

Nachhaltigkeitsbericht 2013



Zum Bericht

Unser Anspruch

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

Berichtsinhalte

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

Berichtszeitraum und Geltungsbereich

Der Nachhaltigkeitsbericht 2013 bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2012/13. Das Geschäftsjahr beginnt bei Voith am 1. Oktober und endet am 30. September des Folgejahres. Der Redaktionsschluss für diesen Bericht war am 31. Mai 2014. Die angegebenen Zahlen, Fakten und Informationen gelten, wenn nicht anders angegeben, für den gesamten Voith Konzern mit seinen Bereichen Voith Hydro, Voith Industrial Services, Voith Paper und Voith Turbo weltweit. Der Konsolidierungsgrad beträgt 83,6 % des Umsatzes und 86,97 % der Mitarbeiter (= 42.482 Mitarbeiter an 92 Standortgesellschaften) des Konzerns, sofern an entsprechender Stelle nicht anders angegeben.

Erfassung von Daten und Informationen

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

Vergleichbarkeit von Zahlen, Fakten und Informationen

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

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

Zukunftsgerichtete Aussagen

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

Weitere Anmerkungen

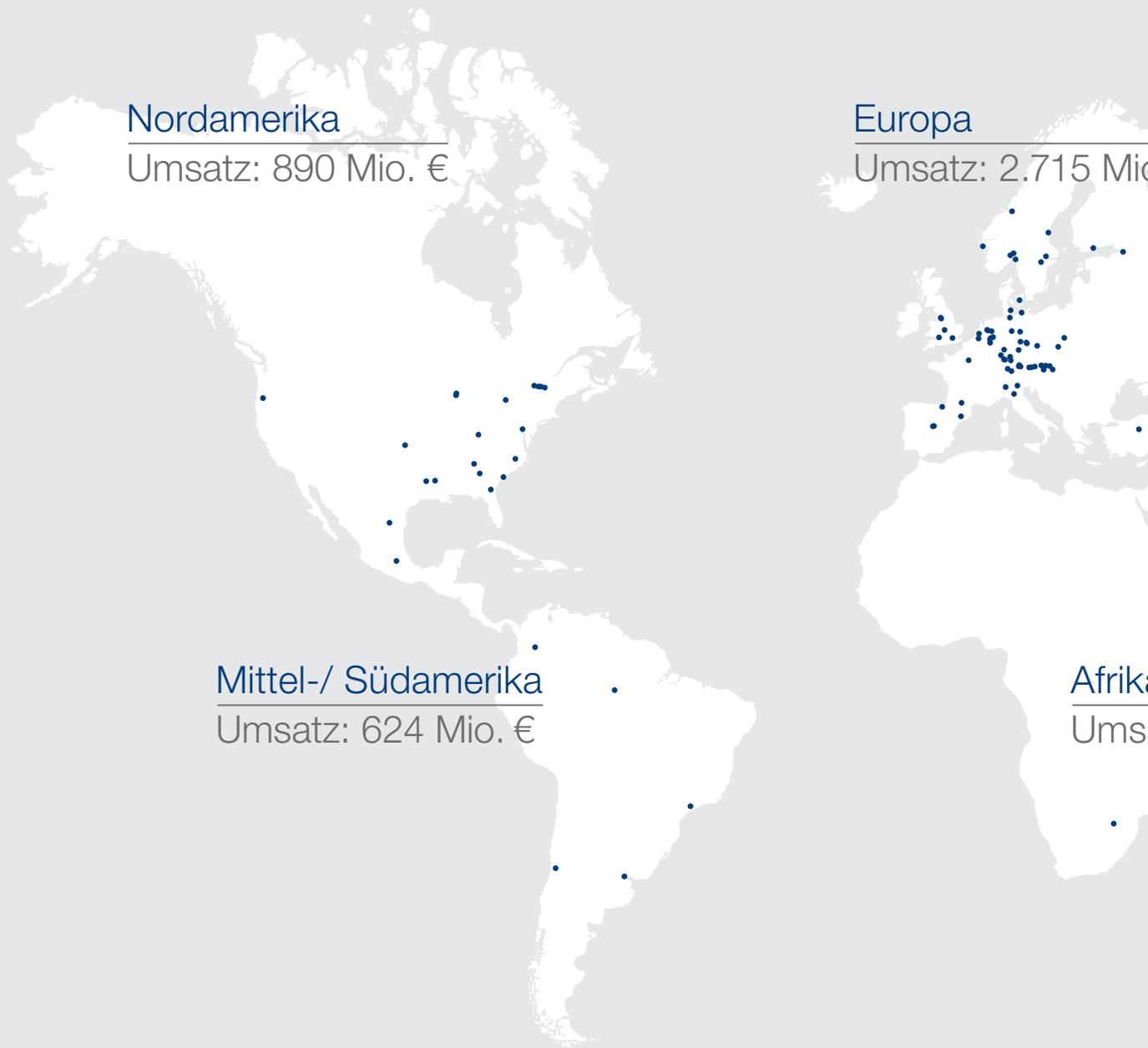
Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, verzichten wir in diesem Bericht auf geschlechtsspezifische Doppelnennungen. Dies stellt jedoch keine Wertung dar. Alle Nennungen sind geschlechtsneutral zu verstehen. Der Begriff Servicegeschäft beschreibt die Geschäftstätigkeit des Konzernbereichs Voith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

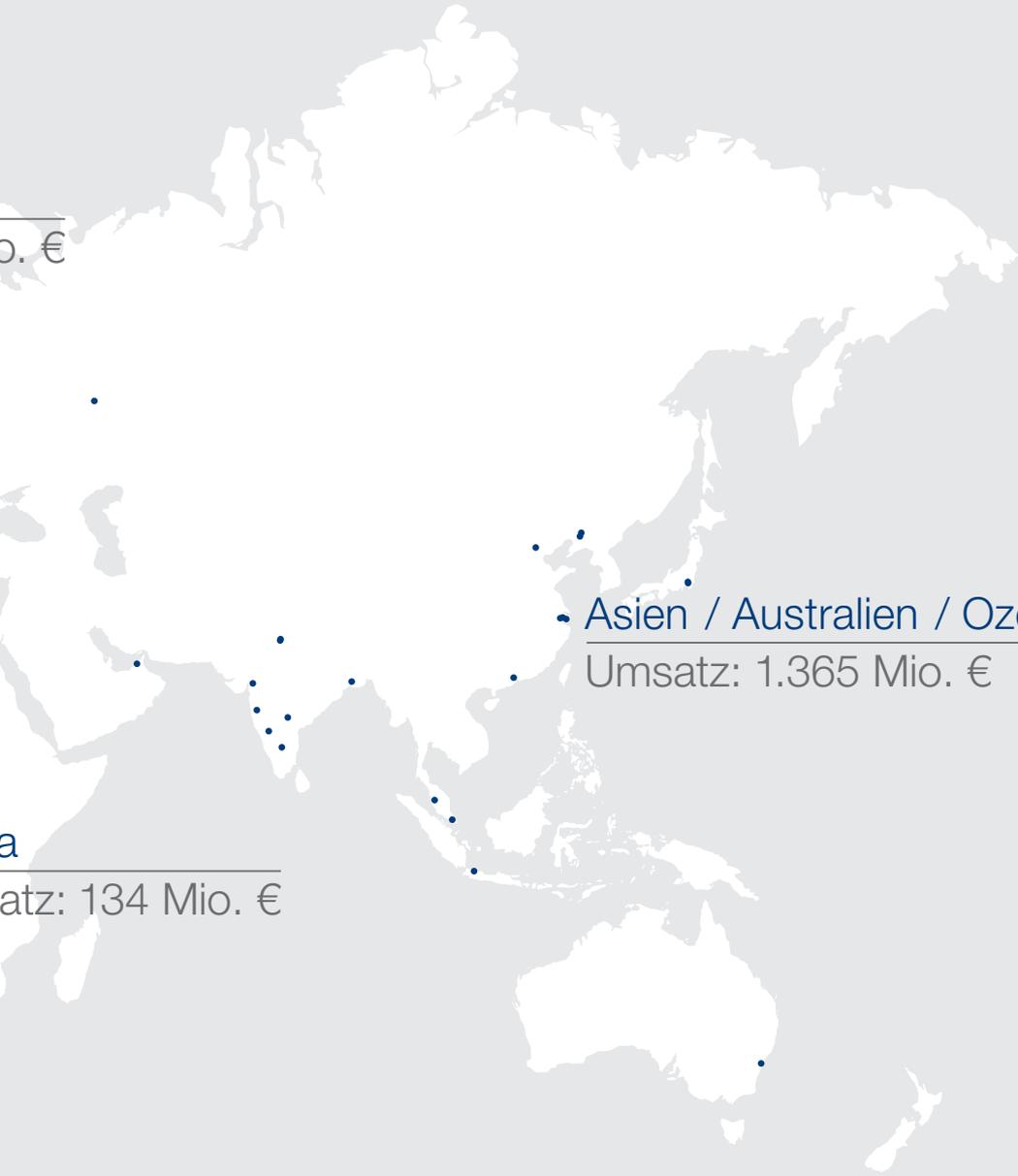
Der nächste Nachhaltigkeitsbericht erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2015.

Unsere Maxime lautet:
Voith leistet einen messbaren Beitrag
für eine nachhaltige Entwicklung.

Dr. Hubert Lienhard

Voith-Standorte





o. €

Asien / Australien / Ozeanien
Umsatz: 1.365 Mio. €

a
atz: 134 Mio. €

Editorial



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in Ihren Händen halten Sie unseren vierten Nachhaltigkeitsbericht. Auf den kommenden Seiten können Sie lesen, wie wir Nachhaltigkeit organisatorisch im Unternehmen verankert und in Geschäftsprozesse integriert haben. Der Bericht bietet Ihnen zudem die Gelegenheit, mehr über unsere Ansätze in den für uns relevanten Handlungsfeldern zu erfahren.

Unser Anspruch ist, Beiträge für eine nachhaltige Entwicklung zu leisten. Darunter verstehen wir, mit unseren Produkten und Services sowie Projekten und Initiativen einen messbaren Mehrwert für den Konzern, die Umwelt, unsere Mitarbeiter und die Gesellschaft zu schaffen. Welche Fortschritte Voith bei der Erfüllung dieses Anspruchs in den Bereichen nachhaltige Unternehmensführung, Umwelt, Produkte, Mitarbeiter und Gesellschaft im Geschäftsjahr 2012/13 erzielt hat, zeigt der vorliegende Bericht. Innovative Produkte mit ökonomisch-ökologischem Mehrwert stellen wir Ihnen beispielsweise auf den Seiten 29–33 vor. Im Berichtsabschluss ab Seite 49 finden Sie alle Kennzahlen und Ziele auf einen Blick.

Als neuer Leiter der Zentralfunktion Corporate Sustainability möchte ich diese Entwicklungen weiter vorantreiben und freue mich, wenn Sie uns auf diesem Weg begleiten.

Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Torsten Kallweit". The signature is written in a cursive, slightly stylized font.

Torsten Kallweit, Leiter Zentralfunktion Corporate Sustainability

Inhalt

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

1 Nachhaltige Unternehmensführung		6	
1.1 Unternehmensprofil und Geschäftslage		8	
1.2 Nachhaltige Unternehmensführung		10	
1.3 Werte und Compliance		12	
1.4 Stakeholder-Dialog		13	
1.5 Lieferantenmanagement		14	

2 Verantwortung für die Umwelt		16	
2.1 Managementansatz		18	
2.2 Ressourcenmanagement		19	
2.3 Betrieblicher Umweltschutz		26	

3 Verantwortung für Produkte		28	
3.1 Managementansatz		30	
3.2 Produktsicherheit und -qualität, Kundendialog		31	
3.3 Ressourcenschonende Produkte und Services		32	

4 Verantwortung für die Mitarbeiter		34	
4.1 Managementansatz		36	
4.2 Rekrutierung, Aus- und Weiterbildung		38	
4.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement		40	
4.4 Diversity & Inclusion und Familienfreundlichkeit		42	

5 Verantwortung für die Gesellschaft		44	
5.1 Managementansatz		46	
5.2 Projekte und Aktivitäten		47	

Berichtsabschluss			49
Daten und Fakten			50
Ziele und Zielerreichung			67
GRI-Index			71
Impressum/ Kontakt			Umschlag

Vorwort



**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Freunde des Hauses Voith,**

die folgenden Seiten zeigen, wie wir im abgelaufenen Geschäftsjahr auf unserem Weg zu nachhaltigerem Wirtschaften weiter vorangekommen sind. Sie sprechen aber auch offen an, in welchen Feldern wir weiter an uns arbeiten müssen. Wo es Nachholbedarf gibt und wo wir uns noch weiter verbessern wollen.

Als Familienunternehmen gehören bei Voith nachhaltiges Wirtschaften und das Streben nach unternehmerischem Erfolg untrennbar zusammen. Seit den Tagen unseres Gründers Friedrich Voith – der zu einer Zeit, als der Begriff „Nachhaltigkeit“ noch nicht existierte, mit der Gründung einer der ersten Krankenkassen in Deutschland oder mit dem Aufbau einer der ersten eigenen Lehrlingsschulen visionär nachhaltiges Denken zu einem maßgeblichen Pfeiler seiner unternehmerischen Überlegungen machte, ist das Denken in Nachhaltigkeitskategorien wesentlicher Teil der unternehmerischen Verantwortung in unserem Hause.

Heute, fast 150 Jahre nach unserer Gründung, ist dieser Anspruch, nachhaltig zu wirtschaften, nach wie vor ein wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Er geht Hand in Hand mit der Fokussierung unserer Organisation auf nachhaltiges Wirtschaften in den sechs von uns definierten Handlungsfeldern, zu denen neben nachhaltiger Unternehmensführung sowie dem Streben nach profitabilem Wachstum die vier Felder Verantwortung für unsere Produkte, für unsere Mitarbeiter, für die Gesellschaft und für die Umwelt gehören.

Ziel dieses vierten Voith-Nachhaltigkeitsberichtes ist es, zu zeigen, wie wir mit unseren konzernweiten Initiativen und Projekten einen messbaren Mehrwert in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales schaffen. Auf den folgenden Seiten finden Sie dazu viele konkrete Beispiele und Erfolge aus den genannten sechs Handlungsfeldern.

Wir haben auf dem Weg zu unseren gesetzten Zielen 2013 einige Schritte nach vorn gemacht. Ein Ziel, das wir erst in den nächsten drei Jahren erreichen wollten – die Reduzierung des Frischwasserverbrauchs –, haben wir heute und damit bereits deutlich früher erreicht. Hier geht es nun darum, Erreichtes zu halten und weiter zu verbessern. In anderen Feldern müssen wir nachschärfen und weiter hart an uns arbeiten.

Wenn wir heute über Nachhaltigkeit bei Voith sprechen, dann sprechen wir über nachhaltiges Wirtschaften an über 250 Voith-Standorten weltweit in über 50 Ländern unserer Erde. Als internationales Unternehmen mit deutschen Wurzeln ist es unser Anspruch, unsere globale Strategie überall vor Ort gemäß den Erfordernissen und Bedürfnissen in der Region umzusetzen.

Der vorliegende Bericht richtet den Fokus auf Südamerika. Im Jahr 1964 hat Voith in Brasilien die erste lateinamerikanische Niederlassung eröffnet. Heute, 50 Jahre später, ist Voith in Brasilien ein einheimisches Unternehmen. Im Jahr unseres 50. Geburtstages in Brasilien sind wir dort mit allen vier Divisionen erfolgreich vertreten und mehr denn je von der Relevanz und langfristigen Bedeutung dieser Region überzeugt. Wir sind dort gewachsener Teil der Wirtschaftscommunity und ein verantwortlich handelnder Corporate Citizen. Beispielsweise bildet Voith schon seit vielen Jahren in Brasilien nach dem deutschen dualen Ausbildungsmodell aus, wir haben dort eine eigene Stiftung und unterstützen eine Schule, die den Namen unseres Gründers Friedrich Voith trägt.

Nicht nur in Brasilien, sondern überall auf der Welt werden wir in unseren Anstrengungen nicht nachlassen. Nach wie vor ist es erklärtes Ziel der Geschäftsführung, Voith im Bereich Corporate Sustainability zum Benchmark unserer Branchen zu machen.

Viel Freude beim Lesen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Hubert Lienhard



In allen Regionen der Welt verwurzelt zu sein und die lokalen Märkte zu kennen, ist Teil des Unternehmenserfolgs von Voith. Mit mehr als 48.000 Mitarbeitern sind wir in über 50 Ländern auf allen Kontinenten vertreten. In Brasilien ist Voith bereits seit 1964 mit eigenen Tochterunternehmen und Produktionsstätten aktiv. Im Jahr 2010 haben wir ein neues Werk zur Fertigung von Wasserturbinen in Manaus gegründet, um vom steigenden Energiebedarf im Norden des Landes zu profitieren. Heute sind wir mit allen vier Konzernbereichen in Brasilien erfolgreich. An zwei Produktions- und zwei Vertriebsstandorten beschäftigen wir mehr als 5.700 Mitarbeiter.

01 Nachhaltige Unternehmensführung

Voith ist ein weltweit agierender Technologiekonzern. Mit seinem Portfolio aus Anlagen, Produkten und Industriedienstleistungen bedient das Unternehmen fünf essenzielle Märkte: Energie, Öl & Gas, Papier, Rohstoffe sowie Transport & Automotive. Mit unserem Verständnis von Nachhaltigkeit greifen wir die Tradition und den Stil des Familienunternehmens Voith auf: Die Verpflichtung zu ökologisch sauberem, fairem und langfristig erfolgreichem Wirtschaften.

1.1 Unternehmensprofil und Geschäftslage

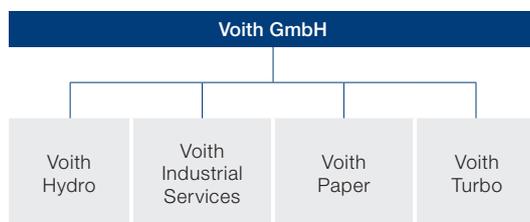
Voith ist als globaler Technologiekonzern in über 50 Ländern vertreten und unterhält ein weltweites Netzwerk aus Produktions-, Service- und Vertriebsstandorten. Die Voith GmbH mit Sitz in Heidenheim an der Brenz (Deutschland) ist die operative Management-Holding des Konzerns. Die Geschäftsführung der Voith GmbH ist für die strategische Steuerung und operative Führung des Konzerns verantwortlich. Das Beratungs- und Aufsichtsgremium bilden Gesellschafterausschuss und Aufsichtsrat. Letzterer ist zugleich die kontrollierende Instanz gegenüber der Geschäftsführung. Gegründet 1867, ist Voith heute eines der großen Familienunternehmen Europas. Voith bündelt sein operatives Geschäft in den Konzernbereichen Voith Hydro, Voith Industrial Services, Voith Paper und Voith Turbo. Die Konzernbereiche werden jeweils über rechtlich selbstständige Führungsgesellschaften gesteuert.

Geschäftslage

Das Geschäftsjahr 2012/13 war von schwierigen Rahmenbedingungen infolge der anhaltend unsicheren weltwirtschaftlichen Entwicklung und instabiler Finanzmärkte geprägt. Der Konzernumsatz hat sich, auch aufgrund der hohen Auftragseingangswerte der letzten Jahre, mit 5,7 Mrd. € stabil auf Vorjahresniveau gehalten. Dabei haben Voith Hydro und Voith Industrial Services ein Plus von 6% bzw. 8% erreicht, Voith Paper und Voith Turbo haben Umsatzrückgänge von -6% bzw. -3% hinnehmen müssen. Voith hat einen Jahresüberschuss von 63 Mio. € (Vorjahr: 114 Mio. €) erwirtschaftet.

Organisationsstruktur

Bereiche des Voith Konzerns



In der regionalen Verteilung hat Voith 27% des Konzernumsatzes in Amerika generiert, davon 16% in Nordamerika und 11% in Südamerika. Der restliche Umsatz entfällt mit 23% auf Asien und mit 27% auf das übrige Europa. Das Geschäft in Deutschland hat einen Anteil von 20%.

Voith hat im Berichtsjahr weltweit 43.134 Vollzeitstellen (vollzeitäquivalente Stellen ohne Auszubildende) unterhalten und 48.845 Personen beschäftigt. Damit haben wir 2% mehr Stellen geschaffen als im Vorjahr.

Entwicklungen in den Konzernbereichen

Voith Hydro zählt als Komplettanbieter für die Ausrüstung von Wasserkraftwerken zu den führenden Partnern für Kraftwerksbetreiber weltweit. Das Geschäftsfeld hat im Geschäftsjahr 2012/13 mit 5.323 Mitarbeitern 24% (Vorjahr: 23%) zum Umsatz beigetragen.

Bei Voith Industrial Services arbeiteten 21.032 Mitarbeiter. Der Serviceanbieter für Schlüsselindustrien von Automotive, Energie, Chemie und Petrochemie

Umsatz 2012/13 gesamt 5.728 Mio. €

Nach Konzernbereichen



Nach Regionen



bis hin zu Maschinenbau und Aerospace verzeichnete einen Umsatzanteil von 21 % (Vorjahr: 19%).

Als Systemlieferant der Papierindustrie bietet Voith Paper Technologien, Produkte und Dienstleistungen für den gesamten Papierherstellungsprozess an. Im Berichtszeitraum betrug der anteilige Konzernumsatz 29 % (Vorjahr: 30%). 9.223 Mitarbeiter waren bei Voith Paper tätig.

Mit 26 % (Vorjahr: 27 %) blieb der Anteil von Voith Turbo fast auf Vorjahresniveau. In dem Bereich, der Antriebslösungen sowie technische Systeme und Komponenten produziert, waren 6.485 Mitarbeiter beschäftigt.

In der Voith Zentrale haben 1.071 Mitarbeiter gearbeitet. Alle Angaben entsprechen vollzeitäquivalenten Stellen.

Strategie des langfristigen und profitablen Wachstums

Voith verfolgt eine langfristige Konzernstrategie, die auf nachhaltiges profitables Wachstum ausgerichtet

ist und auf vier Säulen steht: ausgewogenes Produktportfolio, internationale Aufstellung, starke Innovationskraft sowie finanzielle Unabhängigkeit als Familienunternehmen. Ausgehend vom ursprünglichen Kerngeschäft, dem Maschinen- und Anlagenbau, haben wir in den vergangenen Jahren unser Produkt- und Dienstleistungsportfolio erweitert und uns auf unseren Kernmärkten Energie, Öl & Gas, Papier, Rohstoffe sowie Transport & Automotive etabliert. Unsere Positionierung federt viele Konjunkturrisiken ab: Umsatzrückgänge in spätzyklischen Märkten wie Öl & Gas, Rohstoffe sowie Energie können durch Zuwächse in frühzyklischen Märkten wie Papier sowie Transport & Automotive ausgeglichen werden – und umgekehrt.

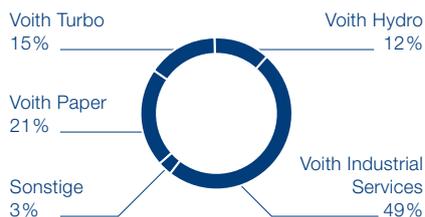
Wir wollen in wichtigen Wachstumsregionen mit Entwicklungs- und Produktionsstätten vertreten sein, um die Märkte vor Ort zu beliefern und ihre Akteure zu beraten. Dies gelingt uns durch regionale Wertschöpfung, da wir neben Management und Zulieferketten auch zunehmend Finanzierungsquellen lokal nutzen. Voith strebt danach, in seinen internationalen Märkten genauso verwurzelt zu sein wie an seinen deutschen Standorten.

Geschäftsbericht

S. 101 ff.

Mitarbeiter 2012/13 gesamt 43.134

Nach Konzernbereichen



Nach Regionen



Unseren Erfolg haben wir auch unserer Innovationskraft zu verdanken. Im Geschäftsjahr 2012/13 haben wir 242 Mio. € (Vorjahr: 267 Mio. €) in Forschung und Entwicklung (F&E) investiert. Gemessen am Konzernumsatz liegt die F&E-Quote bei 4,2% (Vorjahr: 4,7%).

1.2 Nachhaltige Unternehmensführung

Chancen und Risiken

Geschäftsbericht 2013

Handlungsfelder Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeitsbericht 2012, S. 12

Verpflichtung zu nachhaltigem Wirtschaften

Mit unserem Verständnis von Nachhaltigkeit greifen wir die Tradition des Familienunternehmens Voith auf: die Verpflichtung zu ökologischem, fairem und langfristig erfolgreichem Wirtschaften. Nachhaltiges Wirtschaften sehen wir als Voraussetzung, unseren Unternehmenserfolg weiter auszubauen. Auf der Basis der Minimierung von Geschäfts- und Unternehmensrisiken wollen wir unsere betriebliche Effizienz steigern, z.B. durch die Reduktion des Einsatzes von Ressourcen oder durch die Bindung von qualifiziertem Personal. Mit ressourcenschonenden Produkten und Services will Voith einen ökologischen und finanziellen Mehrwert für seine Kunden generieren.

Mit diesem Ansatz möchten wir auch hinsichtlich Nachhaltigkeit in unseren Märkten und Branchen führend werden.

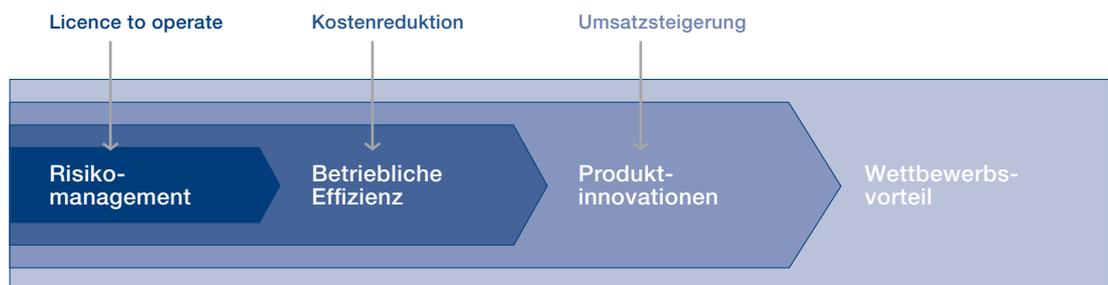
Unsere Maxime lautet: Voith leistet einen messbaren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung.

Management und Organisation

Wir haben sechs Handlungsfelder definiert, anhand derer das Management von Nachhaltigkeit in den Konzern integriert wird. Neben dem Anspruch einer nachhaltigen Unternehmensführung und dem Streben nach profitabilem Wachstum sind die vier Felder Verantwortung für unsere Produkte, für die Umwelt, für unsere Mitarbeiter und für die Gesellschaft Teil unseres Nachhaltigkeitsansatzes. Wir haben jedem Handlungsfeld konkrete Maßnahmen zugewiesen und diese mit terminierten Zielen hinterlegt (siehe „Ziele und Zielerreichung“).

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

Entwicklungspfad Nachhaltigkeit



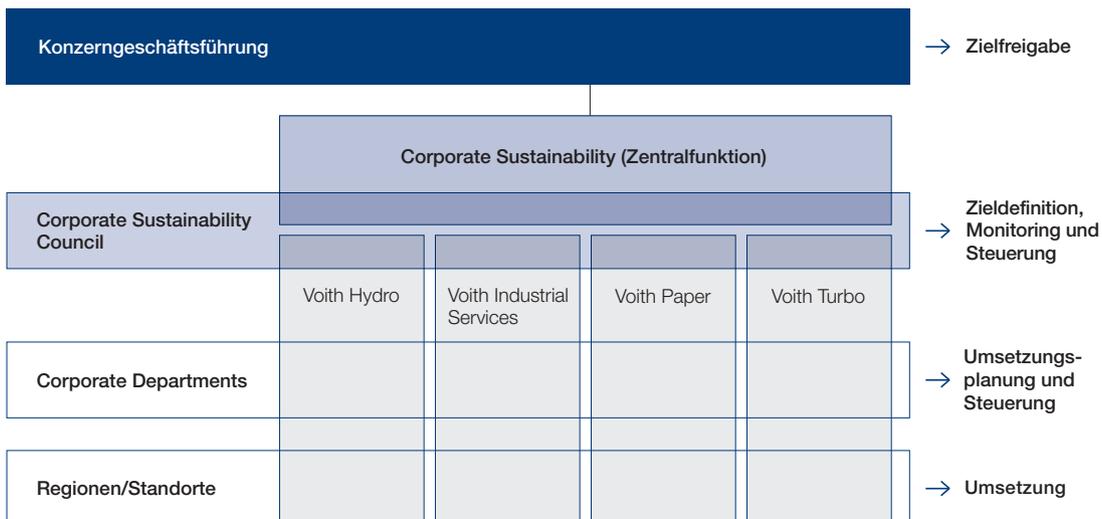
Die Zentralfunktion „Corporate Sustainability“ gibt den Rahmen für die strategische Ausrichtung und Organisation von Nachhaltigkeit bei Voith vor, berät die Gesellschaften und Corporate Departments und entwickelt das Thema strategisch weiter. Die Zentralfunktion ist dem Vorsitzenden der Konzerngeschäftsführung direkt zugeordnet. Sie definiert Instrumente und Methoden zur Messung und Steuerung der Aktivitäten des Konzerns wie etwa die Nachhaltigkeitsdatenbank. Zudem obliegen der Zentralfunktion die Fachbereiche Umwelt, Gesundheit und Arbeitsschutz und das Corporate Sustainability Office.

Im Berichtszeitraum wurde eine Arbeitsgruppe, bestehend aus unterschiedlichen Mitgliedern des Top-Managements mit der Aufgabe gegründet, Vorschläge für die zukünftige Ausrichtung, Strategie sowie KPIs zur Steuerung des Managements von Nachhaltigkeit zu entwickeln. Die Ergebnisse wurden im Herbst 2013 dem Vorsitzenden der Geschäftsführung präsentiert. Die Arbeitsgruppe wird weiterhin beratend tätig sein.

Als zentrales Steuerungsorgan fungiert das „Corporate Sustainability Council“ (CSC), das sich aus den Nachhaltigkeitsbeauftragten der Konzernbereiche zusammensetzt. Es 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 obliegt den Konzernbereichen und Corporate Departments (z. B. Personal und Einkauf).

Voith erfasst relevante Umweltdaten, Materialkennzahlen und ausgewählte Personaldaten in einer Nachhaltigkeitsdatenbank. Dabei orientieren wir uns an internen Vorgaben und den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI). Für die Datenerfassung sind die operativen Einheiten beziehungsweise Standorte zuständig, die Auswertung erfolgt in unserem konzernweiten Management Reporting Tool und den integrierten Datenbanken. Die meisten Daten erheben wir jährlich, quartalsweise erheben wir Abfall und Wasser, monatlich Energie.

Organisation Nachhaltigkeit



1.3 Werte und Compliance

Voith – Engineered Reliability

Vertrauen ist die Maxime unseres Handelns. Dies spiegelt sich auch in unseren Werten: Professionalität, Respekt gegenüber dem Einzelnen, Kollegialität, Offenheit, Zuverlässigkeit und Integrität. Auf den Punkt bringen wir unser Selbstverständnis mit dem Claim „Voith – Engineered Reliability“: Voith möchte zuverlässige und hochwertige Technologien anbieten und handelt fair, offen und verlässlich gegenüber seinen Mitarbeitern, Partnern und Kunden. Mitarbeiter, die unseren Leistungsanspruch erfüllen, möchten wir dauerhaft an Voith binden. Mit unseren Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten unterhalten wir Partnerschaften, die häufig über Generationen hinwegreichen. Unsere Werte bilden auch die Basis für Voith als Marke und sind Kern unserer Corporate Identity. Mit unseren Werten und den daraus abgeleiteten Leitlinien stellen wir sicher, dass Voith weltweit nach denselben Geschäftsprinzipien agiert und dieselbe Philosophie lebt. So verbinden wir die Tradition eines Unternehmens in Familienbesitz mit der Kultur eines global agierenden Konzerns.

Verhaltenskodex

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

Verhaltenskodex

Der Voith-Verhaltenskodex definiert den Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern sowie für das Miteinander im Unternehmen. Wir verlangen von jedem unserer Mitarbeiter, geltendes Recht und unsere unternehmensinternen Regeln (Compliance) einzuhalten. Das gilt konzernweit und für alle Hierarchiestufen. Verstöße werden mit Sanktionen belegt. Die Regeln und Verfahren werden stetig fortgeschrieben und den aktuellen Anforderungen angepasst. Die wichtigsten Inhalte des Voith-Verhaltenskodex sind:

- Achtung der Regeln des fairen Wettbewerbs.
- Keine wettbewerbswidrigen Absprachen.
- Keine Korruption und Bestechung: weder Anbieten und Gewähren noch Fordern und Annehmen von unlauteren Vorteilen.
- Transparenz bei Spenden und Sponsoring.
- Wahrung eigener, Respektierung fremder Betriebs- und Patentgeheimnisse.
- Keine unzulässige Bevorzugung von Lieferanten und Dienstleistern.

Compliance-Organisation und Schulungen

Das Compliance Committee verantwortet Aufbau, Fortschritt und Koordination des Compliance-Programms, die Überarbeitung der Compliance-Regeln und die Koordination von Schulungen. Dem Gremium gehören die jeweiligen Leiter des Corporate Office (Vorsitz), der Konzern-Rechtsabteilung, des Konzern-Personalmanagements und der Konzern-Revision an. Der Vorsitzende des Compliance Committees berichtet direkt an den Vorsitzenden der Geschäftsführung der Voith GmbH. Entsprechend der sonstigen Organisation des Voith-Risikomanagements sind die kaufmännischen Geschäftsführer (CFOs) der Konzernbereiche und der einzelnen Konzerngesellschaften als Compliance-Beauftragte in ihren Einheiten tätig. Ihnen obliegt dort die Umsetzung der Voith-Compliance-Organisation. Die Compliance-Beauftragten sind in den einzelnen Konzernbereichen für die Umsetzung des Verhaltenskodex in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich sowie konzernweite Ansprechpartner.

Jeder Voith-Mitarbeiter ist gehalten, Verdachtsfälle gegen den Voith-Verhaltenskodex zu melden. Dies

kann persönlich über den direkten Vorgesetzten oder die Compliance-Beauftragten der Konzernbereiche geschehen sowie elektronisch via Helpdesk oder E-Mail. Über ein konzernweites Hinweisgebersystem gehen wir auch anonym eingereichten Beschwerden nach. Anzahl und Art der Verstöße werden dabei zentral erfasst.

Unser Managementsystem für Informationstechnik und -sicherheit ist nach der internationalen Norm ISO/IEC 27001 zertifiziert. Zudem wurde die

Zertifizierung unseres Compliance-Systems gemäß dem Standard IDW PS 980 im Geschäftsjahr abgeschlossen.

Voith verpflichtet alle Mitarbeiter, ihr Wissen zu Compliance über E-Learning-Programme regelmäßig zu aktualisieren. Bis Ende des Geschäftsjahres 2012/13 haben rund 38.000 Mitarbeiter daran teilgenommen. Damit haben 93% aller Voith-Mitarbeiter das E-Learning absolviert. Ergänzend dazu sind Präsenzs Schulungen geplant.

1.4 Stakeholder-Dialog

Voith begegnet den unterschiedlichen Ansprüchen und Erwartungen seiner Stakeholder. Zu unseren wichtigsten Dialogpartnern zählen die Eigentümer und Aufsichtsgremien, Mitarbeiter, Betriebsrat, Kunden, Lieferanten und Kapitalgeber, lokale Bevölkerung an Standorten, Wirtschaftsverbände und Wissenschaft, Behörden und Politik, Nichtregierungsorganisationen sowie die interessierte Öffentlichkeit. Wir tauschen uns mit unseren Stakeholdern in unterschiedlichen Dialogformaten aus. Vom 23. Oktober bis 15. November 2013 haben wir eine Stakeholder-Befragung durchgeführt, um deren Erwartungen und Anforderungen an die unternehmerische Verantwortung bei Voith zu identifizieren. 1.044 Teilnehmer aus 43 Ländern haben die Fragen vollständig beantwortet. Wir werten die Ergebnisse im Geschäftsjahr 2013/14 aus und veröffentlichen die Ergebnisse im Nachhaltigkeitsbericht 2014.

Über fach- und branchenspezifische Themen tauschen wir uns in Verbänden aus. Voith ist unter anderem Mitglied im Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (VDMA), Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME), Wirtschaftsverband für Industrieservice e.V. (WVIS) und der International Hydropower Association (IHA). Zudem arbeitet Voith in Branchenverbänden mit, wie im Ausschuss Normenpraxis (ANP), im Verband der Bahnindustrie in Deutschland e.V. (VDB) und im Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie e.V. (BDLI). Voith steht in regelmäßigem Austausch mit Nichtregierungsorganisationen zu Umwelt- und sozialen Themen, beispielsweise mit dem World Wide Fund For Nature (WWF).

1.5 Lieferantenmanagement

Im Geschäftsjahr 2012/13 belief sich unser Einkaufsvolumen auf 3,2 Mrd. € (Vorjahr: 3,3 Mrd. €). Voith hat dabei mit Lieferanten aus 77 Ländern zusammengearbeitet. Die drei größten Warengruppen bezogener Produktionsmaterialien gemessen in Euro waren Elektrik/Elektronik, Gussteile und Halbzeuge/Stahl. Bezogen auf die Weltregionen entfielen 58% auf Europa, 28% auf Amerika und 14% auf Asien.

Unser Anspruch an nachhaltiges Wirtschaften bezieht unsere Lieferanten mit ein. Mit vielen von ihnen arbeiten wir langfristig und vertrauensvoll zusammen. Voith setzt unterschiedliche Instrumente wie Richtlinien und Standards, interne und externe Bewertungen sowie Mitarbeiterschulungen ein, um Nachhaltigkeit in der Lieferkette zu verankern. Im Berichtszeitraum haben wir ökologische und soziale Kriterien in die Bewertung von Partnern integriert.

Die Bewertung und Steuerung geeigneter Lieferanten erfolgt über unsere zentrale Datenbank (SupplierManagement@Voith). So stellen wir sicher, dass unser Einkauf Zugriff auf entscheidende Lieferanteninformationen hat. Langfristig minimieren wir so Finanz- und Reputationsrisiken und schaffen Transparenz in der Lieferkette.

Soziale und ökologische Aspekte sind in die Einkaufsbedingungen, die Lieferantenselbstauskunft sowie Bewertungen und Audits integriert. Entsprechende Kriterien werden in der Datenbank erfasst.

Standards in Geschäftsbeziehungen

Unser Verständnis einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit, unsere Vorgaben zu Compliance sowie Umwelt- und Sozialstandards sind in einem Verhaltenskodex und in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) verankert. Es ist festgeschrieben, dass die Prüfung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrags von Seiten des Konzerns nachvollziehbar erfolgen muss. Unsere Lieferanten müssen die gesetzlichen Bestimmungen zu Umweltschutz und Arbeitsrecht einhalten und dürfen Bestechung, Korruption sowie Kinder- oder Zwangsarbeit nicht dulden. Bei Geschäftsabschlüssen bilden unsere AEB in der Regel den vertraglichen Rahmen der Zusammenarbeit. Gelten im Einzelfall die Geschäftsbedingungen unseres Lieferanten, sollen adäquate Informationen und Nachweise zu unseren Anforderungen durch diesen ergänzt werden.

Lieferanten können unter anderem auch eine Selbstauskunft zu Umwelt- und Sozialstandards erteilen. Bisher war die Abgabe einer Selbstauskunft freiwillig. Im Berichtszeitraum wurde dieser Prozess neu geregelt mit dem Ziel, analog zur Lieferantenbewertung die Lieferantenselbstauskunftsquote im Geschäftsjahr 2013/14 auf 80% des Einkaufsvolumens zu erhöhen.

Sanktionen gegen Verstöße

Ein Verstoß eines Partners kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Halten sich Lieferanten nicht an unsere Vorgaben, mahnen wir diese ab und verlangen Optimierungen. Erzielt ein Lieferant trotz mehrfacher Hinweise keine Verbesserung,

ist der Einkauf aufgefordert, die Geschäftsbeziehung abzubrechen und den Zulieferer zu sperren. Im Berichtszeitraum haben wir unser Konzept zur Sperrung von Lieferanten „Blocked-Supplier-Konzept“ (ehemals Blacklisting) erarbeitet. Es wird im kommenden Geschäftsjahr 2013/14 konzernweit implementiert.

Interne Lieferantenbewertung

Neben der Lieferantenselbstauskunft zählen interne Lieferantenbewertungen, die in der zentralen Datenbank hinterlegt sind, zu unseren wichtigsten Steuerungstools. Unsere Mitarbeiter sind gehalten, die umsatzstärksten Lieferanten mindestens einmal jährlich zu bewerten. Von den rund 32.500 Unternehmen, die von uns im Geschäftsjahr 2012/13 beauftragt wurden, prüften wir 5.861 Unternehmen in 8.279 Vorgängen. Damit bezogen wir 76% (Vorjahr: 72%) unseres gesamten Einkaufsvolumens im Berichtszeitraum von bewerteten Lieferanten und haben unser anvisiertes Ziel erreicht.

Im Geschäftsjahr 2012/13 haben wir soziale und ökologische Kriterien in die Bewertungssets unseres Einkaufs integriert. Die sogenannte „Sustainability-Quote“ setzt sich aus internen und externen Vorgaben zusammen, die jeweils zu gleichen Anteilen in die Bewertung einfließen. Die von uns im Berichtszeitraum bewerteten Partner erfüllten mit durchschnittlich 80 von 100 Bewertungspunkten bereits zu einem großen Anteil unsere Anforderungen. Bei der Gesamtbewertung eines Lieferanten schlagen sich soziale und ökologische Kriterien derzeit mit 10% nieder.

Lokale Beschaffung

Mit unserer Strategie „local for local“ verfolgen wir das Ziel, unser Einkaufsvolumen in den Regionen zu steigern. Damit reduzieren wir Kosten und senken unsere verkehrsbedingten CO₂-Emissionen. An den Standorten mit dem größten Einkaufsvolumen (Heidenheim, Kunshan/Shanghai und São Paulo) bezogen wir im Berichtszeitraum bereits überwiegend Produkte lokaler Lieferanten.

Audits, Zertifizierungen und Schulungen

Von besonderem Interesse sind für uns Informationen zu Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitsschutzmanagement. Unsere Zulieferer können die Qualität ihrer Prozesse, Systeme und Produkte durch international anerkannte Standards und Zertifikate nachweisen (u.a. ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, EMAS, OHSAS 18001, SA 8000). Die Überprüfung der Zertifikate findet – wann immer erforderlich – im Rahmen von Audits statt. Bei Lieferanten, die keine Zertifikate vorweisen, sollen sich Voith-Mitarbeiter persönlich von der Qualität der Prozesse, Systeme und Produkte überzeugen. Schwerpunkte und Frequenz durchgeführter Audits werden auf Konzernbereichsebene festgelegt und bei Bedarf angepasst – an einer zentralen Erfassung arbeiten wir.

Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig zu Lieferantenselbstauskunft und -bewertung, Besuchsberichten sowie der Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien in der „Purchasing Training School“ geschult. Die Teilnehmer- und Gesamtstundenanzahl ermitteln wir über unsere HR-Datenbank.



Brasilien ist von einem schnellen wirtschaftlichen Wachstum geprägt, das mit steigenden Umweltbelastungen verbunden ist. Besonders bemerkbar macht sich dies in Städten wie São Paulo, in denen Voith mit einem großen Standort vertreten ist. Deshalb wollen wir vor Ort einen Beitrag zum Umweltschutz leisten: Für Kühlungszwecke in der Gießerei nutzen wir aufbereitetes Wasser aus der werkseigenen Kläranlage und sparen damit jährlich 25.000 m³ Frischwasser. Indem wir für Verpackungen Altholz verwenden, verbrauchen wir pro Jahr 264 t weniger Holz. Mit einer neuen Entstaubungsanlage reduzieren wir unsere Schadstoffemissionen und sorgen für sauberere Abluft.

02 Verantwortung für die Umwelt

Wir schaffen einen messbaren Mehrwert für Voith, indem wir ökonomische Prinzipien und ökologische Aspekte vereinen. Dabei verfolgen wir das Ziel, unsere Auswirkungen auf die Umwelt in der gesamten Wertschöpfungskette kontinuierlich zu reduzieren.

2.1 Managementansatz

Als global agierender Technologiekonzern zählt der effiziente Umgang mit Ressourcen und Energie zu den zentralen Aufgaben unserer unternehmerischen Verantwortung. Über ökologisches Handeln leisten wir nicht nur einen Beitrag zur Erreichung der globalen Klimaziele, sondern schaffen auch einen messbaren Mehrwert für Voith. Wir verbinden dabei ökonomische Prinzipien mit ökologischen Aspekten.

Wir verfolgen bei der Weiterentwicklung von Voith zu einem nachhaltigen Unternehmen im Bereich Umwelt drei Themenschwerpunkte:

- Eco Standards unterstützt die Geschäftsbereiche und Standorte strategisch und operativ bei der Einhaltung und Umsetzung umweltrechtlicher Vorschriften und des Betrieblichen Umweltschutzes.
- Ecological Business Management verbessert die Energie- und Ressourceneffizienz an unseren Produktions- und Dienstleistungsstandorten unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit. Die Aktivitäten werden als Ressourcenmanagement bezeichnet.
- Eco Technologies fördert die Analyse und Bewertung von Voith-Produkten und -Dienstleistungen unter Energie- und Ressourceneffizienzaspekten.

Umwelleitsätze

<http://voith.com/de/konzern/nachhaltigkeit/umwelt-607.html>

Die Konzerngeschäftsführung hat auf Basis des Geschäftsjahres 2011/12 drei zentrale Ziele für den Ressourcen- und Umweltschutz definiert: Voith will bis zum Geschäftsjahr 2017/18 umsatzbezogen seinen Energiebedarf um 20%, die Abfallmenge um 25% und den Frischwasserverbrauch um 10% senken.

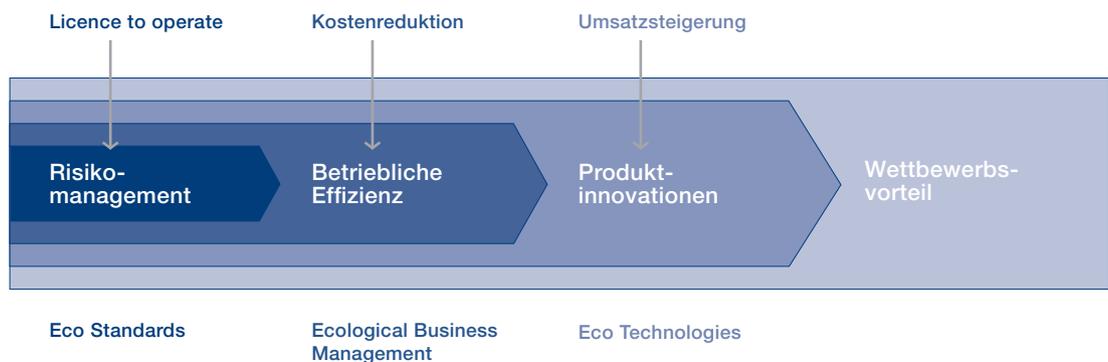
Organisation und Standards

Die Zentralabteilung „Corporate Environment“ ist konzernweit für alle Aktivitäten im Umweltbereich zuständig. Sie ist der Zentralfunktion „Corporate Sustainability“ zugeordnet, die den Vorsitzenden der Konzerngeschäftsführung unterstützt. Die Umweltorganisationen in den Konzernbereichen unterstützen unsere Standorte bei der Umsetzung umweltrelevanter Aufgaben und Maßnahmen. Sie sind der Geschäftsführung des jeweiligen Konzernbereichs nachgeordnet. Über unsere Reportingtools erfassen wir konzernweit relevante Informationen zu Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz und verfolgen unsere Kennzahlen und Ziele. Dabei orientieren wir uns an den Standards ISO 14001 und OHSAS 18001.

In der Unternehmensgruppe gelten seit 2003 verbindliche Umweltstandards für alle Wertschöpfungsebenen. Diese aktualisierten wir 2012 in Form der Konzernrichtlinie „Umwelt“. Darin sind auch unsere sieben Umwelleitsätze verankert.

Entwicklungspfad Nachhaltigkeit

Beitrag Umwelt



2.2 Ressourcenmanagement

Voith fokussiert sich bei der Erfassung und Steuerung der genutzten Rohstoffe auf Energie, Abfall und Frischwasser seiner Produktions- und Dienstleistungsstandorte. Wir ermitteln Einsparungspotenziale und setzen Maßnahmen für den effizienten Einsatz von Ressourcen um. Als global agierendes Technologieunternehmen fällt bei Voith ein Großteil der Energieverbräuche und Treibhausgasemissionen in der Produktion an, ein deutlich kleinerer an unseren Dienstleistungsstandorten. Unser Ecological Business Management ist daher darauf spezialisiert, ökologisch-ökonomische Verbesserungspotenziale in unseren Produktionsprozessen zu identifizieren. Zu unseren Aktivitäten im Ressourcenmanagement zählen:

- Durchführung von Input-Output-Analysen auf Prozess-, Anlagen- und Komponentenebene zur Identifikation von Kosteneffizienzpotenzialen.
- Entwicklung von Hot-Spot-Analysen zu standortübergreifenden Themenschwerpunkten, wie z.B. dem Energieverbrauch eines Prozessschritts, dem Wasserverbrauch einer Anlage oder dem Aufkommen einer Abfallfraktion.
- Nachverfolgung unserer Zielerreichung über ein integriertes Monitoring von Kennzahlen und Maßnahmenentwicklung.

Im Berichtszeitraum haben wir Workshops zur Energieeffizienz von Werkzeugmaschinen an unseren Standorten Heidenheim, St. Pölten, Crailsheim und Garching wie auch Energiespar-Workshops und Begehungen an unseren neun Service-Standorten in Deutschland durchgeführt.

Voith hat im Berichtsjahr zudem das Tool „Quick Checks“ entwickelt, mit dem unsere Standorte, aber auch unsere Kunden Energieeinsparpotenziale und deren Wirtschaftlichkeit bewerten können. Die Ecological Business Management-Methodik haben wir durch neue Hilfsmittel und eine Toolbox weiterentwickelt.

Energie

Im Geschäftsjahr 2012/13 verbrauchte Voith an seinen Produktions- und Dienstleistungsstandorten aufgrund der Geschäftslage mit 601.198 MWh etwa 0,4% weniger Energie als im Vorjahr (603.369 MWh). Pro Million Euro Umsatz entspricht das wie im Vorjahr etwa 105 MWh. Damit sind wir unserem Ziel, den Energiebedarf um 20% bis zum Geschäftsjahr 2017/18 zu verringern, nicht näher gekommen.

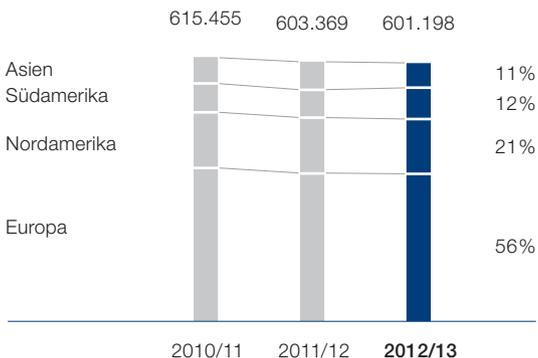
Die Anteile an direkter und indirekter Energie sind nahezu gleich geblieben: Rund 32,7% (entspricht 196.747 MWh) haben wir aus direkter Energie, rund 67,3% (entspricht 404.451 MWh) aus indirekter Energie bezogen. Die regionale Verteilung der Energieverbräuche zeigt, dass Europa mit 56% mehr als die Hälfte des weltweiten produktionsbezogenen Energieverbrauchs ausmacht, gefolgt von Nordamerika mit 21%. In Südamerika fallen 12% an, in Asien 11%. In den beiden letztgenannten Regionen ist Strom mit 81% respektive 69% der dominante Energieträger. In Nordamerika und Europa ist das Verhältnis von Strom zu anderen Energieträgern mit 52% bzw. 43% ausgeglichener.

Produktionsbezogener Energieverbrauch

Spezifischer Wert in MWh/Mio. € Umsatz



In MWh



Detaillierte Informationen

S. 51

Während die Regionen in Europa und Nordamerika im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang des produktionsbezogenen Energieverbrauchs um 7.128 MWh respektive 2.868 MWh zu verzeichnen haben, sind die Verbräuche in Südamerika und Asien im gleichen Zeitraum um 4.318 MWh bzw. 3.618 MWh gestiegen. Die Anstiege sind im Wesentlichen auf die gestiegene Produktionskapazität der Gießerei in São Paulo und die Erweiterung der Produktion am Standort Kunshan zurückzuführen.

Detaillierte Informationen

S. 52

Gleichzeitig haben wir durch die Optimierung von Produktionsverfahren und das umweltbewusste Verhalten unserer Mitarbeiter 5.098 MWh Energie und circa 1.679 t CO₂ im Vergleich zum Vorjahr eingespart.

Die wichtigsten Energieträger unseres direkten produktionsbezogenen Energieverbrauchs waren Erdgas (156.500 MWh), LPG (14.065 MWh) sowie Heizöl (13.958 MWh) und Diesel (12.075 MWh). Erdgas, LPG und Heizöl nutzen wir als Heizbrennstoff und für wärmeintensive thermische Prozesse. Diesel wird für den Betrieb von Notstromaggregaten

und die Dampferzeugung an den Standorten Karawang und Kunshan benötigt.

Die von externen Anbietern bezogenen Energieträger unseres Strommix setzten sich zu 72% aus nicht erneuerbaren und 28% aus erneuerbaren Ressourcen zusammen. Auffallend ist auch, dass der Anteil erneuerbarer Energien bei der Stromversorgung in Südamerika bei 80% und in Europa bei 27% liegt. In Nordamerika (4%) und Asien (2%) sind die Anteile erneuerbarer Energien sogar vernachlässigbar gering.

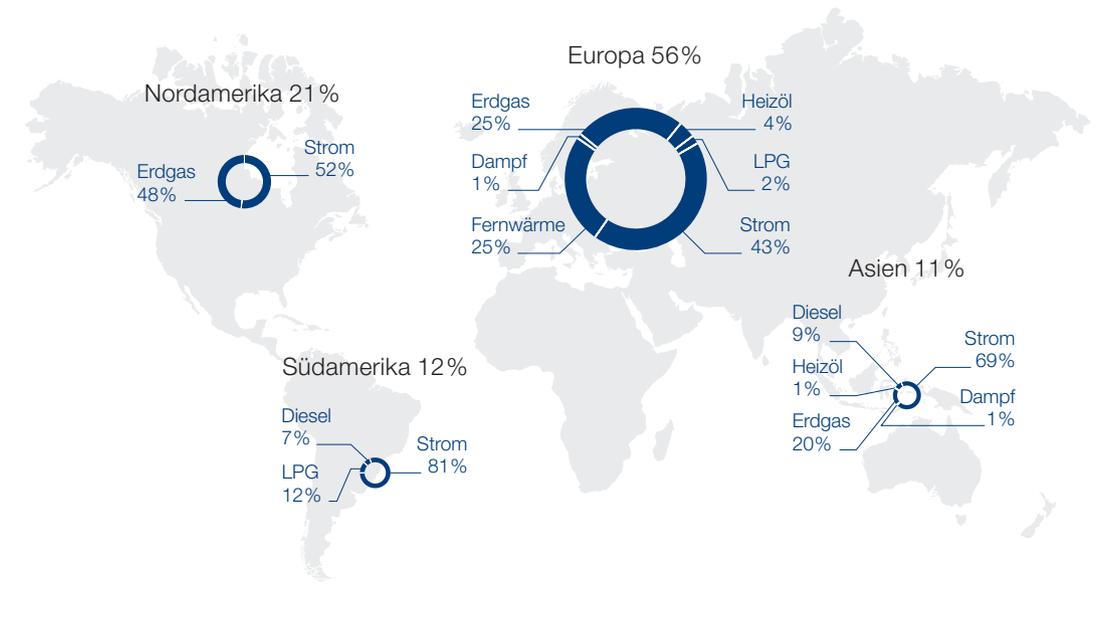
Emissionen

Emissionen der Voith-Standorte

Die CO₂-Emissionen an unseren Standorten stiegen im Geschäftsjahr 2012/13 um 1,1% auf 185.350 t (Vorjahr: 183.370 t) an. Der Anteil der direkten CO₂-Emissionen sank von 43.369 t auf 42.337 t und damit um 2,4%. Dies ist wesentlich durch den Rückgang der Produktion am Standort Heidenheim begründet. Die indirekten CO₂-Emissionen stiegen hingegen auf 143.013 t (Vorjahr: 140.002 t) an. Dies lag vor allem an Energieverbrauchsanstiegen

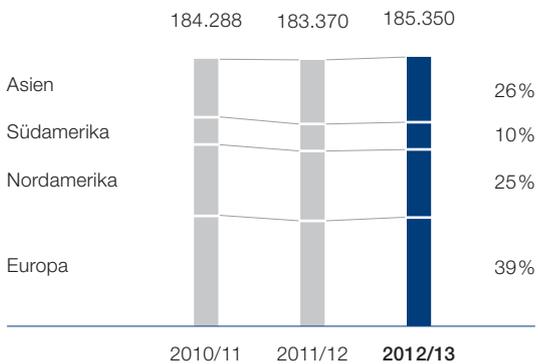
Regionale Verteilung Energieverbrauch 2012/13

Je Medium



Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen

In t CO₂



infolge gestiegener Produktionskapazität der Gießerei in São Paulo und der Erweiterung der Produktion am Standort Kunshan.

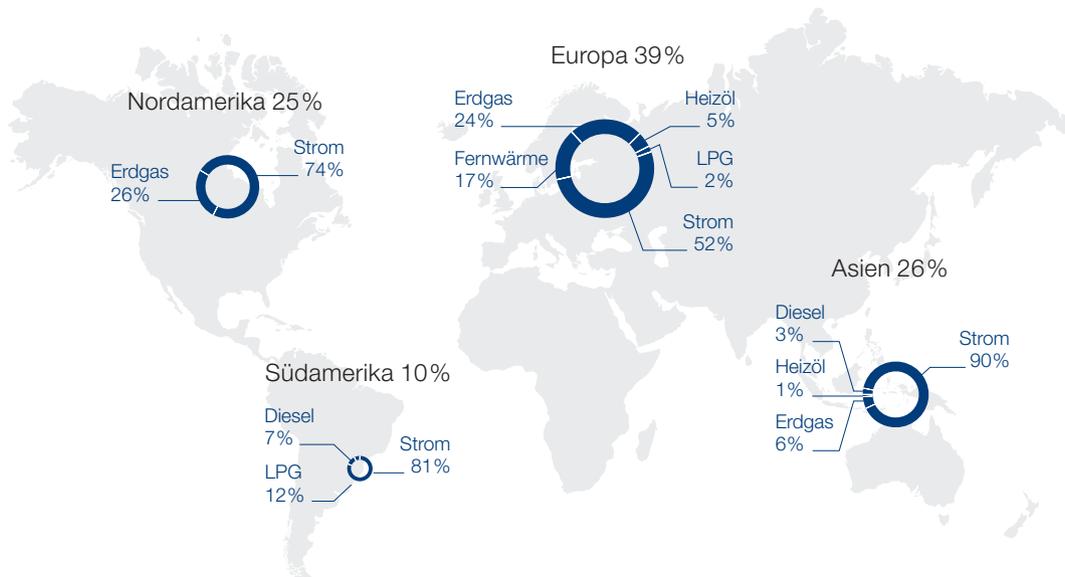
Die regionale Verteilung der absoluten CO₂-Emissionen zeigt, dass mit 39% der Großteil in Europa freigesetzt wurde. Dies liegt in erster Linie an der großen Zahl der Voith-Standorte in dieser Region. 25% der Emissionen werden in Nordamerika,

26% in Asien generiert. Wesentliche Ursache hierfür ist der hohe Anteil an Kohlestrom in beiden Regionen. Südamerika profitiert mit nur 10% der absoluten CO₂-Emissionen von einem hohen Anteil erneuerbarer Energien bei der Stromversorgung von 80%.

Bezogen auf den Umsatz verursachten unsere Standorte in Nordamerika mit insgesamt 52 t CO₂ pro Mio. € Umsatz weniger Emissionen als im Vorjahr (55 t CO₂ pro Mio. € Umsatz). Der Anteil unserer asiatischen Standorte stieg mit 37 t CO₂ pro Mio. € Umsatz (Vorjahr: 31 t CO₂ pro Mio. € Umsatz) deutlich an, Europa blieb mit 27 t CO₂ pro Mio. € Umsatz auf Vorjahresniveau. Während die Werte für Asien und Europa wesentlich durch hohe regionale Umsätze verursacht werden, spiegelt sich in den Werten für Südamerika der hohe Anteil von Wasserkraft am Strommix wider. Die Unternehmensgruppe emittierte im Berichtszeitraum 30 t CO₂ pro Mio. € Umsatz (Vorjahr: 32 t CO₂ pro Mio. € Umsatz).

Regionale Verteilung CO₂ Emissionen 2012/13

Je Medium



Detaillierte Informationen

S. 53 f.

Wir erfassen unsere CO₂-Emissionen standortspezifisch über unsere Datenbank. Falls nicht anders verfügbar, werden die Emissionswerte des Stromversorgers bzw. des Landes verwendet.

Emissionen aus Verkehr

Ein nicht unwesentlicher Anteil an Emissionen entsteht bei Voith als internationalem Konzern durch Güterverkehr sowie Geschäftsreisen.

Die transportbedingten CO₂-Emissionen bewegen sich auf vergleichbarem Niveau zum Vorjahr und lagen bei 37.629 t (Vorjahr: 37.240 t).

Durch Geschäftsreisen sind im Berichtszeitraum Treibhausgasemissionen von 31.789 t CO₂ (Vorjahr: 33.988 t) entstanden. Die größten Treiber waren PKWs mit 18.020 t (Vorjahr: 17.965 t) und Langstreckenflüge mit 13.220 t, welche im Vergleich zum Vorjahr um 2.085 t zurückgingen. Voith vermeidet Geschäftsreisen, wo es möglich und sinnvoll ist. In stark zunehmendem Maße werden in unserer globalen Organisation Video- und Telefonkonferenzen eingesetzt, um Reiseaufwand zu sparen und kurzfristige Abstimmungen zu ermöglichen.

Voith erfasst seine Treibhausgasemissionen zentral und berechnet sie über die Formel „Emissionsfaktor x Entfernungskilometer“. Den Kraftstoffverbrauch von Firmenwagen ermitteln wir im deutschsprachigen Raum über Tankkarten, in anderen Regionen geben wir den Verbrauch der Standorte in unsere Nachhaltigkeitsdatenbank ein.

Aus der Praxis

Im Geschäftsjahr 2012/13 haben wir folgende Aktivitäten umgesetzt:

- Durch den Einbau von Lüftungsanlagen mit Wärmerückgewinnung an zwei Standorten reduzieren wir unseren jährlichen Energieverbrauch: In Sonthofen um 425.000 kWh und in Frankenmarkt um 385.000 kWh.
- Durch Abschaltung des Heizungssystems in den Sommermonaten wird Voith zukünftig am Standort Heidenheim 460.000 kWh einsparen.
- Der Einbau von LED-Beleuchtung in Werkshallen an den deutschen Standorten Heidenheim, Crailsheim und Rutesheim ermöglicht eine jährliche Stromeinsparung von 680.000 kWh. Die Umstellung der Hallenbeleuchtung auf moderne Metalldampflampen spart am Standort Wimpassing jährlich 450.000 kWh Strom.
- Die Optimierung der Hallenbelüftung führt am Standort Högsjö zu einer Verringerung des Heizenergieverbrauchs von 185.000 kWh pro Jahr.
- Ein Pilotprojekt in Heidenheim zeigte Möglichkeiten zum Stromsparen durch das Abschalten von Werkzeugmaschinen und -komponenten bei Nichtverwendung auf. Mittels einer EnergieWertstromanalyse ermittelten wir ein Einsparpotenzial von rund 130.000 kWh für zwei Portalfräsmaschinen. Zusätzlich führten wir Workshops zur Energieeffizienz von Werkzeugmaschinen an den Standorten Heidenheim, St. Pölten, Crailsheim und Garching durch.
- Um Druckluftverluste zu vermeiden, initiierten wir verschiedene Maßnahmen am Standort Heidenheim: So sparen wir jährlich rund 253.000 kWh durch Beseitigung von Leckagen und Sensibilisierung der Mitarbeiter.
- Im Berichtszeitraum setzten wir Energiespar-Workshops und Begehungen an unseren neun Service-Standorten in Deutschland um. In den USA erstellten wir ein Energiekonzept für den Garnproduktionsstandort Summerville.
- Im Rahmen eines Pilotprojekts nahmen wir am Standort Schweinfurt im April 2013 drei Elektroautos in Betrieb, die zwischen dem Voith-Standort und einer Kundenniederlassung pendeln. Mit dem Projekt suchen wir eine praxismgerechte Antwort auf die Frage, ob Elektroautos eine Alternative zu herkömmlichen Fahrzeugen bieten. Ein Konzernbereich bietet als Dienstwagen seit Anfang 2013 zusätzlich zu Dieselmotoren auch Gas- und Hybridfahrzeuge an.

Abfall

Unsere Abfallmenge haben wir um 4,1 % auf 8,63 t pro Mio. € Umsatz verringert und damit ein erstes Etappenziel erreicht. Insgesamt sind im Berichtsjahr 49.436 t eigenerzeugter Abfall angefallen (Vorjahr: 51.505 t). Davon zählen 70% (Vorjahr: 72%) zu ungefährlichen und 30% (Vorjahr: 28%) zu gefährlichen Abfällen. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies eine absolute Abnahme um 2.481 t ungefährlicher und eine Zunahme um 412 t gefährlicher Abfälle. Die spezifische Abfallmenge hat im Berichtszeitraum 8,63 t pro Mio. € Umsatz (Vorjahr: 9,00 t) betragen. Dies entspricht einer Verbesserung zum Vorjahr von 4,1 %.

Analog zum produktionsbezogenen Energieverbrauch entstehen die größten Abfallmengen mit 52% in Europa, gefolgt von Südamerika mit 27%. Asien und Nordamerika sind für 13% bzw. 8% unserer Abfallmenge verantwortlich.

Das hohe Abfallaufkommen in Europa ist der großen Anzahl an Maschinenbaustandorten, die stark durch Metallverarbeitung geprägt sind, geschuldet.

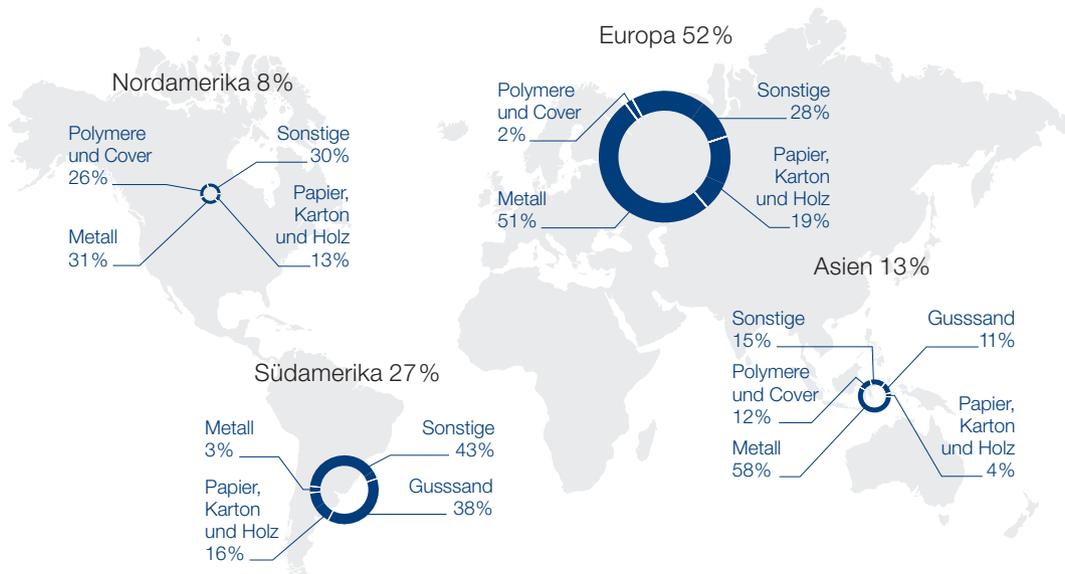
In allen Regionen außer Südamerika stellen Metalle die größte Abfallmenge dar. Die Abfallmenge in Südamerika wird wesentlich durch die Gussandabfälle der Gießerei in São Paulo (Brasilien) verursacht.

Holz-, Papier- und Kartonabfälle nehmen in allen Regionen einen hohen Stellenwert ein. Dies ist wesentlich auf die Verpackung und Transport-sicherung von Stücken aus Einzelfertigung zurückzuführen. Die Abfallentsorgung bei Voith wird durch externe Entsorgungs- und Recyclingunternehmen durchgeführt. Wir selbst transportieren keine Abfälle.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, Ressourcen an unseren Standorten effizienter einzusetzen und zu recyceln. Im Berichtszeitraum hat Voith rund 173.000 t (Vorjahr: 213.000 t) Material von Lieferanten bezogen, dessen Anteil an den operativen Gesamtkosten rund 33% betrug. Die bezogenen Materialien haben sich wie folgt zusammengesetzt: 55% Halbzeuge (Vorjahr: 65%), 32% Rohmaterial (Vorjahr: 24%), 9% Verpackung

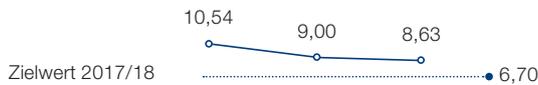
Regionale Verteilung Abfall 2012/13

Je Medium

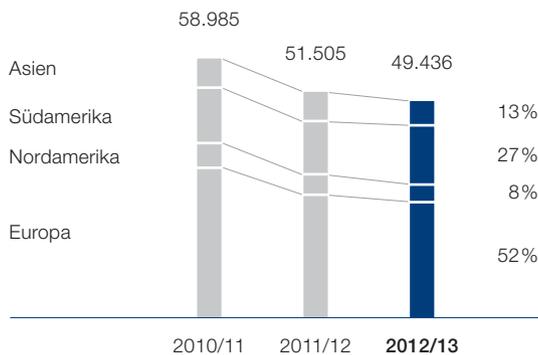


Abfall

Spezifischer Wert in t/Mio. € Umsatz



In t



(Vorjahr: 8%) und 4% Hilfs- und Betriebsstoffe (Vorjahr: 3%).

Im Berichtszeitraum haben wir rund 44% (Vorjahr: 48%) Recyclingmaterialien eingesetzt. Bei Hilfs- und Betriebsstoffen lag der Anteil bei 46% (Vorjahr: 49%), bei Rohmaterialien waren es 41% (Vorjahr: 48%), Halbzeuge 42% (Vorjahr: 45%) und Verpackung 74% (Vorjahr: 75%).

Unseren aktuellen Einsatz an Materialien und Rohstoffen steuern wir konzernweit. Bei nicht vorhandenen Massenangaben arbeiten wir mit Umrechnungen über das durchschnittliche Gewicht pro Euro eingekauftem Material.

Aus der Praxis

- An zahlreichen Voith-Standorten werden spezifische Lösungen für lokale Herausforderungen im Abfallbereich entwickelt. So bereiten wir nun auch in Sonthofen gebrauchte Kühlschmierstoff-Emulsionen mittels Vakuumdestillation auf. Das Abfallvolumen wird so auf rund 10% reduziert und das destillierte Wasser kann wiederverwendet

werden. Jährlich sparen wir so rund 190 t Abfall ein.

- Durch Wiederverwendung von Altholz zum Bau neuer Verpackungen sparen wir am Standort São Paulo (Brasilien) jährlich 264 t Holz ein.
- Zur Sensibilisierung unserer Mitarbeiter starteten wir eine konzernweite Kampagne zu Environment, Health & Safety (EHS), unter anderem zum Thema Abfallreduktion.

Wasser und Abwasser

Voith verbrauchte mit 1.351.901 m³ im Berichtszeitraum rund 20% weniger Frischwasser als im Vorjahr (1.682.703 m³). Pro Tsd. € Umsatz entspricht das 0,24 m³ – damit haben wir das Zielniveau für das Geschäftsjahr 2017/18 bereits erreicht und müssen dieses nun in den kommenden Jahren halten.

In der regionalen Verteilung entfallen 59% auf Europa, 23% auf Amerika und 18% auf Asien. In Europa wird Frischwasser zu Kühlzwecken, dem Betrieb von Versuchspapiermaschinen sowie Versuchständen für Wasserturbinen eingesetzt. In Asien stellt die Produktion von Papiermaschinenbespannungen einen wesentlichen Treiber dar. In Südamerika wird Wasser im Wesentlichen zur Kühlung in der Gießerei in São Paulo verwendet. In Nordamerika setzen unsere Garn- und Pressfilzproduktionsstandorte größere Wassermengen ein.

Der Verbrauch von Oberflächenwasser ist im Vergleich zum Vorjahr um 18.101 m³ angestiegen. Der Verbrauch von Grundwasser hat sich um 249.491 m³ und Wasser aus öffentlicher Wasserversorgung um 99.412 m³ reduziert. Regen- und Geothermiewasser sind nicht mit eingerechnet.

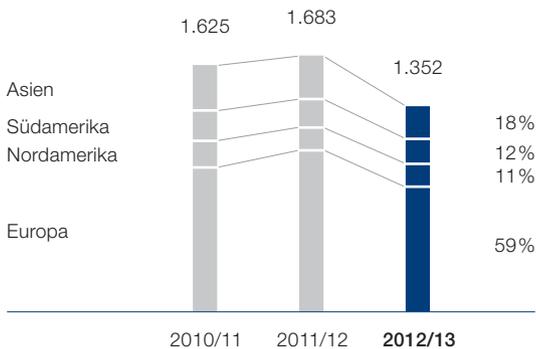
Der Leitungswasserverbrauch in Europa und Südamerika beläuft sich auf jeweils etwa 25%. Gleichzeitig werden in diesen Regionen circa 56% bzw. 77% des Wasserbedarfs aus Grund- und Oberflächenwasser gedeckt. In Asien und Nordamerika beträgt der Leitungswasserverbrauch dagegen

Frischwasserverbrauch

Spezifischer Wert in m³/Tsd. € Umsatz



In Tsd. m³



nahezu 100%. 47% des genutzten Wassers stammen aus der öffentlichen Wasserversorgung (Vorjahr: 43%). Der Grundwasseranteil lag bei 42% (Vorjahr: 48%), davon entfielen 49% auf den Standort Heidenheim (für Versuchspapiermaschinen, Kühlwasser und Trinkwasser), 21% auf São Paulo (für Kühlwasser in Gießerei und Versuchsanlagen) und 20% auf Garching (Kühlwasser). 11% (Vorjahr: 9%) entfielen auf Oberflächenwasser, davon 80% (Vorjahr: 64%) auf Kühlwasser aus einem angrenzenden See für das Werk in Högsjö und 19% für Versuchszwecke in Heidenheim (Vorjahr: 34%).

[Detaillierte Informationen](#)

S. 57 f.

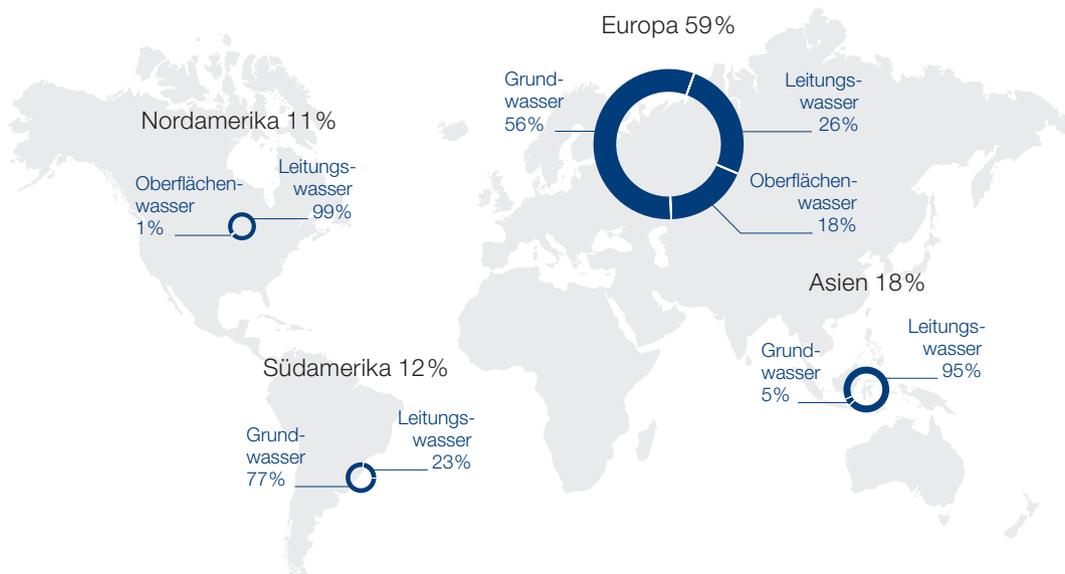
Aus der Praxis

Die Gründe für den Rückgang des Frischwasserverbrauchs im Vergleich zum Vorjahr sind maßgeblich an drei Standorten zu finden:

- Am Standort Heidenheim wurde im Paper Technology Center ein geringerer Kühlwasserbedarf realisiert.
- Am Standort Garching haben wir den Bedarf an Kühlwasser in der Härterei um 100.000 m³ pro Jahr gesenkt. Am Standort São Paulo ersetzen wir das zu Kühlzwecken in der Gießerei

Regionale Verteilung Frischwasserbedarf 2012/13

Je Medium



eingesetzte Frischwasser durch aufbereitetes Wasser aus der Voith-eigenen Kläranlage. Auf das Jahr bezogen werden so künftig 25.000 m³ Frischwasser eingespart.

- Am Standort Heidenheim identifizierten wir durch ein Wasserverbrauchs-Controlling ein offenes Magnetventil, das einen jährlichen Wasserverlust von 10.000 m³ verursachte.

Die Abwassermenge lag im Berichtszeitraum bei 1.198.512 m³ (Vorjahr: 1.461.091 m³). Etwa 33% (Vorjahr: 50%) wurden in Flüsse, Seen oder das

Erdreich und 56% (Vorjahr: 50%) in die Kanalisation eingeleitet.

Um detaillierte Aussagen zur Belastung des von uns eingeleiteten Abwassers treffen zu können, haben wir wesentliche Schadstoffe erfasst. Der biologische Sauerstoffbedarf (BSB) lag im Berichtszeitraum bei 9 t, der Anteil chemisch oxidierbarer Stoffe (CSB) bei 31 t. Der Gesamtschwebstoffgehalt des Wassers belief sich auf 11 t, Schwermetalle kamen auf unter eine Tonne, Stickstoff auf eine sowie Phosphor auf unter eine Tonne.

2.3 Betrieblicher Umweltschutz

Der Betriebliche Umweltschutz hat das Ziel, alle vom Betrieb ausgehenden umweltschädigenden Auswirkungen zu minimieren. Die strategische und operative Steuerung der Umsetzung und Einhaltung umweltrechtlicher Vorschriften bildet hierbei einen wesentlichen Aufgabenschwerpunkt.

Die Konzernrichtlinie Umwelt verpflichtet jeden Standort zur Bestellung eines Umweltbeauftragten. Relevante Themen sind zum Beispiel der Immissions- und Gewässerschutz, der Umgang mit Abfall, Gefahrstoffen und Gefahrgut sowie die Verringerung und Vermeidung von Umweltvorfällen. Zudem berät dieser zu Umweltfragen bei Neu- und Umbauten, Genehmigungsverfahren usw. und führt regelmäßig Betriebsbegehungen und Audits durch.

Die Koordination und Standardisierung des Betrieblichen Umweltschutzes erfolgt im Eco Standard Team, dem neben der Zentralabteilung Corporate Environment Mitglieder aller Konzernbereiche und Regionen angehören. Neben standortbezogenen Fragestellungen werden hier auch Fragen zu Gefahrstoffmanagement (REACH-Verordnung,

TSCA, usw.), Schulungen und Trainings sowie Managementsystemen abgestimmt.

Zu den wichtigen Aufgaben im Betrieblichen Umweltschutz zählt die Bewertung und interne Kommunikation möglicher Umweltrisiken, deren Eintrittswahrscheinlichkeiten und Schadenshöhe. Wir erfassen alle Umweltvorfälle konzernweit nach standardisierten Kriterien.

Im Berichtszeitraum hat Voith plangemäß ein konzernweites Reportingsystem zur Erfassung von Vorfällen mit ökologischen Auswirkungen implementiert. Über die Konzernrichtlinie Umwelt wurde ein Meldeprozess etabliert, der für verschiedene Klassen von Vorfällen zu informierende Personen, sich anschließende Meldewege und zu verwendende Berichtsvorlagen vorgibt. Die Meldungen laufen in der Zentralfunktion Corporate Environment zusammen und werden dort zusätzlich zur lokalen Analyse ausgewertet.

Unser Eco-Compliance-Konzept wurde bis Ende des Geschäftsjahres 2012/13 an weltweit 19 Standorten (entspricht 50% des Umsatzes) über

Schulungen und Vor-Ort-Support ausgerollt. Bis zum Geschäftsjahr 2013/14 wollen wir insgesamt 46 Standorte einbinden. Die im Vorjahr gestartete Implementierung des konzernweiten Gefahrstoff-Managementprozesses haben wir erfolgreich fortgeführt (Programmierung Workflow, Zusammenführung lokaler Gefahrstoffdatenbanken, IT-Schnittstellen zu ERP-Systemen). Das Projekt schließen wir voraussichtlich Ende des Geschäftsjahres 2013/14 ab.

Schadstoffemissionen

Produktionsbezogene Luftschadstoffe bei Voith werden wesentlich durch VOC und Staub bestimmt. Sie fallen direkt in unseren Herstellungsprozessen an. NM-VOC nehmen mit 104 t pro Jahr den größten Anteil im Bereich der produktionsbezogenen Luftschadstoffe ein (vor allem Lösemittel). Staubemissionen stellen mit 8 t pro Jahr die zweitgrößte Fraktion. Sie werden nahezu vollständig durch unsere Gießerei in São Paulo verursacht. Durch Einbau einer neuen Entstaubungsanlage konnte die Staubemission trotz gesteigerter Produktion um eine Tonne im Vergleich zum Vorjahr gesenkt werden.

Luftschadstoffe aus produktionsbezogenem Energieverbrauch werden durch SO_x (924 t), VOC (461 t, davon 31 t NM-VOC) und NO_x (420 t) bestimmt. Wesentliche Ursachen hierfür sind die Erzeugung von Kohlestrom und die Verbrennung von Erdöl und Erdgas. Die Staubemissionen im Berichtszeitraum lagen bei 38 t.

Wesentliche emittierte Luftschadstoffe durch Geschäftsreisen sind VOC (210 t, davon 49 t NM-VOC), NO_x (152 t) und SO_x (89 t). Es wurden 6 t Staub emittiert.

Die Luftschadstoffe durch Güterverkehr werden durch NO_x (244 t), VOC (132 t, davon 31 t NM-VOC) und SO_x (99 t) bestimmt. Die Staubemissionen sind mit 6 t in vergleichbarer Größenordnung wie bei Staubemissionen durch Geschäftsreisen.

Ozonabbauende Stoffe entstehen bei Voith vor allem in der Produktion. Als Quellen von FCKW und HFCKW haben wir Kältemittel identifiziert, die vor allem in Klima- und Kühlanlagen eingesetzt werden.

Lärmemissionen

Im Berichtszeitraum sind drei signifikante Lärmemissionen gemeldet worden: Am Standort Heidenheim gab es zwei Lärmbeschwerden aus der Nachbarschaft. Eine davon hat sich auf Schneeräumarbeiten, die andere auf nächtlichen Lärm bezogen, der trotz intensiver Prüfung nicht nachvollzogen werden konnte. Am Standort Garching gab es auch eine Beschwerde wegen nächtlichen Lärms, der auf einen Schaden an einem Vakuumverdampfer zurückgeführt werden konnte. Dieser Schaden ist umgehend behoben worden.

Biodiversität

Die Standorte von Voith haben im Geschäftsjahr 2012/13 eine Gesamtfläche von 3,8 km² umfasst. Davon waren 52% versiegelt. Einige Voith-Produktionsstandorte grenzen unmittelbar an oder befinden sich in Wasserschutzgebieten, auch mit hohen Biodiversitätswerten. Die Standorte Heidenheim und Mönchengladbach liegen in einem Wasserschutzgebiet, Manchester grenzt an ein Natura-2000-Schutzgebiet und Lier sogar an zwei Naturschutzgebiete. São Paulo befindet sich sowohl neben als auch in einem Naturschutzgebiet zur Erhaltung von Artenvielfalt und zum Schutz des Grundwassers. Weitere Standorte, die sich in Gebieten mit bedrohter Biodiversität befinden, sind Ipoh und Karawang. Durch Sicherheitsvorkehrungen und Umweltmanagement sorgt Voith dafür, dass der Schutz der Wasserqualität sichergestellt ist und Beiträge zur Erhaltung der Biodiversität an allen Standorten geleistet werden.

Schadstoffemissionen

S. 55

Detaillierte Informationen

S. 60



Lateinamerika zählt für Voith zu den strategisch wichtigen Märkten. Wir passen uns den Marktbedürfnissen vor Ort an und sind breit aufgestellt: Von Wasserkraft über Papiermaschinen, Industrieservices bis hin zu Antriebstechnologien. Im Jahr 2013 bauten wir die Kapazitäten weiter aus und eröffneten in São Paulo eine neue Halle zur Produktion von hydrodynamisch regelbaren Planetengetrieben: Die „Vorecons“ regeln die Drehzahl elektrisch angetriebener Kompressoren. Sie sind robust und zuverlässig und daher für den Einsatz auf den Ölfeldern des rauen Atlantiks vor der brasilianischen Küste besonders geeignet.

03 Verantwortung für Produkte

Voith steht für Qualität, Sicherheit und langfristige Kundenbeziehungen. Mit unseren Produkten und Dienstleistungen wollen wir einen ökologischen und ökonomischen Mehrwert für unsere Kunden schaffen. Auf Energie- und Ressourceneffizienz achten wir daher sowohl in der Produktions- als auch der Nutzungsphase.

3.1 Managementansatz

Voith bedient mit seinem diversifizierten Portfolio fünf globale Märkte: Energie, Gas & Öl, Papier, Rohstoffe sowie Transport & Automotive. Dabei entwickeln wir Lösungen für unsere Kunden und übernehmen Verantwortung für unsere Produkte und Dienstleistungen. Wir verfolgen unseren strategischen Ansatz über drei Hebel:

Wir gewährleisten Qualität und Sicherheit: Voith steht für qualitativ hochwertige und sichere Produkte, deren Güte wir über ein Risiko- und Qualitätsmanagement sicherstellen.

Wir pflegen den Dialog mit unseren Kunden: Wir arbeiten partnerschaftlich und langjährig mit vielen unserer Kunden zusammen. Die Beratung zur sicheren und ressourcenschonenden Nutzung unserer Produkte und der Austausch zu den Erwartungen unserer Kunden ist fester Bestandteil unseres Leistungsportfolios.

Wir minimieren Umweltauswirkungen: Unsere Produkte und Dienstleistungen sollen einen Beitrag zum Ressourcen- und Umweltschutz leisten – über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg. Unser Ziel ist es, kontinuierlich effizientere Produktgenerationen zu schaffen.

Im Geschäftsjahr 2012/13 haben wir unsere Forschungs- und Entwicklungs (F&E)-Schwerpunkte aufgrund der Veränderungen auf dem Papiermarkt, insbesondere im Markt grafische Papiere, neu ausgerichtet. Wir haben unser Entwicklungsportfolio bereinigt und neu fokussiert. Im Berichtszeitraum haben wir 242 Mio. € in unsere F&E investiert. Gemessen am Konzernumsatz lag die F&E-Quote bei 4,2% (Vorjahr: 4,7%).

3.2 Produktsicherheit und -qualität, Kundendialog

Qualität und Sicherheit

Ein wesentliches Qualitätsmerkmal ist die Sicherheit unserer Produkte. Voith verfügt konzernweit über ein Risiko- und Qualitätsmanagement. Darüber werden Ziele, Prozesse und Methoden für die Entwicklungs- und Produktionsphase definiert. Verantwortlich für deren Umsetzung sind die Konzernbereiche. Die Qualitätsabteilungen stellen die Einhaltung der Prozesse sicher. Die Grundsätze im Umgang mit technischen Risiken und Qualität haben wir in einer Konzernrichtlinie bestimmt. Die Konzernbereiche und ihre Gesellschaften konkretisieren und ergänzen diese – beispielsweise mit einer Sicherheitspolitik für den gesamten Lebenszyklus eines Produkts.

In Trainingskursen vermitteln wir unseren Kunden den sachgerechten Umgang mit den Anlagen, Antrieben und Aggregaten von Voith. So erreichen sie die besten Verbrauchswerte und Betriebskosten über den Lebenszyklus. Für viele unserer Produkte haben wir produktspezifische Schulungen entwickelt. So bieten wir zum Beispiel Trainings für das Fahren mit Retardern und Voith Schneider Propellern an. Außerdem beraten wir Papierhersteller, wie sie den spezifischen Energie- und Frischwassereinsatz in der Produktion reduzieren und den Altpapieranteil erhöhen können.

Tests und Standards

Das Managementsystem für technische Risiken und Qualität (TRQM) und die konzernbereichsspezifischen Regelwerke geben Methoden und Instrumente vor, um die Qualität unserer Produkte sicherzustellen und die Anforderungen der internationalen Qualitätsmanagementnorm ISO 9001 zu erfüllen. Das TRQM regelt, wie Voith seine Produkte kennzeichnet, sei es nach gesetzlichen oder nach Kundenanforderungen. Betriebsanleitungen informieren über den technisch und ökologisch sicheren Umgang mit den Produkten. So berechnen, analysieren und simulieren wir während der

Entwicklung unserer Produkte unterschiedliche Betriebszustände: Unsere Forschungs- und Entwicklungszentren stellen computergestützte Berechnungen an und führen Modellversuche zur Leistungsfähigkeit oder Sicherheit der Produkte durch.

Voith-Produkte unterliegen strengen Abnahmekriterien. Checklisten helfen, diese Anforderungen vorschriftsmäßig einzuhalten. Das TRQM schreibt zudem die Abläufe bei risikobehafteten Entscheidungen vor. Wir schulen Mitarbeiter zu den Anforderungen und Regelwerken. Alle in die Prozesse eingebundenen Mitarbeiter können aus den internen Datenbanken die für sie relevanten Informationen abrufen oder sich über interne Kommunikationskanäle informieren.

Kundendialog

Ressourceneffiziente Produkte spielen für unsere Kunden eine wichtige Rolle – nicht zuletzt aufgrund steigender Rohstoff- und Energiepreise sowie gesetzlicher Vorgaben. Um die Anforderungen unserer Kunden besser zu verstehen, tauschen wir uns über unterschiedlichste Formate aus. Die Zufriedenheit unserer Kunden ist für uns ein wesentliches Element unseres Handelns. Einen hohen Stellenwert hat für uns die Pflege von langfristigen Partnerschaften. Wir sind stolz darauf, mit vielen Kunden seit Generationen zusammenzuarbeiten.

Um unsere Leistung gegenüber Kunden objektiv einschätzen und verbessern zu können, nutzen wir verschiedene Wege und Instrumente. Beispielsweise führen wir in einigen Konzernbereichen Befragungen zur Kundenzufriedenheit durch: Sei es in persönlichen Gesprächen, Telefoninterviews oder E-Mail-Korrespondenzen. Die Verfahren gehören zu unserem integrierten System des Risiko- und Qualitätsmanagements, ihre Wirksamkeit lassen wir im Rahmen der Re-Zertifizierungen nach ISO 9001 durch externe Gutachter prüfen.

3.3 Ressourcenschonende Produkte und Services

Umweltstandards und -instrumente

Die Produkte von Voith sind zum überwiegenden Teil Komponenten, die sich unterschiedlich in der Energiebilanz des Gesamtsystems des Kunden niederschlagen. Voith setzt daher verschiedene Instrumente zur detaillierten Bewertung der Energie- und Ressourceneffizienz seiner Produkte ein – sowohl für die Produktions- als auch die Nutzungsphase beim Kunden. Wir verhalten uns entsprechend relevanter Standards (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS), nach denen wir zertifiziert sind, und ergänzen diese Standards darüber hinaus um eigene Methoden.

Unser Eco Innovation Team unterstützt den bereichsübergreifenden Öko-Innovationsprozess. Das Team setzt sich u. a. aus Mitarbeitern des Themenschwerpunkts Eco Technologies, den F&E-Abteilungen der Konzernbereiche, Vertretern aus dem Produktmanagement und der Unternehmensstrategie zusammen.

In Kooperation mit anderen Unternehmen, Hochschulen und Forschungsinstituten ermittelt Eco Technologies ökonomisch-ökologische Markttrends sowie den Stand und die Wirtschaftlichkeit der am Markt verfügbaren Technologien für Voith. Durch den Einsatz ressourceneffizienter Technologien können in der Produktion Einsparungen, u.a. auch durch identifizierte Recyclingverfahren, erzielt werden. Darüber hinaus bewertet Eco Technologies Risiken, die sich durch die Verwendung bestimmter Materialien für den Konzern ergeben, und entwickelt Maßnahmen, um diesen Risiken entgegenzuwirken.

Ein Instrument zur Messung der Umweltauswirkungen ist das Life Cycle Assessment (LCA). Für ausgewählte Produkte führen wir seit einigen Jahren LCAs nach ISO 14040 und 14044 durch.

Im Berichtszeitraum haben wir folgende Aktivitäten durchgeführt:

- Wir haben ein LCA für eine unserer Papiermaschinen sowie diverse Komponenten aus dem integrierten EcoMill-Konzept durchgeführt. Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir darüber hinaus ein LCA für ein Pumpspeicherkraftwerk publiziert. Neben Berechnungen zu Umweltauswirkungen wird in der Studie auch der Erntefaktor (Energy Payback Ratio) aufgezeigt.
- Wir haben mit einem Kunden ein Simulationsprogramm für maschinelle Großversuche in der Papierproduktion entwickelt und angewendet. Die Nutzung des Simulationsprogramms reduziert die Anzahl an Großversuchen und trägt damit zur Minderung der verbrauchten Ressourcen während der Entwicklung bei.

Wir arbeiten nach dem Prinzip, immer energieeffizientere und umweltschonendere Produktgenerationen anzubieten. Die Produktionsprozesse unserer Kunden optimieren wir über unsere Dienstleistungen und reduzieren nicht nur deren Kosten, sondern auch Umweltauswirkungen. Für die Weiterentwicklung unseres Portfolios orientieren wir uns an aktuellen Entwicklungen in unseren fünf Kernmärkten. Daneben richten wir uns an den Bedürfnissen unserer Kunden sowie an globalen Megatrends aus.

Im Berichtszeitraum haben wir z.B. folgende Projekte umgesetzt:

- Im Bereich Wasserkraft haben wir verstärkt an leistungsstarken Turbinen und Generatoren gearbeitet. Ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu den Ein-Gigawatt-Maschinen ist die Inbetriebnahme einer Generator-Turbinen-Einheit mit einer Nennleistung von 784 Megawatt für das Wasserkraftwerk Xiluodu am Fluss Jinsha (China). Es ist die leistungsstärkste Einheit, die Voith bislang gebaut hat.

- Voith kennzeichnet neueste technische Lösungen für die nachhaltige Energieerzeugung aus Wasserkraft mit dem Voith HyEco-Siegel. Die HyEco-Produkte, -Systeme und -Dienstleistungen von Voith sorgen je nach Einsatzprofil im Kraftwerk für höhere Effizienz, geringeren Ressourceneinsatz und größtmögliche Verträglichkeit für die Natur.
- Für die Papierherstellung hat Voith im Geschäftsjahr 2012/13 ein patentiertes Dichtleistensystem mit integrierter Schmierwasserzuführung auf den Markt gebracht, das den Bedarf von Schmierwasser und Antriebsenergie deutlich reduziert. Tests haben gezeigt, dass mit dem System bis zu 87% weniger Schmierwasser und 9% weniger Energie verbraucht wurden.
- Zur deutlichen Senkung des Energiebedarfs, der zum Entfernen von Druckfarbe aus Papierfasern benötigt wird, hat Voith die LowEnergyFlotation (LEF)-Technologie entwickelt. Herzstück des LEF sind die neuen Injektoren. Gemeinsam mit modifizierten Pumpen ermöglichen diese eine Energieeinsparung in der Flotation um bis zu 50% bei gleich bleibendem technologischen Ergebnis.
- 2013 führte Voith seinen neuen modularen Vorecon mit Doppelwandler im Markt ein. Dieser erreicht eine höhere Effizienz über einen breiteren Betriebsbereich für Pumpen und Kompressoren. Der Wirkungsgrad wird erhöht und die benötigte Energie für den Antrieb, beispielsweise einer Kompressorstation, um 2–10% gesenkt. Voith weihte im Oktober 2013 außerdem eine Halle in São Paulo ein, in der künftig Vorecons für den südamerikanischen Markt produziert werden.
- Seit Juni 2013 fährt die erste von insgesamt 40 „Artic“ Niederflur-Straßenbahnen mit Voith-Traktionsausrüstung in Helsinki. Die Bremsrekuperation ermöglicht dabei ein effizientes Fahren. Das intelligente Brems-Energie-Management wurde so konzeptioniert, dass rückgewandelte Energie, die beim Bremsen entsteht, wieder ins Oberleitungsnetz eingespeist wird. Sollte dieses

Netz im Moment nicht aufnahmefähig sein, wird die Bremsenergie in speziellen Wärmetauschern gespeichert und bei Bedarf für das Heizungssystem verwendet.

- Im Bereich Innovationen hat Voith im Geschäftsjahr 2012/13 das Entwicklungszentrum „Elektrische Antriebstechnik & Mechatronische Systeme“ gegründet, das strategische Neuprodukte bis zur Marktreife entwickeln wird. In sogenannten „Hardware-in-the-Loop“ Testumgebungen werden virtuelle Abbilder von neuen Produkten dargestellt, was den Entwicklungsprozess effizienter macht. Eine weitere Aufgabe des Zentrums ist die Weiterentwicklung der bestehenden Produkte durch die Integration von Sensorik, Stellantrieben oder elektrischen Antrieben.
- Für die Beratung und Dienstleistung zur Reduzierung von Umweltauswirkungen in der Produktion sind wir mit einem Award von Daimler Nutzfahrzeuge ausgezeichnet worden.
- Für ein brasilianisches Bahntechnikunternehmen hat Voith Dieseltriebwagen technisch optimiert und die Wartungskosten gesenkt.
- Voith hat Wartungskonzepte für Nutzfahrzeuge realisiert, die den Lebenszyklus der Fahrzeuge verbessern und so Umweltauswirkungen und Kosten reduzieren.

Geschäftsbericht

S. 101 ff.



Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter steht im Vordergrund. Dafür sorgen wir weltweit mit regional angepassten Maßnahmen. Am Standort São Paulo haben wir beispielsweise im vergangenen Jahr die betriebsmedizinische Betreuung verbessert. Der medizinische Notdienst steht nun auch am Wochenende zur Verfügung. Damit unsere Mitarbeiter auch auf Dienstreisen und Baustellen geschützt sind, bereiten wir unsere Projektteams intensiv auf ihre Einsätze vor. Voith unterhält zudem eine Krisenorganisation für eine schnelle Unterstützung in Notsituationen.

04 Verantwortung für die Mitarbeiter

Wir möchten unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld mit individuellen Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Dafür berücksichtigen wir ihre jeweiligen Lebenssituationen und ermöglichen langfristige, fordernde Beschäftigungsverhältnisse und vielfältige Karrierewege. Damit wir den Anforderungen der globalen Arbeitsmärkte und der weiteren Internationalisierung von Voith gerecht werden, richten wir unser Personalwesen neu aus.

4.1 Managementansatz

Die Neuausrichtung des Bereichs Human Resources (HR) wird im Geschäftsjahr 2012/13 im Rahmen der Voith-Initiative „Excellence@Voith“ fortgeführt. Strategisches Ziel dieses mehrjährigen Transformationsprozesses ist es, die Personalarbeit bei Voith qualitativ weiterzuentwickeln sowie intern die Prozesse schlanker und effizienter zu gestalten. Um das Ziel zu erreichen, haben wir für unsere Maßnahmen zwei handlungsleitende Kriterien definiert: Mit unseren Aktivitäten tragen wir zum einen dazu bei, dass in allen Märkten die benötigten Mitarbeiter zum richtigen Zeitpunkt mit der benötigten Qualifikation eingesetzt werden können (Verfügbarkeit). Zum anderen setzen wir Maßnahmen um, die unsere Mitarbeiter während ihrer Karriere bei Voith optimal qualifizieren und motivieren (Wirksamkeit). Alle realisierten HR-Aktivitäten tragen zur Erreichung dieser beiden Ziele bei und sind zudem einem unserer drei Schwerpunktthemen zugeordnet:

- Rekrutierung, Aus- und Weiterbildung,
- Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement,
- Diversity & Inclusion.

Der Verhaltenskodex von Voith und unsere Voith-Werte bilden die Grundlage unseres Handelns sowohl innerhalb des Unternehmens als auch gegenüber unseren Kunden. Das Arbeiten bei Voith ist von einer wertorientierten Unternehmenskultur geprägt. Zudem sind wir vom Konzept des lebenslangen Lernens überzeugt und unterstützen unsere Mitarbeiter bei ihrer fachlichen Weiterentwicklung. Damit unsere Beschäftigten berufliche Herausforderungen mit privaten Anforderungen besser in

Einklang bringen können, bieten wir familienfreundliche Arbeitsmodelle an. Die Gleichberechtigung aller Mitarbeiter, die Achtung der Menschenrechte und das Vorgehen gegen Diskriminierung sind für unser Unternehmen verpflichtendes Handlungsmotiv.

Organisation, Standards, Instrumente

Auf operativer Ebene haben wir im Geschäftsjahr 2012/13 konzernweit mit der Überprüfung der Strukturen innerhalb von HR begonnen. Wir entwickeln kontinuierlich standardisierte Prozesse und verbessern so die Zusammenarbeit zwischen den HR- und Business-Einheiten. Zur Steuerung unseres Personalwesens setzen wir unterschiedliche Methoden, Instrumente und IT-gestützte Prozesse ein. Seit dem Geschäftsjahr 2011/12 bauen wir unser Personalinformationssystem „People Excellence Platform“ (PEP) auf, ein integriertes Talent Management IT-System, das weltweit unsere Organisationsstruktur abbildet und Qualifikations- und Entwicklungsinformationen zu unseren Mitarbeitern enthält. Über die in dem System hinterlegten Daten können wir eine höhere Transparenz hinsichtlich der Berichtslinien schaffen und den Status quo und Handlungsbedarf für Konzernbereiche, Regionen und Standorte genauer ermitteln. Beispielsweise steuern wir darüber künftig das Performance-Management unserer Mitarbeiter, indem wir Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen zentral dokumentieren. Im Berichtszeitraum haben wir an der einheitlichen Erfassung der Stammdaten aller Mitarbeiter gearbeitet; der Abschluss des Projekts ist für Anfang 2014 geplant.

Verhaltenskodex

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

Voith als Arbeitgeber

Im Geschäftsjahr 2012/13 hat Voith 47.111 (Vorjahr: 46.469) Personen beschäftigt. Etwa 65% unserer Mitarbeiter arbeiten in Europa, 25% in Amerika, 9,6% in Asien und 0,3% in Afrika. Wie im Vorjahr sind Frauen mit einem Anteil von 21,5% vertreten. Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse ist im Berichtszeitraum von 6.047 Mitarbeitern um 3,4% auf 6.378 Mitarbeiter gestiegen. Konzernweit haben wir rund 1.753 Mio. € (Vorjahr: 1.701 Mio. €) für Löhne und Gehälter sowie 401,7 Mio. € (Vorjahr: 394,9 Mio. €) für Sozialabgaben, Altersversorgung und Unterstützung aufgewendet.

Langfristige Zusammenarbeit

Voith setzt auf langfristige Beschäftigungsverhältnisse und möchte seinen Mitarbeitern einen attraktiven, fordernden Arbeitsplatz bieten. Dafür fördern wir eine Kultur des lebenslangen Lernens und bilden junge Menschen mit guten Chancen auf eine Übernahme aus. Zudem legen wir viel Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Sicherheit am Arbeitsplatz und bieten Gesundheitsservices an.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt konzernweit stabil bei 8,3 Jahren (Vorjahr: 8,2 Jahre). Dabei arbeiten die Mitarbeiter an europäischen Standorten durchschnittlich 9,1 Jahre und in Nordamerika 7,6 Jahre bei Voith. In den schnell wachsenden Märkten wie Brasilien und China stellten wir in den letzten Jahren viele Beschäftigte ein. Entsprechend niedriger fällt die Quote aus: 5,4 Jahre arbeiten die Voith-Mitarbeiter in Asien und 5,6 Jahre in Südamerika durchschnittlich für unser Unternehmen.

Die Fluktuationsrate in der Unternehmensgruppe liegt im Berichtszeitraum bei 15,9% (Vorjahr: 15,6%). Davon haben 5,7% unserer Mitarbeiter das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen. Im Anlagen- und Maschinenbau belief sich die Fluktuation auf 7,2% und im Servicegeschäft auf 26,1%.

Leistungsbezogene Vergütung

Voith bezahlt seine Mitarbeiter marktgerecht und leistungsbezogen sowie geschlechtsunabhängig nach fachlicher Qualifikation und Leistung. Die Vergütung und sonstige Leistungen variieren dabei je nach Region. An unseren deutschen Standorten ist die Höhe der Löhne und Gehälter üblicherweise tarifrechtlich geregelt. An unseren internationalen Standorten stellen wir sicher, dass die dort geltenden Mindestlöhne eingehalten werden und diese die Existenz unserer Mitarbeiter sicherstellen.

Austausch zwischen Management und Mitarbeitern

Voith erkennt international das Recht seiner Mitarbeiter an, sich gewerkschaftlich zu organisieren. In Deutschland fielen im Berichtszeitraum 87% unserer Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen, weltweit waren es 74%. Der Austausch zwischen der Konzernleitung, den Mitarbeitern und den lokalen Personalleitungen findet unter Einbindung von Mitarbeitervertretungen statt. In den einzelnen Ländern erfolgt die Ausgestaltung der Beziehungen unter Berücksichtigung der nationalen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Grundlegende Veränderungen werden an allen unseren Standorten von der Konzerngeschäftsführung oder dem lokalen Management fristgerecht an unsere Mitarbeiter kommuniziert.

4.2 Rekrutierung, Aus- und Weiterbildung

Voith versteht sich als verantwortungsvoller Arbeitgeber, der seine Mitarbeiter fördert und fordert. Wir möchten qualifizierte Mitarbeiter gewinnen und unsere Beschäftigten langfristig an uns binden. Daher unterstützen wir sie darin, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Unsere Personalentwicklungsmaßnahmen sind auf die jeweiligen Herausforderungen der Region, des Arbeitsbereichs und der Führungsebene zugeschnitten. Über unsere „People Excellence Platform“ (PEP) steuern wir zukünftig alle relevanten Prozesse des Personalwesens von Voith, unter anderem auch die Gewinnung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter bis hin zur Nachfolgeplanung. Über ein weiteres Instrument, die „Talent Conference“, ermitteln wir den Bedarf an hochqualifiziertem Managementnachwuchs, strukturieren Entwicklungsmaßnahmen und steuern Stellenbesetzungen in den einzelnen Regionen. Im Geschäftsjahr 2012/13 intensivierten wir unser Personalmarketing in den Social-Media-Kanälen. Bewerber können sich beispielsweise über ihre Jobprofile in sozialen Netzwerken direkt bei Voith vorstellen.

Rekrutierung

Die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften gehört zu den wichtigsten Aufgaben des HR-Bereichs. Über Kooperationen und internationale Personalmarketingmaßnahmen an Universitäten sprechen wir Studierende direkt an und ermöglichen Einblicke in unser Unternehmen als potenziellen Arbeitgeber. Zudem vergeben wir Stipendien oder fördern Wettbewerbe in den Regionen, in denen wir tätig sind. Seit dem Geschäftsjahr

2012/13 sind wir Fördermitglied der größten studentischen Ingenieurinitiative in Deutschland, der „bonding studenteninitiative e.V.“. In Amerika und China haben wir Konferenzen zur Gewinnung von Nachwuchsführungskräften durchgeführt.

Leadership-Konzept

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber achten wir darauf, dass sich Führungskräfte und Mitarbeiter regelmäßig zu Arbeitsaufgaben, -zielen und individuellen Leistungen austauschen. Unser Leadership-Konzept schreibt ein jährliches Mitarbeitergespräch des Vorgesetzten mit dem jeweiligen Mitarbeiter vor. Im Fokus des Gesprächs stehen Arbeitsumfeld, Aufgaben sowie die Zusammenarbeit. Im Gespräch werden Ziele und Entwicklungsperspektiven sowie der Bedarf an Entwicklungsmaßnahmen abgestimmt und die dazu erforderlichen Maßnahmen vereinbart. Im Berichtszeitraum haben 88% (Vorjahr: 87%) der Mitarbeiter im Maschinen- und Anlagenbau an einem Gespräch teilgenommen, für Voith insgesamt wird dies erst mit der Einführung der People Excellence Platform erhoben werden.

Ausbildung

Wir bilden junge Menschen in über 40 kaufmännischen, technischen und gewerblichen Berufen aus und übernehmen sie in der Regel nach Abschluss ihrer Berufsausbildung. Im Berichtszeitraum haben wir 1.197 (Vorjahr: 1.206) Auszubildende beschäftigt, denen wir fast allen nach Abschluss ein Arbeitsverhältnis anbieten konnten. Von unseren 940 Auszubildenden in Deutschland arbeiteten

rund 270 am Standort Heidenheim. Im Berichtszeitraum haben wir die „Ausbildungskonzeption 2020“ mit dem Ziel, interdisziplinäre Lern- und Praxiserfahrungen zu ermöglichen, zwei Mal durchgeführt. In diesem Rahmen haben wir den Bau des neuen Ausbildungszentrums mit fachübergreifender Praxiswerkstatt weitgehend fertiggestellt. Die Eröffnung findet im Frühjahr 2014 statt. In Kunshan (China) eröffnen wir ebenfalls im Frühjahr 2014 das neue Trainingscenter, zu dem die Stadt Kunshan einen Betrag von 1,8 Mio. € beigetragen hat. Unseren Trainees mit Ingenieur und betriebswirtschaftlichem Abschluss, die wir weltweit rekrutieren, bieten wir im Rahmen des Global Graduate Programms einen anspruchsvollen Einstieg in unser Unternehmen an: Die Teilnehmer kombinieren Praxiserfahrung mit Schulungen, werden von einem Mentor gecoacht und arbeiten in verschiedenen Konzernbereichen und Regionen.

Fort- und Weiterbildung

Voith bietet seinen Mitarbeitern und Führungskräften Zugang zu internen und externen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Das Themenspektrum umfasst Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz, Technik, IT, Qualität, Sprachen, Wirtschaft sowie Führung und Persönlichkeit.

Als internationales Unternehmen legen wir Wert auf ein konzernweit einheitliches Verständnis unserer Unternehmens- und Führungskultur. Besonders relevant ist dies für unsere Führungskräfte. Sie durchlaufen ein einheitliches Entwicklungsprogramm, das wir im Berichtszeitraum vertieft haben.

Vermittelt werden Prinzipien unseres Leadership-Konzepts sowie entsprechende Managementkenntnisse und -fähigkeiten. Die Führungskräfte auf Top-Management-Level durchlaufen zusätzlich das Trainingsprogramm unserer Voith Academy. Führungskräfte aus den Bereichen Einkauf, Finanzen und Human Resources sowie Projektmanager qualifizieren wir in der „Voith Management School“. Allen anderen Mitarbeitern stehen die „Voith-Trainings“ mit einem breiten Weiterbildungsangebot offen. Im Geschäftsjahr 2012/13 haben an deutschen Standorten insgesamt 3.915 Mitarbeiter (Vorjahr: 4.980) Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen und dabei über 127.379 Weiterbildungsstunden (Vorjahr: 127.491 Stunden) absolviert.

4.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

Gesundheit und Arbeitsschutz haben bei Voith einen hohen Stellenwert. Durch eine verantwortungsvolle Gestaltung der Arbeitsplätze und -prozesse wollen wir Unfälle und arbeitsbedingte Krankheiten bestmöglich vermeiden.

Arbeitssicherheit konzernweit gewährleisten

Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind seit 2009 in den Konzernzielen von Voith verankert. Verantwortlich für die Weiterentwicklung von Standards und Maßnahmen ist die Abteilung Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit, die der Zentralfunktion Corporate Sustainability unterstellt ist. Die Konzernrichtlinie Arbeitsschutz schreibt verbindliche Mindestanforderungen und -standards für die Unternehmensebene fest. Unser Verständnis von Sicherheit am Arbeitsplatz haben wir in sieben Leitsätzen definiert. Im Berichtszeitraum sind weitere vier von insgesamt 28 „Safety Group Directives“ (SGD) zu folgenden Themen in Kraft getreten: Gefährdungsbeurteilung, Corporate Safety Auditing, Absturzsicherung sowie Brand- und Explosionsschutz. Die Richtlinien definieren konzernweit gültige Sicherheitsstandards. Über unser Managementsystem erfassen und steuern wir relevante Informationen nach internationalen Standards wie z.B. OHSAS 18001, nach denen viele unserer Standorte zertifiziert sind. Zu den Kernelementen des Systems zählen die Dokumentation aller sicherheitsrelevanten Vorfälle, ein spezielles internes Auditierungssystem und Arbeitsschutzjahresprogramme. Zudem werden über das Corporate Safety Audit System Potenziale zur Verbesserung der Arbeitssicherheit an ausgewählten Standorten ermittelt.

Arbeitsschutz als Führungsaufgabe

Unsere personalverantwortlichen Führungskräfte tragen besondere Verantwortung für die Sicherheit am Arbeitsplatz. Über Zielvereinbarungen verpflichten wir sie zur Unterstützung und Einhaltung der Vorgaben. Dazu werden sie eingehend informiert, sensibilisiert und geschult. Die Führungskräfte sind wiederum verpflichtet, ihre Mitarbeiter zu schulen und aktuelle Entwicklungen aktiv zu kommunizieren. Im Berichtszeitraum haben nahezu alle operativen Führungskräfte und 75% der Führungskräfte aus der Verwaltung Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit durchlaufen. Alle unsere Mitarbeiter werden regelmäßig zur Arbeitssicherheit informiert und geschult. Durch die Arbeitsschutzrichtlinie „Koordination von Besuchern und Auftragnehmern“ involvieren wir auch unsere Dienstleister.

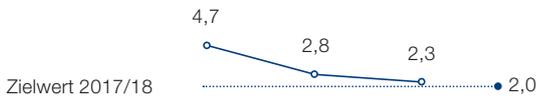
Unfälle dokumentieren und vermeiden

Voith hat die Häufigkeit der Arbeitsunfälle auf 2,3 Unfälle (Vorjahr: 2,8) je Mio. geleisteter Arbeitsstunden im Berichtszeitraum reduziert. Die Quote entspricht 181 meldepflichtigen Unfällen.

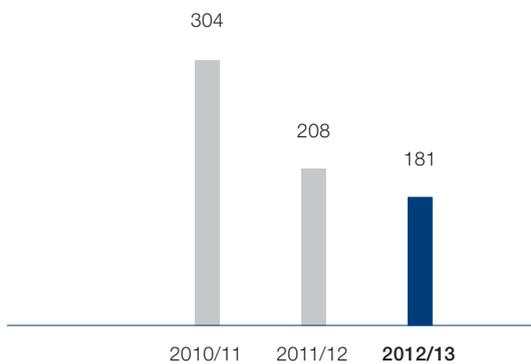
Bei Voith werden alle Unfälle unmittelbar erfasst und an den direkten Vorgesetzten gemeldet sowie im Intranet veröffentlicht. Bei schwerwiegenden Vorfällen muss die Konzerngeschäftsführung innerhalb von 24 Stunden direkt informiert werden. Seit dem Geschäftsjahr 2012/13 werden auch nicht meldepflichtige Vorfälle, Unfälle sowie Beinaheunfälle kommuniziert. Jeder Unfall wird durch ein Untersuchungsteam, das aus Betroffenen, Vorgesetzten und Sicherheitsexperten besteht, geprüft und dokumentiert.

Frequency Rate

Spezifischer Wert in Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden



Absolute Werte

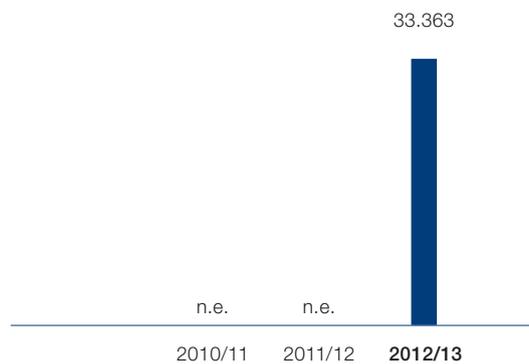


Severity Rate

Spezifischer Wert in Ausfallstunden pro 1 Mio. Arbeitsstunden



Absolute Werte



Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter hat für uns einen hohen Stellenwert: Unsere Beschäftigten sollen am Ende ihres Arbeitslebens gesund in den Ruhestand gehen. Voith hat vier Handlungsfelder für das konzernweite Gesundheitsmanagement festgelegt:

- Demografiegerechte und sichere Arbeitsumgebung
- Gesundheitsförderung und Prävention
- Unterstützung bei Krankheit und Belastung
- Unternehmenskultur, Führung und Gesundheit

Im Handlungsfeld „Demografiegerechte und sichere Arbeitsumgebung“ haben wir für das Geschäftsjahr 2013/14 Lärm, Ergonomie und Hautkrankheiten als wesentliche systematische Aufgabengebiete identifiziert und erste Projekte entwickelt. Im Handlungsfeld „Gesundheitsförderung und Prävention“

setzen wir standortspezifische Projekte zur Förderung des Bewusstseins für eine gesunde Lebensweise um. Diese beziehen sich unter anderem auf verbreitete Krankheiten wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes mellitus, Infektionskrankheiten und psychische Erkrankungen. Im Handlungsfeld „Unterstützung bei Krankheit und Belastung“ haben wir einen Leitfaden zum systematischen Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) von erkrankten Mitarbeitern entwickelt. An den Standorten wurden BEM-Arbeitsgruppen gebildet, die unter anderem präventive Ansätze zur Vermeidung von Belastungen und Erkrankungen erarbeiten und umsetzen sollen. Im Berichtszeitraum begannen wir in Deutschland mit dem Aufbau eines standortübergreifenden Netzwerks unserer Betriebsärzte, um durch einen regelmäßigen fachlichen Austausch unsere Schwerpunktthemen zu unterstützen.

4.4 Diversity & Inclusion und Familienfreundlichkeit

Voith möchte ein attraktives Arbeitsumfeld für seine Mitarbeiter schaffen. Dazu verankern wir verstärkt die Themen Diversity & Inclusion in unserer Unternehmenskultur und fördern Arbeitsmodelle, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

Diversity & Inclusion

Bei Voith arbeiten Menschen, die sich in unterschiedlichen Lebensphasen befinden, aus über hundert Nationen stammen und individuelle Erfahrungen mitbringen. Diese Vielfalt bereichert unsere Unternehmenskultur und trägt zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Innovation entsteht im Zusammenspiel unterschiedlicher Kompetenzen, Erfahrungen und Perspektiven. 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.

Die Gleichbehandlung ist im Voith-Verhaltenskodex festgeschrieben, dessen Umsetzung und Einhaltung auf Konzernebene vom Compliance Committee überwacht wird. Im Berichtszeitraum wurde kein Fall von Diskriminierung gemeldet.

Voith strebt danach, den Anteil an Frauen im Unternehmen zu steigern. Im Geschäftsjahr 2012/13 haben 9.125 Frauen (Vorjahr: 8.652) bei Voith gearbeitet. Wie im Vorjahr entspricht dieser Wert 21,5% der Gesamtbelegschaft. Im Voith Senior Management Circle liegt der Frauenanteil aktuell bei 7,6% (Vorjahr: 4,3%) und es sind elf Nationen vertreten.

In der Unternehmensgruppe lag der Anteil unserer Mitarbeiter über 50 Jahre mit 27% weiterhin höher als der Branchendurchschnitt. Wir folgen dem Grundsatz, dass wir Führungspositionen in unseren Regionen nach Möglichkeit mit lokalem Personal besetzen.

Im Geschäftsjahr 2012/13 ist der Startschuss für unser konzernweites Diversity & Inclusion-Programm gefallen. Erstes Etappenziel ist es, die Mitarbeiter hinsichtlich Vielfalt und Chancengleichheit zu sensibilisieren. Zu diesem Zweck haben wir ein Train-the-Trainer-Konzept für weltweite Awareness-Workshops entwickelt. Die einzelnen Regionen erarbeiteten im Berichtsjahr spezifische Handlungsfelder, in denen zukünftig Maßnahmen umgesetzt werden. Ein wichtiges, regionenübergreifendes Handlungsfeld ist dabei der Ausbau des Frauenanteils in Führungspositionen. Darüber hinaus ist der Umgang mit unterschiedlichen Altersstrukturen in der Belegschaft ein entscheidendes Thema.

Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist uns ein wichtiges Anliegen. Daher bauen wir unsere unterschiedlichen Arbeitsmodelle und Angebote zunehmend aus. Voith ermöglicht unterschiedliche Teilzeitmodelle. Auch sind Kombinationen von Home-Office und Anwesenheit im Betrieb möglich.

Im Geschäftsjahr 2012/13 haben 686 Voith-Beschäftigte (Vorjahr: 517) im gesetzlichen Rahmen Elternzeit in Anspruch genommen, darunter 351 Männer. An einigen unserer Standorte in Deutschland bieten wir für die Kinder unserer

Mitarbeiter bis zum Alter von zehn Jahren Betreuungsplätze in verschiedenen Einrichtungen an. Unsere Standorte Sonthofen, Heidenheim und Crailsheim verfügen über jeweils ein eigenes Eltern-Kind-Arbeitszimmer, das es Eltern bei kurzfristigen Betreuungseingängen ermöglicht, ihr Kind mit zur Arbeit zu bringen. Die Voith-Intranet-Seite „Familie & Beruf“ informiert online über regionale Angebote zu den Themen „Kinder & Beruf“ sowie „Pflege & Beruf“, die unsere Mitarbeiter bei ihren privaten Aufgaben entlasten.

Voith kooperiert seit dem Geschäftsjahr 2012/13 mit einem externen Beratungsunternehmen, das unsere Mitarbeiter in Deutschland telefonisch und per E-Mail zum Thema Pflege informiert und Kinderbetreuungsmöglichkeiten vermittelt. Darüber hinaus haben wir unsere familienunterstützenden Maßnahmen in Deutschland ausgebaut, unter anderem durch die Vermittlung von Au-pairs und Tagesmüttern und Betreuung in den Schulferien.



Über die letzten zehn Jahre verzeichnete Brasilien markante Erfolge im Kampf gegen Armut. Doch fast 20% der jungen Menschen haben keinen festen Job. Um Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien fit für den Arbeitsmarkt zu machen, realisiert die 2004 gegründete Fundação Voith das Projekt „Formare“. Rund 80 Mitarbeiter von Voith engagieren sich dabei ehrenamtlich als Lehrer. Die Theorie wird durch praktisches Lernen in den Werkstätten von Voith ergänzt. Nach zehn Monaten absolvieren die Jugendlichen eine Prüfung und sind dann für den Berufseinstieg bestens vorbereitet.

05 Verantwortung für die Gesellschaft

Als global tätiger Konzern und Familienunternehmen wollen wir Beiträge zu einer positiven gesellschaftlichen Entwicklung leisten. Unsere Aktivitäten setzen wir in den Bereichen Sport, Bildung, Soziales und Kultur um. Dabei konzentrieren wir uns auf die Regionen, in denen wir tätig sind.

5.1 Managementansatz

Unser gesellschaftliches Engagement ist Bestandteil unseres Verständnisses von Nachhaltigkeit. Als Unternehmen möchten wir zur Förderung des Gemeinwohls beitragen. Eine große Wirkung erzielen wir dabei über die Unterstützung von Einrichtungen an unseren Standorten.

Die Aktivitäten werden über die Voith GmbH, die „Hanns-Voith-Stiftung“ und die „Fundação Voith“ (Brasilien) gesteuert. Seit 60 Jahren unterstützt und realisiert die Hanns-Voith-Stiftung soziale Projekte, über deren Förderung der Vorstand und Stiftungsrat entscheiden. In Brasilien engagiert sich Voith seit 2004 mit der Stiftung Fundação Voith, deren Fördermittel über die Landesgesellschaften finanziert werden.

Insgesamt haben Voith, die Hanns-Voith-Stiftung und die Fundação Voith im Geschäftsjahr 2012/13 rund 1,78 Mio. € für gesellschaftliches Engagement aufgewendet (Vorjahr: 2,51 Mio. €). Das Budget richtet sich am Gewinn vor Steuern (EBT) des Vorjahres aus. Die Höchstgrenze liegt bei einem Prozent des EBT, die Mindestgrenze bei 2/3 des Fördervolumens des Vorjahres. Von den aufgewendeten 1,78 Mio. € entfielen 0,83 Mio. € auf Spenden und 0,95 Mio. € auf Sponsoringmaßnahmen. Der Großteil floss mit 45,1% in den Sportbereich, 28,5% gingen an Bildungs-, 14,9% an Sozial- und 11,5% an Kulturprojekte. Von diesen 1,78 Mio. € wurden durch die Hanns-Voith-Stiftung 400.000 € und durch die Fundação Voith 430.000 € aufgebracht. Seit ihrer Gründung hat die Fundação Voith 1,9 Mio. € gestiftet. Im Berichtszeitraum wurden 9.400 bedürftige Kinder und Jugendliche durch Bildungs- und Kulturprojekte unterstützt.

Fördermittel 2012/13 gesamt 1,78 Mio. €

Nach Themen



Die Auswahl der Projekte folgt konzernweit festen Kriterien: Die unterstützten Aktivitäten und kooperierenden Organisationen müssen als gemeinnützig anerkannt sein und international sowie interkulturell wirken. Für Projekte gilt: Sie müssen Breitenwirkung erzielen, das Gemeinwesen fördern oder die Attraktivität der jeweiligen Region für die lokale Bevölkerung erhöhen. Die Förderwürdigkeit wird durch eigene Recherchen und Wirtschaftsprüfer sichergestellt. Unabhängig davon hilft Voith in dringenden humanitären Notsituationen.

Unsere „Konzernrichtlinie Spenden und Sponsoring“ legt fest, dass Spenden freiwillige Zuwendungen ohne Gegenleistung sind. Beim Sponsoring verfolgen wir neben der Förderung auch das Ziel, eine vereinbarte Gegenleistung zu erhalten. In unserem Verhaltenskodex verpflichten wir uns zu Transparenz und Gesetzeskonformität. Spenden an politische Parteien bedürfen einer Zustimmung der Konzerngeschäftsführung oder des Gesellschafterausschusses. Im Berichtsjahr haben wir 48.000 € an vier politische Parteien im Deutschen Bundestag gespendet.

Das Corporate Office koordiniert unser gesellschaftliches Engagement, während die Konzernkommunikation das Sponsoring steuert. Einzelne Konzernbereiche können auch eigene Hilfs- und Förderprojekte initiieren. Das Corporate Office informiert jährlich über den Einsatz der Mittel im gesamten Konzern an die Konzerngeschäftsführung.

5.2 Projekte und Aktivitäten

Voith hat die Bereiche Bildung, Sport, Soziales und Kultur als Schwerpunktthemen des gesellschaftlichen Engagements definiert.

Bildung

Gute Bildung und Ausbildung legen die Basis für optimale Entwicklungschancen im Leben. Wir führen daher die Tradition von Dr. Hanns Voith fort und unterstützen Kindergärten, Schulen und Universitäten weltweit.

National

An unseren deutschen Standorten bezuschussen wir seit Jahren im Rahmen des Talentförderungsprogramms die „Zukunftsakademie Heidenheim“. Wie im Vorjahr spendeten wir dazu 50.000 € an lokale Kindergärten und Schulen. Zusätzlich vergaben wir jeweils rund 10.000 € an den Verein Freie Waldorfschule (Heidenheim), das Institut für Waldorfpädagogik (Mannheim), die European Business School (Oestrich-Winkel) und das Deutsche Institut für Normung.

An unserem Hauptsitz in Heidenheim begleitet Voith seit 1972 jährlich bis zu 50 lernschwache Jugendliche und Schulabbrecher in einem Ausbildungsprogramm. Die Erfolgsquoten bei der Integration der Jugendlichen liegen bei über 80%. Daneben agiert Voith als Gründungsmitglied der „Wissensfabrik-Unternehmen für Deutschland e.V.“ und beteiligt sich an Projekten wie „KiTec Kinder entdecken Technik“ und dem Mentorenprogramm für Jungunternehmer. Im Oktober 2013 ging das Leuchtturmprojekt „Power4School – Schüler entdecken Energie“ bei Voith in die erste praktische Phase. Ziel ist es, die Schüler umfassend an das Thema Energie heranzuführen.

An deutschen Universitäten unterhält Voith Stiftungsprofessuren, wie beispielsweise an der Universität Stuttgart in Zusammenarbeit mit der EnBW Baden-Württemberg AG.

Seit dem Geschäftsjahr 2011/12 vergibt die Hanns-Voith-Stiftung jährlich sechs Stipendien an Studierende der Technischen Universität München (TU) mit hervorragenden Leistungen in den Fachrichtungen Bauingenieurwesen, Elektrotechnik & Informationstechnik, Mechatronik & Informationstechnik, Entwicklung & Konstruktions- sowie Maschinenwesen. Zusätzlich bringt sich Voith seit Jahren mit Vorträgen und Exkursionsangeboten ein.

Zum diesjährigen Jubiläum der Hanns-Voith-Stiftung vergaben wir erstmals Stiftungspreise für studentische Abschlussarbeiten. Die Verleihung mit einer Dotierung von je 5.000 € soll künftig jährlich an herausragende studentische Abschlussarbeiten in Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften vergeben werden. Der Preis für „Neue Werkstoffe“ ging an zwei Absolventen der TU München, ein Masterand der Uni Mannheim erhielt für die Anwendung von In-Memory-Datenbanken in Unternehmen den Preis für „Wirtschaftswissenschaften“. Der Preis für „Wasserkraft“ ging an einen Diplomanden der Universität Karlsruhe für die Entwicklung einer mit Wasserkraft betriebenen Wasserförderungsanlage für die Stadt Yogyakarta auf Java.

International

Auch in anderen Ländern Europas, den USA, Indien, China und Brasilien hat sich die Kooperation mit Schulen und Universitäten seit Jahren bewährt. Wir fördern unter anderem das „TopTechnik-Programm“ in Österreich, das „Adopta-School“-Programm in den USA oder die Kooperationen mit der Escola Estadual Conjunto Habitacional Voith und der Friedrich-von-Voith-Schule in São Paulo, Brasilien.

In den USA sind wir Mitglied des Industry Advisory Council (IAC) und des York College of Pennsylvania. In Indien haben wir Austauschprogramme mit der ISB Hyderabad, der Jadhavpur University (Kalkutta) und dem indischen Technologieinstitut Roorkee (Delhi). Unsere Kooperationspartner in China sind die Nanjing Forestry University, Shanghai Jiaotong University, Tongji University, Xi'an Jiaotong University und Zhejiang University. Im Zuge dieser Partnerschaften werden Stipendien bereitgestellt, Dozenten entsandt und gemeinsame Projekte durchgeführt.

Sport

Voith engagiert sich für den Spitzen- und Breitensport und fördert weltweit Sportvereine und -veranstaltungen. Im Berichtsjahr wendeten wir dafür 803.000 € auf. An seinem Stammsitz unterstützt Voith den Fußballprofiverein „1. FC Heidenheim“ unter anderem durch das Sponsoring der Namensrechte für die „Voith Arena“ sowie das Fechtzentrum „Heidenheimer Sportbund 1846 e.V.“ (HSB) und die lokale Baseballmannschaft. Wir sehen die Unterstützung für ortsansässige Initiativen als Investition in die Standortqualität für Bürger und unsere Mitarbeiter. Im November eröffnete in Heidenheim das „Voith-Sportzentrum“, das Raum für über zwanzig Sportarten bietet. In Brasilien unterstützt die Fundação Voith das Sport-Bildungszentrum „Ana Moser“ für Kinder aus einkommensschwachen Familien sowie das Programm „Atleta Solidário“ für körperlich und geistig behinderte Jugendliche.

Soziales

Wir möchten mit unserem Engagement dazu beitragen, die Lebensbedingungen von Menschen weltweit zu verbessern und den interkulturellen Austausch zu fördern. Daher schreiben wir seit 2003 je zwei Stipendien im Wert von 4.500 € aus für das Programm „Ein Schuljahr im Ausland“ des weltweit größten gemeinnützigen Anbieters für Jugendaustausch und interkulturelles Lernen „AFS

Interkulturelle Begegnungen e. V.“ in Asien und Südamerika. Wir unterstützen Projekte wie die „Children Future Organization“ (CFO) in Nepal. Im August besuchte unser Ausbildungsleiter aus Heidenheim die Organisation in Katmandu, um über den Bau eines Ausbildungszentrums für handwerkliche Berufe zu diskutieren.

Die Organisation erhielt eine Spende von rund 10.000 €, ebenso die Initiative Health & Professionals in Südafrika, die „Entwicklungsinitiative für Tigray in Deutschland e.V.“ (Äthiopien) und der „CM Relief Fund Uttarakhand“ (Indien). In São Paulo fördern wir das Beratungsprojekt „Comedi Editora“, das Aktivitäten mit dem Fokus „soziale Verantwortung“ durchführt und mit seinen sozialen und kulturellen Aktionen einen Mehrwert für Unternehmen schafft. Regional haben wir der Heidenheimer Partnerstadt Döbeln 20.000 € zur Behebung von Flutschäden gespendet.

Kultur

Es ist uns ein großes Anliegen, Kindern und Jugendlichen den Zugang zum kulturellen Leben zu ermöglichen. Im Berichtszeitraum haben wir verschiedene Institutionen in Heidenheim finanziell unterstützt, unter anderem das Bildhauersymposium, das Kunstmuseum oder die Opernfestspiele. Des Weiteren fördern wir seit Jahren das Museum der Eiszeitkunst im Lonetal und das Österreichische Papiermachermuseum in Laakirchen. In Brasilien spendeten wir an die Nichtregierungsorganisation „Passatempo Educativo“ (São Paulo), die kostenlose Kulturprogramme für Kinder anbietet. Über 50.000 € vergab die Fundação Voith an das Orchester „Bachiana Jovem“ (São Paulo) mit dem Ziel, 280 Schüler für klassische Musik und Musikstudien zu begeistern. Auch die Projekte „Oficina de Teatro de Bonecos“, in dem Workshops zur Puppenspielerlei durchgeführt werden, und „Machadiando“, literarische Veranstaltungen für jeweils 100 Jugendliche zu den Werken des brasilianischen Autors Machado de Assis, haben wir monetär unterstützt.

Berichtsabschluss

Daten und Fakten

Nachhaltige Unternehmensführung	50
Verantwortung für die Umwelt	51
Verantwortung für die Mitarbeiter	62
Verantwortung für die Gesellschaft	66
Ziele und Zielerreichung	67
GRI-Index	71

Hinweise:

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

Nachhaltige Unternehmensführung

Ökonomische Kennzahlen

in Mio. €	2012/13	2011/12	2010/11
Umsatz	5.728	5.724	5.594
Betriebliches Ergebnis vor Ergebnis aus Sondereinflüssen	308	341	416
Ergebnis vor Steuern	90	177	322

Bezug: Voith Konzern

Absatzmärkte

in %	2012/13	2011/12	2010/11
Deutschland	20	21	21
Übriges Europa	27	26	27
Amerika	27	27	23
Asien	23	24	27
Sonstige	3	2	2

Bezug: Voith Konzern

Beschaffungsmärkte

in %	2012/13	2011/12	2010/11
Deutschland	36	44	37
Übriges Europa	22	21	25
Nordamerika	9	7	5
Südamerika	19	19	21
Asien und der Rest der Welt	14	9	12

Bezug: Voith Konzern

Geschäftsbereiche im Profil im Geschäftsjahr 2012/13

in Mio. €	Voith Hydro	Voith Industrial Services	Voith Paper	Voith Turbo
Umsatz	1.388	1.185	1.639	1.500
Betriebsergebnis	107	30	86	108

Bezug: Voith Konzern

Vorhandene Zertifizierungen an Voith-Standorten

Anzahl	2012/13	2011/12	2010/11
ISO 14001	69	69	56
ISO 9001	83	82	76
OHSAS 18001	69	67	52

Bezug: Voith Konzern

Compliance

in %	2012/13	2011/12	2010/11
Geschulte Mitarbeiter in Bezug auf Compliance	100	100	59
Geschulte Compliance-Beauftragte	100	100	100

Bezug: Voith Konzern

Compliance-Schulungen im Geschäftsjahr 2012/13

	Anzahl an Unterweisungen	Modus
Führungskräfte der oberen vier Ebenen, neue Führungskräfte an der Voith Academy, Sales, Sourcing	913	eintägig
Dezentrale Schulungen durch Compliance-Beauftragte	2.209	> 1,5 Stunden
Unterweisungen durch Vorgesetzte	2.891	> 0,5 Stunden

Bezug: Voith Konzern

Verantwortung für die Umwelt

Energieverbrauch

Produktionsbezogener Energieverbrauch nach Regionen

in %	2012/13	2011/12	2010/11
Asien	11	11	10
Südamerika	12	11	11
Nordamerika	21	21	21
Afrika	<1	<1	<1
Europa	56	57	58
in MWh			
Gesamt	601.198	603.369	615.455

Der produktionsbezogene Energieverbrauch umfasst den Energieverbrauch an Voith-Produktions- und Dienstleistungsstandorten.

Produktionsbezogener direkter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern (erneuerbar und nicht erneuerbar)

in MWh	2012/13	2011/12	2010/11
Direkter Energieverbrauch	196.747	199.774	205.237
in %			
Nicht erneuerbare Energieträger	99,9	99,9	99,8
Erdgas	80	77	79
Heizöl	7	9	8
Benzin	0	0	0
Diesel	6	7	7
LPG	7	7	6
Sonstige	<1	0	0
Erneuerbare Energieträger	0,1	0,1	0,2
Ethanol*	81	87	90
Wasserstoff**	19	13	10
Sonstige	0	0	0

* Einsatz als Kraftstoff in São Paulo

** Einsatz in der Produktion (thermische Beschichtung)

Produktionsbezogener indirekter Energieverbrauch nach Primärenergieträgern (erneuerbar und nicht erneuerbar)

in MWh	2012/13	2011/12	2010/11
Indirekter Energieverbrauch	404.451	403.595	410.219
in %			
Nicht erneuerbare Energieträger	77,8	77,9	77,4
Heizöl	5	5	5
Kernenergie	16	17	17
Erdgas	47	48	48
Kohle	24	23	22
Sonstige	8	8	7
Erneuerbare Energieträger	22,2	22,1	22,6
Wind	1	1	1
Wasser	85	84	83
Sonstige	14	16	16

Der produktionsbezogene Energieverbrauch umfasst den Energieverbrauch an Voith-Produktions- und Dienstleistungsstandorten.

Eigene Energieerzeugung

in MWh	2012/13	2011/12	2010/11
Elektrizität zur eigenen Verwendung	3.602	3.839	3.868
davon an andere Organisationen verkauft	283	235	324
Heizwärme zur eigenen Verwendung	1.456	1.915	1.622
davon an andere Organisationen verkauft	0	0	0
Dampf zur eigenen Verwendung	23.400	22.883	23.633
davon an andere Organisationen verkauft	0	0	0
Gesamte eigene Energieerzeugung	28.458	28.637	29.124

Verkehrsbezogener Energieverbrauch für Geschäftsreisen

in MWh	2012/13	2011/12	2010/11
Flugzeug (Langstrecke)	48.085	55.666	59.656
Flugzeug (Kurzstrecke)	1.620	2.184	2.425
Bahn	434	489	487
PKW	62.636	62.405	65.115
Gesamt	112.775	120.744	127.683

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

Treibhausgasemissionen

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen

in t	2012/13	2011/12	2010/11
Direkte Treibhausgasemissionen	42.337	43.369	44.358
Indirekte Treibhausgasemissionen	143.013	140.002	139.930
Gesamt	185.350	183.370	184.288

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen umfassen Treibhausgasemissionen, die infolge des Energieverbrauchs an Voith-Produktions- und Dienstleistungsstandorten entstehen.

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen nach Regionen

in %	2012/13	2011/12	2010/11
Asien	26	24	22
Südamerika	10	10	10
Nordamerika	25	26	26
Afrika	<1	<1	<1
Europa	39	40	41
in t CO ₂			
Gesamt	185.350	183.370	184.288

Produktionsbezogene Treibhausgasemissionen umfassen Treibhausgasemissionen, die infolge des Energieverbrauchs an Voith-Produktions- und Dienstleistungsstandorten anfallen.

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

Spezifischer produktionsbezogener Energieverbrauch

MWh/ Mio. € Umsatz	2012/13	2011/12	2010/11
Gesamt	104,95	105,42	110,02

Der produktionsbezogene Energieverbrauch umfasst den Energieverbrauch an Voith Produktions- und Dienstleistungsstandorten.

Treibhausgasemissionen für Geschäftsreisen

in t CO ₂	2012/13	2011/12	2010/11
Flugzeug (Langstrecke)	13.220	15.305	16.402
Flugzeug (Kurzstrecke)	445	601	667
Bahn	104	117	117
PKW	18.020	17.965	18.769
Gesamt	31.789	33.988	35.955

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

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

Treibhausgasemissionen für Güterverkehr

in t CO ₂	2012/13	2011/12	2010/11
Gesamt	37.629	37.240	55.615

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

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

Luftschadstoffe

Produktionsbezogene Luftschadstoffe

in t	2012/13	2011/12
FCKW*	<1	<1
H-FCKW*	<1	<1
Halon*	0	0
Methylbromid*	n.e.	<1
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	104	n.v.
Davon flüchtige org. Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	104	n.v.
Persistente organische Schadstoffe (POP)	n.e.	n.w.
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	n.e.	n.w.
Staubemissionen	8	9
Davon einatembare Fraktion	n.v.	n.v.
Schwermetalle	n.w.	n.w.
NO _x	n.e.	n.w.
SO _x	n.e.	n.w.
SF ₆	0	n.v.

Aus produktionsbezogenem Energieverbrauch

in t	2012/13	2011/12
FCKW*	<1	<1
H-FCKW*	<1	<1
Halon*	<1	<1
Methylbromid*	n.v.	n.v.
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	461	481
Davon flüchtige org. Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	31	32
Persistente organische Schadstoffe (POP)	<1	<1
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	20	20
Staubemissionen	38	38
Davon einatembare Fraktion	14	14
Schwermetalle	<1	<1
NO _x	420	418
SO _x	924	904
SF ₆	<1	<1

* Ozonabbaubare Stoffe in t FCKW11-Äqv.

n.v. = nicht verfügbar, n.w. = nicht wesentlich, n.e. = nicht erhoben

Luftschadstoffe durch Geschäftsreisen

in t	2012/13	2011/12
FCKW*	<1	<1
H-FCKW*	<1	<1
Halon*	0	0
Methylbromid*	n.v.	n.v.
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	210	179
Davon flüchtige org. Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	49	42
Persistente organische Schadstoffe (POP)	<1	<1
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	2	2
Staubemissionen	6	5
Davon einatembare Fraktion	5	5
Schwermetalle	<1	<1
NO _x	152	148
SO _x	89	76
SF ₆	<1	<1

Luftschadstoffe durch Güterverkehr

in t	2012/13	2011/12
FCKW*	<1	<1
H-FCKW*	<1	<1
Halon*	0	0
Methylbromid*	n.v.	n.v.
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	132	151
Davon flüchtige org. Verbindungen ohne Methan (NM-VOC)	31	35
Persistente organische Schadstoffe (POP)	<1	<1
Gefährliche Luftschadstoffe (HAP)	<1	<1
Staubemissionen	6	6
Davon einatembare Fraktion	5	6
Schwermetalle	<1	<1
NO _x	244	258
SO _x	99	119
SF ₆	<1	<1

* Ozonabbaubare Stoffe in t FCKW11-Äqv.

n.v. = nicht verfügbar, n.w. = nicht wesentlich, n.e. = nicht erhoben

Wasserverbrauch

Wasserverbrauch nach Regionen

in %	2012/13	2011/12	2010/11
Asien	19	18	19
Südamerika	12	11	12
Nordamerika	11	9	10
Afrika	<1	<1	<1
Europa	58	62	58
in m ³			
Gesamt	1.358.844	1.693.309	1.640.539

Wasserverbrauch nach Quellen

in m ³	2012/13	2011/12	2010/11
Oberflächenwasser	120.767	102.666	118.283
Grundwasser	587.829	837.320	769.965
Regenwasser	6.943	10.606	12.897
Von anderen Unternehmen bezogenes Abwasser	0	0	2.778
Aus kommunaler Wasserversorgung	643.305	742.717	736.617
Gesamt	1.358.844	1.693.309	1.640.539

Frischwasserverbrauch

in m ³	2012/13	2011/12	2010/11
Gesamt	1.351.901	1.682.703	1.624.864

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

Spezifischer Frischwasserverbrauch

in m ³ / Tsd. € Umsatz	2012/13	2011/12	2010/11
Gesamt	0,24	0,29	0,29

Abwasser

Abwassereinleitungen

in m ³	2012/13	2011/12	2010/11
Gesamt	1.198.512	1.461.091	1.544.979

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

Behandeltes und unbehandeltes Abwasser nach Einleitungsart

in m ³	2012/13	2011/12	2010/11
Behandeltes Abwasser gesamt	156.035	180.568	249.280
in %			
davon eingeleitet in die öffentliche Kanalisation	54	63	64
davon eingeleitet in die Oberflächengewässer	44	34	36
davon eingeleitet in das Grundwasser	3	2	0
davon zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	0	0	0
in m ³			
Unbehandeltes Abwasser gesamt	1.042.476	1.280.523	1.295.698
in %			
davon eingeleitet in die öffentliche Kanalisation	56	50	60
davon eingeleitet in die Oberflächengewässer	33	34	30
davon eingeleitet in das Grundwasser	11	16	9
davon zur Wiederverwendung in einem anderen Unternehmen	<1	<1	<1

Qualität Abwasser

in t	2012/13	2011/12	2010/11
Biologischer Sauerstoffbedarf (BSB ₅)	9	11	n.v.
Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB)	31	45	n.v.
Gesamtschwebstoffgehalt	11	13	n.v.
Schwermetalle	<1	<1	n.v.
Stickstoff	1	2	n.v.
Phosphor	<1	<1	n.v.

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

Signifikante* direkte Abwassereinleitung im Geschäftsjahr 2012/13

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

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

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

Abfall

Abfall nach Regionen

in %	2012/13	2011/12	2010/11
Asien	13	13	11
Südamerika	27	23	21
Nordamerika	8	9	9
Afrika	<1	<1	<1
Europa	52	55	58
in t			
Gesamt	49.436	51.505	58.985

Spezifisches Abfallgewicht

in t/ Mio. EUR Umsatz	2012/13	2011/12	2010/11
Spezifisches Abfallgewicht	8,63	9,00	10,54

Verwertete und beseitigte Abfälle nach Methode

in t	2012/13	2011/12	2010/11
Verwerteter Abfall	32.182	32.820	39.240
Wiederverwendung	350	818	875
Recycling	25.710	25.499	30.072
Kompostierung	162	174	198
Rückgewinnung	4.828	5.134	5.829
Sonstige Verwertung	1.132	1.195	2.264
Beseitigter Abfall	17.254	18.686	19.746
Verbrennung	3.372	5.135	5.551
Deponierung auf externem Gelände*	13.882	13.551	14.194
Deponierung auf Betriebsgelände	0	0	0
Sonstige Beseitigung	0	0	0
Gesamt	49.436	51.505	58.985

* Gussandabfalldeponierung aus der Gießerei in São Paulo und Abfalldeponierung in den USA.

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall

in t	2012/13	2011/12	2010/11
Gefährlicher Abfall	14.624	14.212	17.111
Ungefährlicher Abfall	34.812	37.294	41.874
Gesamt	49.436	51.505	58.985

Biodiversität**Standorte in Schutzgebieten oder angrenzend an Schutzgebiete im Geschäftsjahr 2012/13****Voith Heidenheim, Deutschland**

Ort	Heidenheim, Baden-Württemberg
Betriebsart	Produktion, Dienstleistung, Verwaltung
Größe	0,34 km ²
Art des Schutzgebiets	Wasserschutzgebiet (Frischwasser, Grundwasser, Trinkwasser)
Lage zum Schutzgebiet	Liegt im Wasserschutzgebiet und enthält eine Fläche mit hohem Biodiversitätswert (Wasserfledermaus <i>Myotis daubentonii</i>)
Schutzstatus	WSG nach WRRL, WHG (§§ 50–53), Zone III/ III A (Zone II/ II A TB Mergelstetten, nicht rechtskräftig)

Voith Paper Krieger GmbH & Co. KG, Deutschland

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

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

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

Voith Paper Fabrics AS, Norwegen	
Ort	Lier, Tranby
Betriebsart	Verwaltung, Lager
Größe	0,00005 km ²
Art des Schutzgebiets	„Gjellebekkmyrene-Naturreservat“ (Marsch) und „Tranby Landskapsvernområde“ (ehemaliger Truppenübungsplatz)
Lage zum Schutzgebiet	Angrenzend an zwei Naturschutzgebiete
Schutzstatus	Nationale Gesetzgebung (Norwegen)

Flächennutzung

in km ²	2012/13	2011/12	2010/11
Genutzte Fläche	3,8	3,7	n.v.
in %			
Nicht versiegelte Fläche	48	47	n.v.
Versiegelte Fläche	52	53	n.v.

Verantwortung für die Mitarbeiter

Konsolidierungsrahmen

Konsolidierungsrahmen für Mitarbeiterzahlen im Geschäftsjahr 2012/13

Anzahl (Headcount*)	2012/13
Mitarbeiter konzernweit	47.111
davon in Datenauswertung einbezogene Mitarbeiter	42.482

* In Abweichung zum Geschäftsbericht werden Mitarbeiterzahlen im Nachhaltigkeitsbericht anstatt in statistischen Werten in Kopfbzahlen dargestellt.

Zusammensetzung der Belegschaft

Mitarbeiter nach Regionen und Geschlecht im Geschäftsjahr 2012/13

Anzahl	Voith Konzern	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Frauen	9.125	6.255	1.121	874	840	35
Männer	33.357	21.368	3.801	4.843	3.251	94
< 30 Jahren	8.602	4.839	924	1.588	1.242	9
30–50 Jahre	22.388	14.422	2.158	3.205	2.521	82
> 50 Jahre	11.492	8.362	1.840	924	328	38
Gesamt	42.482	27.623	4.922	5.717	4.091	129

Mitarbeiter in Vollzeit- und Teilzeitarbeit nach Regionen und Geschlecht im Geschäftsjahr 2012/13

Anzahl	Voith Konzern	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Vollzeit	33.656	19.146	4.703	5.596	4.082	129
davon Frauen	5.321	2.525	1.058	869	834	35
davon Männer	28.336	16.622	3.645	4.727	3.248	94
< 30 Jahren	6.713	3.096	851	1.521	1.236	9
30–50 Jahre	17.641	9.811	2.073	3.154	2.521	82
> 50 Jahre	9.303	6.240	1.779	921	325	38
Teilzeit	8.826	8.477	219	121	9	0
davon Frauen	3.804	3.730	63	5	6	0
davon Männer	5.021	4.746	156	116	3	0
< 30 Jahren	1.889	1.743	73	67	6	0
30–50 Jahre	4.747	4.611	85	51	0	0
> 50 Jahre	2.189	2.122	61	3	3	0
Gesamt	42.482	27.623	4.922	5.717	4.091	129

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

Zu- und Abgänge in der Belegschaft

Neu eingestellte Mitarbeiter* nach Geschlecht, Altersgruppen und Regionen im Geschäftsjahr 2012/13

Anzahl	Voith Konzern	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Frauen	2.639	1.957	247	272	157	6
Männer	7.300	4.672	782	1.320	519	7
< 30 Jahren	3.887	2.359	401	819	306	2
30–50 Jahre	4.473	3.060	422	677	303	11
> 50 Jahre	1.579	1.210	206	96	67	0
Gesamt	9.939	6.629	1.029	1.592	676	13

* Mehrfachzählungen durch Wiedereintritt von Mitarbeitern möglich.

Mitarbeiter, die das Unternehmen im Geschäftsjahr 2012/13 verlassen haben

in %	Maschinen- und Anlagenbau	Servicegeschäft	Gesamt
Gesamt	7,20	26,09	15,87
Auf Initiative des Arbeitnehmers	3,17	8,76	5,65
Auf Initiative des Arbeitgebers	2,95	15,56	8,92
Sonstiges	1,08	1,69	1,30

Bezug: Diese Daten wurden nicht über die Nachhaltigkeitsdatenbank erfasst. Es werden daher 43.640 statt 42.482 Mitarbeiter abgedeckt.

Mitarbeiterbindung

Neu eingestellte Mitarbeiter, die Voith innerhalb von zwölf Monaten wieder verlassen haben*, nach Geschlecht, Altersgruppen und Regionen im Geschäftsjahr 2012/13

Anzahl	Maschinen- und Anlagenbau	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Frauen	39	8	11	10	10	0
Männer	181	15	19	95	51	1
< 30 Jahren	92	8	9	40	35	0
30–50 Jahre	95	11	11	49	23	1
> 50 Jahre	33	4	10	16	3	0
Gesamt	220	23	30	105	61	1

Anzahl	Servicegeschäft	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
Frauen	615	464	40	56	55	0
Männer	1.352	800	122	345	85	0
< 30 Jahren	796	481	87	193	35	0
30–50 Jahre	900	581	50	177	92	0
> 50 Jahre	271	202	25	31	13	0
Gesamt	1.967	1.264	162	401	140	0

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

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

in Jahren	Gesamt			Maschinen- und Anlagenbau			Servicegeschäft		
	2012/13	2011/12	2010/11	2012/13	2011/12	2010/11	2012/13	2011/12	2010/11
Europa	9,14	9,53	9,23	15,09	15,05	14,93	5,33	6,08	5,63
Nordamerika	7,56	7,59	8,24	11,99	13,46	13,57	4,07	3,86	4,11
Südamerika	5,61	5,27	4,95	8,75	8,41	7,28	3,24	2,82	2,61
Asien	5,36	5,36	5,19	5,88	5,8	5,85	3,00	4,08	2,53
Sonstige	5,97	9	8	7,44	9	8	4,05	n.v.	n.v.

Bezug: Diese Daten wurden nicht über die Nachhaltigkeitsdatenbank erfasst.
Es werden daher 47.111 statt 42.482 Mitarbeiter abgedeckt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie**Elternzeiten im Geschäftsjahr 2012/13**

Anzahl	Voith Konzern	Europa	Nordamerika	Südamerika	Asien	Afrika
In Anspruch genommene Elternzeit gesamt	686	601	18	21	42	4
Frauen	335	264	9	21	39	2
Männer	351	337	9	0	3	2
Nach der Elternzeit zu Voith zurückge- kehrte Mitarbeiter	472	407	16	18	27	4
Frauen	160	110	6	18	24	2
Männer	312	297	10	0	3	2
Nach der Elternzeit zu Voith zurück- gekehrte Mitarbeiter, die auch 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch bei Voith arbeiten	360	313	9	10	24	4
Frauen	132	95	3	10	22	2
Männer	228	218	6	0	2	2

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

Arbeitssicherheit**Arbeitsunfälle**

Anzahl	2012/13	2011/12	2010/11
Arbeitsunfälle	181	208	344
Frequency Rate (Unfallhäufigkeit)	2,3	2,8	4,7
Severity Rate (Unfallschwere)	425,1	445,9	703,4
Arbeitsunfälle mit tödlichem Ausgang	1*	0	n.e.

* Bedauerlicherweise ereignete sich im Berichtszeitraum ein Unfall mit Todesfolge. Es handelte sich um einen Autounfall zweier Mitarbeiter im Serviceeinsatz, bei dem ein Mitarbeiter ums Leben kam.

Aus- und Weiterbildung

Weiterbildung

in €	2012/13	2011/12	2010/11
Gesamtausgaben	2.932.230	3.445.765	3.071.386

Bezug: Deutschland teilweise

Berufsausbildung

Anzahl	2012/13	2011/12	2010/11
Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule	1.197	1.206	1.246

Bezug: Voith Konzern

Vielfalt

Frauen im Senior Management Circle (SMC)

Anzahl	2012/13	2011/12	2010/11
Frauen im SMC	7	4	3
SMC gesamt	92	94	90
in %			
Frauenanteil im SMC	7,6	4,3	3,3

Bezug: Voith Konzern

Verteilung von Frauen und Männern auf Managementebenen im Geschäftsjahr 2012/13

Anzahl	Frauen	Männer
Konzerngeschäftsführung, Executive Team, Senior Management Circle	7	99
Regionale Direktoren/ Präsidenten, Geschäftsführung von Operating Units, Leiter von Produktgruppen, Manager in Konzerngeschäftsfunktionen	40	398
Mittleres und unteres Management	76	691
Gesamt	123	1.188

Bezug: Diese Daten wurden nicht über die Nachhaltigkeitsdatenbank erfasst. Es werden daher 47.111 statt 42.482 Mitarbeiter abgedeckt.

Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen

in %	2012/13	2011/12	2010/11
Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	3,80	3,61	3,25

Bezug: Voith Deutschland ohne Voith Industrial Services.
Die Zahlen umfassen Schwerbehinderte, für die ein Schwerbehindertenausweis vorlag.

Verantwortung für die Gesellschaft

Gemeinnütziges Engagement

Spenden und Sponsoring

in Mio. €	2012/13	2011/12	2010/11
Voith Konzern	0,95	1,87	1,67
Hanns-Voith-Stiftung	0,40	0,38	0,30
Fundação Voith	0,43	0,27	0,40
Gesamt	1,78	2,52	2,37

Bezug: Voith Konzern

Fördermittel nach Projekten

in %	2012/13	2011/12	2010/11
Bildung	28,5	33,08	44
Soziales	14,9	24,39	13
Sport	45,1	27,17	32
Kultur	11,5	15,36	11
in Mio. €			
Gesamt	1,78	2,52	2,37

Gezahlte Steuern

Gezahlte Steuern nach Regionen

in Tsd. €	2012/13	2011/12	2010/11
Deutschland	-11.468*	41.090	47.122
Übriges Europa	22.437	12.515	17.383
Amerika	16.999	24.550	29.204
Asien	13.617	21.983	14.690
Sonstige	3.407	3.656	3.992
Gesamt	44.992	103.794	112.390

Bezug: Voith Konzern

* Der Überschuss der Steuererstattungen über die geleisteten Steuerzahlungen in Deutschland basiert auf einer Reihe von zwischenzeitlich abgeschlossenen Betriebsprüfungen bei den inländischen Gesellschaften, die zu Steuerrückzahlungen führten.

Ziele und Zielerreichung

Nachhaltige Unternehmensführung

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2012/13	
		Beschreibung	
Systematisierung und Internationalisierung des Stakeholder-Dialogs			
Aufbau eines Stakeholder-Dialogs auf Basis unternehmensrelevanter Megatrends	GJ 2014/15	Online-Stakeholderbefragung durchgeführt	laufend
Durchführung einer weltweiten Online-Stakeholderbefragung	GJ 2012/13	Von Oktober bis November 2013 durchgeführt	erreicht
Verankerung von Nachhaltigkeit bei Mitarbeitern			
Platzierung des Themas Nachhaltigkeit auf Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter	GJ 2013/14	Neu terminiert	laufend
Durchführung von Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit an der Voith Academy	GJ 2013/14	Neu terminiert	laufend
Konzeptionierung eines weltweiten Trainingskonzepts; Gründung einer funktionsübergreifenden Arbeitsgruppe	GJ 2013/14	Arbeitsgruppe gegründet, Konzept für Pilotanwendung in einer Region erstellt	laufend
Ausbau Nachhaltigkeitsmanagement			
Entwicklung von KPIs für den Bereich Soziales	GJ 2013/14	Vorschläge durch Arbeitsgruppe des Voith Executive Teams erarbeitet	laufend
Aufnahme der Frequency Rate und Severity Rate in das MRT	GJ 2012/13		erreicht
Aufnahme des Tagesordnungspunkts „Nachhaltigkeit“ in die Beiratstagesordnung	GJ 2013/14	In einzelnen Bereichen umgesetzt; regelmäßiges Thema in Sitzungen der Konzern- und Konzernbereichsgeschäftsführungen	laufend
Abbildung sämtlicher Nachhaltigkeitsziele und deren Erreichungsgrade im MRT nach Konzernbereichen	GJ 2013/14		neu
Zusammenführung der bestehenden Datenbanken	GJ 2014/15		neu
Sicherstellung von Compliance			
Information der Mitarbeiter zur Exportkontrolle	GJ 2012/13		erreicht
Ausbau des PC-Lernprogramms zur Führungskultur (Führung und Mitarbeiter)	GJ 2012/13		erreicht
Implementierung des CMS und Überprüfung der Wirksamkeit	GJ 2012/13		erreicht
Durchführung einer Unterweisung und Schulung für alle Mitarbeiter	GJ 2012/13		erreicht
Lieferantenmanagement			
Lieferantenselbstauskunftsquote (LSA-Quote): Einführung mit dem Ziel, 80% der eingekauften Güter und Dienstleistungen (bezogen auf das Einkaufsvolumen) von Lieferanten zu beziehen, die eine aktuelle Selbstauskunft hinterlegt haben	GJ 2014/15		neu
Steigerung des Anteils der von bewerteten Lieferanten bezogenen Güter und Dienstleistungen auf 76% des Einkaufsvolumens	GJ 2012/13		erreicht
Steigerung des Anteils der von bewerteten Lieferanten bezogenen Güter und Dienstleistungen auf 79% des Einkaufsvolumens	GJ 2013/14		neu
Einführung der Sustainability-Quote als KPI im Einkauf	GJ 2012/13		erreicht
Überarbeitung der Bewertungskriterien zur Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferantendatenbank	GJ 2013/14	Freigabe der Überarbeitung im Juli 2014 durch das Global Purchasing Board geplant	laufend
Implementierung des Blocked-Supplier-Konzepts zur Sperrung von Lieferanten	GJ 2013/14		neu

Verantwortung für die Umwelt

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2012/13	
		Beschreibung	
Ressourcenmanagement			
Senkung des spezifischen Frischwasserverbrauchs um 10% (Basis 2011/12)	GJ 2017/18	Reduktion um 20% (Basis 2011/12)	laufend
Reduktion der spezifischen Abfallmenge um 25% (Basis 2011/12)	GJ 2017/18	Reduktion um 4,1% (Basis 2011/12)	laufend
Senkung des spezifischen Energiebedarfs um 20% (Basis 2011/12)	GJ 2017/18	Reduktion um 0,4% (Basis 2011/12)	laufend
Weiterentwicklung des EBM-Controllings durch monatliche Erfassung und Berichterstattung	GJ 2012/13	Monatliche Berichterstattung an CEO und Konzerngeschäftsführung	erreicht
EBM-Methodik zur Analyse der Energie-, Wasser- und Stoffströme an den Produktionsstandorten: Erweiterung neuer Tools und Aufbau einer EBM-Toolbox	GJ 2013/14		erreicht
Neu terminiert: Entwicklung einer Standardmethodik zur Erhöhung der Materialeffizienz in der Produktion	GJ 2014/15		laufend
Ausarbeitung einer Konzernrichtlinie für Um- und Neubauten unter Energieeffizienzgesichtspunkten	GJ 2015/16		laufend
Studie zur Definition von ökologischen Bewertungskriterien bei der Beauftragung von Logistikdienstleistern in Kooperation mit einer Hochschule	GJ 2013/14		laufend
Anwendung der erstellten Rohstoffverknappungsstudie auf ausgewählte Produkte	GJ 2014/15	Kritische Rohstoffe für wesentliche Bauteile bekannt, Strategien abgeleitet	erreicht
Konzeption von Schulungen zum Thema Umwelt für alle Mitarbeiter	GJ 2013/14		neu
Betrieblicher Umweltschutz			
Einführung des Eco Compliance-Konzepts inkl. zugehöriger Software weltweit. Aufgrund organisatorischer Veränderungen neu terminiert	GJ 2014/15	Weltweit an 19 Standorten (entspricht 50% des Umsatzes) ausgerollt	laufend
Einführung eines weltweit einheitlichen Gefahrenstoffmanagementprozesses	GJ 2013/14	Prozess definiert, Workflow in Programmierung, lokale Gefahrstoffdatenbanken in Zusammenführung, Schnittstellen zu ERP-Systemen in Implementierung	laufend
Implementierung eines konzernweiten Reporting-systems zur Erfassung umweltrelevanter Vorfälle	GJ 2012/13	Monatliche Berichterstattung an CEO und Konzerngeschäftsführung	erreicht
Implementierung eines integrierten Erfassungsprozesses für Arbeitsunfälle, Umwelt- und sonstige relevanten Vorfälle	GJ 2014/15		neu

Verantwortung für Produkte

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2012/13	
		Beschreibung	
Energie- und ressourceneffiziente Produkte			
Durchführung eines Pilotprojekts zum Eco Technologie-Transfer	GJ 2012/13	LED-Hallenbeleuchtung in Kunshan und Heidenheim, energieeffizientes Pressenkonzept für einen Automobilzulieferer, Energieberatungstool für grüne Dienstleistungen	erreicht
Neu terminiert: Entwicklung von Instrumenten und Modellen zur Bewertung von Produkten und Dienstleistungen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz	GJ 2013/14	Eco Efficiency-Matrix erarbeitet und pilothaft angewendet	erreicht
Neu terminiert: Bewertung der Entwicklungsprozesse von Produkten und Dienstleistungen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz	GJ 2014/15		laufend
Neu terminiert: „Produktenergieeffizienz“ als Kriterium in Entwicklungsprozess und Risikocheckliste aufnehmen	GJ 2014/15		laufend

Verantwortung für die Mitarbeiter

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2012/13	
		Beschreibung	
Vielfalt, Chancengleichheit			
Verankerung von Diversity & Inclusion in der Unternehmenskultur durch eine Awarenesskampagne	GJ 2014/15	Train-the-Trainer-Konzept; Schulung der Trainer so gut wie abgeschlossen; Awareness-Workshops starten im GJ 2013/14	laufend
Erhöhung des Frauenanteils (Senior-Management) von 4,5% auf 10%	GJ 2014/15	Regionale Aktivitäten im Rahmen des Diversity & Inclusion-Programms	laufend
Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen (Deutschland)	GJ 2014/15	Regionale Aktivitäten im Rahmen des Diversity & Inclusion-Programms	laufend
Förderung von Familienfreundlichkeit			
Launch und Ausbau der Intranet Seite „Beruf & Familie“ zu Angeboten an allen deutschen Standorten	GJ 2012/13		erreicht
Angebotsausbau familienunterstützender Maßnahmen in Deutschland	GJ 2013/14	GJ 2012/13: Start einer deutschlandweiten Kooperation mit einem externen Dienstleister, der Voith-Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen berät und unterstützt. Darüber hinaus bestehen weitere permanente Maßnahmen, wie etwa Angebote zur Ferienbetreuung an verschiedenen Standorten. Nun sollen bestehende Angebote aufrechterhalten und ausgebaut werden	laufend
Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf			
Einführung des Moduls der People Excellence Platform für Learning & Development	GJ 2015/16	Projekt gestartet	laufend
Implementierung der Führungskräfteprogramme in allen Regionen	GJ 2013/14		erreicht
Jährliches Feedbackgespräch mit allen Mitarbeitern: Abdeckungsgrad: 100% der Mitarbeiter (keine Angabe)	GJ 2014/15	Zukünftige Standardisierung durch entsprechendes Modul der People Excellence Platform (PEP)	laufend
Einführung eines konzernweit standardisierten Development-Center-Verfahrens (Career Compass)	GJ 2013/14		neu
Talent-Management: Pilotprojekte zur Mitarbeiterrekrutierung in China	GJ 2013/14		neu

Datenerfassung			
Implementierung einer weltweiten Datenbank zur Erfassung der Stammdaten aller Mitarbeiter	GJ 2014/15	Stammdaten der Mitarbeiter aus Deutschland, China, Brasilien und verschiedenen weiteren Ländern integriert; vollständiger Abschluss in Q3/2014	laufend
Weiterentwicklung konzernweiter Kennzahlen im HR-Bereich; Fokussierung auf KPIs im Transformationskontext	GJ 2013/14	Analog Implementierung der Stammdaten (s.o.)	laufend
Aus- und Weiterbildung			
Erstellung und Implementierung eines einheitlichen Global Graduate Programms	GJ 2013/14	Kleine Gruppe startet mit 5 Graduates (Trainees; 3 Deutsche, 2 Chinesen)	neu
Steigerung der Arbeitssicherheit			
Absenken der Unfallquote auf unter zwei Unfälle je Million Arbeitsstunden	mittelfristig		laufend
Veröffentlichung weiterer Safety Group Directives	GJ 2012/13		erreicht
Bildung regionaler Netzwerke zur Arbeitsgesundheit in den USA und China	GJ 2012/13		erreicht
Erfassung der Unfallschwere	GJ 2012/13		erreicht
Benchmark und Zielsetzung zur Senkung der Unfallschwere	GJ 2013/14	Voith gesamt unter 350 Ausfallstunden pro 1 Mio. Arbeitsstunden, keine Division über 400 Ausfallstunden pro 1 Mio. Arbeitsstunden	laufend
Sensibilisierung der Führungskräfte zu Arbeitsschutz	GJ 2015/16		laufend
Gesundheitsschutz			
Aufbau eines ganzheitlichen Konzepts für Betriebliches Gesundheitsmanagement	GJ 2014/15	Grundkonzept der Entwicklung steht. Aktuell Roll-out in Deutschland, angepasster Roll-out in den Regionen	laufend
Entwicklung und Einführung eine standardisierten Berichtswesens für Führungskräfte inkl. einheitlicher Definition und Einführung der Sick Time	GJ 2012/13	Aktuell Verifizierung der Datenqualität und erste Analysen	Definition und Erfassung erreicht
Aufbau eines spezifischen Kennzahlensystems für das Betriebliche Gesundheitsmanagement	GJ 2014/15		laufend
Roll-out einer standardisierten betriebsärztlichen Betreuung (Deutschland)	GJ 2013/14	Erstes Treffen der Betriebsmediziner für 2014 geplant	laufend
Unterstützung bei der Wiedereingliederung von langzeiterkrankten Mitarbeitern (Deutschland)	GJ 2013/14	Gründung von BEM-Teams an allen Standorten in Deutschland	neu
Einführung eines internationalen und auf die lokalen Belange angepassten Verfahrens im Betrieblichen Eingliederungsmanagement	GJ 2014/15	Start 2014 in Brasilien	neu
Aufbau eines deutschlandweiten firmeninternen Netzwerkes zur Standardisierung der Arbeitsmedizin	GJ 2013/14		neu
Information der Mitarbeiter zu den Themen Ergonomie, Haut, Lärm, Atemschutz (ca. alle 2 Monate) zur Reduzierung arbeitsbedingter Erkrankungen	GJ 2013/14		neu

Verantwortung für die Gesellschaft

Strategische Ziele und Maßnahmen	Termin	Status im Geschäftsjahr 2012/13	
		Beschreibung	
Nachwuchsförderung			
Förderung von Nachwuchingenieuren und Hochschulabsolventen in technischen Studiengängen	GJ 2013/14	Vergabe von Stipendien und Förderpreisen über die Hanns-Voith-Stiftung	erreicht

GRI-Index

Organisations- und Berichtsprofil	Kommentar	Status		Verweis	
		berichtet	erfüllt		
1. Vision und Strategie					
1.1	Vorwort des Vorstands- oder Aufsichtsratsvorsitzenden	●	✓	4–5	
1.2	Zentrale Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen	●	✓	10, 13–14, 67–70; GB 108–111	
2. Organisationsprofil					
2.1	Name des Unternehmens	●	✓	8	
2.2	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	●	✓	7–9	
2.3	Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur	●	✓	8; GB 200–205	
2.4	Hauptsitz des Unternehmens	●	✓	8	
2.5	Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt	●	✓	Innenseite Umschlag, 7; GB 200–206	
2.6	Eigentümerstruktur	●	✓	8	
2.7	Märkte	●	✓	Innenseite Umschlag, 8–9	
2.8	Größe des Unternehmens	●	✓	8–9, 50; GB 2, 123	
2.9	Signifikante Änderungen im Berichtszeitraum	●	✓	GB 129–131	
2.10	Auszeichnungen im Berichtszeitraum	●	✓	GB 81, 86, 111	
3. Berichtsparameter					
3.1	Berichtszeitraum	●	✓	Innenseite Umschlag vorne	
3.2	Datum des letzten Berichts	●	✓	Juni 2013	
3.3	Berichtszyklus	●	✓	Innenseite Umschlag vorne	
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	●	✓	Innenseite Umschlag hinten	
3.5	Vorgehensweise zur Auswahl der Berichtsinhalte	●	✓	Innenseite Umschlag vorne	
3.6	Bilanzierungsgrenzen des Berichts	●	✓	Innenseite Umschlag vorne	
3.7	Einschränkungen des Berichtsumfangs	●	✓	Innenseite Umschlag vorne	
3.8	Joint Ventures, Tochterunternehmen, Outsourcing	●	✓	Innenseite Umschlag vorne	
3.9	Datenerfassung	●	✓	Innenseite Umschlag vorne, 11, 22, 54, 58	
3.10	Änderungen bei der Darstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	●	✓	Innenseite Umschlag vorne	
3.11	Änderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der Messmethoden	●	✓	Innenseite Umschlag vorne, 40	
3.12	Index nach GRI	●	✓	71–76	
3.13	Externe Verifizierung	●	✓		
<p>Eine externe Verifizierung von Berichtsinhalten hat nur für die ausgewiesenen ökonomischen Kennzahlen stattgefunden, sie wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young im Rahmen der Abschlussprüfung für den Geschäftsbericht 2013 durchgeführt.</p>					
4. Unternehmensführung, Verpflichtungen und Engagement					
4.1	Führungsstruktur	●	✓	8; GB 6–13	
4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	●	✓	GB 6–7, 12–13	
4.3	Kontrollorgan bzw. unabhängige Mitglieder der Unternehmensführung	Nicht relevanter Indikator, da Voith einen Aufsichtsrat hat, der die Geschäftsführung kontrolliert.	○ ¹	✓	
4.4	Mechanismen für Aktionärs- und Mitarbeiterempfehlungen an den Vorstand/ Aufsichtsrat	Die Voith GmbH ist zu 100% in Familienbesitz. Die Familie Voith übt ihr Mitspracherecht über den Gesellschafterausschuss aus.	●	✓	8, 37; GB 12–13
4.5	Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Unternehmensleistung		●	✓	GB 198
4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten		●	✓	12; www.voith.com/verhaltenskodex
4.7	Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit		●	✓	10–11; www.voith.com/kgf
4.8	Leitbilder, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes		●	✓	12
4.9	Verfahren auf Vorstands-/ Aufsichtsratsebene zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung		●	✓	10–12, 40, 67; GB 9–10

Organisations- und Berichtsprofil	Kommentar	Status		Verweis
		berichtet	erfüllt	
4.10	Verfahren zur Beurteilung der Leistungen des Vorstands	○ ³	✓	
4.11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	●	✓	10; GB 106
4.12	Unterstützung externer Initiativen	●	✓	11, 13
4.13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	●	✓	13
4.14	Einbezogene Stakeholdergruppen	●	✓	13
4.15	Auswahl der Stakeholder	●	✓	13
4.16	Ansätze für den Stakeholder-Dialog (Art/ Häufigkeit)	●	✓	Innenseite Umschlag vorne, 13, 31
4.17	Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder	●	✓	Innenseite Umschlag vorne, 13

Managementansatz und Leistungsindikatoren

Ökonomie

Managementansatz		●	✓	9–10, 46
EC1	Erwirtschafteter und verteilter Wert	●	✓	8, 37, 46, 66; GB 120, 169
EC2	Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels	○	✓	10; GB 66, 80, 111
		Die finanziellen Auswirkungen des Klimawandels werden von Voith nicht quantifiziert berichtet. Diese sind von Faktoren abhängig, die von uns nicht beeinflusst werden können. Auch in Zukunft wird eine quantitative Berichterstattung nicht möglich sein.		
EC3	Betriebliche soziale Zuwendungen	●	✓	GB 170–173
EC4	Finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	●	✓	GB 177
EC5	Verhältnis Standardeintrittsgehalt (nach Geschlecht) zum lokalen Mindestlohn	●	✓	37
EC6	Zahlungen an lokale Zulieferer	●	✓	9, 14–15, 50
EC7	Beschäftigung lokaler Arbeitnehmer in Führungspositionen	○ ²	✓	9, 42
		Der Prozentanteil der lokalen Führungskräfte wird von Voith nicht berichtet. Wir möchten diese Informationen im Geschäftsjahr 2013/14 berichten.		
EC8	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen für das Gemeinwohl	●	✓	45–48
EC9	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	k. A.		

Ökologie

Managementansatz		●	✓	10, 18–19, 26–27, 30, 32
EN1	Gewicht/ Volumen der eingesetzten Materialien	●	✓	14, 23–24
EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	●	✓	24
EN3	Direkter Energieverbrauch nach Primärenergiequellen	●	✓	19–20, 52–53
		Gesamter produktionsbezogener direkter Energieverbrauch 2012/13: 196.747 MWh = 708.289 GJ.		
EN4	Indirekter Energieverbrauch nach Primärenergiequellen	●	✓	19–20, 52
		Gesamter produktionsbezogener indirekter Energieverbrauch 2012/13: 404.451 MWh = 1.456.024 GJ.		
EN5	Energieeinsparungen	●	✓	19–20, 22
EN6	Energieeffiziente Produkte und Dienstleistungen	○ ¹	✓	32–33
		Unsere Produkte sind zum überwiegenden Teil Komponenten, die in kundenspezifischen Gesamtsystemen eingesetzt werden. Die eingesetzten Komponenten haben einen individuellen Einfluss auf den Energieverbrauch des Gesamtsystems. Daher entwickeln wir Instrumente und Modelle zur Bewertung von Produkten und Dienstleistungen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz.		
EN7	Initiativen zur Reduktion des indirekten Upstream-/ Downstream-Energieverbrauchs	○	✓	20–22
EN8	Gesamter Wasserverbrauch nach Quellen	●	✓	24–25, 57
EN9	Erheblich betroffene Wasserquellen	k. A.		

Organisations- und Berichtsprofil	Kommentar	Status		Verweis
		berichtet	erfüllt	
EN10	Recyceltes und wiederverwendetes Wasser	●	✓	25–26
EN11	Flächennutzung in geschützten Gebieten	●	✓	27, 60–61
EN12	Auswirkungen von Aktivitäten in geschützten Gebieten	●	✓	27
EN13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	k. A.		
EN14	Strategie für Biodiversität	●	✓	27
EN15	Betroffene Tier- und Pflanzenarten	●	✓	60
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	●	✓	20–22, 53
EN17	Weitere relevante Treibhausgasemissionen (z.B. durch Geschäftsreisen)	●	✓	22, 54
EN18	Reduktion von Treibhausgasen	●	✓	20
EN19	Ozonschädigende Substanzen nach Gewicht	●	✓	27, 55–56
EN20	NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen nach Gewicht	●	✓	27, 55–56
EN21	Abwassereinleitungen	●	✓	26, 57–58
EN22	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	●	✓	23–24, 60
EN23	Freisetzung von Schadstoffen nach Anzahl und Volumen	●	✓	
	Es gab im Geschäftsjahr keine Vorfälle, bei denen in der Produktion, bei der Lagerung oder bei Transporten wesentliche Mengen umweltschädlicher Stoffe freigesetzt wurden.			
EN24	Transportierter, importierter, exportierter gefährlicher Abfall und behandelter gefährlicher Abfall	●	✓	23, 60
EN25	Signifikant von Abwassereinleitungen betroffene Gewässer	●	✓	59
EN26	Initiativen zur Verringerung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen	○ ¹	✓	32–33
	Unsere Produkte sind zum überwiegenden Teil Komponenten, die in kundenspezifischen Gesamtsystemen eingesetzt werden. Die eingesetzten Komponenten haben einen individuellen Einfluss auf den Energieverbrauch des Gesamtsystems. Daher entwickeln wir Instrumente und Modelle zur Bewertung von Produkten und Dienstleistungen hinsichtlich Energie- und Ressourceneffizienz.			
EN27	Anteil von Produkten und deren Verpackungen, die wiederverwendet wurden	○	✓	23–24
	Eine vollständige Berichterstattung ist für Voith nicht relevant, da produktbedingt nur sehr geringe Mengen Verpackungsmaterial anfallen.			
EN28	Geldbußen/ Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltauflagen	●	✓	
	Keine Meldung bezüglich Bußgelder oder nicht monetäre Strafen aufgrund der Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich.			
EN29	Umweltauswirkungen durch Transporte	●	✓	22, 54
EN30	Ausgaben und Investitionen für Umweltschutz	k. A.		
Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen				
Managementansatz		●	✓	10, 36–38, 40–42, 69–70
LA1	Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnissen, Regionen und Geschlecht	○	✓	37, 62
	Die Angaben zu den un-/ befristeten Arbeitsverhältnissen werden von Voith noch nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt berichtet, da die Daten nicht vorliegen. Wir wollen dazu ab 2015 berichten.			
LA2	Mitarbeiterfluktuation nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen	●	✓	37, 63
LA3	Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten gewährt werden	k. A.		
LA4	Anteil der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	●	✓	37
LA5	Mitteilungsfristen in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	●	✓	37
LA6	Anteil der in Arbeitssicherheitsausschüssen vertretenen Belegschaft	●	✓	
	75% der Gesamtbelegschaft weltweit sind über paritätisch besetzte Arbeitsschutzausschüsse am Arbeitsschutz beteiligt.			

Organisations- und Berichtsprofil		Kommentar	Status		Verweis
			berichtet	erfüllt	
LA7	Verletzungen, Abwesenheitsquote und Todesfälle	Folgende Aspekte werden derzeit nicht erfasst: – Arbeitsunfallhäufigkeit nach Regionen und Geschlecht – Ausfalltage und gesamte Abwesenheiten – Berufskrankheiten Diese Informationen möchten wir bis 2015 berichten.	o ²	✓	40–41, 64
LA8	Risikokontrolle und Programme bzgl. schwerer Krankheiten		●	✓	35, 41
LA9	Arbeitssicherheitsvereinbarungen mit Gewerkschaften		k. A.		
LA10	Aus- und Weiterbildungsstunden nach Mitarbeiterkategorien	Folgende Aspekte werden derzeit nicht erfasst: – Aufteilung der durchschnittlichen Weiterbildungsstunden nach Mitarbeiterkategorie und Geschlecht Diese Informationen möchten wir bis 2015 berichten können.	o ²	✓	39
LA11	Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	Unsere Unterstützungsprogramme für aus dem Unternehmen ausscheidende Mitarbeiter (zum Beispiel altersbedingt) unterscheiden sich auf lokaler Ebene und können aufgrund der Datenkomplexität nicht berichtet werden.	●	✓	38–39
LA12	Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung	Voith erfasst nicht das Geschlecht der Mitarbeiter, die ein Mitarbeiter- oder Zielvereinbarungsgespräch erhalten, da die Gespräche nicht geschlechtsabhängig sind.	●	✓	38
LA13	Zusammensetzung des oberen Managements und der Mitarbeiterschaft (z.B. Alter/ Geschlecht/ Kultur)	Folgende Inhalte werden aus internen Gründen nicht berichtet: – Angehörigkeit von Mitarbeitern und Führungskräften zu einer Minderheit.	o ³	✓	42, 62, 65; GB 6–7, 12–13; www.voith.com/kgf
LA14	Entlohnung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	Folgende Aspekte werden aus internen Gründen nicht berichtet: – Verhältnis des tatsächlich gezahlten Gehalts (inklusive altersbedingter und leistungsabhängiger Vergütungsbestandteile usw.) von Frauen und Männern.	o ³	✓	37
LA15	Rückkehrquote nach Elternzeit		●	✓	42–43, 64
Menschenrechte					
Managementansatz			●	✓	10, 14–15, 36, 67
HR1	Investitionsvereinbarungen mit Klauseln oder Prüfungen bzgl. Menschenrechten	Alle Investitionsvereinbarungen unterliegen unseren Verhaltenskodex (Code of Conduct), der das Thema Menschenrechte berücksichtigt.	o	✓	
HR2	Anteil Lieferanten, bei denen Prüfungen zu Menschenrechtsfragen durchgeführt wurden, und ergriffene Maßnahmen		●	✓	14–15
HR3	Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechten	Die Anzahl der Schulungsstunden zu Menschenrechten wird von Voith nicht global erfasst. Menschenrechte sind u.a. Bestandteil von Compliance-Schulungen.	o	✓	15
HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen		●		42
HR5	Geschäftstätigkeiten mit signifikantem Risiko Vereinigungsfreiheit		●	✓	14–15, 36
HR6	Geschäftstätigkeiten mit erhöhtem Risiko Kinderarbeit und Maßnahmen		●	✓	14–15, 36
HR7	Geschäftstätigkeiten mit erhöhtem Risiko Zwangsarbeit und Maßnahmen		●	✓	14–15, 36
HR8	Schulung des Sicherheitspersonals zu für die Geschäftstätigkeit relevanten Menschenrechtsaspekten		k. A.		
HR9	Vorfälle von Verletzungen der Rechte indigener Bevölkerung	Wahrung der Rechte indigener Bevölkerung ist für Voith nicht relevant, da aus der Geschäftstätigkeit heraus derzeit kein Gefährdungspotenzial besteht.	o ¹	✓	
HR10	Überprüfung von Geschäftstätigkeit auf Auswirkungen auf Menschenrechte	Der Verhaltenskodex gilt bei Voith konzernweit und Vorgaben zu Menschenrechten sind auch Bestandteil unser Allgemeinen Einkaufsbedingungen für Lieferanten.	●	✓	14–15, 36
HR11	Beschwerden über Menschenrechtsverletzungen	Das Hinweisgebersystem von Voith umfasst auch Beschwerden zu Menschenrechtsverletzungen. Zu der Anzahl berichtet Voith jedoch nicht, da die Daten der Geheimhaltung unterliegen.	o	✓	14–15

Organisations- und Berichtsprofil	Kommentar	Status		Verweis	
		berichtet	erfüllt		
Managementansatz					
SO1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Gemeinden oder Regionen	Voith steht mit den Gemeinden an den Standorten in einem kontinuierlichen Informationsaustausch. Dieser umfasst auch Bauvorhaben.	●	✓	10, 12–13, 46, 67
SO2	Anteil der auf Korruptionsrisiken überprüften Geschäftsbereiche	Zu dem Anteil der auf Korruptionsrisiken überprüften Geschäftsbereiche berichtet Voith nicht. Korruptionsrisiken sind bei Voith Bestandteil von Revisionsprüfungen und externen Prüfungen. Quantitative Angaben unterliegen der Geheimhaltung.	○ ³	✓	
SO3	Zur Prävention geschulte Mitarbeiter in Prozent		●	✓	13, 51
SO4	Nach Korruptionsvorfällen ergriffene Maßnahmen	Das Hinweisgebersystem von Voith umfasst auch Beschwerden zu Korruptionsvorfällen. Zu der Anzahl berichtet Voith jedoch nicht, da die Daten der Geheimhaltung unterliegen.	○	✓	
SO5	Positionen und Beteiligung an politischen Entscheidungsprozessen und Lobbying-Aktivitäten	Voith brachte seine Expertise im Gespräch mit politischen Interessenvertretern im Rahmen der Entwicklung des Nachhaltigkeitsstandards ISO 26000 und OHSAS 18001 ein.	●	✓	
SO6	Zuwendungen an Parteien und Politiker		●	✓	46
SO7	Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten		k. A.		
SO8	Geldbußen/ Sanktionen wegen Gesetzesverstößen	Es gibt keine wesentlichen Bußgelder.	●	✓	
SO9	(Potenzielle) negative Auswirkungen auf das lokale Gemeinwesen		●	✓	17, 26–27
SO10	Vermeidung von negativen Auswirkungen auf das lokale Gemeinwesen		●	✓	17, 26–27
Produktverantwortung					
Managementansatz					
PR1	Lebenszyklusstadien von Produkten, für die Sicherheits- und Gesundheitsauswirkungen analysiert wurden		●	✓	10, 30; GB 108
PR2	Nichteinhaltung von Vorschriften bezüglich Gesundheit und Produktsicherheit		k. A.		
PR3	Grundsätze/ Verfahren zur Produktkennzeichnung		●	✓	31–33
PR4	Nichteinhaltung der gesetzlichen und freiwilligen Informationspflichten für Produkte und Dienstleistungen		k. A.		
PR5	Erfassung der Kundenzufriedenheit		○	✓	31
PR6	Programme zur Einhaltung von Gesetzen und freiwilligen Vereinbarungen in der Werbung	Für unsere Werbung und unser Marketing halten wir uns an die gesetzlichen Vorgaben. Über die Einhaltung wacht das Compliance Committee.	●	✓	
PR7	Nichteinhaltung von gesetzlichen und freiwilligen Vorschriften in Bezug auf Werbung	Voith sind keine Verstöße gegen gesetzliche oder freiwillige Vorschriften in Bezug auf Werbung im Berichtsjahr 2012/13 bekannt.	●	✓	
PR8	Berechtigte Datenschutzbeschwerden	Im Berichtsjahr gab es keine Beschwerden aufgrund von Datenschutzverletzungen und keinen belegten Fall von Datendiebstahl.	●	✓	
PR9	Wesentliche Geldbußen für Gesetzesverstöße bzgl. der Nutzung von Produkten und Dienstleistungen		○ ³	✓	

Kennzeichnungen und Abkürzungen:

Indikatoren in schwarzer Schrift = Kernindikatoren
Indikatoren in grauer Schrift = Zusatzindikatoren

Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die angegebenen Seitenzahlen in der Spalte „Verweis“ auf den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2013 von Voith. Andere Seitenverweise beziehen sich auf den Geschäftsbericht 2013 von Voith (GB). Außerdem erfolgt vereinzelt ein spezifischer Verweis auf die Corporate Website unter www.voith.com. Bei Verweisen auf die Spalte „Kommentar“ finden Sie einen entsprechenden Hinweis.

Status quo des Berichtens von Indikatoren:

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

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

- 1 = nicht wesentlich oder für Voith nicht anwendbar
- 2 = Informationen und Daten sind derzeit bei Voith noch nicht verfügbar, da diese in unseren Datenerfassungssystemen noch nicht enthalten sind.
Wann diese Daten und Informationen voraussichtlich berichtet werden können, kann der Kommentierung des Indikators in der Tabelle entnommen werden.
- 3 = Berichterstattung nicht erlaubt/ proprietär für Voith

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

Impressum

Herausgeber

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

Kontakt

Projektleitung und Ansprechpartner für inhaltliche Fragen

Corporate Sustainability
Torsten Kallweit,
Markus Schönberger

Weiterführende Informationen

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

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

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

Text

akzente kommunikation und
beratung gmbH

Design

G2 printmedienmanufaktur
gmbh, Grafing bei München

Umweltfreundliche Herstellung

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



Das Recyclingpapier Respecta Silk, das
für den Voith-Nachhaltigkeitsbericht 2013
verwendet wurde, besteht zu mindestens
60 Prozent aus Sekundärfasern und wurde
auf einer Voith-Papiermaschine produziert.



Printed in Germany, © Voith GmbH, 2014-06

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

www.voith.com

VOITH
Engineered Reliability