dem wir die Weichen stellen, um den Erfolgskurs von Voith auch in Zukunft fortzusetzen. Auch für unseren Personalbereich (HR) ergeben sich so neue Herausforderungen. Die zunehmende Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft bringt neue Anforderungen an unsere Mitarbeiter und ihr Kompetenzprofil mit sich. Es gilt, den sich stetig verändernden Rahmenbedingungen auf den Arbeitsmärkten in aller Welt zu begegnen.

Dazu haben wir – parallel zur Weiterentwicklung unserer Unternehmensstrategie – im Geschäftsjahr 2015/16 unsere Personalstrategie grundlegend überarbeitet und die folgenden vier Fokusfelder für unsere Arbeit definiert:

- Talent Management
- Workforce Planning
- Performance Management
- Change Management

Zu allen vier Fokusfeldern haben wir konkrete Maßnahmenpakete geschnürt. Mit ihnen adressieren wir auch die im Rahmen unserer Materialitätsanalyse abgeleiteten Schwerpunktthemen:

- Gewährleistung von sicheren Arbeitsbedingungen
- Personalentwicklung und Weiterbildung
- Gesundheitsleistungen für Mitarbeiter
- Ausbildung und Nachwuchsförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Leistungsgerechte und geschlechtsunabhängige Vergütung sowie Sozialleistungen
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Mitbestimmung durch Arbeitnehmervertretungen

Unternehmenswerte

Seit jeher prägen klare Werte die Identität des Unternehmens Voith. Sie sind fest in unserer Unternehmenskultur verankert und dienen zudem als Maßstab bei der jährlichen Beurteilung der Mitarbeiter. Auch in unseren Trainingsprogrammen, etwa



GB 2015/16, S. 86–93



Faktenbasis
 Belegschaft nach Beschäftigungsart

dem Standardtraining für angehende Führungskräfte, spielen unsere Werte eine zentrale Rolle.

Unser Wertegerüst ist wie folgt festgeschrieben: Wir sind respektvoll und zuverlässig, offen und ambitioniert. Diese Werte sind seit mehr als 100 Jahren Bestandteil der Voith-Vision und -Mission und werden in den Trainingsprogrammen der Voith Academy gelehrt.

Leistungsfähige Prozesse und Systeme für das Personalmanagement

Im Berichtszeitraum haben wir eine neue Organisationsstruktur für die Personalarbeit konzernweit eingeführt. Entsprechend der Shared-Services-Systematik bearbeiten nun vier international verteilte Global-Business-Service-Center für die jeweilige Region mit sieben Service Lines Aufgaben wie Abrechnung, Zeitwirtschaft oder HR-Sachbearbeitung mit einem unternehmensweit einheitlichen Dienstleistungsansatz. Damit schaffen wir die Voraussetzung für die Voith-weite Standardisierung, Automatisierung und gleichzeitig auch Modernisierung von HR-Prozessen einschließlich der Self-Service-Möglichkeiten für Mitarbeiter und Führungskräfte.

Schon jetzt bestätigt sich, dass mit der Zentralisierung und der Bündelung der Aktivitäten die beabsichtigten Einsparungen erreicht wurden. Zudem konnte die Prozessqualität in weiten Teilen verbessert werden. Aktuell arbeiten wir an weiteren Details der Implementierung, optimieren Prozesse und Systeme und passen Kapazitäten aufgabenspezifisch an. Im nächsten Schritt des Transformationsprozesses wollen wir die bisher unverändert übernommenen Prozesse harmonisieren und standardisieren.

3.2 Attraktiver Arbeitgeber

Auch als Arbeitgebermarke hat Voith einen hervorragenden Ruf, denn wir verbinden die Beständigkeit eines 150-jährigen Familienunternehmens mit den Chancen eines echten Global Players. Dies wird uns auch von externen Instituten, auf Bewertungsportalen und in Arbeitgeberrankings immer wieder bestätigt. Erst im Herbst 2016 haben wir erneut in den Studien von Deutschland Test und trendence als Arbeitgeber mit ausgezeichneten Karrierechancen überzeugt.



Faktenbasis
Rankings und Ratings

Zielgerichtete Marketingaktivitäten – stets auf Augenhöhe mit den Bewerbern – tragen dazu bei, diesen Ruf weiter zu verfestigen. Mit dem neu geschaffenen Konzernbereich Voith Digital Solutions verfügen wir zudem über eine hervorragende Basis, um auch für die Herausforderungen der Digitalisierung die richtigen Mitarbeiter für Voith zu gewinnen und sie im Unternehmen zu halten. Aktuell suchen wir insbesondere Praktikanten, Absolventen und Berufserfahrene in den Bereichen Informatik, Elektronik, Automatisierungstechnik und Elektrotechnik.

Leistungsbezogene Vergütung

Voith bezahlt seine Mitarbeiter weltweit marktgerecht und geschlechtsunabhängig nach fachlicher Qualifikation und Leistung. Vergütungsmodelle und sonstige Leistungen entsprechen den marktüblichen Bedingungen der jeweiligen Region. An unseren deutschen Standorten ist die Höhe der Löhne und Gehälter üblicherweise tarifrechtlich geregelt. Wir halten in allen Regionen die dort geltenden gesetzlichen Regeln strikt ein.



Faktenbasis
Ausgaben für Mitarbeiter

Faktenbasis
Details zur Wahrung
von Arbeitnehmerrechten

Vielfalt und Chancengleichheit

Bei Voith arbeiten Menschen aus über 90 Nationen. Sie alle befinden sich in unterschiedlichen Lebensphasen und bringen individuelle Erfahrungen in das Unternehmen ein. Diese Vielfalt macht uns stark, denn sie bereichert unsere Unternehmenskultur und trägt zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Im Voith Senior Management Circle sind elf Nationen vertreten.

Voith erkennt die Gleichheit eines jeden Individuums an und fördert die Wertschätzung gegenüber allen Kollegen und Geschäftspartnern. Wir dulden keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Kultur, des Alters, des Glaubens oder anderer persönlicher Merkmale. Diese Grundsätze sind im Voith-Verhaltenskodex festgeschrieben, dessen Umsetzung und Einhaltung auf Konzernebene vom Compliance Committee überwacht wird. Im Berichtszeitraum wurde kein Fall von Diskriminierung gemeldet.

Um die Vielfalt und Chancengleichheit im Konzern weiter zu stärken, unterstützen wir sie seit dem Geschäftsjahr 2012/13 über ein konzernweites Diversity&Inclusion-Programm (D&I).

Unter Diversity verstehen wir die Unterschiede unserer Beschäftigten im Hinblick auf die fünf Dimensionen Geschlecht („Gender“), Alter, Nationalität/ethnische Herkunft, Ausbildung/berufliche Erfahrung sowie individuelle Differenzen wie Überzeugungen oder körperliche Fähigkeiten.

Inclusion steht bei Voith für eine Kultur des respektvollen Miteinanders, die unterschiedliche Perspektiven und Herangehensweisen zulässt. So können vielfältige Erfahrungen in Lösungen für komplexe Kundenbedürfnisse einfließen.

Das D&I-Programm reicht von der schrittweisen Sensibilisierung der Mitarbeiter über die Initiierung geeigneter Maßnahmen bis hin zur Etablierung eines inklusiven Arbeitsumfelds an den jeweiligen Standorten. Der zentrale Personalbereich koordiniert das Programm, die Verantwortung für die jeweiligen Schwerpunkte und die Durchführung der Maßnahmen liegt jedoch vor Ort in den Regionen. So tragen wir den weltweit sehr heterogenen Herausforderungen Rechnung.

In den vergangenen Jahren wurden an fast allen Standorten außerhalb Europas sogenannte Awareness-Workshops durchgeführt, um die ersten vier Informations-ebenen im Unternehmen für den Themenkomplex zu sensibilisieren. Im Geschäftsjahr



GB 2015/16, S. 90/91,
Vielfalt und Chancengleichheit



Faktenbasis
Beschäftigungsquote
schwerbehinderter Menschen

2015/16 wurden entsprechende Veranstaltungen auch in der Region Europa vorbereitet, die Umsetzung ist für das laufende Geschäftsjahr geplant.

In Südafrika wurde das Programm im Berichtsjahr inzwischen bereits vollständig ausgeweitet, so dass die Mitarbeiter dort nun flächendeckend für das Thema sensibilisiert sind. An den chinesischen Voith-Standorten wurde im Berichtsjahr insbesondere der Aspekt Inclusion adressiert.

Auch wenn wir bei Voith die fünf genannten Dimensionen im Blick haben, rücken verschiedene neu eingeführte Gesetze die Gender-Dimension derzeit in den Mittelpunkt der gesellschaftlichen Debatte in Deutschland. Frauen sind in technischen Ausbildungsberufen und Studiengängen traditionell noch immer unterrepräsentiert. Daher beschäftigen Technologieunternehmen, zumal im B2B-Bereich, in der Regel deutlich mehr Männer als Frauen. Bei Voith liegt der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft am 30. September 2016 bei 17,4% (Vorjahr 17,5%). Im Voith Senior Management Circle liegt der Frauenanteil aktuell bei 6,6% (Vorjahr 7,3%). Hier sehen wir weiteren Handlungsbedarf. Um insbesondere den Anteil weiblicher Führungskräfte im Unternehmen zu erhöhen haben wir – neben entsprechenden Aktivitäten in unserem D&I-Programm – eine Vielzahl an Maßnahmen initiiert. Unter anderem legen wir Wert darauf, dass in der Shortlist für eine ausgeschriebene Stelle stets beide Geschlechter vertreten sind. Zudem haben wir im Berichtsjahr in Deutschland ein Frauennetzwerk etabliert und in Südafrika das erste „Female Talent Meeting“ durchgeführt, mit dem wir Potenzialkandidatinnen identifizieren und gezielt fördern wollen. In China haben wir den Anteil von Frauen unter den neu eingestellten Hochschulabsolventen im vergangenen Jahr bereits auf 30% erhöht.

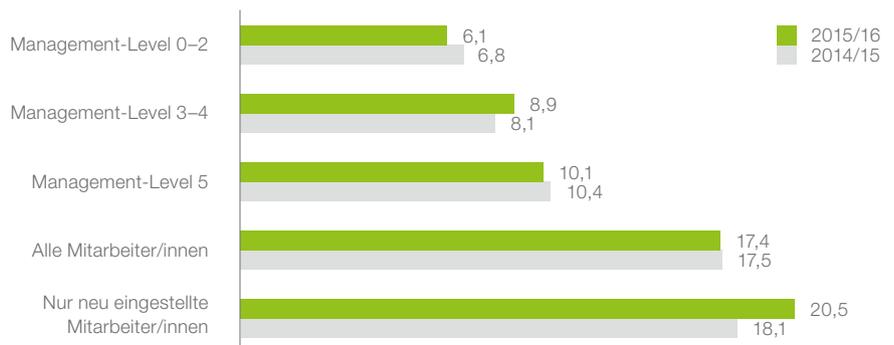
Beruf und Privatleben vereinbar gestalten

Voith ist ein familienfreundliches Unternehmen, diese Haltung prägt unser Unternehmen seit 150 Jahren. Im Berichtsjahr haben wir dieses Selbstverständnis klar



Faktenbasis
Vielfalt im Management
und in der Belegschaft

Frauenanteil nach Managementebenen
in %



formuliert und mit Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur bei Voith konkretisiert, die von der Konzerngeschäftsführung verabschiedet wurden. Die entsprechenden Kommunikationsmaßnahmen werden noch im laufenden Geschäftsjahr umgesetzt und sollen insbesondere unter unseren Führungskräften die Offenheit gegenüber der Thematik erhöhen.

Wir wollen unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld bieten, das sich ihrer jeweiligen Lebenssituation flexibel anpasst. Dabei gewinnt auch der Aspekt der Pflege von Angehörigen immer mehr an Bedeutung. Wo immer möglich können unsere Mitarbeiter in Absprache mit ihren Vorgesetzten individuelle Arbeitszeitmodelle vereinbaren, von der Nutzung eines Home-Office über Teilzeitarbeit bis hin zum Job-Sharing. So lässt sich die persönliche Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten und der persönlichen Bedürfnisse so weit wie möglich individuell gestalten.



Faktenbasis
Flexible Arbeitszeitmodelle

Darüber hinaus unterstützt Voith die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch diverse Betriebs-Kitas und bietet den Mitarbeitern an verschiedenen Standorten Betreuungsplätze für ihre Kinder an. An den Standorten Sonthofen, Heidenheim und Crailsheim gibt es zudem ein eigenes Eltern-Kind-Arbeitszimmer. So können Eltern bei kurzfristigen Betreuungsgängnissen ihr Kind mit zur Arbeit bringen. Den Mitarbeitern in Deutschland stehen zudem umfangreiche Informationsangebote zu den Themen Kinder und Beruf sowie Pflege und Beruf im Intranet sowie über die Info-Hotline eines externen Dienstleisters zur Verfügung.



Faktenbasis
Elternzeit

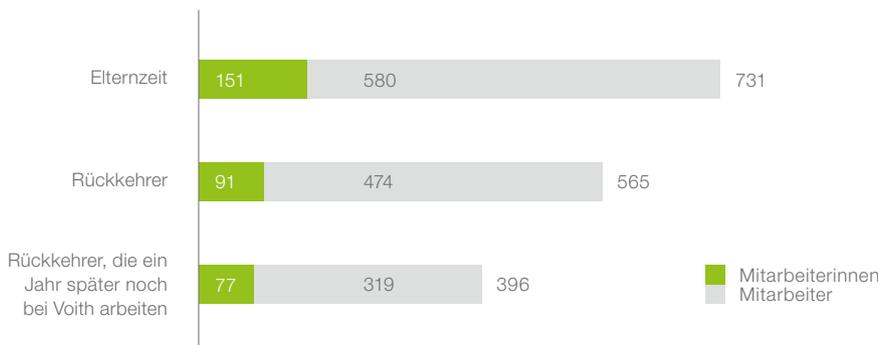
Mitarbeiterzufriedenheit

Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu messen, analysieren wir regelmäßig Daten zu Krankenstand und Fluktuation. Erstmals werden wir im Geschäftsjahr 2016/17 auch eine globale Mitarbeiterbefragung durchführen, um noch detailliertere Erkenntnisse und Ansatzpunkte für mögliche Verbesserungen zu erhalten.



Faktenbasis
Beschäftigungsdauer
Mitarbeiterfluktuation

In Anspruch genommene Elternzeit, nach der Elternzeit zurückgekehrte Mitarbeiter und Mitarbeiter, die auch zwölf Monate nach ihrer Rückkehr bei Voith arbeiten
 in Personen



3.3 Talente gewinnen & fördern

Voith ist weltweit an vielen Standorten vertreten, an denen ein hoher Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter herrscht. Um im weltweiten „war for talents“ zu bestehen, präsentieren wir Voith über unsere Personalmarketingmaßnahmen als modernen, zukunftsorientierten Arbeitgeber.

Mit der Anpassung und Vereinheitlichung unserer Recruiting-Prozesse verbessern wir die Professionalisierung unseres Recruitings weiter. In Deutschland, Nordamerika, Brasilien und China ist dieser Prozess bereits weitgehend abgeschlossen. Das neue pep.-Recruitingmodul bietet neben einer erhöhten Prozesseffizienz zahlreiche Self-Service-Möglichkeiten für Bewerber und eröffnet ihnen über die Integration in die Talent-Management-Plattform zusätzliche weitere Informationen.



Faktenbasis
Neu eingestellte Mitarbeiter



Faktenbasis
Trainees
Kapitel 1
Engagement für die Bildung, S. 22

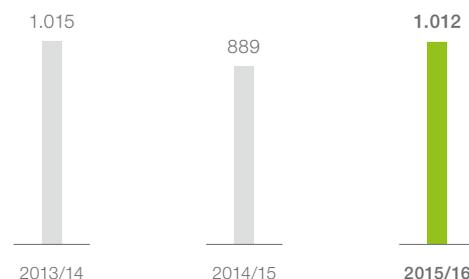
Den Nachwuchs frühzeitig ansprechen

Über Kooperationen und internationale Personalmarketingmaßnahmen an Universitäten sprechen wir Studierende direkt an und ermöglichen Einblicke in unser Unternehmen als potenzieller Arbeitgeber. Zudem vergeben wir Stipendien oder fördern Wettbewerbe in den Regionen, in denen wir tätig sind.

Konstant hohes Ausbildungsniveau

Seit mehr als 100 Jahren engagiert sich Voith für eine erstklassige Berufsausbildung. Derzeit bilden wir junge Menschen in über 40 kaufmännischen, technischen und gewerblichen Berufen aus. Dabei legen wir großen Wert auf interdisziplinäres Lernen und die ganzheitliche Vermittlung von sozialen und fachlichen Kompetenzen. Immer wieder schneiden Voith-Auszubildende im landes- oder bundesweiten Vergleich hervorragend ab. In der Regel werden die Auszubildenden nach Abschluss ihrer Berufsausbildung vom Unternehmen übernommen. Alle Auszubildenden, die im Berichtsjahr von Standortschließungen im Rahmen der Restrukturierung betroffen waren, erhielten die Möglichkeit, ihre Ausbildung fortzuführen – an einem anderen Standort oder bei einem anderen Unternehmen im Konzernverbund.

Anzahl der Auszubildenden (inklusive duale Hochschule)
in Personen



Unser Anspruch – unsere Verantwortung
 Attraktiver Arbeitgeber
 Talente gewinnen & fördern
 Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Zum Geschäftsjahresende 2015/16 beschäftigte Voith 1.012 Auszubildende und Studenten (Vorjahr 889). 606 unserer Auszubildenden arbeiten in Deutschland, davon 358 in Heidenheim.



Faktenbasis
 Ausbildungsplätze und Angebote

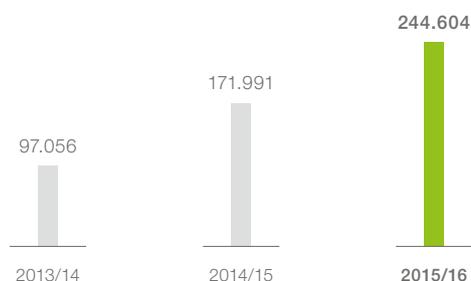
Unsere beiden Voith-Training-Center in Heidenheim und Kunshan, China, stehen stellvertretend für den hohen Stellenwert der Ausbildung bei Voith. Sie dienen als Weiterbildungszentrum für Fach- und Führungskräfte und verbinden als multifunktionale Gebäude moderne Ausbildungskonzepte mit Architektur, Konstruktion, Gebäudetechnik und Gestaltung zu einem innovativen Gesamtwerk.

Auch international setzen wir auf eine an das deutsche duale System angelehnte Ausbildung, angereichert mit landesspezifischen Werten und kulturellen Aspekten. Im brasilianischen São Paulo haben wir zusammen mit Bildungsinitiativen vor Ort ein Trainingskonzept für eine in der Regel vierjährige Ausbildung entwickelt, das sich an Jugendliche ab 15 Jahren richtet und regelmäßig für qualifizierten Nachwuchs sorgt. Auch in Kunshan hat sich das duale System bewährt. Hier hat im Berichtsjahr der zweite Jahrgang von Fachkräften sein einjähriges Trainingsprogramm erfolgreich abgeschlossen. Von den 20 Trainees konnten 18 ihre Prüfung erfolgreich abschließen und wurden von Voith übernommen.

Lebenslanges Lernen – Anspruch und Verpflichtung zugleich

Lebenslanges Lernen ist ein Grundprinzip in unserem Unternehmen. So erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie ihr Know-how und ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterentwickeln – und unterstützen sie dabei durch ein umfangreiches Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen. Unser Ziel: Wir wollen stets die richtigen Mitarbeiter mit der richtigen Qualifikation und den entsprechenden Kompetenzen am richtigen Platz im Unternehmen einsetzen. Den operativen Rahmen dafür bildet unser Leadership-Konzept, das eine Vielzahl von Führungsinstrumenten umfasst. Im Mittelpunkt stehen dabei zwei formalisierte Gespräche pro Jahr, die jeder Mitarbeiter mit seinem direkten Vorgesetzten führt. Während es im Zielvereinbarungsgespräch um den individuellen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele geht, stehen

Weiterbildungsstunden



Abweichung zu den Vorjahren unter anderem bedingt durch erweiterte Datenerfassung.



Faktenbasis
Weiterbildung und
Karriereentwicklung

beim Mitarbeitergespräch die Arbeitsaufgabe, das Arbeitsumfeld, das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Verhältnis sowie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten im Fokus. Die so gewonnenen Erkenntnisse werden zusammen mit den Ergebnissen des Management-Review-Prozesses in unserem IT-gestützten Personalinformationssystem pep. hinterlegt. So lassen sich Entwicklungsmaßnahmen definieren und umsetzen, die sich gleichermaßen am Bedarf im Unternehmen sowie an den Anforderungen an eine bestimmte Position orientieren. Im Berichtszeitraum haben 87% (Vorjahr 83%) der Voith-Mitarbeiter an einem solchen Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch teilgenommen.

Um den Ausbau fachlicher, persönlicher und methodischer Kompetenzen zu fördern, bieten wir unseren Mitarbeitern ein breites Spektrum an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen an. Das Themenspektrum der Voith-Trainings reicht von Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz über Technik, IT und Qualität, Führung und Persönlichkeit bis hin zu Wirtschaft und Sprachen.

In der Voith Management School qualifizieren wir Mitarbeiter aus speziellen Fachbereichen, etwa dem Einkauf, sowie Projektmanager mit spezifischen Trainings. Führungskräfte durchlaufen zudem einheitliche Entwicklungsprogramme, mit denen wir über Konzernbereiche und Regionen hinweg ein einheitliches Führungsverständnis im Unternehmen schaffen. Für Führungskräfte mit disziplinarischer Führungsverantwortung sind diese Programme verpflichtend. Das im Berichtsjahr neu etablierte Business-Forum Leadership ist ein weiterer Baustein. Bei der zweitägigen Veranstaltung stehen Themen aus der täglichen Führungspraxis ebenso im Fokus wie wichtige Aspekte der persönlichen Work-Life-Balance für Führungskräfte. Die Veranstaltung wird seit 2015 angeboten. Auch unser Top-Management ist dem lebenslangen Lernen verpflichtet und bereitet sich in der Voith Academy auf künftige Aufgaben vor.

Im Geschäftsjahr 2015/16 haben an allen Voith-Standorten insgesamt 15.829 Mitarbeiter (Vorjahr 14.505) Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen und dabei 244.604 Weiterbildungsstunden (Vorjahr 171.991 Stunden) absolviert.

Um den Erfolg der jeweiligen Trainings zu messen und das Trainingsangebot kontinuierlich zu verbessern, werden die Teilnehmer über ihre Erfahrungen befragt, die Ergebnisse werden an Trainer und Personalbereich gemeldet. Zudem wird der Vorgesetzte des Teilnehmers aufgefordert, den Erfolg der Trainingsmaßnahme zu beurteilen.

In Deutschland erhalten wir immer wieder Auszeichnungen und Gütesiegel, die Voith als attraktiven und fairen Arbeitgeber kennzeichnen, der seinen Mitarbeitern hervorragende Ausbildungs- und Entwicklungschancen bietet und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert. Im Berichtsjahr wurde dieses Engagement erstmals auch in China gewürdigt. Im Rahmen des „China Learning & Development Value Awards“ erhielt Voith vom „Human Resource Excellence Centre“ einen „Most Valuable Case Award“ für sein auch in China gelebtes Konzept des lebenslangen Lernens.

Leadership bei Voith – Entwicklung und Feedback im Fokus

Führungskräfte bei Voith sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter so zu führen, dass diese die gemeinsamen Ziele verantwortlich wahrnehmen und dabei ihre eigenen Talente entfalten und weiterentwickeln können. Die Leistung unserer Führungskräfte überprüfen wir im jährlichen Management Review. Dabei schätzen wir auch das individuelle Potenzial ein und leiten entsprechende Entwicklungsmaßnahmen ab.

Als internationales Unternehmen setzen wir auf ein konzernweit einheitliches Verständnis unserer Unternehmens- und Führungskultur. Grundsätzlich streben wir an, Führungspositionen mit Personal vor Ort zu besetzen. Gleichzeitig legen wir großen Wert darauf, talentierte Führungskräfte im Rahmen einer Entsendung und als Entwicklungsmaßnahme ins Ausland zu schicken, damit sie internationale Erfahrungen sammeln können. Dabei folgen wir unserem 3x2-Grundsatz, nach dem unsere Führungskräfte im Lauf ihrer Karriere bei Voith Erfahrungen in zwei Divisionen, zwei Funktionen und eben auch zwei Regionen erwerben sollen.

In den kommenden Jahren werden sich die Anforderungen an unsere Führungskräfte verändern und erweitern, denn wir wollen die Chancen der Digitalisierung für unser Unternehmen nutzen. Gleichzeitig wird die Arbeit bei Voith mehr und mehr durch eine Selbststeuerung der Teams bestimmt. Es gilt daher, autonomes Handeln zu fördern sowie Motivation und Engagement zu stärken. Mit der Neustrukturierung und Fokussierung unserer Werte haben wir im Berichtsjahr eine wichtige Grundlage dafür geschaffen.

3.4 Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben bei Voith höchste Priorität. Im Arbeitsschutz bauen wir dabei auf unsere HSE-Organisation (Health, Safety, Environment), die seit dem Vorjahr konzernweit etabliert ist. Durch entsprechend optimierte Arbeitsplätze und Prozesse wollen wir Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen bestmöglich vermeiden. Bereits seit 2009 ist die Verringerung der Häufigkeit und der Schwere der Unfälle in den Konzernzielen von Voith verankert.

Im Gesundheitsschutz verfolgen wir einen regionspezifischen Ansatz, denn unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen sowie kulturelle Unterschiede erfordern spezifische Schwerpunkte in den Regionen. Dies haben wir im Berichtsjahr in einer Analyse des Gesundheitsschutzes in Deutschland, China, Brasilien und den USA festgestellt. Erste grobe Konzepte für den Gesundheitsschutz in den vier Regionen wurden bereits entworfen. In Deutschland wird zudem zunehmend eine interne betriebsmedizinische Betreuung an den Standorten verankert.

Im laufenden Geschäftsjahr arbeiten wir vor allem an der schrittweisen Einbindung des neu gegründeten Konzernbereichs Digital Solutions in unser Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept. Zudem wollen wir unsere HSE-Organisation weiter festigen und weiterentwickeln. So wollen wir das hohe Niveau in Sachen Arbeitssicherheit bei Voith auch zukünftig halten.



Leistungsfähige HSE-Organisation

Im Rahmen des Programms Voith 150+ wurden im vergangenen Geschäftsjahr auch der Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bei Voith konsequent als Shared-Service-Organisation strukturiert.

Die Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in einer Konzernrichtlinie dokumentiert. Diese schreibt verbindliche Mindestanforderungen und -standards für die Unternehmensgruppe fest und enthält zudem alle Standardverfahrensanweisungen (SVA) zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bei Voith. Derzeit arbeiten wir an der Konsolidierung und Straffung der bestehenden Regelwerke, so dass bis Ende des nächsten Geschäftsjahres alle 23 SVAs in überarbeiteter Form vorliegen werden. Darunter werden auch drei völlig neue SVA zu den Themen Notfallmanagement, Reise und Verkehr sowie zur Sicherheitsüberprüfung von Maschinen sein.

Sämtliche Regelwerke zum Arbeits- und Gesundheitsschutz stehen – analog zu den Bestimmungen im Umweltschutz – weltweit über das konzernweite IT-System hse+ zur Verfügung. Im Berichtszeitraum haben wir dieses System um einen Baustein zur Umweltgefährdungsbeurteilung ergänzt. Dabei wurde beispielsweise die Gefährdung durch Erdbeben oder Überflutungen in der Region abgefragt.

Matrixzertifizierung etabliert

Über hse+ steuern wir auch die Matrixzertifizierung unserer Standorte nach ISO 14001 und OHSAS 18001, die wir im Jahr 2016 etabliert haben. Zum Ende des Berichtsjahres umfasste die Matrix 78 Voith-Gesellschaften (Group Holding und Corporate Central Functions). Im laufenden Geschäftsjahr sollen zwei weitere Gesellschaften mit Standorten in Deutschland und Südafrika hinzukommen.

Durch die Mitarbeit im DIN-Normenausschuss gestalten wir die Umstellung von OHSAS 18001 auf DIN EN 45001 aktiv mit. Gleichzeitig bereiten wir unser Unternehmen auf die Umstellung vor.

Gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern handeln

Gemeinsames zielorientiertes Handeln von Arbeitgeber und Arbeitnehmern ist beim Arbeits- und Gesundheitsschutz der entscheidende Erfolgsfaktor. Deshalb verfolgt Voith auch bei diesen Themen einen kollaborativen Ansatz und bezieht die Arbeitnehmervertreter bei wichtigen Entscheidungen ein. Betriebsvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Suchtprävention ergänzen die Regelungen der Konzernrichtlinie HSE. An jedem Produktionsstandort tagt monatlich ein Sicherheitsausschuss, in dem sich Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammenfinden, um das Arbeitssicherheitsjahresprogramm zu entwickeln und dieses in Form monatlicher Aktionen umzusetzen.



3.4.1 Arbeitsschutz

Das Arbeitssicherheitsprogramm von Voith bindet alle Mitarbeiter ein. Informationen und Zielvorgaben werden kaskadenartig übermittelt, und zwar von der Geschäftsführung über die jeweiligen Führungskräfte bis auf Mitarbeiterebene. Die Führungskräfte mit Personalverantwortung stehen hierbei in besonderer Verantwortung. Sie sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter zu schulen und aktuelle Entwicklungen aktiv zu kommunizieren. Mindestens einmal jährlich hat eine dokumentierte Unterweisung der Mitarbeiter zu erfolgen. Zentral vorgegebene Schulungsunterlagen unterstützen diesen Prozess.

Im Berichtszeitraum haben alle Führungskräfte Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit durchlaufen. Durch die Arbeitsschutzrichtlinie „Koordination von Besuchern und Auftragnehmern“ beziehen wir auch unsere Dienstleister in die Aktivitäten ein. Mitarbeiter der Produktion werden außerdem täglich oder wöchentlich mit sogenannten Kurzimpulsen sensibilisiert. Mit diesen fünf- bis zehnminütigen Vorträgen zu aktuellen Themen wollen wir das Thema Arbeitssicherheit auch außerhalb der jährlichen Unterweisungen bei der täglichen Arbeit präsent halten. Im Berichtsjahr lag der Schwerpunkt auf dem Thema Handverletzungen, der häufigsten Art von Verletzungen bei Voith Hydro. Neben den Kurzimpulsen und entsprechendem Informationsmaterial umfasste die Kampagne einen Newsletter zum Thema Hand- und Fingerverletzungen. Im Geschäftsjahr 2016/17 wird der Schwerpunkt der Aktivitäten auf dem Thema Kranarbeiten liegen, da uns eine große Zahl von Beinahe-Unfällen im vorangegangenen Geschäftsjahr in diesem Umfeld auffiel.

Gesetzlich vorgeschriebene Unterweisungen werden bei Voith dokumentiert. Außer mit mündlichen und schriftlichen Unterweisungen haben wir in den zurückliegenden Jahren in Pilotprojekten sehr positive Erfahrungen mit Online-Unterweisungen gesammelt, die wir nun unter Verwendung unseres globalen IT-Tools hse+ schrittweise anbieten. Schwerpunkte sehen wir hier zunächst in dezentral agierenden Organisationen wie der Baustellenmontage sowie bei Service- und Vertriebsmitarbeitern, aber auch im administrativen Bereich. Im Berichtsjahr haben wir dazu ein erfolgreiches Pilotprojekt durchgeführt.

Besonderen Wert legen wir auf die Schulung der Experten in der regionalen HSE-Organisation. Sie wurden bereits intensiv auf die Anwendung von hse+ vorbereitet, wo wir 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 abbilden.

Besondere Verantwortung im Außeneinsatz

Auf Baustellen oder bei Serviceeinsätzen übernehmen Voith-Mitarbeiter im Außendienst in unterschiedlicher Art und Weise Verantwortung für die Arbeitssicherheit und den Umweltschutz – ob als Supervisor ohne Weisungsbefugnis für andere Dienstleister oder unter voller Übernahme der Baustellenzuständigkeit inklusive der Weisungsbefugnis für Unterauftragnehmer.



Faktenbasis
Schulungen zur Arbeitssicherheit



Faktenbasis
HSE-Standard-Online-Unterweisung



Kapitel 2
Umwelt Gefahrstoffe

 eVAP – Arbeitssicherheits-App zur Unfallprävention


Um die entsprechenden Herausforderungen zu analysieren und langfristig eine Vereinheitlichung und Standardisierung der bestehenden Regelwerke zu erreichen, haben die Konzernbereiche Voith Hydro und Voith Paper im Geschäftsjahr 2015/16 die bereichsübergreifende Arbeitsgruppe „Arbeitssicherheit und Umweltschutz im Field Service“ initiiert.

Unfälle dokumentieren, analysieren, vermeiden

Bei Voith werden alle Unfälle unmittelbar erfasst, an den direkten Vorgesetzten gemeldet und im Intranet veröffentlicht. Bei schwerwiegenden Vorfällen wird die Konzerngeschäftsführung innerhalb von 24 Stunden direkt informiert. Jeder Unfall wird durch ein Untersuchungsteam, das aus Betroffenen, Vorgesetzten und Sicherheitsexperten besteht, geprüft und dokumentiert. Besonders schwere Unfälle werden im HSE-Kompetenzzentrum nochmals gesondert untersucht. Die Unfalldefinitionen sind im Konzernhandbuch detailliert beschrieben und international mit anderen Unternehmen vergleichbar dargestellt.

Seit dem Geschäftsjahr 2015/16 binden wir unsere Mitarbeiter noch stärker in die Unfallprävention ein. Mit der eigens entwickelten App eVAP (electronic Voith Awareness Program) können die Mitarbeiter vor Ort unsichere Sachverhalte schnell und unkompliziert erfassen und an eine zentrale Datenbank übersenden. Piktogramme erleichtern die Bedienung. Die Daten werden automatisch analysiert und anschließend mit entsprechenden Hinweisen in zielgruppenspezifischen Medien veröffentlicht. So sensibilisieren wir die Mitarbeiter für unsichere Handlungen und Zustände, noch bevor Unfälle geschehen. Für diesen innovativen Ansatz zur

Unfallprävention wurde Voith im Jahr 2016 mit dem DEKRA Award 2016 in der Kategorie Arbeitssicherheit ausgezeichnet.

Durch Unfallanalysen, Audits und andere Maßnahmen verfolgen wir monatlich die Entwicklung in Sachen Arbeitssicherheit. So können wir umgehend Maßnahmen ergreifen, falls sich schwere Unfälle ereignen oder eine Häufung von Unfallarten auftreten sollte. Erste Maßnahme sind dabei stets weltweite HSE Flash News (Info zu Unfall-/Vorfallsschwerpunkten im Arbeits- und Umweltschutz), um zeitnah alle betroffenen Mitarbeiter informieren zu können. Im Berichtszeitraum lag der Fokus weiterhin auf der Berichterstattung zu Beinahe-Unfällen. So wollen wir verstärkt präventiv wirken – speziell vor dem Hintergrund kontinuierlich sinkender Unfallzahlen.



Faktenbasis
Beinahe-Unfälle

Die regionale HSE-Organisation setzt die Voith-Standards weltweit um. Die Experten treffen sich zweimal jährlich zu einem lokalen Erfahrungsaustausch und sorgen so für einen rascheren Know-how-Transfer zwischen den Standorten. Sie sind auch für die Übersetzung der Richtlinien und Standards in die jeweilige Landessprache verantwortlich.

Die Businesspartner im HSE-Kompetenzzentrum haben im Jahr 2016 verstärkt die Verteilung der Unfälle auf die jeweiligen Konzernbereiche analysiert, um Unfallschwerpunkte und bereichsspezifische Gefährdungen zu identifizieren. Konkretes Resultat ist das Präventionsprogramm gegen Handverletzungen bei Voith Hydro.

Benchmark in Sachen Arbeitssicherheit

Seit wir 2009 unser globales Arbeitssicherheitsprogramm an allen Produktionsstandorten implementiert haben, konnten wir uns immer weiter verbessern. Sowohl die Anzahl als auch die Schwere der Unfälle in unserem Unternehmen hat kontinuierlich abgenommen, so dass Voith heute im Bereich der Arbeitssicherheit zu den weltbesten Unternehmen der Branche zählt.



Faktenbasis
Arbeitsunfälle

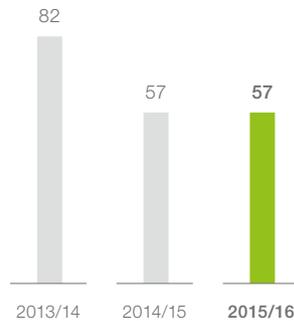
Vor allem zwei Messgrößen belegen diese Position. So hat sich die nach internationalem Standard erhobene Frequency Rate, die Anzahl der Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden, deutlich verringert – von 13,9 im Geschäftsjahr 2008/09 auf 1,6 im Berichtsjahr. Dies entspricht 57 meldepflichtigen Unfällen (Vorjahr 57). Im Berichtszeitraum gab es keine Todesfälle bei Arbeitsunfällen. Zum Vergleich: Die durchschnittliche Frequency Rate der Unternehmen in der Berufsgenossenschaft Anlagen- und Maschinenbau liegt bei 22.

Eine deutliche Verbesserung erreichten wir über die vergangenen Jahre auch bei der Severity Rate, die sich mit 282 Ausfallstunden (Vorjahr 273) im Berichtsjahr auf einem sehr guten Niveau stabilisiert hat. Dies zeigt, dass neben der absoluten Zahl auch die Schwere der Unfälle stark abgenommen hat.

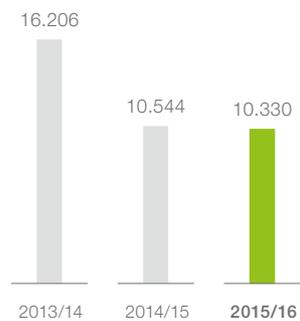
In Zukunft wollen wir das hohe Niveau in Sachen Arbeitsschutz halten. Mit Hilfe unserer IT-Plattform hse+ wollen wir die Transparenz unseres Handelns weiter

Frequency Rate*spezifischer Wert in Unfällen
pro 1 Mio. Arbeitsstunden

absolute Werte

**Severity Rate***spezifischer Wert in Ausfallstunden
pro 1 Mio. Arbeitsstunden

absolute Werte



* Daten ohne den nicht fortgeführten Konzernbereich Voith Industrial Services.

optimieren und Maßnahmen noch zielgerichteter ableiten. Vor allem aber geht es uns darum, die Mitarbeiter noch stärker in die Aktivitäten einzubeziehen. Die Arbeitsschutz-App eVAP ist dabei ein weiterer wichtiger Schritt.

3.4.2 Gesundheitsschutz

Bei der Gesundheit der Mitarbeiter setzt Voith in besonderem Maße auf Prävention. Dabei verfolgen wir einen regionalen Ansatz, um den sehr heterogenen Rahmenbedingungen an unseren Standorten in aller Welt Rechnung zu tragen. Egal, wo unsere Beschäftigten ihren Arbeitsplatz haben: Wir wollen, dass sie ihre Arbeitskraft erhalten und am Ende ihres Arbeitslebens gesund in den Ruhestand gehen können. Um diese Ziele zu erreichen, konzentrieren wir uns auf vier Handlungsfelder, in denen wir im Berichtszeitraum die folgenden Fortschritte erreicht haben.

Demografiegerechte und sichere Arbeitsumgebung

Im Rahmen einer Ergonomie-Kampagne haben wir im Berichtsjahr insbesondere Büromitarbeiter angesprochen und sie bei Begehungen zum Thema Ergonomie informiert sowie bei der Arbeitsplatzgestaltung vor Ort beraten.

Gesundheitsförderung und Prävention

In diesem Handlungsfeld initiieren die Standorte die Aktionen im Rahmen der jeweiligen Jahresprogramme. Die Maßnahmen werden jeweils als Pilot im Kompetenzzentrum HSE in Heidenheim entwickelt und anschließend an allen deutschen Standorten umgesetzt. Im Berichtsjahr wurden die folgenden Vorträge angeboten, die überwiegend von externen Medizinerinnen gehalten wurden:

- Medikament: Bewegung. Ein Wundermittel mit positiven Nebenwirkungen
- Herzessache: Vorbeugen und Erkennen von Herz- und Kreislauferkrankungen
- Vorsorge für den Krankheitsfall: Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht
- Life-Balance – Wie geht das überhaupt?

Durchschnittlich 120 Mitarbeiter nahmen jeweils an den Veranstaltungen teil. Der Vortrag zur Life-Balance wurde in Heidenheim wegen des großen Andrangs sogar wiederholt und zudem in Crailsheim angeboten. Neben der Vortragsreihe ist an den deutschen Standorten im Geschäftsjahr 2016/17 eine Kampagne zum Darmkrebs-Screening geplant.

Unterstützung bei Krankheit und Belastung

Im Berichtszeitraum haben wir wichtige Verbesserungen bei der arbeitsmedizinischen Betreuung an unseren deutschen Standorten erreicht. Zwei Standorte werden nun direkt durch unseren Arbeitsmedizinischen Dienst mitbetreut, die anderen werden enger koordiniert. Zudem nutzen wir Synergie, unter anderem durch die Vereinheitlichung der arbeitsmedizinischen Software, und schaffen so zusätzliche Freiräume für eine optimale Betreuung.

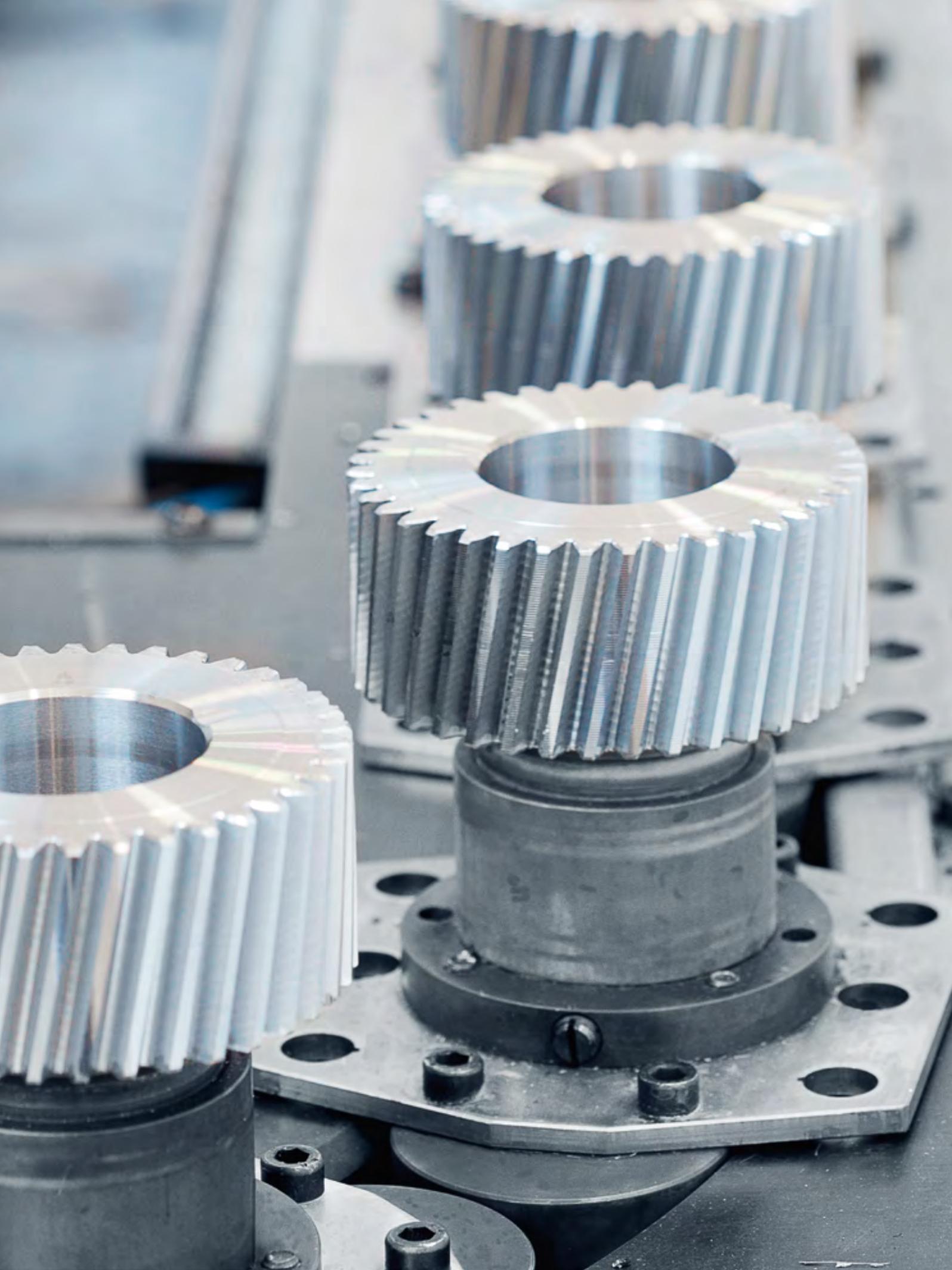
Über die Kooperation mit einem externen Dienstleister erhalten die Voith-Mitarbeiter in Deutschland Informationen und Unterstützung rund um die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung von Kindern. Aktuell arbeiten wir weiter daran, an den Standorten stabile Prozesse zu implementieren. Danach werden wir – soweit im Rahmen des Datenschutzes zulässig – auch zu diesen Themen ein zentrales Berichtswesen etablieren. Außerdem werden wir die Einführung des einheitlichen betrieblichen Eingliederungsmanagements im laufenden Geschäftsjahr abschließen.

Unternehmenskultur und Führung

Arbeits- und Gesundheitsschutz sind wesentliche Aspekte unserer Unternehmenskultur. Über unser konzernweites Berichtswesen erhalten die Führungskräfte bei Voith quartalsweise verlässliche Kennzahlen zur gesundheitlichen Entwicklung der Mitarbeiter, etwa der Krankheitsrate. Falls sich an einem Standort eine überdurchschnittliche Krankheitsrate zeigt, bieten wir Seminare zur Gesundheitsvorsorge an. Mit Seminaren zum Thema Führung und Gesundheit wollen wir unsere Führungskräfte für das Thema Gesundheitsmanagement zusätzlich sensibilisieren. Zehn Seminare mit rund 111 Teilnehmern wurden im Berichtsjahr bereits durchgeführt, weitere Veranstaltungen an verschiedenen Standorten in Deutschland sind geplant.



Faktenbasis
 Maßnahmen zur Unterstützung
 der Mitarbeiter



4_Produkte & Lieferketten

Mit unseren Produkten und Dienstleistungen schaffen wir für unsere Kunden ökologischen und ökonomischen Mehrwert zugleich. Außer auf die Qualität und Zuverlässigkeit unserer Produkte legen wir daher großen Wert auf die Energie- und Ressourceneffizienz sowohl in der Produktions- als auch in der Nutzungsphase. In unserem gesamten Einflussbereich achten wir auf die Einhaltung international anerkannter Umwelt- und Sozialstandards. Kurz: Wir stellen hohe Ansprüche – an uns selbst wie an unsere Lieferanten.

4_Produkte und Lieferketten

4.1 Produktverantwortung

Produkte und Dienstleistungen von Voith sind auf fünf Märkten weltweit vertreten: Energie, Öl & Gas, Papier, Rohstoffe sowie Transport & Automotive. So unterschiedlich wie die Anforderungen auf diesen Märkten sind auch die Lösungen unseres Unternehmens.

Voith Hydro ist Hersteller von Generatoren, Turbinen, Pumpen sowie elektrischen und mechanischen Ausrüstungen für Wasserkraftwerke. Damit liefert Voith alle wesentlichen Komponenten für Wasserkraftwerke zur Stromerzeugung sowie für die Speicherung von Energie. Voith Hydro sorgt dabei für die Leistungsfähigkeit einer Anlage über den gesamten Lebenszyklus hinweg.

Voith Paper liefert Technologien, Produkte und Dienstleistungen für den gesamten Papierherstellungsprozess. Das Angebot umfasst große industrielle Fertigungslinien für die Papier- und Kartonherstellung und deren Umbauten sowie die entsprechenden Serviceleistungen. Hinzu kommen Verbrauchsprodukte und Verschleißteile.

Voith-Turbo-Technologien übertragen und regeln Kräfte unter extremen Bedingungen – sicher und ressourceneffizient. Antriebslösungen sowie technisch hoch entwickelte Komponenten und Systeme von Voith Turbo finden ihren Einsatz in den unterschiedlichsten Branchen: überall dort, wo Energie in kontrollierte Bewegung übertragen werden muss.

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 entsprechenden Anforderungen systematisch zu erfassen und in Hinblick auf ihre Wesentlichkeit zu bewerten, greifen wir auf die Ergebnisse unserer Stakeholderbefragung aus dem Frühjahr 2016 zurück. Zudem haben wir im Rahmen einer Masterarbeit externe Benchmarks, z. B. des Instituts für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) und von oekom research, ausgewertet. So haben wir im Bereich der Produktverantwortung die wesentlichen Handlungsfelder für unser Unternehmen definiert.

Herausforderungen und Trends

Um Trends frühzeitig zu erkennen und kommenden Herausforderungen wirksam zu begegnen, setzen die Konzernbereiche jeweils auf eigene markt- und technologiespezifische Methoden und Tools.

Eine Herausforderung für Voith besteht aktuell durch neue Richtlinien und Gesetze, die den Schutz des geistigen Eigentums verringern. So haben Kunden über die EU-Richtlinie 2016/943 zum „Schutz von Geschäftsgeheimnissen“ künftig das Recht, eine gekaufte Maschine in ihre Komponenten und Bauteile zu zerlegen,

diese modellhaft zu erfassen (Reverse Engineering) und einen Dritten mit der Ersatzteilherstellung zu beauftragen. Der ursprüngliche Hersteller verliert somit den Kopierschutz für seine Produkte – und die Sicherheit im Betrieb der Anlage ist möglicherweise nicht mehr gewährleistet.

Voith Paper hat im Berichtszeitraum die Methodik zur Erfassung von Trends umfassend ausgebaut. Diese basiert auf den fünf Säulen Trendanalyse, Technologievorausschau, Kundensicht, Konsumentensicht und Radikale Technologien. Bei Voith Hydro und Voith Turbo ist die Einführung vergleichbarer Prozesse für das Geschäftsjahr 2016/17 geplant. Den so identifizierten Trends ist gemein, dass sie entweder direkt oder indirekt die Nachhaltigkeit unserer eigenen Herstellprozesse oder die unserer Kunden adressieren. Zudem wurden durch Trendabfragen weitere Themen wie Bionik und Wasserknappheit als relevant identifiziert. Deren Bearbeitung hat im Berichtszeitraum bereits begonnen, mit entsprechenden Ergebnissen und konkreten Maßnahmen ist im Verlauf des Geschäftsjahres 2016/17 zu rechnen.

Das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) oder die EU-Richtlinie 2014/24 „Öffentliche Vergabe von Großprojekten“ schaffen kontinuierlich neue Anforderungen für Entwicklung und Vertrieb bei Voith Hydro. Nicht zuletzt gilt es, die Chancen der Industrie 4.0 zu nutzen und durch entsprechend angepasste Prozesse in konkrete Kundenvorteile umzusetzen.

Wasserkraft steht weltweit im Wettbewerb mit anderen regenerativen Energiequellen. Während die Nutzung von Wind- und Solarenergie aktuell mit hohen zweistelligen Zuwachsraten steigt, liegt der jährliche Anstieg der Wasserkraft derzeit bei 2,3%. Voith Hydro steht damit vor der Herausforderung, die öffentliche Darstellung von Wasserkraft als regenerative Energiequelle zu verbessern. Dazu gilt es beispielsweise die Vorteile von Pumpspeicherkraftwerken im Vergleich zu Batteriespeichern und anderen Konzepten fachlich und sachlich zu bewerten sowie entsprechend zu argumentieren. Vielversprechende Trends für Voith Hydro sind vor allem Hybrid-Kraftwerke, die Solar-, Wind- und Wasserkraft kombinieren, sowie Pumpspeicherkraftwerke, die das Meer als Wasserreservoir nutzen. Entsprechende Materialuntersuchungen für die Anwendung von hydraulischen Komponenten in Seewasser wurden bereits erfolgreich durchgeführt. Auch die Lieferung von Pumpen für landwirtschaftliche Bewässerungsanlagen oder Trinkwasserspeicher eröffnet neue Chancen.



GB 2015/16, S. 94–107 ,
Chancen- und Risikobericht

Dialog mit den Kunden

Die Nähe zu unseren Kunden und das Verständnis ihrer Anforderungen sind seit jeher eine der Stärken von Voith. Alle Geschäftsbereiche halten kontinuierlich den Kontakt zu ihren Kunden. Hinzu kommen gezielte Befragungen zur Kundenzufriedenheit oder zu künftigen Anforderungen an die Leistungsfähigkeit unserer Produkte.



Faktenbasis
Verantwortungsvolles Marketing

Der Dialog mit den Kunden ist essenzieller Bestandteil der Vertriebsstrategie von **Voith Hydro**. Die Anforderungen der Kunden spiegeln sich in den individuellen Ausschreibungen meist sehr detailliert wider. Zudem werden in den anschließenden Verhandlungen intensiv die technischen Lösungen sowie neue oder weiter optimierte



Ressourcenschonung

Konzepte diskutiert. Nicht zuletzt führt das Produktmanagement Gespräche mit Kunden und Verbänden, um weiterführende Verbesserungen zu erörtern.

Der enge und intensive Kontakt zu den Kunden ist auch typisch für das Geschäft von **Voith Paper**. Spezialisten beraten die Kunden fachlich und technisch, während das Key-Account-Management bevorzugt größere Kundengruppen betreut. Die Kunden sind eng in die Prozesse zur Qualitätssicherung einbezogen, zum Teil sogar in die technische Entwicklung und bei der Identifikation von Trends. Bei der Optimierung von Papiermaschinen arbeitet Voith Paper eng mit den Kunden zusammen, um den Rohstoffeinsatz durch Recycling zu verbessern und in Energie-Audits den Stromverbrauch zu reduzieren. Ziel ist es, energie- und wassereffiziente Produkte zu entwickeln und die Gesamtbetriebskosten weiter zu reduzieren.

Voith Turbo hat sich im vergangenen Geschäftsjahr einer grundlegenden Neuorganisation unterzogen und richtet sich jetzt noch klarer auf die drei Unternehmensziele Kundenfokus, Technologieführerschaft und World Class Performance aus. Die Nähe zum Kunden, eine hohe regionale Marktpräsenz und ein weltweit erstklassiger Service wurden dabei im Bereich Kundenorientierung als Erfolgsfaktoren identifiziert. Dabei hat sich die Einführung eines Produktmanagements an der Schnittstelle zwischen Vertrieb und Key-Account-Management bewährt; dies wurde inzwischen im gesamten Bereich umgesetzt. So lassen sich Kundenwünsche besser abgleichen, klarer fokussieren und schneller umsetzen.

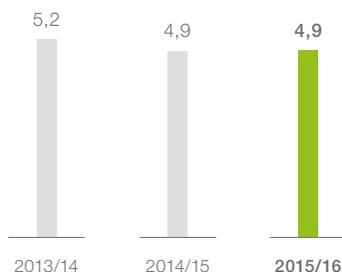
Forschung & Entwicklung

Technologieexpertise und die Fähigkeit, unser Know-how immer wieder in Innovationen umzusetzen, die unseren Kunden einen Mehrwert verschaffen, sind die Grundlagen unseres Geschäftserfolgs. Daher investieren wir auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten in die Forschung und Entwicklung neuer Lösungen – in den vergangenen fünf Jahren in Summe mehr als 1,1 Mrd. €. Im Geschäftsjahr 2015/16 betragen die F&E-Aufwendungen im Konzern 208 Mio. € (Vorjahr 210 Mio. €, –1 %). Gemessen am Konzernumsatz lag die F&E-Quote des Voith-Konzerns mit 4,9% auf Vorjahresniveau (Vorjahr 4,9%). Alle unsere Konzernbereiche im Maschinen- und Anlagenbau haben eine starke Patentbasis. Der Voith-Konzern hält derzeit mehrere Tausend aktive Patente – allein im Berichtsjahr kamen mehrere Hundert neue hinzu.



Faktenbasis
Ausgaben für Forschung und Entwicklung

F&E-Quote
in %



Wir wollen die führende Position, die wir in vielen Märkten innehaben, insgesamt verteidigen und ausbauen. Insbesondere die digitale Transformation – Stichwort „Industrie 4.0“ – bietet hier große Chancen. In allen Konzernbereichen arbeiten wir konsequent daran, die Potenziale der Industrie 4.0 in der eigenen Fertigung, aber auch in konkreten Produkten für unsere Kunden umzusetzen.

Bereits im Geschäftsjahr 2014/15 haben wir die Funktion des Chief Technology Officers (CTO) in jedem unserer Geschäftsbereiche etabliert. Regelmäßig werden seitdem auf CTO-Ebene im sogenannten CTO-Council die Roadmaps für die Technologieentwicklung abgeglichen, um Synergien zu nutzen. Vor allem bei übergreifend einsetzbaren Technologien und Prozessen, beispielsweise im Bereich

des Materialeinsatzes, wollen wir so positive Skaleneffekte erzielen sowie Wissen strukturierter generieren und im Konzern verteilen.

Voith Paper arbeitet derzeit an der Entwicklung von Systemen, mit denen durch entsprechende Sensorik die Lebensdauer der Produkte vorhergesagt werden kann. Auf diese Weise lässt sich die Betriebssicherheit verbessern, überraschende Ausfälle der Anlagen können nahezu ausgeschlossen werden. Automatisierte Überwachungssysteme sind bereits mit der Produktfamilie OnCare in den Markt eingeführt und werden fortlaufend erweitert.

In einer Entwicklungskooperation mit dem Partner Fuglesangs arbeitet Voith Turbo an drehzahlregelbaren Antrieben zum Betrieb von Mehrphasenpumpen auf dem Meeresboden. Der für die Drehzahlregelung erforderliche Frequenzumrichter, der sehr viel Platz auf dem Versorgungsschiff in Anspruch nehmen würde, kann so entfallen. Die Technologie wird einen wesentlichen Beitrag zur Exploration von Rohstoffen unterhalb des Meeresbodens leisten.

Im Projekt E-Volution entwickelt Voith Turbo derzeit ein Getriebe, durch das sich rund 7 % Kraftstoff einsparen lassen und das auch in Bezug auf Geräuschemissionen optimiert ist. Unter anderem steht dabei durch Mild-Hybridisierung und Rekuperation Energie zur Versorgung des Bordnetzes und des Antriebsstrangs zur Verfügung.

Kooperationen liefern wichtige Erkenntnisse zur Zukunftsfähigkeit

Die Konzernbereiche von Voith sind in vielen ihrer Geschäftsfelder Markt- und Technologieführer. Daher stehen sie auch im beständigen Austausch mit Forschungsinstituten, Universitäten, Verbänden sowie anderen Unternehmen entlang der Lieferkette.

So existieren bei Voith Paper Kooperationen mit verschiedenen Instituten und Universitäten, die sich mit klar spezifizierten Handlungsfeldern beschäftigen. Darunter befinden sich Initiativen wie das branchenweite Projekt Faser & Papier 2030 oder das EU-weite Projekt „Provides“, das auf eine drastische Reduzierung des CO₂-Footprints bei der Herstellung von Zellulose und Papier abzielt. Die Umsetzungsphase derartiger Initiativen ist jedoch meist relativ lang, da die Investitionszyklen in der Papierindustrie bis zu 20 Jahre umfassen können. Um in den Jahren 2030 bis 2050 die angestrebte CO₂-Reduzierung von 80% zu erreichen, ist Voith daher schon heute aktiv dabei, die entsprechenden Technologien in den nächsten zehn Jahren marktreif zu entwickeln.

Voith Paper und Voith Digital Solutions erarbeiten gemeinsam Konzepte, die es der papiererzeugenden Industrie ermöglichen, auf die volatile Versorgungs- und Preissituation im Energiemarkt zu reagieren, indem durch neue technologische Prozesse die Produktionsanlagen nachhaltig betrieben werden können. So lassen sich Phasen mit günstigen Energiepreisen nutzen – bis hin zum Abschalten einzelner Prozessschritte in Phasen geringer Energieverfügbarkeit –, ohne dass die Produktion von Papier wesentlich beeinträchtigt wird.



Faktenbasis
Kooperationsprojekte von Voith Paper



Faktenbasis
Kooperationsprojekte von Voith Hydro

Voith Hydro hat sich im Berichtsjahr unter anderem mit digitalen Lösungen für Wasserkraftwerke beschäftigt. Ein Schwerpunkt lag dabei auf HyGuard, einem neuartigen System zur Anlagenüberwachung, das derzeit in einem Pilotprojekt getestet wird. Die Überwachung beispielsweise von Geräuschen in einem Kraftwerk lässt eine Trendüberwachung und Interpretation von Anomalien zu. HyGuard Acoustic kann auch in Kombination mit anderen Monitoring-Systemen eingesetzt werden, die beispielsweise Schwingung oder Temperatur messen. Die Entwicklung von Monitoring-Systemen wurde inzwischen an den neuen Konzernbereich Voith Digital Solutions übergeben.

Voith Turbo arbeitet derzeit an einem Forschungsprojekt, an dem auch das Deutsche Zentrum für Luft und Raumfahrt (DLR) beteiligt ist. Dabei werden Sensoren für Verbundwerkstoffstrukturen entwickelt, die sich in mobilen Anwendungen, etwa für Schienenfahrzeuge, nutzen lassen. Im Mittelpunkt steht dabei die Erfassung von Schäden am Fahrzeug, die sowohl durch äußere Einflüsse als auch aufgrund von Materialermüdung entstehen können. Ziel ist dabei, sowohl die Betriebssicherheit zu erhöhen als auch das Gewicht der Konstruktion zu verringern.

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 sowie für den Umgang mit technischen Risiken in einer Konzernrichtlinie festgelegt. Sie wird von den Konzernbereichen und ihren Gesellschaften konkretisiert und ergänzt.

Unsere Leistungen dokumentieren und zertifizieren wir entsprechend der internationalen Qualitätsmanagementnorm ISO 9001, die wir um eigene Methoden ergänzen. Nahezu alle Voith-Standorte sind nach dieser Norm zertifiziert. Eine konzernweite Initiative zur Operational Excellence stellt mit Hilfe klar definierter Leistungsindikatoren die Qualität unserer Produkte und Prozesse noch stärker in den Fokus.

Voith-Produkte erfüllen stets die gesetzlichen und behördlichen Anforderungen der Länder, in die wir liefern. Verantwortlich für die Umsetzung dieses Anspruchs sind die Konzernbereiche, die jeweiligen Qualitätsabteilungen stellen die Einhaltung der Prozesse sicher. Sie stützen sich dabei auf unser konzernweites TRQM-System (Total Risk and Quality Management) sowie die jeweils bereichsspezifischen Regelwerke. Im TRQM-System ist auch festgelegt, wie die Anforderungen an die Dokumentation der Produkte gemäß den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen und 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 TRQM gibt zudem die Abläufe bei risikobehafteten Entscheidungen vor.



Faktenbasis
Qualitätsmanagement in
den Geschäftsbereichen

Regelmäßig schulen wir Mitarbeiter im Umgang mit den entsprechenden Regelwerken, die ihnen über unternehmensweite Datenbanken und interne Kommunikationskanäle zur Verfügung stehen. Darüber hinaus vermitteln wir auch unseren

Kunden in Schulungen das entsprechende Know-how, entweder in unserem Schulungszentrum oder direkt vor Ort bei unseren Kunden.

Bereits während der Entwicklung analysieren und simulieren wir die unterschiedlichen Betriebszustände, stellen computergestützte Berechnungen an und führen Modellversuche zur Leistungsfähigkeit oder Sicherheit der Produkte durch. Die Effektivität unserer Maßnahmen zur Qualitätssicherung messen wir in den jeweiligen Konzernbereichen mit bereichsspezifischen Kennzahlen sowie mit Hilfe interner und externer Audits. Auch unsere Lieferanten werden in diese Aktivitäten mit einbezogen. Allein im Berichtsjahr nutzten dieses Angebot mehr als 200 Teilnehmer aus rund 50 Unternehmen.



Faktenbasis
Voith HydroSchool

Langlebigkeit ist ein entscheidendes Qualitätsmerkmal für Maschinen und Anlagen von Voith. So sind Getriebe von Voith Turbo oder Voith-Turbinen, beispielsweise in Wasserkraftwerken, oft jahrzehntelang zuverlässig im Einsatz. Ähnliches gilt für Papiermaschinen. Damit stehen unsere Konzernbereiche vor der Herausforderung, auch nach mehreren Jahrzehnten Betriebsdauer noch Ersatzteile liefern zu können, die Reparaturfähigkeit ist bereits bei der Produktentwicklung eine zentrale Anforderung.

Wir wollen durch die Weiterentwicklung unserer Produkte erreichen, dass sie über ihren gesamten Lebenszyklus immer umwelt- und ressourcenschonender werden. 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 unsere Konzernbereiche oberstes Gebot. Dabei verfolgen wir einen dezentralen Managementansatz.

Produktauswirkungen nach Konzernbereichen

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, setzen wir unterschiedliche Instrumente ein. Für ausgewählte Produkte arbeiten wir seit einigen Jahren mit Life Cycle Assessments (LCA) nach ISO 14040 und 14044.

Aufgrund unseres breiten Produktportfolios und der Vielzahl der Märkte, auf denen wir aktiv sind, stehen wir immer wieder vor der Herausforderung, unsere Leistungen in einer einheitlichen Berichterstattung über alle Konzernbereiche zu bilanzieren. Im Folgenden haben wir daher beispielhaft den Lebenszyklus jeweils eines zentralen Produkts je Konzernbereich dargestellt sowie die entsprechenden Auswirkungen für Umwelt und Gesellschaft skizziert.

Voith Paper

Papierfabrik
nachhaltigkeitsrelevante Aspekte



Lebenszyklus Voith-Komponente

Voith-Papiermaschine
Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit



Vor-/Lieferkette (Bezug von Materialien und Dienstleistungen)	Erstellung (Bauphase der Papierfabrik)
<p>Mögliche Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> · soziale und ökologische Auswirkungen in der Lieferkette 	<p>Mögliche Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Flächenverbrauch · Biodiversitätsverlust · Emissionen (Luft, Abwasser, Lärm, Lieferverkehr) · Arbeitsunfälle
<ul style="list-style-type: none"> · Verringerung der Lieferkettenrisiken durch AEBs, CoC und LSA · Produktionsstandorte nach ISO14001 und OSHAS18001 matrixzertifiziert 	<ul style="list-style-type: none"> · Planungsdienstleistungen für die gesamte Papieranlage · Sicherstellung der Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiter beim Kunden

Papiermaschinen werden über viele Jahrzehnte hinweg genutzt, die durchschnittliche Einsatzzeit liegt bei etwa 40 Jahren. Über diesen langen Zeitraum wirken sich auch kleine Verbesserungen in der Effizienz der Anlagen stark aus. Dagegen fallen die Umweltauswirkungen während der Herstellung der Anlage kaum ins Gewicht. So übersteigt der Energiebedarf einer Papierfabrik während der Nutzungsphase die Energiemenge, die für die Produktion der Anlage aufgewendet wird, um den Faktor 300. Die größten Materialfraktionen in der Lieferkette sind Stahl sowie Materialien für den Hoch- und Tiefbau.

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 Wasser sowie elektrischer und thermischer Energie pro Tonne Papier zu verringern. Zudem gilt es, Faserstoffverluste zu reduzieren und durch möglichst effiziente Anlagen Zeiteinsparungen bei der Papierproduktion für die Kunden zu erreichen. Mit dem „Clean Design“ der Papiermaschinen hat Voith Paper im Berichtszeitraum ein zusätzliches Thema in den Entwicklungsprozess aufgenommen. Ziel ist hier, Schmutzablagerungen an Papiermaschinen zu reduzieren und so den Reinigungsaufwand zu verringern.

Nutzungsphase (Papierproduktion)	End-of-Life (Stilllegung der Papierfabrik)
<p>Mögliche Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Frischfasern aus nicht nachhaltiger Forstwirtschaft · Wasserverbrauch · Energiebedarf · Emissionen (Luft, Abwasser, Lärm, Lieferverkehr) · Abfall (Störstoffe und Prozessabfälle) · Prozessrückstände · Chemikalieneinsatz · Faserverlust <p>Mögliche Chancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Nutzung von Fasern aus Altpapier · Schließen von Kreisläufen 	<p>Mögliche Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Prozessrückstände, Hydrauliköle <p>Mögliche Chancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> · recycelbare Materialien wie Metalle, Hoch-/Tiefbaumaterialien, Kunststoffe, Öle
<p>Effiziente Papiermaschinen-Technologie trägt bei zur Verringerung von:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Energiebedarf · Faserverbrauch (Stoffaufbereitung) · Wasserverbrauch (Wasseraufbereitung, Kreislaufführung) · Emissionsausstoß · Chemikalieneinsatz <p>Verbesserung der Arbeitssicherheit beim Kunden durch Produktsicherheitsnormen</p>	<p>Verlängerung der Nutzungsphase durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Erneuerung der Komponenten · Modulbauweise · Service-Angebot

Voith Paper setzt verstärkt auf erneuerbare Materialien und arbeitet konsequent an der Schließung von Kreisläufen für Materialien, Wasser und Betriebsstoffe. So wollen wir die Umweltauswirkungen in der Papierproduktion weiter reduzieren und gleichzeitig die Wirtschaftlichkeit der Anlagen steigern. Im Berichtszeitraum konnte Voith Paper erneut Fortschritte in der Ressourceneffizienz bzw. bei der Verringerung von Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen erreichen. Über zwei Drittel der insgesamt 34 neu auf den Markt gebrachten Produkte von Voith Paper zeichnen sich auch durch einen geringeren Ressourcenverbrauch aus.

Außerdem sucht Voith Paper kontinuierlich nach Möglichkeiten, den Recyclinggrad in der eigenen Fertigung zu erhöhen. Allerdings ist derzeit ein höherwertiges Recycling von erdöhlhaltigen technischen Kunststoffen lediglich für PPS-Materialien wirtschaftlich möglich. Derzeit betrachtet Voith Paper die Wirtschaftlichkeit des Recyclings von gebrauchtem Material, also der beim Kunden gebrauchten und verschmutzten Produkte. Ist dieses Material technisch und wirtschaftlich nutzbar, wird auch hier ein Recycling angestrebt.

Für die kommenden Jahre erwartet Voith Paper deutliche Impulse durch die neuen Emissionsgesetze, die in der EU ab Mitte 2018 greifen. Diese drängen die Kunden zu einer noch ressourcenschonenderen Betriebsweise – Anforderungen, für die Voith Paper mit seinem Portfolio bereits bestens gerüstet ist.



Faktenbasis
Fortschritte bei sozialen
und ökologischen Auswirkungen



Faktenbasis
Recycling im Detail

Voith Hydro

Wasserkraftanlage
nachhaltigkeitsrelevante Aspekte



Lebenszyklus Voith-Komponente

Voith-Komplettaurüstung
Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit



Vor-/Lieferkette (Planungsphase der Wasserkraftanlage)	Erstellung (Bauphase der Wasserkraftanlage)
<ul style="list-style-type: none"> · Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen · Stakeholder-Engagement 	<ul style="list-style-type: none"> · Management von sozialen und ökologischen Aspekten · sichere Arbeitsbedingungen
<ul style="list-style-type: none"> · Verringerung der Lieferkettenrisiken durch AEBs, CoC · Produktionsstandorte nach ISO 9001, ISO14001 und OHSAS18001 matrix-zertifiziert 	<ul style="list-style-type: none"> · globale hohe Standards bezüglich Sicherheit und Qualität · Sicherstellung der Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiter (beim Kunden) · technische Kundens Schulungen zum ökologisch und ökonomisch optimalen Betrieb -> HydroSchool

Wasserkraft ist erneuerbar und, trotz der unvermeidlichen Eingriffe in die Natur, eine umweltfreundliche Form der Stromerzeugung. Voith-Technologien tragen entscheidend zur Minimierung von Umweltauswirkungen von Wasserkraftanlagen bei – von der Verbesserung der Wasserqualität durch belüftende Turbinen über ölfreie Naben, die Wasserverunreinigungen ausschließen, bis hin zu innovativen Laufrädern, die die Fischdurchlässigkeit erhöhen. Voith Hydro arbeitet konsequent daran, die verbleibenden Umweltauswirkungen noch weiter zu minimieren. Dazu gehört auch die Vermeidung von Lärmemissionen, die im Wasserkraftwerk von Generator, Turbine und hydraulischen Nebenaggregaten ausgehen.

 Faktenbasis
Verringerung von Lärmemissionen

Aufgrund der langen Nutzungsdauer von Wasserkraftwerken – eine Einsatzdauer von 70 Jahren ist keine Seltenheit – achten unsere Kunden vor allem bei großen Anlagen und Aggregaten auf den Eigenbedarf an Energie und den Materialeinsatz während der Nutzungsphase, um ihre Betriebskosten zu optimieren. Insbesondere bei Projekten in Skandinavien ist zudem die Vermeidung von Öl an Lagern und Naben ein wichtiges Thema.

Nutzungsphase (Stromproduktion)	End-of-Life
<ul style="list-style-type: none"> · Stromproduktion · regenerative, flexible, zuverlässige, kostengünstige, CO₂-arme Multipurposer-Nutzen der Anlage (z. B. Hochwasserschutz, Bewässerung) · Sicherheit der Anlage · ökologische Auswirkung 	<ul style="list-style-type: none"> · Modernisierung ermöglicht stete Laufzeitverlängerung
<p>VH-Produkte garantieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> · einen hohen Wirkungsgrad · Langlebigkeit <p>VH Produkte/-Services können verbessern:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Betrieb und Wirtschaftlichkeit · Umweltauswirkungen der Anlage · den flexiblen Betrieb zur Integration anderer erneuerbarer Energiequellen ins Netz 	<ul style="list-style-type: none"> · Verlängerung der Nutzungsphase durch Modernisierung der Ausrüstung · hoher Anteil an wiederverwendeten Produkte

Um die minimalen Folgen unserer Komponenten für die Umwelt sowie ganzer Wasserkraftanlagen zu dokumentieren, beispielsweise die sehr gute Energy-Payback-Ratio oder den geringen CO₂-Fußabdruck, wenden wir auch Lebenszyklusanalysen (LCAs) entsprechend DIN ISO 14040 an. Zudem entwickeln wir ökologische Lösungskonzepte für die Automatisierung von Wasserkraftwerken und Dienstleistungen für alle Anlagenkomponenten. Um die Passage von Fischen zu erleichtern, entwickelte Voith im Rahmen des vom US-Energieministerium aufgelegten Programms „Advanced Hydro Power Turbine System (AHTS)“ ein optimiertes Leitschaufel- und Laufraddesign.

Wo immer möglich versucht Voith Hydro, die beim Kunden eingesetzten Produkte zu reparieren oder zu modernisieren. Der hohe Anteil von Stahlteilen und der geringe Anteil an Hybridmaterialien wirken sich dabei positiv auf die Recyclingfähigkeit aus. Erst wenn eine Wiederverwendung nicht mehr sinnvoll ist, wird entsorgt.



Faktenbasis
Fortschritte bei sozialen und ökologischen Auswirkungen

Voith Turbo

Bus
nachhaltigkeitsrelevante Aspekte



Lebenszyklus Voith-Komponente

Voith-Komponente
Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit



Vor-/Lieferkette (Bezug von Materialien und Dienstleistungen)	Erstellung (Bauphase der Anlage)	
<p>Mögliche Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> · soziale und ökologische Auswirkungen in der Lieferkette 	<p>Mögliche Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Emissionen (Luft, Abwasser, Lärm, Lieferverkehr) · Arbeitsunfälle 	
<ul style="list-style-type: none"> · Verringerung der Lieferkettenrisiken durch AEBs, Code of Conduct und LSA · Produktionsstandorte nach ISO14001 und OSHAS18001 matrixzertifiziert 	<ul style="list-style-type: none"> · Sicherstellung der Arbeitssicherheit beim Einbau des Getriebes beim Kunden 	

Auch Voith Turbo arbeitet nach dem Prinzip, immer energieeffizientere und umweltschonendere Produktgenerationen anzubieten. Im Fokus steht hier der Effekt auf die Gesamtbetriebskosten (Total Cost of Ownership), der sich durch den Einsatz einer Voith-Komponente ergibt. Beispiel: 1 % Kraftstoffeinsparung bei einem Standardbus sind gleichbedeutend mit rund 3.600 € an eingesparten Betriebskosten für den Betreiber. So ist das Thema Ressourcenschonung durch Effizienzsteigerung ein wichtiger Aspekt im Dialog mit den Kunden, sei es in der Angebotsphase oder bei der Produktübergabe. Voith Turbo strebt einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess an, bei dem auch die Kunden mit einbezogen werden.

Im Berichtszeitraum konnte Voith Turbo folgende Fortschritte bei der Ressourceneffizienz bzw. bei der Verringerung von Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen erreichen:

Bei der Neukonstruktion des VoreconNX werden gleich drei Nachhaltigkeitsaspekte deutlich verbessert. Zum einen ermöglicht ein neuer Wandler in der Leistungsverzweigung den Ersatz des zweiten Planetengetriebes durch eine einfache Getriebe-stufe. Dadurch ist ein modularer Aufbau des Vorecon möglich. Das verbleibende Planetengetriebe weist durch seine fortschrittliche Konstruktion eine sehr hohe Leistungsdichte auf, wodurch der Wirkungsgrad im kompletten Betriebsbereich um

Nutzungsphase (Stadt- und Überlandverkehr)	End-of-Life
<p>Mögliche Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Ölverlust (30 l Getriebeöl) · Emissionsausstoß (CO₂) · Lärmemissionen (Verkehrslärm) <p>Mögliche Chancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Emissionsreduzierung im öffentlichen Nahverkehr 	<p>Mögliche Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Betriebsstoffe: Getriebeöl, Motoröl, Hydrauliköl, Bremsflüssigkeit, Klimaanlage, Kühlmittelzusatz · Innenverkleidung etc. <p>Mögliche Chancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> · recyclebare Materialien, wie Aluminium, Kupfer, Stahl, wenig Kunststoff
<p>Automatikgetriebe trägt zur Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs bei, z. B. durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Beschleunigungslimitierung · Kick-down-Abschaltung · beschleunigungs- und topografieabhängige Schaltung · Smart Assist (in Entwicklung; Information zu Kraftstoffsparpotenzial während der Fahrphase) <p>Automatikgetriebe trägt zur TCO-Reduzierung bei, z. B. durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Smart Maintenance (prädiktive Wartung) · Service-Freundlichkeit (reduziert Arbeitszeit und erhöht Arbeitssicherheit) 	<ul style="list-style-type: none"> · Tauschgetriebeprogramm (Aufarbeitung von Getrieben) · fachgerechtes Handling und Entsorgung

etwa 7% höher als beim Vorgängermodell ausfällt. Damit spart der neue VoreconNX Energie ein, ist kompakter und leichter und erhöht durch die Modularisierung die Prozesssicherheit in der Produktion.

Der FlexPad Treffer – eine neuartige Verbindungskupplung zwischen Gelenkwelle und Walze im Stahlwalzwerk – revolutioniert dieses hoch belastete Bauteil im Antriebsstrang eines Walzwerks. Bisher mussten hier Verschleißplatten in teilweise sehr kurzen Abständen ausgetauscht werden, nach dem dritten oder vierten Mal musste sogar die komplette Kupplung ersetzt werden. Die Voith-FlexPad-Technologie verdreifacht die Lebensdauer der Kupplung, schont den Antriebsstrang und verringert sowohl die Kosten für Verschleißteile als auch den Wartungsaufwand. Gleichzeitig wird der Fertigungsprozess sicherer, die Produktqualität erhöht sich.

Das dieselelektrische Railpack für Schienenfahrzeuge erhöht die Ressourcenschonung und die Effizienz in der Personenbeförderung. Das Railpack wird zusätzlich zur Stromversorgung über die Oberleitung in das Fahrzeug eingebaut, so dass sich Züge in Bahnnetzen betreiben lassen, die sowohl elektrifizierte als auch teil-elektrifizierte oder nicht elektrifizierte Strecken umfassen. Damit ist keine Diesellokomotive zur Bedienung der nicht elektrifizierten Strecken nötig, das zeitaufwendige Umhängen der Waggons entfällt. Auch die Passagiere profitieren, denn sie müssen



Faktenbasis
Herausforderung Langlebigkeit

am Übergang von elektrifizierten zu nicht elektrifizierten Streckenabschnitten nicht mehr umsteigen oder warten.

Ausblick Produktverantwortung

Wir gehen davon aus, dass sich die gesetzlichen Anforderungen zum Umweltschutz in Zukunft weiter erhöhen und die Ansprüche unserer Kunden an die Umwelt- und Ressourceneffizienz unserer Produkte weiter wachsen werden. Dies betrifft alle Voith-Konzernbereiche. Die zunehmende Komplexität der Herausforderungen, mit denen sich viele unserer Kunden in ihren Märkten konfrontiert sehen, führt immer häufiger zu dem Wunsch nach Lösungen aus einer Hand. In den kommenden Jahren sehen wir für alle drei Konzernbereiche im Maschinen- und Anlagenbau große Chancen durch die Industrie 4.0. Mit der Gründung des neuen Konzernbereichs Digital Solutions bündeln wir das im Konzern vorhandene Know-how, entwickeln neue digitale Geschäftsmodelle und werden unsere Technologieführerschaft in den kommenden Jahren weiter ausbauen.

4.2 Verantwortung in der Lieferkette

Ressourcenschonung und soziale Verantwortung sollen in unseren Lieferketten verankert sein. Dies wurde auch von unseren Stakeholdern als wesentlich für unser Nachhaltigkeitsmanagement eingestuft. Im Einkauf präzisieren Leitbild und Handbuch entsprechende Vorgaben.

Der Fokus des Einkaufs liegt naturgemäß auf Preis, Qualität und Liefertreue sowie auf Einhaltung der gültigen Gesetze, unter anderem in Bezug auf Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie dem Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit. Dabei stellen unterschiedliche Gesetzeslagen und ständig wachsende Ansprüche an die Dokumentation, etwa durch die EU-Chemikalienverordnung REACH oder die Gefahrstoffverordnung RoHS, hohe Anforderungen an unser Unternehmen. Eine zusätzliche Herausforderung bildet die laufende Gesetzgebung zu Konfliktmineralien in den USA und der EU. Gleichzeitig variiert der Kenntnisstand unserer Einkäufer und auch der Lieferanten, so dass entsprechender Schulungsbedarf besteht.

Vor diesem Hintergrund bleibt die Steuerung komplexer und heterogener Lieferketten die zentrale Herausforderung für den Voith-Einkauf.

Bedingt durch die Vielzahl unserer Lieferanten und Lieferketten können wir verlässliche Angaben lediglich für die erste Ebene der Ketten (Tier 1) machen.

Hohes Beschaffungsvolumen, heterogenes Warenspektrum

Im Geschäftsjahr 2015/16 lag unser gesamtes Beschaffungsvolumen bei rund 2,5 Mrd. €, davon entfielen rund 1,8 Mrd. € auf Produktionsmaterial. Das Spektrum war hier gewohnt vielfältig und reichte von einer 1 mm großen Schraubenmutter bis zum 250 mm dicken Stahlblech, von der Speziallackierung nach Kundenwunsch bis

Lieferantenanteil nach Regionen

in %



zum eigens für Voith gefertigten Elektrokabel. Gemessen am Rechnungsvolumen entfiel der Großteil wie im Vorjahr auf die Warengruppe Baugruppen. Es folgten Elektrik und Elektronik, Lohnbearbeitung und Gussteile.



Faktenbasis
Beschaffungsvolumen

Internationales Umfeld, Fairness als Grundprinzip

Als internationales Unternehmen arbeitet Voith mit mehr als 23.000 Lieferanten aus 84 Ländern zusammen. Der Großteil der Güter und Dienstleistungen kommt von europäischen Lieferanten, 35% stammen allein aus Deutschland.

Wir streben grundsätzlich langfristige Geschäftsbeziehungen an und achten daher stets auf die wirtschaftliche Tragfähigkeit unserer Anforderungen. Zudem sind wir überzeugt, dass gegenseitige Fairness die Grundlage für eine langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit ist.

Lieferantentage sind besondere Aktionen im Dialog mit unseren Geschäftspartnern. Im Berichtszeitraum haben wir einen erfolgreichen Supplier Day für Voith Paper China durchgeführt. Weitere Lieferantentage sind in Planung.



Faktenbasis
Aktive Lieferanten
Faktenbasis
Beschaffungsmärkte

Klare Bedingungen setzen den Rahmen

Unser Verhaltenskodex und die AEB definieren unser Grundverständnis von partnerschaftlicher Zusammenarbeit und liefern die Vorgaben zu Fragen der Compliance sowie zu Umwelt- und Sozialstandards.

Verhaltenskodex und AEB stehen im Internet bereit. Sie dienen als Basis für die vertragliche Übereinkunft mit unseren Lieferanten, die sich zudem verpflichten, diese Anforderungen an Sublieferanten weiterzugeben. Durch länderspezifische Versionen stellen wir sicher, dass nationale Besonderheiten jederzeit durch den Einkauf berücksichtigt werden, etwa in Bezug auf Zahlungsbedingungen, Umweltauflagen oder Zollbestimmungen. Derzeit arbeiten wir an der Aktualisierung der bestehenden AEB und zusätzlichen landesspezifischen Versionen für Polen, Chile und Argentinien.

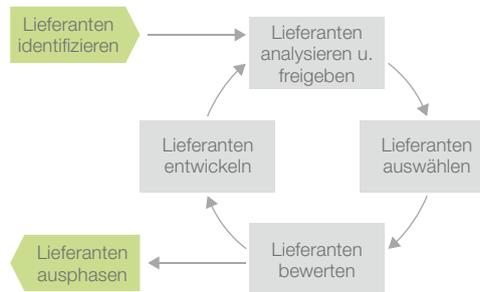


AEBs:
<http://www.voith.com/de/konzern/einkauf/aeb-176.html>
Verhaltenskodex:
<https://voith.com/cn/coc-german.pdf>



Faktenbasis
Länderspezifische AEBs

Lieferantenmanagementprozess



Risikolandkarte schafft Transparenz

Im Berichtsjahr haben wir mit Unterstützung der ETH Zürich die bedeutendsten wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Risiken in unserer Lieferkette erfasst. Die Grundlage hierfür bildeten öffentlich zugängliche Quellen, wie etwa der UN Global Water Report oder der Korruptionsindex von Transparency International. So entstand eine Risikolandkarte, die das komplexe Thema der Nachhaltigkeit in der Lieferkette für Voith konkretisiert. Die Studie orientierte sich an den für Voith besonders wichtigen Warengruppen und Regionen. Mit den Ergebnissen wollen wir Nachhaltigkeitsthemen gezielter im Unternehmen adressieren und Abfragen und Auswertungen zielgenauer steuern.

Leistungsstarke Organisation

Der Voith-Einkauf ist in zentrale und dezentrale sowie in strategische und operative Verantwortlichkeiten gegliedert. Dabei verantwortet der strategische Einkauf das Lieferanten- und Warengruppenmanagement und schließt Rahmenverträge ab. Einzelverhandlungen werden erst ab einem bestimmten Wert geführt. Bis zu dieser Grenze führt der operative Einkauf die Einzelverhandlungen auf Basis der Warengruppenstrategien durch und erledigt das Tagesgeschäft, etwa das Auslösen und Nachverfolgen von Bestellungen.

Mit Gründung der vier Global-Business-Service-Center in Heidenheim, York, São Paulo und Kunshan wurde begonnen, den strategischen und operativen Einkauf von Nicht-Produktionsmaterialien schrittweise an die entsprechenden Standorte zu übertragen. Sie wurden im Berichtsjahr planmäßig in die neue Struktur integriert, die Teams vor Ort haben ihre Arbeit aufgenommen. Das Produktionsmaterial wird weiterhin direkt von den verschiedenen Operating Units weltweit eingekauft.

Nachhaltigkeitsthemen sind im Voith-Einkauf schwerpunktmäßig der Abteilung Corporate Strategic Purchasing (CSP) zugeteilt. Im Fokus stehen dabei die Definition der Nachhaltigkeitsziele für den Einkauf, die Erhebung entsprechender Kennzahlen

sowie das Reporting. Zudem widmet sich CSP grundsätzlichen Nachhaltigkeitsfragen, etwa dem Umgang mit Konfliktmineralien in der Lieferkette.

Relevante Themen werden konzernintern identifiziert, die entsprechenden Aktivitäten divisionsübergreifend im Global Purchasing Board (GPB) diskutiert und mit den Vertretern der Konzernbereiche abgestimmt. Im Berichtszeitraum wurden so unter anderem die Zentralisierung der Lieferantenselbstauskunft, die Durchführung der Lieferantenbewertungen sowie die anstehende Überarbeitung der AEB behandelt.

Mitarbeiter werden umfassend geschult

Durch das speziell für den Einkauf entwickelte Purchasing Training Program stellen wir weltweit sicher, dass unsere Mitarbeiter stets auf dem aktuellen Stand sind, wenn es um die Einhaltung von Gesetzen, den Umgang mit den IT-Systemen und Verhandlungen mit Lieferanten geht. In Präsenzs Schulungen gehen ortskundige Trainer auch auf die jeweiligen kulturellen und lokalen Besonderheiten ein. In die entsprechenden Schulungsbausteine sind neben den klassischen einkaufsbezogenen Themen Nachhaltigkeits- und Compliance-Aspekte integriert. Im Berichtszeitraum haben wir das bestehende Programm auf unsere nordamerikanischen Standorte ausgeweitet, nun liegt der Fokus auf dem inhaltlichen Ausbau der Seminare und E-Learnings.



Faktenbasis
Umgang mit Konfliktmineralien



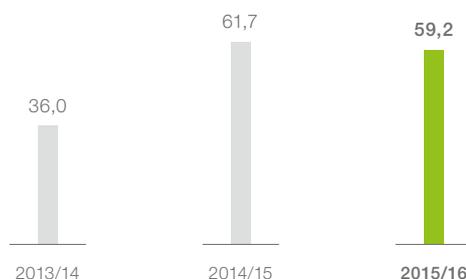
Faktenbasis
Schulungsumfang

Lieferantenselbstauskunft und -bewertung

Um Risiken im Beschaffungsprozess zu minimieren, fordern wir regelmäßig Selbstauskünfte von unseren Lieferanten. Im Geschäftsjahr 2015/16 deckten wir 59,2% (Vorjahr 61,7%) unseres Rechnungsvolumens mit Lieferanten ab, die mit einer aktuellen und freigegebenen Auskunft bei uns im System geführt werden. Durch die zentralisierte Abwicklung wollen wir sicherstellen, dass diese Auskünfte sinnvoll und koordiniert eingeholt werden. Zusätzlich zur Selbstauskunft bewerten unsere Mitarbeiter aus den Fachbereichen mit den Einkäufern einmal jährlich die umsatzstärksten Lieferanten. Ein standardisiertes Verfahren mit transparenten Kriterien stellt die konzernweite Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicher. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 2.441 Bewertungen für 1.956 Lieferanten

Lieferantenselbstauskunftsquote

in %





Faktenbasis
Lieferantenselbstauskünfte,
Lieferantenbewertungen

erstellt. Durch eine gezieltere Einzelbewertung haben wir es geschafft, mit einer deutlich geringeren Zahl an Einzelbewertungen ein höheres Rechnungsvolumen abzudecken. 68% (Vorjahr 62%) des Rechnungsvolumens wurden mit Partnern umgesetzt, für die eine aktuelle, abgeschlossene Lieferantenbewertung in unserer zentralen Lieferantendatenbank hinterlegt ist.

Die Lieferantenbewertung umfasst auch Nachhaltigkeitskriterien, aus denen wir die sogenannte Sustainability-Quote errechnen. Sie zeigt die durchschnittliche subjektive Bewertung unserer Lieferanten durch unsere Mitarbeiter in Bezug auf die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards. Die von uns bewerteten Partner erreichten im Berichtszeitraum eine Sustainability-Quote von durchschnittlich 85,4%.

Konsequentes Vorgehen bei Verstößen

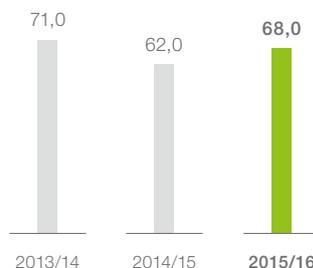
Verstoßen Lieferanten gegen gültige Gesetze, den Code of Conduct oder verlieren ihre Kreditwürdigkeit, dann ist der Einkauf gehalten, die Geschäftsbeziehung zu beenden und den betreffenden Lieferanten zentral zu sperren. Auch Verstöße im Bereich Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz können zu einer solchen konzernweiten Sperre im Rahmen des Blocked-Supplier-Konzepts führen. Im Geschäftsjahr 2015/16 basierte kein Fall auf einem Verstoß gegen soziale oder ökologische Standards.



Faktenbasis
Compliance bei Lieferanten

Lieferanten können auch auf eigene Initiative Verstöße gegen Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette melden. Ebenso wie unseren Mitarbeitern steht ihnen der anonyme Compliance-Helpdesk von Voith zur Verfügung, der alle Länder und Regionen abdeckt, in denen Voith aktiv ist. Dabei sind Beschwerden sowohl in Landessprache als auch auf Englisch möglich. Im Berichtszeitraum gab es weder Selbstanzeigen noch wurden uns von Lieferanten Verstöße von Konkurrenten oder Vorlieferanten gemeldet.

Anteil Rechnungsvolumen bewerteter Lieferanten
in %



Sustainability-Quote
in %



Zum Bericht

Der Voith-Nachhaltigkeitsbericht erscheint seit 2009 jährlich. Der vorliegende Bericht beschreibt die Fortschritte im Geschäftsjahr 2015/16, d. h. vom 1. Oktober 2015 bis 30. September 2016. Erstmals wird der Bericht in diesem Jahr durch eine Highlight-Broschüre und eine Online-Faktenbasis ergänzt.

Der Bericht folgt den international anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Die Berichterstattung entspricht nach unserer Einschätzung den Anforderungen der G4-Option „core“. Auf eine externe Überprüfung der Inhalte haben wir verzichtet. Um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, haben wir 2016 die Materialitätsanalyse auf Basis einer umfassenden Stakeholderbefragung weiterentwickelt.

Im Berichtszeitraum wurde das Zukunftsprogramm Voith 150+ fortgeführt. Die weitreichendste Veränderung betraf den Konzernbereich Voith Industrial Services, der im August 2016 erfolgreich verkauft wurde. Er wird daher, in Analogie zum Geschäftsbericht, als nicht fortgeführte Aktivität betrachtet. Die hier berichteten Zahlen, Fakten und Informationen gelten, soweit nicht anders angegeben, für die fortgeführten Konzernbereiche Voith Hydro, Voith Paper und Voith Turbo weltweit. Die einbezogenen Gesellschaften können dem Geschäftsbericht entnommen werden. Der Konsolidierungsgrad beträgt mindestens 80% nach Umsatz und Mitarbeitern und schließt alle wesentlichen Standorte des Konzerns ein.

Die Informationen wurden auf elektronischem Weg abgefragt, die Daten wurden überwiegend mittels bereichsspezifischer Software erfasst. Ein Dreijahrestrend ist in Einzelfällen noch nicht darstellbar, wird aber für die Zukunft angestrebt. In Einzelfällen wurden zurückliegende Zeiträume betreffende Fakten korrigiert. Dies ist an den entsprechenden Stellen vermerkt. Bei der Addition von Daten können aufgrund von Rundungen Abweichungen auftreten.

Alle zukunftsgerichteten 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 unseren Prognosen, Einschätzungen und Ankündigungen abweichen (siehe Geschäftsbericht).

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, verzichten wir in diesem Bericht auf geschlechtsspezifische Doppelnennungen. Dies stellt keine Wertung dar. Alle Nennungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Weitere Informationen finden Sie auf voith.de und im Geschäftsbericht. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2018.

Impressum & Kontakt

Projektleitung und Ansprechpartner für inhaltliche Fragen

Corporate Sustainability

Ulrich Weiße

E-Mail: ulrich.weisse@voith.com

Markus Schönberger

E-Mail: markus.schoenberger@voith.com

Weiterführende Informationen

Dieser Bericht liegt auch in englischer Sprache vor.

Die deutsche und englische Fassung finden Sie im Internet unter:

www.voith.com/de/konzern/nachhaltigkeit

www.voith.com/en/group/sustainability

Zusätzlich zum Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht Voith am Geschäftsjahresende einen umfassenden Geschäftsbericht.

Diesen finden Sie im Internet unter:

<https://www.voith.com/de/presse/berichte-und-magazine-18929.html>

Beratung

Schlange & Co. GmbH

Text

Carlsberg & Richter GmbH & Co. KG

Design

Corporate Communication und
G2 Printmedienmanufaktur GmbH

Englische Übersetzung

World2World, Hamburg –

Mark Elliott & Jim Blake

Bildnachweise

Dekra: S. 54

Voith: sonstiges Bildmaterial

Umweltfreundliche Herstellung

Bei der Produktion des Voith-Nachhaltigkeitsberichts werden alle durch den Druck und die Verarbeitung verursachten CO₂-Emissionen ermittelt. Durch eine gleichwertige Investition in ein Klimaprojekt nach dem Goldstandard werden die entsprechenden CO₂-Emissionen in Zukunft eingespart und der Voith-Nachhaltigkeitsbericht wird somit CO₂-kompensiert.



Das Recyclingpapier, das für den Voith-Nachhaltigkeitsbericht 2016 verwendet wurde, besteht zu mindestens 60% aus Sekundärfasern und wurde auf einer Voith-Papiermaschine produziert.



Printed in Germany, © Voith GmbH, 2017-07

$2\frac{1}{8}$

$\frac{1}{16}$

$\frac{1}{16}$

$\frac{1}{4}$
in weld
Area

$\frac{3}{4}$
 $\frac{1}{4}$

$\frac{1}{2}$

$\frac{1}{16}$

$\frac{13}{16}$
 $\frac{1}{16}$

$\frac{3}{8}$

$\frac{1}{4}$

Runner &

HEAT

Can
have
Some

Mus

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

www.voith.com

VOITH

Inspiring Technology
for Generations